



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

IMPACTO DE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL SECTOR RURAL EN ESPAÑA

Autora: Paloma Garre Bas

5º E-3 ANALYTICS

Departamento de Gestión Empresarial

Directora: María José Martín Rodrigo

RESUMEN

Este trabajo examina la agravada la brecha de género en el sector rural en España. Mediante el análisis de datos cualitativos se identifican las desigualdades existentes entre géneros en el acceso a los recursos, la participación laboral o las condiciones de trabajo, entre otras. El estudio trata de recalcar la importancia de abordar estas diferencias de manera urgente.

Se exponen los factores socioeconómicos y culturales que generan la brecha y las implicaciones que suponen para el desarrollo rural y la igualdad de género. Se analizan cuantitativamente teorías y opiniones relevantes en la materia. Se incluyen una serie de visualizaciones, realizadas en PowerBI, con datos actualizados. El objetivo de estas es resaltar las diferencias más evidentes y facilitar la comprensión del tema desde una perspectiva integral.

Se proponen una serie de posibles soluciones. Se sugiere el uso de un árbol analítico de decisión para la creación de un posible Plan de Acción para las mujeres en el medio rural.

PALABRAS CLAVE

Brecha de género. Sector primario. Desigualdad. Acceso a recursos. Participación laboral. Toma de decisiones. Desarrollo rural. Igualdad de género. Análisis de Datos. Métodos Cuantitativos. Estadística. Visualización. PowerBI. Árbol de decisión.

ABSTRACT

This paper analyses the aggravated gender gap in the rural sector in Spain. Quantitative analysis methods are used to identify the existent inequalities between genders in the access to resources, labor market or work conditions, among others. The study intends to highlight the importance and urgency of addressing the concerns.

The socio-economic and cultural factors contributing to the existence of the gap will be discussed, along with their effect on rural development and gender equality. Theories and opinions relative to the matter will be qualitatively analyzed. A series of visualizations of updated data, made in PowerBI, will be included. Their purpose is to emphasize the most significant differences and aid to the integral comprehension of the topic.

Various solutions are proposed. A decision tree analytic method is suggested to create an Executive Plan for women in the rural area.

KEY WORDS

Gender gap. Primary sector. Inequality. Access to resources. Labor participation. Decision-making. Rural development. Gender equality. Data Analysis. Quantitative Methods. Statistics. Visualization. PowerBI. Decision Tree.

LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

INE: Instituto Nacional de Estadística

UE: Unión Europea

IRUE: Instrumento de Recuperación de la Unión Europea

RUE: Reglamento de la Unión Europea

MAPA: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

MHFP: Ministerio de Hacienda y Función Pública

FEADER: Fondo Europeo de Desarrollo Rural

MITECO: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

RDL: Real Decreto Ley

BDG: Brecha de género

PIB: Producto Interior Bruto

PI: Plan de Igualdad

CE: Constitución Española

CCAA: Comunidad Autónoma

PNDR: Plan Nacional de Desarrollo Rural

AGE: Administración General del Estado

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	4
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
1. OBJETO DEL ESTUDIO.....	6
2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO.....	6
3. OBJETIVOS DEL TRABAJO	8
4. METODOLOGÍA	9
5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO	10
CAPÍTULO II. LA BRECHA DE GÉNERO	12
1. CONCEPTO DE BRECHA DE GÉNERO	12
2. EFECTOS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA.....	16
3. LUCHA CONTRA LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA. PROBLEMÁTICA DEL EL SECTOR RURAL.....	25
CAPÍTULO III. EL MEDIO RURAL	27
CAPÍTULO IV. POSIBLES SOLUCIONES	40
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	42
CAPÍTULO VI. FUENTES DE INVESTIGACIÓN.....	44

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1. OBJETO DEL ESTUDIO

El estudio tiene por objeto evidenciar la notable brecha de género en el entorno rural español. Se trata de demostrar la existencia de una mayor disparidad en el entorno rural frente al urbano y analizar las causas que la motivan.

Con el fin de comprender los motivos que propician esta situación, así como su verdadero alcance socioeconómico, en el trabajo se analizan una serie de indicadores de la paridad de un país. Se consideran y evalúan los índices oficiales elaborados por empresas públicas y privadas en colaboración con organizaciones de promoción de la igualdad, como: ClosinGap, Global Gender Gap Report o Eurostat.

Se comparan cuantitativamente los valores de los distintos indicadores para la brecha de género, como las tasas de: actividad femenina, de formación superior, de posiciones de poder... Y también de algunos factores sociodemográficos que puedan justificar un mayor impacto sobre la brecha, por ejemplo: mayor dedicación a labores domésticas, envejecimiento o masculinización de la población, etc.

Se observan las áreas más afectadas tradicionalmente por la desigualdad de género en el entorno rural, esto es, el acceso a la sanidad y la educación. Pero también, la evolución de la brecha en estos ámbitos. Se presenta el actual desafío, la digitalización y la conciliación.

Finalmente, se presentan una serie de propuestas orientadas a la igualdad efectiva en el ámbito rural en España y se exponen las conclusiones obtenidas del trabajo.

2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO

La brecha de género es un tema de actualidad en España. A pesar de que hace en nuestra sociedad los hombres y las mujeres gozan de las mismas libertades y derechos, aún se acusan los efectos de cuando no lo eran. Hasta hace unas décadas, las mujeres eran

discriminadas laboralmente únicamente a que estas soportaban una adjudicación de mayores responsabilidades familiares.¹

Los efectos de la demora en la entrada al mercado laboral por las mujeres han perpetrado en sentido vertical y horizontal de los estratos de la sociedad.

Históricamente, las mujeres podían acceder a muy limitados niveles educativos, por consiguiente, una muy reducida parte de ellas podía llegar a acceder a puestos de toma de poder. El aporte mayoritario de la mujer a la sociedad se basaba en la ocupación familiar. No se ha considerado “trabajo” por desarrollarse en el ámbito doméstico, ignorando su valor económico:

*“Es el valor social otorgado a las tareas de los hombres lo que casi excluye a las mujeres del universo del trabajo calificado y lleva a la conclusión general de que los hombres adquieren destreza y características femeninas”.*²

En 2021, la tasa de ocupación de mujeres en edad activa era del 71% pero las mujeres seguían manteniendo gran parte de estas responsabilidades, que se vieron significativamente incrementadas por la pandemia. Esta carga no se ve reflejada en el mercado laboral, aunque haya disminuido la diferencia de ocupación, el porcentaje de desempleo femenino es superior en relación con el masculino.³

Por otra parte, el empleo femenino suele aglutinarse en determinados sectores de actividad, habiendo mayor inestabilidad y menor ocupación en aquellos puestos de mayores salarios, en comparación con el masculino.

¹ Al respecto, la STC (Sala Segunda) n.º 108/2019, de 19 de septiembre. Sobre la vulneración a la prohibición de no discriminación por sexo en el ámbito laboral y los derechos de las mujeres en baja por maternidad. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-15675.

² Brunet, I. y Santamaría, C. A. (2016). *La economía feminista y la división sexual del trabajo*. Revista Culturales. Vol. IV, n.º 1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5614813.pdf>.

³ Gobierno de España. (2021). “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo”. Página Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf y Frances Gordon, S. (2021). *Mujeres, trabajo doméstico y covid-19: explorando el incremento en la desigualdad de género causada por la COVID-19*. Psicología Iberoamericana, vol. 29, n.º 1. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1339/133967526005/html/>.

Las mujeres del medio rural sufren una dificultad añadida, pues habitar en un entorno rural incrementa aún más la ocupación de las mujeres a esta tarea.⁴

El art. 14 CE declara el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género. El art. 9.2 CE afirma el deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos sea real y efectiva. Se debe lograr una igualdad sustantiva de las mujeres en el medio rural, a fin de garantizar una igualdad efectiva entre géneros en España. Para poder promover planes que faciliten la igualdad en las mujeres rurales, debemos analizar las diferencias estructurales a las que se enfrentan y que distinguen su situación y sus necesidades de las de las mujeres urbanas. A nivel demográfico, la despoblación de las zonas rurales, el envejecimiento de la población, y la marcada masculinización de la laboralidad provocan una mayor incidencia en estas mujeres. Además, las mujeres están subrepresentadas en las posiciones de liderazgo y tomas de decisión en las zonas rurales, por tanto, alejadas de la toma de decisiones.

De darse en España la paridad plena, nuestra economía podría producir hasta 213.299 millones de euros, (casi un 18 % del PIB de 2021). Con la posibilidad de emplear a dos millones y medio de mujeres a tiempo completo.⁵

3. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objetivo principal del trabajo consiste en poner de manifiesto la brecha de las mujeres del medio rural. Así como determinar los factores causantes de las mismas con el fin de poder analizarlos y diseñar medidas que permitan avanzar hacia la paridad efectiva.

A pesar de que en España la paridad total se ha incrementado hasta alcanzar un 67%, la categoría en la que más se ha avanzado es en la digitalización. La mujer, al incorporarse a nuevas oportunidades laborales, ha debido también adquirir nuevos conocimientos digitales.

⁴ Sevilla-Sanz, A. Giménez-Nadal, J. I. y Fernández, C. *Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households*. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.531197>.

⁵ Gobierno de España. (2023). *Mujeres en cifras*. Página Web del Ministerio de Igualdad, Instituto de Mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>.

Sin embargo, la mayor parte de esta digitalización laboral se ha dado en el ámbito urbano, por lo que el sector rural español aún se encuentra retrasado con respecto al mismo. Esta falta de digitalización es uno de los más graves impedimentos para su igualdad.⁶

También se pretende analizar cómo esta desigualdad social se refleja en la economía del país, España es uno de los peores posicionados del ranking europeo en cuanto a la incorporación de la mujer al trabajo en el medio rural. La tasa de paro femenina en el ámbito rural es del 13% y la tasa de empleo rural femenino no llega al 65%. El coste de oportunidad aproximado de esta brecha rural para la economía se estima en un 3% del PIB del país (en 2019).⁷

También se tratará de exponer la realidad desde un punto de vista global, tratando todos los factores influyentes en la materia. Se recopilan datos de diversas bases con el fin de analizarlos y luego representarlos gráficamente de una manera visual y coherente con el estudio.

4. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el presente estudio, y con el fin de encontrar los motivos y consecuencias de las disparidades, se ha analizado la brecha de género rural desde una perspectiva integral.

Previo a la redacción del estudio, se ha llevado a cabo una exhaustiva labor de recopilación y revisión crítica de la literatura existente sobre el tema de estudio. Se han examinado trabajos teóricos, planes de promoción de la igualdad, normativa existente, etc. Esta investigación cualitativa ha permitido identificar teorías, conceptos y marcos teóricos relevantes, posibles hipótesis y supuestos que surgen en relación con la problemática, diferentes perspectivas sobre las limitaciones en la promoción de esta igualdad, etc. Se analizará también la legislación actual, propuestas y teorías doctrinales, a fin de comprender el estado de la regulación actual y tratar de encontrar posibles soluciones.

⁶ *Ibid.*

⁷ Muñoz Vita, A. M. (2022). *La brecha de género en el mundo rural resta un 3,1% al PIB*. Cinco Días. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/02/fortunas/1643832485_574228.html.

El estudio, empleando un método deductivo, plantea la siguiente hipótesis: que, a pesar de los avances en la lucha por la igualdad de género, actualmente existe una importante brecha de género en el ámbito rural en España. Y que, debido al peso de este sector en nuestra economía, a través de la promoción de unas medidas de paridad efectivas, el PIB se incrementaría de manera considerable (3%). También se avanzaría en los esfuerzos por lograr una igualdad efectiva en nuestro país.

Se ha realizado una investigación cuantitativa a través del análisis descriptivo de datos obtenidos de diversos organismos oficiales, con el fin de confirmar nuestra hipótesis y avalar la teoría a través de conclusiones demostradas empíricamente. Se acuden a bases de datos como la Eurostat, el INE, la base de datos del Índice Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial... Por el enfoque del tema, han resultado de mayor interés los datos a nivel nacional y regional. Este análisis permite cuantificar la problemática en aspectos clave (acceso a educación, participación política, empleo...).

Se emplean herramientas de análisis estadístico para identificar patrones, tendencias y disparidades significativas en los datos y herramientas de visualización de datos (PowerBI) para obtener una visión realista y accesible de la situación. Se elabora una propuesta de plan de actuación empleando el método del árbol de decisión para evaluar las distintas alternativas y sus efectos potenciales.

5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El trabajo consta de cinco capítulos, dedicándose: el primero, a la introducción del tema; el segundo, a la problemática de la brecha de género; el tercero, al estudio del mayor impacto en el sector rural; el cuarto, a las posibles soluciones; y, el quinto, a las conclusiones halladas tras el estudio.

En la introducción se describe el objeto del estudio, el estudio de la brecha de género en el ámbito rural. Se contextualiza en la importancia de búsqueda por la igualdad efectiva en

nuestro país y se plantea como objetivo principal hallar evidencias de esta mayor disparidad. Adicionalmente, se pretende encontrar posibles soluciones a la misma.

A continuación, el trabajo expone un análisis completo de la brecha de género, teniendo en consideración los factores y dimensiones que contribuyen a su existencia. Se analizan los efectos de la brecha en España y, más concretamente, en el sector rural.

El siguiente apartado, consiste en una comparativa, resaltando las implicaciones y desafíos adicionales que enfrentan las mujeres rurales en comparación con las urbanas. Analizará cuantitativamente el efecto de la disparidad en el sector y los efectos sobre las áreas afectadas y sobre el PIB global.

Finalmente, se presentan propuestas de soluciones basadas en los hallazgos de la investigación. Se ofrecen estrategias concretas para abordar la brecha de género en el ámbito rural, evaluando críticamente las políticas y programas existentes.

En las conclusiones se reflexiona sobre los desafíos y oportunidades potenciales en cuanto a la instauración de cambios significativos y sostenibles. Se resumen los hallazgos clave y destaca la importancia de abordar la brecha de género en el ámbito rural. Además, se sugieren posibles líneas de investigación futura y acciones necesarias para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el entorno rural.

CAPÍTULO II. LA BRECHA DE GÉNERO

1. CONCEPTO DE BRECHA DE GÉNERO

El concepto de la “brecha de género” (en adelante, la “BDG”) hace referencia a las desigualdades y disparidades que existen entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a oportunidades económicas o profesionales, la participación política, la educación o la salud.

La causa de esta brecha reside en las diferencias socioculturales y estructurales que vienen dándose históricamente entre hombres y mujeres. Diferencias que perpetúan la desigualdad y que limitan el pleno desarrollo e inclusión de las mujeres en comparación con los hombres. Además, en los últimos años, los movimientos de concienciación y denuncia de injusticias sociales, como el #MeToo y las manifestaciones en favor del colectivo LGQTBI+, han hecho evidente la necesidad de destacar que la BDG no se limita únicamente a las diferencias entre hombres y mujeres, sino que también afecta a personas que se identifican con otros géneros y que experimentan desigualdades basadas en su identidad de género.

El efecto de la BDG se hace patente en el ámbito laboral, educativo, político, económico y social. Por ejemplo, en el ámbito laboral, la BDG se refiere, primeramente, a la disparidad salarial entre hombres y mujeres, recibiendo las mujeres generalmente un salario inferior al de un hombre que realiza un trabajo similar. También a la menor representación de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. En el ámbito educativo, la BDG puede manifestarse en la falta de acceso y oportunidades iguales para mujeres en algunas áreas de estudio. Estas áreas en la actualidad suelen ser las relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (las ciencias “STEM”⁸, en inglés). En el ámbito político, la brecha de género se refiere a la subrepresentación de mujeres en cargos de poder y toma de decisiones.⁹ El análisis de este tipo de diferencias resulta de especial interés por constituir las mismas un modo de discriminación hacia la mujer. La doctrina económica define la discriminación laboral como un tratamiento diferencial de un grupo debido a características

⁸ Ferrovial. (2023). *¿Qué significa el término STEM?* Página web de Ferrovial. Disponible en: <https://www.ferrovial.com/es/stem/que-es-stem/>

⁹ Brindusa, Conde-Ruiz, J. & Marra de Artiñano. (2018). *Brechas Salariales de Género en España*. Hacienda Pública Española, “Review of Public Economics”. Disponible en: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf

no relevantes al ciclo de empleo¹⁰ (esto es: nivel socioeconómico, edad, género, religión, etc.) entre dos grupos con niveles de productividad similares *ex ante*. Pues, la decisión de favorecer a uno frente al otro dependerá de criterios extralaborales.¹¹

Por ello lograr la igualdad de género -garantizando que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y acceso a recursos, y participen plena e igualitariamente en todos los aspectos de la sociedad sin discriminación ni limitaciones basadas en su género- tiene una importancia crucial a la hora de construir una sociedad más igualitaria.

1.1. Teoría feminista. Enfoque de género.

La teoría feminista se ha venido conformando mediante el desarrollo de distintas corrientes a lo largo de los siglos. Se atribuyen los inicios del pensamiento crítico sobre la posición de las mujeres en la sociedad a algunas autoras de la antigua Grecia y Roma, como la poeta griega Safo de Lesbos (siglo VI a.C.)¹²

El pensamiento feminista comienza a estructurarse a lo largo de los siglos XVI y XVII. En esta época, algunas autoras defendieron las capacidades intelectuales y morales de las mujeres, enfrentándose al pensamiento misógino propio de la sociedad de la época. Una de ellas fue, la filósofa, escritora y poetisa humanista francesa, Christine de Pizan.¹³

En el siglo XVIII, los alegatos por la igualdad de género en la educación y la participación política, de algunas mujeres ilustres de la época, consolidaron la primera corriente de la teoría feminista: el Feminismo Ilustrado. Es de gran interés la obra de Mary Wollstonecraft,

¹⁰ Arrow, K.J. (1973). *The theory of discrimination*. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press. pp. 3-33., y, Veenman, J. (2010). *Measuring labor market discrimination: An overview of methods and their characteristics*. SAGE Journals. Vol. 13, n. ° 12. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0002764210368098>.

¹² UCCUAM. (2023). *Safo de Lesbos desde una perspectiva de género*. Cultura Científica. Página Web de la Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <https://www.uam.es/uam/investigacion/cultura-cientifica/noticias/safo-perpectiva-genero>, y, Duce Pastor, E. (2022). *Safo de Lesbos. Algunas cuestiones del mito historiográfico desde una perspectiva de género*. Filanderas, Revista interdisciplinar de estudios feministas. N.º 7, pp. 41-65. Disponible en: https://doi.org/10.26754/ojs_filanderas/fil.202278571.

¹³ Annalisa Palumbo. (2022.) *Christine de Pizan, una feminista del siglo XVI*. National Geographic Historia. Disponible en: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/christine-pizan-feminista-siglo-xv_14729, y, Regine Pernoud. (2000). *Cristina de Pizan*. Olañeta.

"*Vindicación de los derechos de la mujer*", publicada en 1792. A medida que mejoraba la organización del movimiento, este adquiría una mayor notoriedad pública.¹⁴

En el siglo XIX, las líderes ya abogaban por el sufragismo, el derecho al voto de las mujeres. Es en este período cuando se comienzan a introducir teorías que hoy siguen amparando la lucha por la igualdad. Simone de Beauvoir publicó varias obras clave sobre la opresión de las mujeres y la emancipación, fundando la teoría de la construcción social del género.

El intenso cambio social que se vivió en las décadas de los 60 y los 70, propició que las autoras se adentraran por primera vez en temas de violencia de género, roles de género y sexualidad. Betty Friedan fue una activista estadounidense fundamental para esta segunda ola. En 1963, por medio de su obra "*La mística de la feminidad*" cuestiona públicamente los roles tradicionales de las mujeres y promueve la independencia y la realización personal. La australiana Germaine Greer publica siete años más tarde "*La mujer eunuco*" en el que aboga por la liberación sexual y la autonomía de la mujer como armas liberadoras de la opresión de la sociedad patriarcal. Nacen en esta época en Estados Unidos las primeras teorías feministas radicales o "*radfem*".¹⁵

A partir de los 80, comienza a consagrarse el Feminismo Interseccional, que defiende que las opresiones de género se interconectan con otras formas de opresión, como la raza, la clase social, la orientación sexual y la discapacidad. En las últimas décadas, el feminismo contemporáneo ha ido diversificándose a medida que se visibilizaban los movimientos "queer" o "trans".¹⁶ Destacan Betty Hooks o Judith Butler, que sugiere una concepción más fluida y performativa del género.¹⁷

¹⁴ Lagunas-Vázquez, M., Beltrán Morales, L. F., Ortega Rubio, A. (2016). *Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías y una canción desesperada desde el Sur*. Estudios del Desarrollo Social. Vol.4. N.º 2. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v4n2/reds06216.pdf>.

¹⁵ Las autoras han recibido numerosas críticas de las autoras contemporáneas que consideran que esta liberación sexual, lejos de empoderar a la mujer, la ha alejado más del feminismo. Brock, M. L. (2018). *Writing Feminist Lives: The Biographical Battles Over Betty Friedan, Germaine Greer, Gloria Steinem, and Simone de Beauvoir*. Palgrave Macmillan. Ed. 1ª y Lienhard, J. H. (2000). *The Engines of Our Ingenuity*. University of Houston. N.º 965. Disponible en: <https://uh.edu/engines/epi965spanish.htm>, y, Perry, L. (2023). *Contra la revolución sexual: Una nueva guía para el sexo en el siglo XXI*. La esfera de los libros S.L. Ed. 1ª.

¹⁶ Sánchez-Moreno, M. (2020). *Apuntes para construir un método analítico desde el feminismo jurídico queer*. UNIR. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0366.pdf>.

¹⁷ Butler, J. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity (El género en disputa)*. Routledge Classics. 1ª. Ed.

Los autores contemporáneos promueven el estudio interseccional del feminismo contemporáneo como solución a los problemas actuales y a las carencias de las teorías previas:

*“Con la emergencia del feminismo y los estudios de género desde una aproximación analítica y contestataria a las teorías clásicas de la economía, y su análisis sobre el trabajo remunerado y no remunerado, se ha abierto un campo de estudios y de debate social con amplios aportes para las ciencias sociales en su conjunto, y en especial para disciplinas como la economía, la antropología y la sociología, entre otras [...] Se ha intentado romper con un academicismo distante en la explicación de los fenómenos sociales, y se han realizado importantes esfuerzos por dialogar y construir narrativas en conjunto con organizaciones sociales y sectores obreros y populares para impulsar variadas acciones de movilización y acción política a favor de la igualdad social y el trabajo digno”.*¹⁸

A pesar de que tradicionalmente se ha centrado el estudio de las brechas de género en la perspectiva salarial y las desigualdades del ámbito laboral las autoras indican analizar las circunstancias macro y microestructurales *“Que permean los mercados de trabajo y la estratificación laboral y salarial”*, y *“Las constantes y reiteradas crisis económicas planetarias en la reproducción de las desigualdades sociales intra e intergeneracionales”*. Estas autoras alientan a seguir aplicando el enfoque de género, pues permite *“resaltar y complejizar los variados y cruciales procesos de empoderamiento y autonomía que los sectores económicos femeninos subalternizados construyen para conseguir, y en su caso, mantener una autonomía económica de cara a su sustentabilidad como colectivo social”*.¹⁹

Hay otros muchos teóricos del feminismo interseccional cuyas aportaciones han resultado de gran valor. El enfoque de las autoras, pese a estar orientado al caso concreto de la mujer rural en Latinoamérica, resulta apropiado también para inspirar los estudios de género

¹⁸ Bermúdez Urbina, F. M. y Villanueva Aguilar, C.L. (2017). *Mujeres ante la crisis económica global. Empoderamiento y precariedad*. Disponible en: <https://repositorio.cesmeca.mx/bitstream/handle/11595/967/Mujeres%20ante%20la%20crisis.%20PDF%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, y Cerviño Cuerva, E. (2018). *La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación*. Panorama Social. N.º 27. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art06.pdf.

¹⁹ Ibid. Faulkes Mayer, D. y Cordourier Real, G. (2001). *La brecha salarial y la teoría de igualdad de oportunidades: Un estudio de género para el caso mexicano*. Fondo de Cultura Económica. Vol. 68. N.º 269.

rurales españoles. Se discuten conceptos como el de crisis económica, precariedad y empoderamiento, términos que se contemplan transversales y que amplían el campo de debate en el estudio de género y la economía.²⁰

Los estudiosos de las teorías de discriminación laboral por género acuden regularmente a los axiomas de las teorías del género para fundamentar cómo las construcciones sociales y culturales favorecen esta discriminación. Sus argumentos analizan las diferencias de género asentadas históricamente en la sociedad y su repercusión en el ámbito laboral. La teoría performativa del género, propuesta por Judith Butler en 1990, mantiene su notoriedad hoy en día. Butler defiende el género como constructo social y cultural, creado a través de la repetición de actos y comportamientos. Las normas del género son, en consecuencia, indirectamente impuestas por la sociedad, que perpetúa las desigualdades.²¹

2. EFECTOS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA

Los estudios de la brecha de género suelen analizar las siguientes áreas: participación y oportunidades económicas (salarios, participación y acceso a empleos altamente capacitado), educación (acceso a distintos niveles de educación, de más bajos a más elevados), participación política (representación en las estructuras de toma de decisiones), salud y supervivencia (expectativa de vida y proporción hombres-mujeres).

Con los datos recabados, se elaboran informes que analizan la paridad en los países participantes. Uno de los más conocidos es el “**Índice de Brecha Global de Género**”, presentado por primera vez en 2006 por el Foro Económico Mundial. Es un indicador socioeconómico que estudia en qué medida están distribuyendo, los 142 países analizados, sus recursos y oportunidades de forma equitativa entre hombres y mujeres. Posteriormente, los resultados son comparados en términos relativos. De acuerdo con el último informe, los

²⁰ Krenshaw, C. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Stanford Law Review. Vol. 4, n.º 6, pp. 1241-1299. Disponible en: <https://blogs.law.columbia.edu/critique1313/files/2020/02/1229039.pdf>.

²¹ Oponiéndose a la definición habitualmente otorgada al género, de “característica biológica o esencial”. Butler, J. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity (El género en disputa)*. Routledge Classics. 1st. Ed.

países mejor valorados son Islandia, Finlandia y Noruega. Los peores son Chad, Pakistán y Yemen. España ocupa el 17º lugar²².

Pese a los importantes esfuerzos realizados por alcanzar la paridad en los últimos años, la brecha de género en España se situó en un 36,7% en 2022, suponiendo un coste para el PIB total del 19%.

A continuación, se analiza la situación de España en términos de algunos de los factores clave de la brecha de género:

2.1. Brecha salarial

A la diferencia de salario (generalmente negativa) entre un hombre y una mujer que desempeñan un mismo trabajo o de características similares se le denomina brecha salarial de género. Es decir, se obtiene dividiendo la diferencia de los salarios totales de los hombres y las mujeres, partidos por el total de salarios de los hombres.

Esta diferencia se da a nivel mundial, siendo el salario medio de las mujeres un inferior en más de un 20% al de los hombres, según la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”)²³. En España, la brecha salarial de género es del 20,9%.²⁴

La brecha salarial viene determinada por los factores socioculturales que también fomentan la brecha de cristal, que discutiremos más adelante. Al no conceder a las mujeres la oportunidad de acceder a puestos de responsabilidad, su voz está infrarrepresentada a la hora de defender sus derechos, lo que perpetúa las condiciones discriminatorias. Las mujeres suelen enfrentarse a roles preconcebidos y sexistas que aseguran que los hombres

²² INE. (2023). *2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Página web del INE. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287#:~:text=En%202020%2C%20e1%20salario%20anual,bruto%20del%2081%2C3%25.

²³ International Labor Organization (ILO). (2023). *Employment-related gender gaps greater than previously thought, ILO Report finds*. ILO News. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_869930/lang--en/index.htm.

²⁴ Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. Gabinete Económico de CCOO. (2023). *Día de la Igualdad Salarial. Cuidados sin brecha*. Disponible en: <https://www.ccoo.es/663143d70d103e43733f2fedd6472ba2000001.pdf>.

son más competitivos o adecuados para posiciones de liderazgo, que las mujeres deben ser responsables de la carga familiar y las políticas corporativas no siempre son inclusivas ni atienden a su bienestar.²⁵

En los últimos años, el Gobierno ha tratado de minimizar esta problemática. El RDL 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, busca reforzar la transparencia salarial en las empresas y el RDL 901/2020, de 13 de octubre, detalla la regulación de los planes de igualdad y su registro para las compañías de más de 50 empleados.

*“El PIB asociado a cerrar la brecha de género que existe actualmente en el mercado laboral (en participación, jornada y productividad) es de 212,2 millones de euros, lo que equivaldría a un 17,6% de incremento del PIB de 2021”.*²⁶

El INE desglosa la situación de las mujeres en el mercado laboral, analizando su participación por categorías.²⁷

a. Por ramas de actividad:

Los trabajos que más mujeres se emplean por rama de actividad son: el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos (16,0%), las actividades sanitarias y de servicios sociales (15,8%) y la educación (10,7%). Los que menos son los de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,3%) y suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (0,4%).

b. Por su ocupación:

El mayor porcentaje de mujeres se concentra en servicios de restauración, personales, protección y vendedores (27,1%), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24,4%) y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (15,6%). Solo

²⁵ WTW. (2023). ¿Qué es el techo de cristal y por qué se combate hoy en día? Disponible en: <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/que-es-techo-de-cristal/>.

²⁶ ClosinGap. (2023). *Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. Avanzando hacia la paridad de género. III Edición.* Disponible en: <https://closinggap.com/wp-content/uploads/2023/02/Indice-closingap-2023.pdf>.

²⁷ INE. (2023). *2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora.* Página web del INE. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INSEccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287#:~:text=En%202020%2C%20el%20salario%20anual,bruto%20del%2081%2C3%25

una minoría se dedica ocupaciones militares (0,1%) y a trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (0,9%).

c. Por su situación profesional:

En 2021 el 88,1% de las mujeres ocupadas eran asalariadas. El 11,8% trabajaba por cuenta propia, de las cuales únicamente el 3,1% eran empleadoras. Un 0,5% ayudaba en la empresa o negocio familiar y un 0,1% a eran miembros de cooperativas.

d. Por su puesto laboral:

Un 74,5% de las mujeres ocupadas en 2021 eran empleadas, tenían jefe, pero no subordinados. Solo un 8,5% eran ocupadas independientes, es decir, no tenían ni jefes ni subordinados.

De las empleadas con subordinado, un 7,0% ocupaban mandos intermedios; un 4,7% eran encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares. Un 4,3% eran directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal y únicamente un 0,4%, directoras de empresa grande o media.²⁸

2.2. Participación política y en puestos de responsabilidad

De acuerdo con el último estudio ClosinGap sobre el coste de oportunidad de BDG en notoriedad pública en España (elaborado por el equipo de Sustainability & Economics de Kreab) la participación política femenina en nuestro país se encuentra muy por debajo del umbral del 40% representativo de una situación de paridad. La infrarrepresentación femenina es de un 25,8% en puestos de liderazgo en las esferas críticas de influencia.²⁹

El mismo informe estima que, si España incrementase la presencia de mujeres en estas posiciones de liderazgo de las principales esferas de poder hasta alcanzar el mínimo de

²⁸ INE. (2021). *Brecha de género salarial*. Página Web del INE. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287.

²⁹ KREAB. Muelas A. y Ortín F. (2023). *ClosinGap. Coste de oportunidad de la brecha de género en posiciones de notoriedad pública*. Women for Healthy Economy. N.º 10. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2021/05/Closinggap_Informe_brecha_Notoriedad_publica_web.pdf.

paridad, se generaría un PIB asociado de 1,7 billones de euros. Es decir, el PIB total del país se incrementaría en un 18,6% respecto al actual.³⁰

El techo de cristal es una realidad muy evidenciada en nuestro país. El término es definido por los expertos como:

*“Las barreras invisibles pero infranqueables que impiden que las minorías y las mujeres asciendan a la cima de la escalera empresarial, independientemente de sus calificaciones o logros”.*³¹

El techo de cristal se ve determinado por factores culturales, empresariales y políticos, algunos tan intrínsecamente embebidos en el tejido social que son realmente difíciles de distinguir.

En España, hay 9.5 millones de mujeres ocupadas (en el cuarto trimestre de 2022) y casi 11 millones de hombres. Las mujeres ostentan el mayor nivel formativo, pero los mayores salarios medios y presencia en puestos de responsabilidad recaen sobre los hombres. En el Ibex, sólo un 21% de las mujeres ocupan un cargo directivo, mientras que en Europa el porcentaje medio es de casi el 24%. En términos absolutos, la proporción es de 90 mujeres por cada 339 hombres en un puesto directivo.³²

En 2020, el Gobierno implantó una serie de medidas orientadas a lograr la igualdad retributiva. Estas se basan en tres principios fundamentales: La valoración adecuada del puesto de trabajo, el registro de las retribuciones y las auditorías retributivas. Cada empresa deberá erigir unos criterios objetivos para el cálculo del salario de todos los empleados con un mismo puesto. Además, las empresas con más de 50 empleados deben cumplir con un Plan de Igualdad (“PI”). Estas empresas son obligadas a incluir en su registro retributivo datos como la media y mediana del salario base, las percepciones extrasalariales

³⁰ Compromiso RSE. (2023). *Solo un 25% de mujeres ocupan puestos de liderazgo en las esferas críticas de influencia en España*. Página Web de Custommedia Compromiso RSE. Disponible en: <https://www.compromisorse.com/rse/2021/05/27/solo-un-25-de-mujeres-ocupan-puestos-de-liderazgo-en-las-esferas-criticas-de-influencia-en-espana/>.

³¹ Definición propuesta por la Glass Ceiling Commission (1991-1996) en U.S. Department of Labor. (1991). *Report on the Glass Ceiling Initiative*. Catherwood Library. Disponible en: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/72763>.

³² INE. (2023). *Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*. Página Web del INE. Disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0422.pdf>, y, Observatorio de Diversidad y Tendencias de la Asociación Española de Ejecutivos y Consejeros. (“EJE&CON”). (2023). *La mujer en los puestos claves de las empresas del Ibex35 y Euronext*. Página Web de EJE&CON. Disponible en: <https://ejecon.org/presentacion-informe-presencia-mujer-empresas-ibex35-y-euronext/>.

desglosadas por sexo y grupo, etc. Idealmente el registro debería servir para dar a conocer a las potenciales empleadas si existe techo de cristal y brecha salarial dentro de la empresa. También deberán realizar una auditoría que valore los puestos y la relevancia de los factores desencadenantes de diferencias retributivas. El PI de cada empresa recogerá estos datos y su particular plan a seguir.³³

El RDL 901/2020, de 13 de octubre, dispone algunas directrices para el procedimiento de negociación. Los PI deberán negociarse con los empleados, representados por una comisión, con la necesaria presencia de su representante legal. una definición detallada del contenido mínimo que debe aparecer reflejado en el plan de igualdad y en los diagnósticos de situación. El RDL especifica el contenido mínimo necesario del PI, que debe contener: Las medidas para corregir posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa y para conseguir la igualdad efectiva entre los trabajadores y trabajadoras. Los PI son públicos y deben inscribirse en un registro concreto.³⁴

2.3. Educación

La ciencia demuestra que la educación es un componente esencial para el desarrollo personal, social, profesional y económico de una persona. Para analizar el nivel de educación de una población se valoran las tasas de abandono escolar, de educación superior, de estudiantes por rama...

Aunque el índice de educación ha alcanzado niveles plenos de paridad en muchas de las variables que lo conforman, aún existen ciertas deficiencias, que se incrementan en los ámbitos rurales.

³³ WTW. (2023). ¿Qué es el techo de cristal y por qué se combate hoy en día? Disponible en: <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/que-es-techo-de-cristal/>.

³⁴ El Ministerio de Igualdad ofrece un Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad para ayudar a las empresas en la transición para cumplir con la nueva normativa. Gobierno de España. (2023). *FAQ's Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad*. Página Web del Ministerio de la Igualdad. Disponible en: <https://www.igualdadnlaempresa.es/faq/home.htm>. Y Carrancio Baños, C. (2018). El techo de cristal en el sector público. Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología*. Vol. 27, n.º 3, pp. 475-489. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7367556.pdf>.

La brecha de género en educación ha mejorado respecto a años anteriores reduciéndose a menos del 30%. Los valores de variables como la tasa de abandono escolar, la de educación terciaria y de formación continua de adultos están devolviendo resultados más positivos para las mujeres en todos los casos. Hay una única excepción, el acceso de las mujeres a carreras STEM. El número de mujeres que elige formarse en carreras técnicas sigue teniendo una brecha mayor al 50%, aunque debe indicarse que la cifra ha disminuido considerablemente respecto a la de los años anteriores.³⁵

Hay 4.2 millones de personas ocupadas en disciplinas STEM en España. Apenas un 10% trabaja en sectores digitales y de estos, sólo uno de cada cinco es mujer. Si la presencia de las mujeres en el sector se igualase a la de los hombres, se estima que la economía española generaría 31.200 millones de euros más al año. Esta cifra equivale a un 2.8% del PIB de 2019 y de potenciarse la digitalización del medio rural (como comentaremos más adelante) podría incrementarse.³⁶

A pesar de esto, una mayor digitalización del empleo podría tener efectos perjudiciales si no se llevan a cabo políticas adecuadas de paridad, tales como: *“La creciente brecha salarial en las profesiones relacionadas con la economía digital; un mayor riesgo de automatización para ciertos trabajos realizados mayoritariamente por las mujeres; y sesgos algorítmicos y de datos resultantes de la infrarrepresentación de las mujeres entre los desarrolladores y programador”*.³⁷

2.4. Acceso a servicios de salud

Las mujeres enfrentan desigualdades en el acceso a servicios de salud. Se critica el estado de la atención materna, la planificación familiar y el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.

³⁵ ClosinGap. (2023). *Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico*. Avanzando hacia la paridad de género. III Edición. Disponible en: <https://closingap.com/wp-content/uploads/2023/02/Indice-closingap-2023.pdf>.

³⁶ ClosinGap. (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. Women for a Health Economy. Informe 12. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf.

³⁷ *Ibid.*

“La brecha de género en salud en España representa al menos 9.000 millones de euros al año, el 0,8% del PIB”.

La esperanza de vida de las mujeres es aún mayor a la de los hombres, pese a presentar peor salud que los hombres. Hay enfermedades mentales como la depresión o la ansiedad que tienen mayor incidencia en pacientes del género femenino y otras físicas (la endometriosis, el síndrome de los ovarios poliquísticos, el cáncer de útero) que empeoran la calidad de vida de las mujeres. La incidencia en el PIB de la incapacidad temporal por depresión y ansiedad supone 345 millones de euros más en mujeres que hombres, un 0,03% del PIB. De eliminarse las desigualdades de género responsables de esta brecha, el ahorro potencial que supondría para el conjunto de la sociedad sería del 0,8% del PIB anual, lo que cubriría casi todo el gasto mensual actual de la Seguridad Social en pensiones contributivas.

Por otra parte, la baja natalidad, se asocia también al empeoramiento de las condiciones sociales y económicas en nuestro país, que retrasa la edad de maternidad y paternidad. La disminución de la natalidad restó 31.003 millones de euros al PIB español de 2016. Casi el 20% de las altas hospitalarias registradas por mujeres están relacionadas con complicaciones en el embarazo, parto y puerperio y sube hasta un 60% en las edades entre 25 y 44 años.³⁸

2.5. Digitalización

Uno de los retos de la BDG en España ha sido la digitalización. A raíz de la pandemia, los ciudadanos han experimentado un incremento en las habilidades tecnológicas que prácticamente ha eliminado la BDG digital.

Esta BDG se acusa especialmente en los medios rurales y se estudia el fomento de la digitalización en nuestro país y de los puestos de trabajo en remoto para que las mujeres puedan volver al medio rural y disminuir las importantes brechas que reducen la paridad en nuestro país. *“La digitalización del medio rural podrían atenuar la despoblación facilitaría el retorno y la fijación de población en las zonas rurales.”*

³⁸ ClosinGap. (2018). *Coste de oportunidad de la brecha de género en salud*. Women for a Healthy Economy. Informe 1. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Salud_compressed-1.pdf.

A continuación, se muestra la evolución de la BDG digital total en las Tecnologías de la Información y Comunicaciones en España de 2018 a 2022.

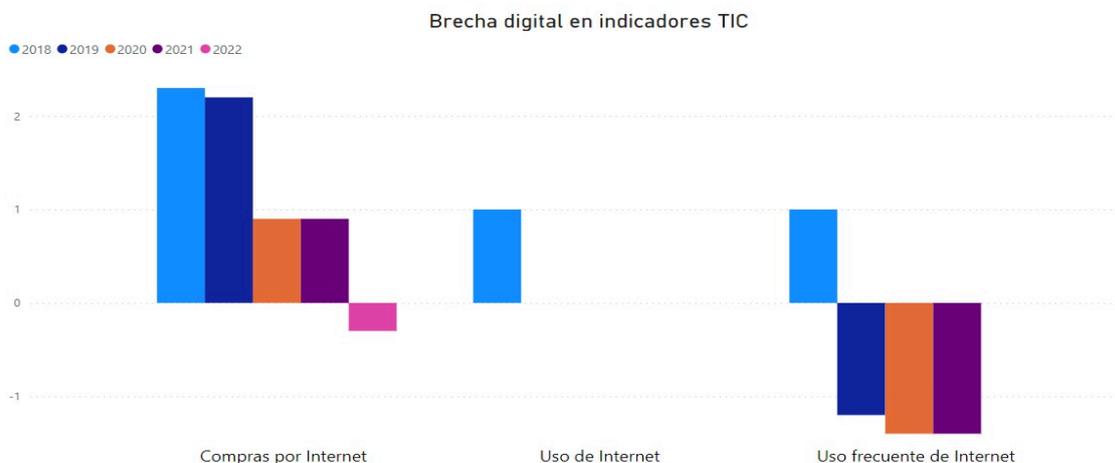


Ilustración 1. BDG digital por herramientas TIC.³⁹

El gráfico muestra tres de las habilidades TIC que determinan si una persona tiene un cierto nivel de dominio de las herramientas digitales o no.

Para la elaboración de esta visualización, hemos descargado los datos de la brecha digital en indicadores TIC de la página web del INE. Los hemos descargado en formato Excel (.xlsx) y convertido en una tabla en cuya primera columna se recogía el tipo de habilidades TIC. Cada fila correspondía con el valores asociados a la BDG digital de cada habilidad para el año correspondiente, esto es: compras, uso de Internet y uso frecuente de Internet. Posteriormente, en PowerBI se han representado mediante un gráfico de barras los datos conformando: El eje X, la columna 1 del Excel, correspondiente al tipo de habilidad TIC y el eje Y, los valores de las columnas (año 2018 hasta 2022) para cada habilidad.

En primer lugar, se examinan las compras por Internet. La BDG en esta habilidad se vio drásticamente reducida en 2020, lo cual se explica con la popularidad adquirida de los métodos de compra *on-line*. En 2022, el boom de las compras por Internet, especialmente de moda “fast-fashion”, ha dado la vuelta al índice de BDG digital, que ha acabado siendo negativo. Las mujeres emplean los dispositivos digitales para comprar en mayor proporción

³⁹ Gráfico de barras que muestra las variaciones de la BDG digital en indicadores TIC en los últimos años. Elaboración propia, en PowerBI, a partir de datos recopilados del INE.

que los hombres. Aunque la compra tradicional se continúe realizando en gran parte en establecimientos físicos, el rápido desarrollo de esta tecnología ha supuesto una tendencia en la sociedad, que ha invertido esta brecha.

En cuanto al uso de Internet, se observa que desde 2019 la BDG es insignificante. Por lo general, las mujeres han tenido más habilidades que los hombres en el empleo de dispositivos digitales en edades mayores a los 65 años. En edades más jóvenes, no existe la BDG digital.

Por último, la llegada de las redes de Internet a las zonas rurales, los comercios electrónicos y demás invenciones propiciadas por los acontecimientos de los últimos años, han supuesto un cambio en el uso frecuente de Internet.

Hasta hace un par de años existía una brecha que no sólo se ha eliminado por completo, sino que se ha invertido. Las nuevas aplicaciones comunicación y de servicios *online* de salud o de compra, han aumentado la media de uso de Internet de las mujeres mayores, las principales afectadas por esta desigualdad.⁴⁰

3. LUCHA CONTRA LA BRECHA DE GÉNERO EN ESPAÑA. PROBLEMÁTICA DEL EL SECTOR RURAL.

Desde la UE se promueven normativas para el empoderamiento de la mujer en el ámbito rural. En 2013, se dictó el RUE n.º 1305/2013, de ayuda al desarrollo rural, que permitía que cada Estado Miembro presentase un programa nacional y un conjunto de programas regionales coherentes con el mismo.

En España, se organizó una Conferencia Sectorial de Agricultura y Desarrollo Rural de en julio de 2013 que acordó la elaboración de un Programa Nacional de Desarrollo Rural (“PNDR”). El Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural (“FEADER”) asignó inicialmente 238 millones para financiar el proyecto. El PNDR obligatoriamente debía

⁴⁰ ClosinGap. (2018). *Coste de oportunidad de la brecha de género digital*. Women for a Healthy Economy, Informe n.º 8. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Digital_compressed.pdf.

disponer las actuaciones de ámbito estatal, cuya competencia se cede a la AGE por razones de interés general, compatibles con los programas de desarrollo rural autonómicos.⁴¹

Para la elaboración del PNDR, se llevaron a cabo una serie de evaluaciones ambientales estratégicas, tanto por una entidad externa a la Autoridad de Gestión (el MAPA) y por la Secretaría de Estado de Medio Ambiente. Esta última elaboró la declaración estratégica del PNDR, con el fin de integrar los aspectos ambientales en la planificación pública. El Programa fue finalmente aprobado por la Comisión europea en 2015 y ha contado con una financiación (para el periodo 2014-2020) de cerca de 435 millones de euros, aportando 195 el Ministerio.

El programa también ha recibido fondos adicionales: El RUE n.º 2020/2220 del Parlamento y el Consejo, estableció en junio de 2020 la prórroga de los programas financiados con FEADER para el período comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022. En consecuencia, el PNDR recibió 68 millones de euros adicionales. Ese mismo año, el RUE n.º 2020/2094 del Consejo, establece un Instrumento de Recuperación de la Unión Europea (“IRUE”) para apoyar la recuperación tras la crisis de la COVID-19. Este instrumento determinaba la necesidad de facilitar recursos adicionales para abordar las repercusiones de la pandemia en el sector agrícola y las zonas rurales de la Unión. Así, el PDNR fue dotado con otros 20,5 millones de euros de los fondos europeos.

Como Autoridad de Gestión, el MAPA debe dirigir, coordinar y garantizar la aplicación del PNDR. Tiene potestad para elaborar instrucciones y circulares para la eficiente gestión de las medidas o manuales de procedimiento de las medidas. También realiza el seguimiento del presupuesto total, de seguimiento y evaluación de las medidas y propone actividades de la Estrategia de información y publicidad. Deberá también cerciorarse de que se cumplen las condiciones de pago y de control que establece el acreedor del proyecto, el Fondo Europeo de Garantía Agraria (“FEGA”).

Las direcciones generales involucradas en la gestión del PNDR son: del MAPA, la DG de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria, la DG de la Industria

⁴¹ Gobierno de España. (2023). *Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural*. Página Web del MHFP. Disponible en: <https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/paginas/feader.aspx>.

Alimentaria y la DG de Producciones y Mercados Agrarios y del MITECO, la DG de Biodiversidad, Bosques y Desertificación.⁴²

CAPÍTULO III. EL MEDIO RURAL

1. DEFINICION DE MEDIO RURAL. EL MEDIO RURAL EN ESPAÑA.

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, define el medio rural como: *“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 km²”*.⁴³

El medio rural se compone de áreas geográficas generalmente caracterizadas por una baja densidad de población y una mayor dependencia de la agricultura, la ganadería u otras actividades relacionadas con los recursos naturales. Estas poblaciones están marcadamente masculinizadas pues los trabajos rurales tradicionales, como el pastoreo o el cultivo, los desempeñaban mayoritariamente los hombres.

Los desafíos económicos que enfrentan los habitantes de estas zonas rurales (falta de empleo, pocas oportunidades de desarrollo, falta de diversificación económica, etc.) son mayores que en las urbanas. Las mujeres rurales se ven doblemente perjudicadas, ya que las dificultades que supone la brecha de género se ven incrementadas por la rural.⁴⁴

⁴² Gobierno de España. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo Rural*. Página Web del MAPA. Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/periodo-2014-2020/programas-de-desarrollo-rural/programa-nacional/>.

⁴³ Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. BOE n.º 299 de 14/12/2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21493>.

⁴⁴ Gobierno de España. (2023). *Las mujeres en el medio rural*. Página Web del MAPA. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/mujer-medio-rural/default.aspx, y ClosinGap. (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. Women for a Health Economy. Informe 12. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf.

El desarrollo sostenible de las áreas rurales es uno de los objetivos prioritarios perseguidos por el Gobierno y las organizaciones rurales. Se fomenta el desarrollo de prácticas e infraestructuras agrícolas sostenibles, la preservación de recursos naturales y la diversificación económica de estos territorios.

Con este fin, se han ideado una serie de iniciativas dirigidas a promover el talento rural nacional. Se ofrecen subvenciones a proyectos de investigación sobre recursos renovables y sistemas eficientes, se becan oportunidades formativas para mujeres rurales, se ofrecen premios a la innovación y se fomenta la cultura.⁴⁵ Además, se ha tratado de impulsar la participación paritaria en la toma de decisiones.⁴⁶

No todas las áreas rurales se enfrentan a los mismos desafíos. Las características particulares de cada territorio, influenciadas por factores externos (clima, geografía, recursos naturales, infraestructura y políticas nacionales), determinarán las necesidades concretas de cada población. Para tratar de disminuir la BDG rural, será necesario dilucidar qué aspectos generan el mayor impacto en esta y proponer soluciones adaptadas a los mismos.

⁴⁵ Gobierno de España. (2023). *Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales*. Página Web del MAPA. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/premios-excelencia/, y Gobierno de España. (2023). *Ciclo nacional de cine y mujeres rurales*. Página Web del MAPA. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/ciclo-nacional-cine/.

⁴⁶ Gobierno de España. (2023). *Boletín de la RRN*. Página Web de la RRN. Disponible en: <https://www.redruralnacional.es/>, Lanza, Diario de la Mancha. (2023). *El PP presenta un Plan de 14 medidas prioritarias para la promoción de las mujeres en el medio rural*. Disponible en: <https://www.lanzadigital.com/general/el-pp-presenta-un-plan-de-14-medidas-prioritarias-para-la-promocion-de-las-mujeres-del-medio-rural/> y Gobierno de España. (2023). *Subvenciones dirigidas a mujeres en el ámbito estatal y en la PAC*. Página Web del MAPA. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/subvenciones-ambito-estatal-pac/.

2. ANÁLISIS LA BRECHA RURAL EN ESPAÑA. COMPARATIVA CON EL ENTORNO URBANO.⁴⁷

2.1. Demografía

Una de las primeras causas determinantes de la mayor BDG rural, es la migración a las zonas urbanas. En los últimos años se ha venido produciendo un fenómeno de despoblación en estas zonas, que se ha denominado “reto demográfico”. El medio rural supone un 85% de la superficie de nuestro territorio, pero sólo un 20% de los españoles reside en él. El resto de los habitantes rurales emigran a las ciudades en busca de mejores oportunidades. Progresivamente, estas zonas ofrecen menos servicios, al ser la demanda de estos insuficiente para cubrir los costes.⁴⁸

Las mujeres rurales suelen enfrentar una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que incluye tareas domésticas, cuidado de niños, cuidado de personas mayores y trabajo agrícola. Esto puede limitar su participación en actividades económicas remuneradas y su capacidad para acceder a oportunidades fuera del ámbito rural.

⁴⁷ Para la elaboración de este apartado, y por motivos de coherencia, se han empleado únicamente datos del estudio ClosinGap. (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. Women for a Health Economy. Informe 12. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf, salvo que se indique lo contrario.

⁴⁸ Gobierno de España. (2023). *Despoblación*. Página Web de la Red Rural Nacional (“RRN”). Disponible en: <https://www.redruralnacional.es/despoblacion>.

Figura 4
Evolución de la población rural, urbana y total (número de habitantes), 1998-2020*

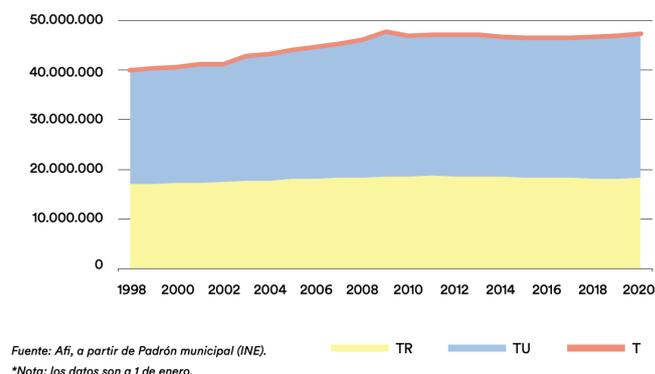


Ilustración 2. Evolución población total.⁴⁹

El gráfico muestra la evolución de las poblaciones rural, urbana y total (en número de habitantes) desde 1996 hasta 2020. Se observa un incremento en la población total claramente provocado por el aumento de habitantes del término urbano.

La población rural española ha disminuido su peso a favor de la urbana en 4,3 puntos porcentuales en las últimas décadas. En 1998 esta población representaba un 42,7% del total español, frente al 38,4% en 2020.

El incremento de población español ha sido totalmente urbano, los habitantes prefieren vivir en las ciudades, cuya densidad de población es cada vez mayor. Las áreas rurales representan casi el 84% de la superficie española, pero acogen a menos del 20% de la población total.

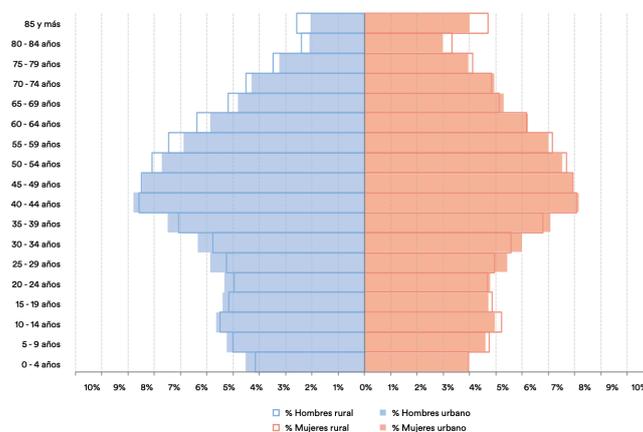
El recuento de los padrones municipales ascendía a una cantidad de 7.5 millones de habitantes rurales en 2020 (15,9% del total), con una densidad media de 17,8

⁴⁹ Gráfico (Figura 4), elaborado por Afi para CaixaBank en colaboración con ClosinGap. ClosinGap. (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. Women for a Health Economy. Informe 12. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf.

habitantes/km². Por el contrario, la densidad urbana es de 92 habitantes/km².⁵⁰ Esto significa que por cada persona en el medio rural hay 1,6 personas en el urbano.

Además, el medio rural cada vez está más masculinizado. Es decir, hay mayor proporción de habitantes masculinos que femeninos. La masculinización del territorio se acusa especialmente en las zonas más pequeñas. Por cada mujer rural hay 1,01 hombres rurales. Al contrario, el medio urbano está más feminizado, por cada mujer rural hay 1,67 mujeres urbanas.

Figura 13
Pirámide de población rural y urbana (% de la población), 2020



Fuente: Afi, Microdatos del Padrón continuo (INE).

*Ilustración 3. Pirámide poblacional urbana y rural.*⁵¹

La pirámide de población permite diferenciar estas circunstancias a simple vista.

⁵⁰ Gobierno de España. (2023). *Densidad urbana en el territorio*. Página Web del MITECO. Disponible en: https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/publicaciones/pae2014mediourbano_tcm30-185145.pdf, Gobierno de España. (2023). *Demografía de la población rural en 2020*. Página Web del MITECO. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/ayp_demografiaenlapoblacionrural2020_tcm30-583987.pdf, e INE. (2023). *Densidad de Población*. Página Web del INE. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3D25mapas_personas.pdf&blobkey=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=607%2F517%2F25mapas_personas%2C1.pdf&ssbinary=true#:~:text=Espa%C3%B1a%20tiene%20poco%20m%C3%A1s%20de,con%20al%20menos%201%20habitante.

⁵¹ Gráfico (Figura 13) elaborado por Afi para CaixaBank para ClosinGap, empleando datos del INE. ClosinGap. (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. Women for a Health Economy. Informe 12. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf.

Uno de los motivos de la masculinización es la mayor propensión de las mujeres a emigrar a la urbe. Por cada mujer que ha emigrado de un entorno rural, hay 0,85 hombres que lo han hecho, esto es, de cada 100 mujeres nacidas en un municipio rural, 33 emigran a entornos urbanos, y sólo 28 hombres lo hacen.

La población rural está envejecida. La proporción de mujeres rurales mayores de 65 años es superior a la de urbanas, habiendo 1,61 mujer rural mayor por cada urbana. El gráfico que se incluye a continuación muestra una comparativa entre las pirámides de población urbana y la rural.

En núcleos urbanos, la proporción es de 93,8 hombres por cada 100 mujeres. En los rurales, hay 101,93 hombres por cada 100 mujeres. Si observamos la pirámide rural, distinguimos una mayor dilatación horizontal en los habitantes mayores de 60 años, especialmente del género femenino. La medida de edad femenina es también mayor que la masculina en ambas pirámides. La población urbana, en comparación con la rural, está más feminizada.

2.2. Titularidad agraria y posiciones de poder

Debido a los antecedentes históricos que exponíamos anteriormente, la nula titularidad de las explotaciones agrícolas es una realidad compartida por las mujeres rurales en todo el mundo:

*“A pesar de que las mujeres rurales realizan el 66% del trabajo en el mundo y producen el 50% de los alimentos, tan solo reciben el 10% de los ingresos y poseen un 1% de la propiedad”.*⁵²

La tierra está en posesión principal de titulares masculinos, así como la mayor parte de los negocios que se llevan a cabo en ella. Las mujeres que limita las oportunidades de las mujeres para participar plenamente en actividades agrícolas y tomar decisiones sobre la tierra.

⁵² Lanza, Diario de la Mancha. (2023). *El PP presenta un Plan de 14 medidas prioritarias para la promoción de las mujeres en el medio rural*. Disponible en: <https://www.lanzadigital.com/general/el-pp-presenta-un-plan-de-14-medidas-prioritarias-para-la-promocion-de-las-mujeres-del-medio-rural/>.

En España, se permite a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad o de titularidad, al compartir la responsabilidad y gestión con su cónyuge. Existen 2 hombres por cada mujer desempeñando estas funciones, pero en el caso de los cónyuges, la ratio es de 1,1 hombre por cada mujer, lo que demuestra que la mayor parte de mujeres en estas posiciones de poder, son esposas de varones titulares.⁵³ El resultado es que la representación de estas mujeres es muy limitada en las estructuras de toma de decisiones relacionadas con la agricultura y el desarrollo rural. Los autores argumentan esta circunstancia en barreras culturales, estereotipos de género y normas sociales que relegan a las mujeres a roles subordinados.⁵⁴

*“La infrarrepresentación de las mujeres en posiciones de liderazgo en el mundo rural genera un coste de oportunidad en términos de bienestar para la sociedad”.*⁵⁵

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de titulares femeninos de las explotaciones agrarias dividido por comunidades y a lo largo de los años:



Ilustración 4. % Mujeres titulares de las explotaciones por CCAA.⁵⁶

⁵³ Gobierno de España. (2023). *Titularidad compartida de las explotaciones agrarias*. Página Web del MAPA. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/.

⁵⁴ Ibid. Faulkes Mayer, D. y Cordourier Real, G. (2001). *La brecha salarial y la teoría de igualdad de oportunidades: Un estudio de género para el caso mexicano*. Fondo de Cultura Económica. Vol. 68. N.º 269.

⁵⁵ ClosingGap. (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. Women for a Health Economy. Informe 12. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf.

⁵⁶ Visualización de elaboración propia a partir de datos del INE.

El gráfico ha sido elaborado a partir de los datos descargados de la página web del INE. Mediante un gráfico de barras apiladas, creado en PowerBI, se comparan los porcentajes de titulares femeninos por CCAA en los últimos años. A cada año le corresponde un color y las CCAA se distribuyen en columnas. El porcentaje total de cada año se expande a lo largo de cada fila. Podemos comparar así, la variación en la titularidad femenina anual por año o por CCAA. Los porcentajes de titularidad se encuentran bastante igualados, ninguna CCAA alcanza el 20% de titulares femeninas de las explotaciones. Aunque entre 2013 y 2016 los valores ascendieron para todas las CCAA, a partir de 2020 descendieron seriamente.

En cuanto al ejercicio de la propiedad agrícola y los puestos de liderazgo, las mujeres también están infrarrepresentadas como jefas de explotación. Por cada mujer que es jefa, hay 3,2 hombres.



Ilustración 5. % Empleadas por grupos de edad.⁵⁷

La masculinización también se da entre los empleados. Por cada mujer que trabaja en una de estas explotaciones, 1,9 hombres lo hacen. El gráfico distribuye a las empleadas agrarias (legalizadas) por grupos de edad a lo largo del eje X. Observamos que, a partir de 2015, el porcentaje de empleadas de entre 25 y 29 años es prácticamente inexistente. Para todos los grupos de edad, ha habido un aumento de trabajadoras correspondientes al grupo pero las edades medias de las trabajadoras en la actualidad rondan los 50 a los 59 años.

Las mujeres jóvenes (25 a 29 años) prefieren dedicarse a otro tipo de actividades. El sector está más demandado por los trabajadores masculinos. En los grupos de edad

⁵⁷ Visualización de elaboración propia en PowerBI, con datos obtenidos del INE.

correspondientes a las edades entre 30 y 34 años, y entre 35 y 39 años, el porcentaje de mujeres que se dedican a estas actividades ha decrecido. Con la despoblación de los términos rurales y la migración, las mujeres en edad activa han tenido que buscar alternativas a las labores rurales para prosperar.

2.3. Conciliación, carga familiar, responsabilidades domésticas y salud

La disparidad en la carga de trabajo entre hombres y mujeres, suficientemente acentuada en el ámbito rural, se incrementa a su vez para las mujeres rurales.

Las mujeres españolas dedican aproximadamente 1 hora y 57 minutos más al día que los hombres en tareas domésticas y de cuidado. Las rurales, en cambio, dedican 2 horas y 7 minutos más que los hombres rurales a estas tareas.

En total, las mujeres rurales dedican 49.5 millones de horas más que los hombres rurales a estas labores. Estas son las únicas actividades diarias en las que las mujeres rurales invierten más tiempo que los hombres rurales, con un promedio de 4 horas y 43 minutos diarios en comparación con las 2 horas y 36 minutos de los hombres. Si se consiguiera eliminar esta desigualdad, las mujeres rurales obtendrían 8.9 millones de horas adicionales al día.

El costo bruto de externalizar los servicios de cuidado y tareas del hogar, es decir, el coste de oportunidad de que las mujeres dediquen más tiempo a estas tareas (BDG en responsabilidades domésticas), asciende a más de 38.500 millones de euros, lo que equivale al 3% del PIB. Casi el 85% de esta brecha se atribuye a las tareas domésticas (en comparación con el promedio nacional, donde representan el 90%). Si se compensara este esfuerzo adicional, la Agencia Tributaria recaudaría alrededor de 18,749 millones de euros, considerando un tipo impositivo medio efectivo del IRPF (del 18.5%) y una cotización media del 30.1%.

La concepción social del rol de la mujer como cuidadora de la familia y responsable de las tareas domésticas influye en la distribución de su tiempo. Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas en las que las mujeres dedican, en promedio y de manera muy diferencial, más tiempo que los hombres. Esto afecta la distribución de su tiempo para realizar otras actividades, como el empleo y el ocio.

La realidad demográfica se refleja asimismo en la tasa de dependencia, mayor en el medio rural (0,31%). También superior para las mujeres: Por cada mujer en edad de trabajar en entornos rurales hay 0,35 mujeres mayores, mientras que en el caso de los hombres rurales esta cifra baja hasta 0,28.

2.4. Formación y empleo

A continuación, se muestra una comparativa entre países de la evolución de la BDG en educación y sus efectos en el nivel empleo de la población rural activa (personas entre 20 y 64 años). Cada gráfica apilada (Ilustraciones 8, 9 y 10) se corresponde con un nivel de educación: la educación superior, la educación secundaria u obligatoria y la educación primaria.

Como podemos observar, España aún debe potenciar el acceso a la educación igualitaria, especialmente en educación superior y primaria, para las mujeres rurales.

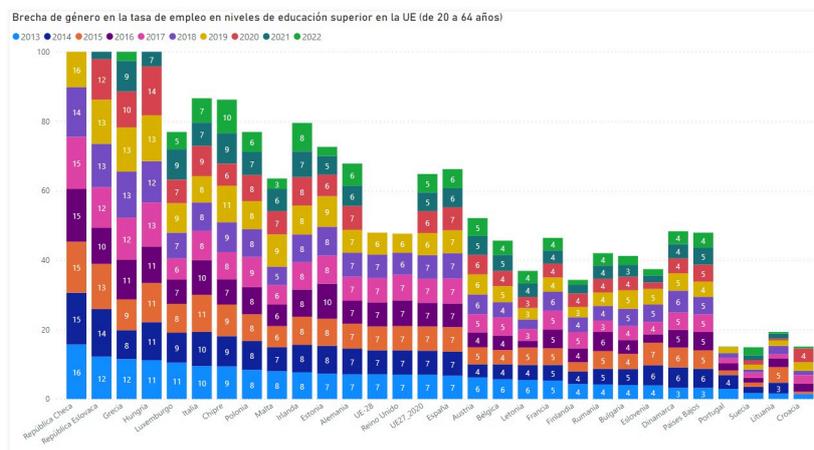


Ilustración 6. BDG en educación SUPERIOR⁵⁸

Las mujeres rurales sufren dificultades especialmente en el acceso a la educación superior y, más concretamente, a carreras de la rama tecnológica o científica.

⁵⁸ Visualización de elaboración propia en PowerBI a partir de datos del INE.

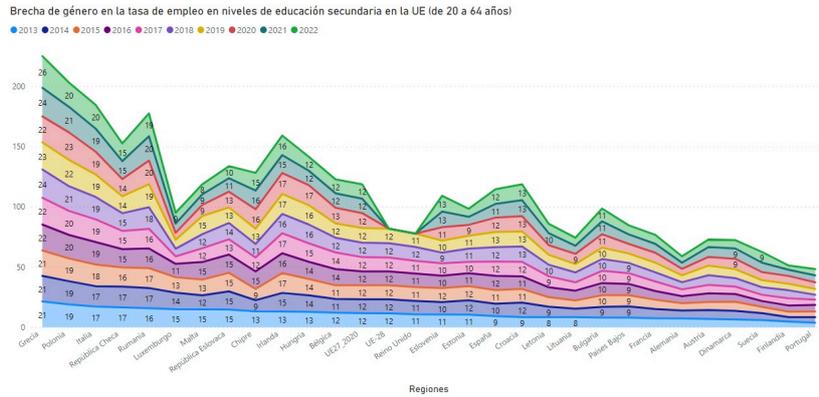


Ilustración 7. BDG en educación SECUNDARIA.⁵⁹

La mujer rural se encuentra en una situación laboral más precaria en el término rural, a pesar de que su nivel de educación es superior al de los hombres rurales.

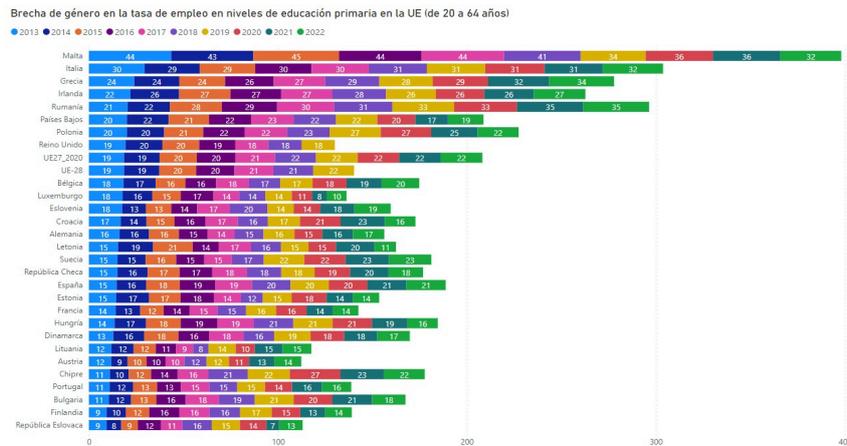


Ilustración 8. BDG en educación PRIMARIA.⁶⁰

Estudiando el nivel educativo de la población rural en España, identificamos una preponderancia a alcanzar un nivel de estudios medios sobre alcanzar el nivel estudios básicos y superiores. Aun así, el porcentaje de mujeres rurales con estudios superiores es

⁵⁹ Visualización de elaboración propia en PowerBI a partir de datos del INE.

⁶⁰ Visualización de elaboración propia en PowerBI a partir de datos del INE.

mayor que el de hombres en 7,2 puntos. El 22,8% de las mujeres alcanza este nivel de estudios, mientras que solo el 15,6% de los hombres lo hace.

También se puede apreciar como entre los jóvenes, el 33% de las mujeres rurales alcanza los estudios superiores, pero de los hombres de esa misma edad, solo el 18,9%. A nivel que se aumenta la edad del grupo, disminuye el porcentaje de mujeres que alcanzan los estudios superiores. De aquellas entre los 50 y los 65 años, solo el 8,9% posee este nivel educativo, frente al 12% de los hombres rurales de esa misma edad. Esto quiere decir que la BDG de educación ha disminuido en los últimos años y se potencia en los estratos más envejecidos de la población.

*“En las ocupaciones agrícolas, el ajuste en términos de formación adquirida entre la oferta y la demanda de empleo de las mujeres rurales es mejor que en el caso de los hombres rurales, a pesar de lo cual ellas tienden a desempeñar ocupaciones más básicas que los hombres. Por su parte, los hombres tienden a realizar tareas para las que no están suficientemente cualificados, esto es, se encuentran infracualificados. A pesar de ese mejor ajuste formación-ocupación, la precariedad laboral en el mundo agrario es mayor para las mujeres, siendo la temporalidad y la parcialidad una cuestión de género”.*⁶¹

Las mujeres agrarias suelen ser más frecuentemente contratadas a través de contratos de duración temporal y jornada parcial, más precarios que los indefinidos. La tasa de temporalidad de las mujeres agrícolas es del 60,9% y la de los hombres, del 52%. En cuanto a la parcialidad, el 13,9% de las trabajadoras agrarias son contratadas a jornada parcial y sólo un 5% de los de los hombres lo son. Esto significa que, por cada mujer rural contratada temporalmente, se contratan 0,85 hombres rurales. Y por cada mujer rural contratada a tiempo parcial, 0.38 hombres.

En conclusión, tanto la tasa de actividad como la de empleo son inferiores en el medio rural a en el urbano, y la de las mujeres es menor que la de los hombres. La BDG se intensifica

⁶¹ ClosinGap. (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. Women for a Health Economy. Informe 12. Disponible en: https://closingap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf.

en el medio rural. Por cada mujer rural en edad activa, hay 1.07 mujeres urbanas, 1.16 hombres urbanos y 1.12 hombres rurales.

El ajuste entre oferta y demanda de empleo es mejor para las mujeres rurales que para los hombres rurales.

Por otra parte, la tasa de desempleo es menor en el medio rural, pero no se elimina la BDG. Si comparamos con la media europea, España es el segundo país con mayor tasa de paro rural, con una BDG superior a la media (en 1.6 puntos porcentuales). Por cada mujer rural desempleada, hay 1,18 mujeres urbanas desempleadas, 0,79 hombres rurales y 0,94 urbanos.

Además, en Europa la tasa de paro entre mujeres rurales y urbanas es igual, pero en España el porcentaje de mujeres rurales que busca empleo es menor que en el medio urbano (en 2.4 puntos porcentuales).

Los expertos hacen hincapié en la importancia del teletrabajo, que de potenciarse, podría contribuir a frenar la despoblación rural y revitalizar económicamente el área, gracias al retorno especialmente femenino de la población en edad activa y reproductiva.

CAPÍTULO IV. POSIBLES SOLUCIONES

Para disminuir la BDG rural, se debe promover la igualdad de oportunidades de las mujeres rurales, favoreciendo su empoderamiento en el marco de un entorno más inclusivo y equitativo. De acuerdo con las necesidades evaluadas en cada factor determinante de la BDG rural se proponen las siguientes soluciones:

Desarrollar la normativa legal en materia de promoción de la igualdad de género en el ámbito rural. La colaboración entre el Gobierno, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, son fundamentales para lograr cambios estructurales eficientes que perduren en el tiempo. Se deben concretar más las políticas que obligan a mantener la paridad, diseñando planes que aseguren el correcto cumplimiento de la norma, así como mecanismos de defensa de los derechos de las mujeres.⁶²

Debe asegurarse que las mujeres rurales tengan acceso equitativo a recursos como tierras, crédito, capacitación agrícola y tecnología. Esto puede lograrse a través de políticas que promuevan la titularidad de tierras para mujeres, programas de micro financiamiento dirigidos a mujeres rurales y la creación de centros de capacitación y asesoramiento específicos para ellas. Además, es importante fomentar la participación de las mujeres en programas de desarrollo rural y garantizar su acceso a mercados y cadenas de valor.

También es necesario abordar los estereotipos de género arraigados en la sociedad y en el ámbito rural. La sensibilización sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género debe ser promovida a través de campañas de concienciación, programas educativos y diálogo comunitario. La participación activa de líderes comunitarios en este proceso es clave para promover cambios culturales positivos y la aceptación de la igualdad de género en el ámbito rural.⁶³

⁶² El más actual en España es el Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018, aunque previamente ha habido otros. Gobierno de España. (2023). *Planes para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural*. Página Web del MAPA. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/planes-igualdad/.

⁶³ Gobierno de España. (2023). *Luis Planas destaca que el emprendimiento liderado por mujeres es indispensable para el futuro del mundo rural*. Página Web del MAPA. Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/en/prensa/ultimas-noticias/luis-planas-destaca-que-el-emprendimiento-liderado-por-mujeres-es-indispensable-para-el-futuro-del-mundo-rural/tcm:38-653967>.

A largo plazo, es fundamental garantizar el acceso igualitario a la educación de calidad para mujeres rurales. Esto incluye la promoción de programas de educación primaria y secundaria accesibles y de calidad, así como oportunidades de capacitación técnica y vocacional que se ajusten a las necesidades y aspiraciones de las mujeres rurales. Además, se deben fomentar programas de formación en liderazgo y gestión empresarial para que las mujeres rurales puedan asumir roles de toma de decisiones en el sector.

A continuación, se propone un planteamiento para realizar un **árbol de decisión analítico** que permita diseñar un programa predictivo de los resultados de implantar las posibles medidas favorecedoras de la igualdad. El objetivo del Árbol de Decisión es identificar las medidas más efectivas para abordar la BDG en las tareas domésticas en municipios rurales. Se partiría de la premisa de que existe una BDG en tareas domésticas entre hombres y mujeres rurales. El primer nodo decisorio se definiría: “¿Tomar medidas para reducir la brecha de género en tareas domésticas?” Si la respuesta fuera negativa, no se tomarían medidas y se finalizaría el árbol de decisión. Si la respuesta fuera afirmativa, se avanzaría al siguiente nodo de decisión. El nodo decisorio 2 se definiría: “¿Enfoque para abordar la brecha de género en tareas domésticas?” Y estaría compuesto por varias ramas, por ejemplo: la primera, promover la igualdad en el ejercicio de responsabilidades domésticas y fomentar la corresponsabilidad; la segunda, brindar apoyo y acceso a servicios de cuidado infantil y apoyo familiar y la tercera, fomentar el uso de tecnología y herramientas para agilizar las tareas domésticas. De cada rama saldría otro nodo decisorio (tomar este tipo de medidas o no). En el caso de ser la respuesta afirmativa, se continuaría por esta rama.

Por ejemplo, para la anterior rama primera, se crearía un tercer nodo decisorio: “¿Medidas para promover la igualdad de responsabilidades domésticas?” Del cual, si la respuesta fuese afirmativa, a su vez saldrían otras tres ramas (las ramas 1.1, 1.2 y 1.3, por ejemplo: talleres de educación y sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad, políticas y programas de licencia parental y flexibilidad laboral y beneficios fiscales a las familias que practican la corresponsabilidad). A su vez, de la rama segunda saldría el cuarto nodo decisorio: “¿Medidas para brindar apoyo y acceso a servicios de cuidado infantil y apoyo familiar?” Las ramas (2.1 y 2.2) de este nodo podrían ser: una ampliación y mejora de oferta de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, y la creación de políticas de conciliación laboral y familiar que permitan acceder a servicios de apoyo.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

En términos generales, el término de BDG rural en España hace referencia a las desigualdades que existen entre hombres y mujeres rurales en diferentes aspectos como titularidad agraria, posiciones de poder, conciliación, carga familiar, responsabilidades domésticas y salud, así como formación y empleo.

En cuanto a la demografía, se observa una migración constante de las zonas rurales a las urbanas, lo que ha provocado un fenómeno de despoblación en las áreas rurales. Aunque el medio rural ocupa el 85% de la superficie de España, solo el 20% de la población reside en estas áreas. Esta migración ha llevado a una mayor masculinización de las áreas rurales, ya que las mujeres tienden a emigrar a las ciudades en busca de mejores oportunidades.

En cuanto a la titularidad agraria y las posiciones de poder, las mujeres rurales se enfrentan a barreras para acceder a la propiedad de tierras y a puestos de liderazgo en el ámbito agrícola. La tierra y los negocios agrícolas suelen estar en manos de hombres, lo que limita las oportunidades de las mujeres para participar plenamente en la toma de decisiones y en las actividades agrícolas.

En términos de conciliación, carga familiar, responsabilidades domésticas y salud, se observa una mayor disparidad en la carga de trabajo entre hombres y mujeres en el ámbito rural. Las mujeres rurales dedican considerablemente más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado. Esta desigualdad en la distribución del trabajo doméstico tiene un impacto en la participación de las mujeres en actividades económicas remuneradas y limita su acceso a oportunidades fuera del ámbito rural.

En relación con la formación y el empleo, se necesita abordar la brecha en la educación entre las áreas rurales y urbanas. La falta de acceso a la educación de calidad en las áreas rurales puede limitar las oportunidades de empleo de la población rural activa. Es importante implementar políticas y programas que promuevan la formación y el empleo en el medio rural, especialmente dirigidos a las mujeres rurales, para fomentar un desarrollo sostenible y reducir la brecha entre el medio rural y urbano.

En resumen, la brecha rural en España abarca diversas áreas, incluyendo demografía, titularidad agraria, conciliación, carga familiar, formación y empleo. Es necesario implementar medidas para abordar estas desigualdades y promover un desarrollo equitativo y sostenible en el medio rural.

CAPÍTULO VI. FUENTES DE INVESTIGACIÓN

Gobierno de España. (2023). *Luis Planas destaca que el emprendimiento liderado por mujeres es indispensable para el futuro del mundo rural*. Página Web del MAPA. Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/en/prensa/ultimas-noticias/luis-planas-destaca-que-el-emprendimiento-liderado-por-mujeres-es-indispensable-para-el-futuro-del-mundo-rural/tcm:38-653967>

Arrow, K.J. (1973). *The theory of discrimination*. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Veenman, J. (2010). *Measuring labor market discrimination: An overview of methods and their characteristics*. SAGE Journals. Vol. 13, n. ° 12. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0002764210368098>.

UCCUAM. (2023). *Safo de Lesbos desde una perspectiva de género*. Cultura Científica. Página Web de la Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <https://www.uam.es/uam/investigacion/cultura-cientifica/noticias/safo-perpectiva-genero>.

Duce Pastor, E. (2022). *Safo de Lesbos. Algunas cuestiones del mito historiográfico desde una perspectiva de género*. Filanderas, Revista interdisciplinar de estudios feministas. N.º 7. Disponible en: https://doi.org/10.26754/ojs_filanderas/fil.202278571.

Annalisa Palumbo. (2022.) *Christine de Pizan, una feminista del siglo XVI*. National Geographic Historia. Disponible en: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/christine-pizan-feminista-siglo-xv_14729.

Regine Pernoud. (2000). *Cristina de Pizan*. Olañeta.

Lagunas-Vázquez, M., Beltrán Morales, L. F., Ortega Rubio, A. (2016). *Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías y una canción desesperada desde el Sur*. Estudios del Desarrollo Social. Vol.4. N.º 2. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v4n2/reds06216.pdf>.

Brock, M. L. (2018). *Writing Feminist Lives: The Biographical Battles Over Betty Friedan, Germaine Greer, Gloria Steinem, and Simone de Beauvoir*.

Palgrave Macmillan. Ed. 1ª y Lienhard, J. H. (2000). *The Engines of Our Ingenuity*. University of Houston. N.º 965. Disponible en: <https://uh.edu/engines/epi965spanish.htm>.

Perry, L. (2023). *Contra la revolución sexual: Una nueva guía para el sexo en el siglo XXI*. La esfera de los libros S.L. Ed. 1ª.

Sánchez-Moreno, M. (2020). *Apuntes para construir un método analítico desde el feminismo jurídico queer*. UNIR. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0366.pdf>.

Krenshaw, C. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Stanford Law Review. Vol. 4, n.º 6. Disponible en: <https://blogs.law.columbia.edu/critique1313/files/2020/02/1229039.pdf>.

INE. (2021). *Brecha de género salarial*. Página Web del INE. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287.

Gobierno de España. (2023). *Planes para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural*. Página Web del MAPA. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/planes-igualdad/.

KREAB. Muelas A. y Ortín F. (2023). *ClosingGap. Coste de oportunidad de la brecha de género en posiciones de notoriedad pública*. Women for Healthy Economy. N.º 10. Disponible en: https://closinggap.com/wp-content/uploads/2021/05/Closinggap_Informe_brecha_Notoriedad_publica_web.pdf

INE. (2023). *2.1 Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora*. Página web del INE. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287#:~:text=En%202020%2C%20el%20salario%20anual,bruto%20del%2081%2C3%25.

International Labor Organization (ILO). (2023). *Employment-related gender gaps greater than previously thought, ILO Report finds*. ILO News. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_869930/lang--en/index.htm.

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. Gabinete Económico de CCOO. (2023). *Día de la Igualdad Salarial. Cuidados sin brecha*. Disponible en: <https://www.ccoo.es/663143d70d103e43733f2fedd6472ba2000001.pdf>.

Gobierno de España. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo Rural*. Página Web del MAPA. Disponible en: <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/periodo-2014-2020/programas-de-desarrollo-rural/programa-nacional/>.

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. BOE n.º 299 de 14/12/2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21493>.

Gobierno de España. (2023). *Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural*. Página Web del MHFP. Disponible en: <https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/ES/paginas/feader.aspx>.

Compromiso RSE. (2023). *Solo un 25% de mujeres ocupan puestos de liderazgo en las esferas críticas de influencia en España*. Página Web de Custommedia Compromiso RSE. Disponible en: <https://www.compromisorse.com/rse/2021/05/27/solo-un-25-de-mujeres-ocupan-puestos-de-liderazgo-en-las-esferas-criticas-de-influencia-en-espana/>.

U.S. Department of Labor. (1991). *Report on the Glass Ceiling Initiative*. Catherwood Library. Disponible en: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/72763>.

INE. (2023). *Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadística de Flujos de la Población Activa (EFPA)*. Página Web del INE. Disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0422.pdf>.

Observatorio de Diversidad y Tendencias de la Asociación Española de Ejecutivos y Consejeros. (“EJE&CON”). (2023). *La mujer en los puestos claves de las empresas del Ibex35 y Euronext*. Página Web de EJE&CON. Disponible en: <https://ejecon.org/presentacion-informe-presencia-mujer-empresas-ibex35-y-euronext/>.

WTW. (2023). *¿Qué es el techo de cristal y por qué se combate hoy en día?* Disponible en: <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/que-es-techo-de-cristal/>.

ClosingGap. (2023). *Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico*. Avanzando hacia la paridad de género. III Edición. Disponible en: <https://closinggap.com/wp-content/uploads/2023/02/Indice-closinggap-2023.pdf>.

Bermúdez Urbina, F. M. y Villanueva Aguilar, C.L. (2017). *Mujeres ante la crisis económica global. Empoderamiento y precariedad*. Disponible en: <https://repositorio.cesmeqa.mx/bitstream/handle/11595/967/Mujeres%20ante%20la%20crisis.%20PDF%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Cerviño Cuerva, E. (2018). *La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación*. Panorama Social. N.º 27. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art06.pdf.

Faulkes Mayer, D. y Cordourier Real, G. (2001). *La brecha salarial y la teoría de igualdad de oportunidades: Un estudio de género para el caso mexicano*. Fondo de Cultura Económica. Vol. 68. N.º 269.

Butler, J. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity (El género en disputa)*. Routledge Classics. 1st. Ed.

Arrow J.K., *Theory of Discrimination. Discrimination in Labor Markets*. Princeton Legacy Library, Vol. 1243.

Ferrovial. (2023). *¿Qué significa el término STEM?* Página web de Ferrovial. Disponible en: <https://www.ferrovial.com/es/stem/que-es-stem/>

Brindusa, Conde-Ruíz, J. & Marra de Artiñano. (2018). *Brechas Salariales de Género en España*. Hacienda Pública Española, “Review of Public Economics”. Disponible en: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf

Muñoz Vita, A. M. (2022). *La brecha de género en el mundo rural resta un 3,1% al PIB*. Cinco Días. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/02/fortunas/1643832485_574228.html.

Centro de Estudios sobre la Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales, Segovia-pérez, Santero, Figueroa-Domecq & Castro. (2009). *Caracterización de la brecha salarial en el turismo rural español: una comparativa con el entorno laboral turístico urbano*. Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo rural.

Brindusa, Conde-Ruíz, J. & Marra de Artiñano. (2018). *Brechas Salariales de Género en España*. Hacienda Pública Española, “Review of Public Economics”. Disponible en: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf

Millán Vázquez de la Torre, Universidad de Córdoba, Velasco-Portero, M. T. & Ramírez Sobrino. (2017). *El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar*. Repositorio PAC 2017. Vol. 23, n.º 92. Disponible en: de <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.92.016>

UPCT. (2022). *Rurales y tecnólogas, ¿y qué?* Repositorio de la Universidad Politécnica de Cartagena. Disponible en: <https://repositorio.upct.es/handle/10317/10628>

Suárez, S. C. A. (2022, 23 febrero). *Universidad Antonio Nariño: Plan de capacitaciones para el empoderamiento de la mujer rural de la asociación asoagrotoca*. Disponible en: <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/6015>.

Brunet, I. y Santamaría, C. A. (2016). *La economía feminista y la división sexual del trabajo*. Revista Culturales. Vol. IV, n.º 1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5614813.pdf>.

Gobierno de España. (2021). “*La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*”. Página Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf

Frances Gordon, S. (2021). *Mujeres, trabajo doméstico y covid-19: explorando el incremento en la desigualdad de género causada por la COVID-19*. Psicología Iberoamericana, vol. 29, n.º 1. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1339/133967526005/html/>

Terán, C. P. (2020). *Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?* Dialnet. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8488847>.

STC (Sala Segunda) n.º 108/2019, de 30 de septiembre de 2019. BOE núm. 262, de 31 de octubre de 2019, pp. 121090 a 121103. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-15675.

Sevilla-Sanz, A. Giménez-Nadal, J. I. y Fernández, C. *Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households*. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.531197>.

Gobierno de España. (2023). Mujeres en cifras. Página Web del Ministerio de Igualdad, Instituto de Mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>.