

El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar

María Genoveva Millán-Vázquez de la Torre, María Teresa
Velasco-Portero y Jesús Nicolás Ramírez-Sobrino

Universidad de Córdoba, España

Resumen

La mujer española en el mundo rural, desarrolla un trabajo a veces no reconocido por la sociedad, la falta de concienciación de su empoderamiento le lleva a realizar trabajos no acordes con su formación académica, contratos temporales, jornadas a tiempo parcial, hacen que su situación económica este en desventaja respecto a los hombres. A través de un trabajo de campo se ha analizado la brecha salarial y con un modelo logit la probabilidad de que una mujer sea empresaria en el mundo rural, en función de sus características socioeconómicas, con el objetivo de conocer su capacidad de emprendimiento que le hará más igualitaria laboralmente, reducirá la brecha salarial y evitará su empobrecimiento futuro.

Palabras clave: Brecha salarial, emprendimiento, mercado trabajo, España, género.

Abstract

The entrepreneurship of Spanish rural women: Analysis of the wage gap. A difficult reality to solve

In rural areas, Spanish women sometimes develop a work not recognized by society. Lack of awareness of their empowerment lead them to work in jobs which not correspond to their training (temporary contracts, part-time jobs); which makes its economy be at disadvantage compared to men. In this article was analyzed the wage gap through field work. In addition, with a logit model, was studied probability that a woman depending on their socioeconomic characteristics can become an entrepreneur in rural areas. Intending to know their entrepreneurial capacity that will make them occupationally equal, could reduce the wage gap and will prevent future poverty.

Key words: Wage gap, entrepreneurship, labor market, Spain, gender.

* Este artículo parte del proyecto PAYGAP, está cofinanciado al 85 por ciento con cargo a la convocatoria de subvenciones del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014. El espacio temporal del trabajo de investigación se sitúa en el año 2015.

INTRODUCCIÓN

Las zonas rurales de España están sufriendo profundas transformaciones desde mitad del siglo XX, que se han visto acentuadas por la crisis económica aún persistente, entre ellas destaca la restructuración del mercado laboral como consecuencia de una crisis de la sociedad y de la economía agraria tradicional. Desde el principio se caracterizó por un éxodo masivo de mano de obra del campo a la ciudad y el despoblamiento de muchos pueblos del interior de España, la falta de trabajo y de perspectivas de desarrollo hizo que muchos españoles emigraran a países como Alemania o Suiza donde su situación económica laboral era más factible.

Este proceso de desagrarización,¹ abrió un nuevo camino para desarrollar otras actividades relacionadas con la agricultura que podrían generar empleo, entre las que destacaría el turismo rural, esta opción quedó reflejada en el Código Ético Mundial del Turismo de la OMT (1999) donde se indica que “el turismo representa con frecuencia una de las escasas oportunidades de desarrollo frente al declive de las actividades económico tradicionales”. Pero cabría preguntarse si todos los municipios rurales y personas que residen en ellos se enfrentan a los mismos problemas, especialmente en lo referente al mercado de trabajo, y la respuesta difícil de contestar sería, no, ya que las transformaciones ocurridas en el mundo rural español en las últimas décadas han provocado respuestas desiguales en los diferentes territorios rurales, por lo que no se puede hablar de la existencia de un único medio rural (Rico y García, 2009), así algunas zonas rurales² se han transformando y mantienen un alto grado de vitalidad económica, mientras que otros se han estancado y se enfrentan a una profunda regresión (Fundación Encuentro, 2007). Con respecto a las personas residentes en las zonas rurales, no todas van a tener los mismos problemas ya que van a depender del sexo, edad, formación educativa, situación económica, etc..., y van a estar influenciadas de forma especial por los condicionantes o limitaciones de la zona donde viven, un territorio rural afectado por el proceso de desagrarr-

¹ Proceso de reducción del empleo agrario, ante el mayor dinamismo de otras actividades y mecanización de tareas del campo.

² La Ley 45/2007 de 13 de diciembre para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural define como zona rural la integrada por municipios con una población inferior a 30 mil habitantes. A su vez, el municipio rural es el que tiene una población residente menor de cinco mil habitantes. En España el medio rural abarca 90 por ciento del territorio, y en él reside 20 por ciento de la población.

ización que los lleva a emigrar especialmente al género femenino por ser el más vulnerable en épocas de crisis es el panorama actual de la España rural. Las mujeres están participando cada vez más en el mercado de trabajo, si tienen mayor nivel educativo y más experiencia laboral, esto induciría a una reestructuración importante de sus remuneraciones y en sus preferencias respecto al tipo de trabajo en el que se emplean o que se les ofrece. Sin embargo, esto no se está cumpliendo en la realidad en buena parte del mercado laboral, ya que se demuestra por los estudios realizados en dicho campo (Roman y Sollova, 2012; Ashenfelter y Oaxaca, 1987; Blau y Kahn, 1996) que la discriminación salarial y la segregación ocupacional existen todavía en el siglo XXI y especialmente en el sector agrario.

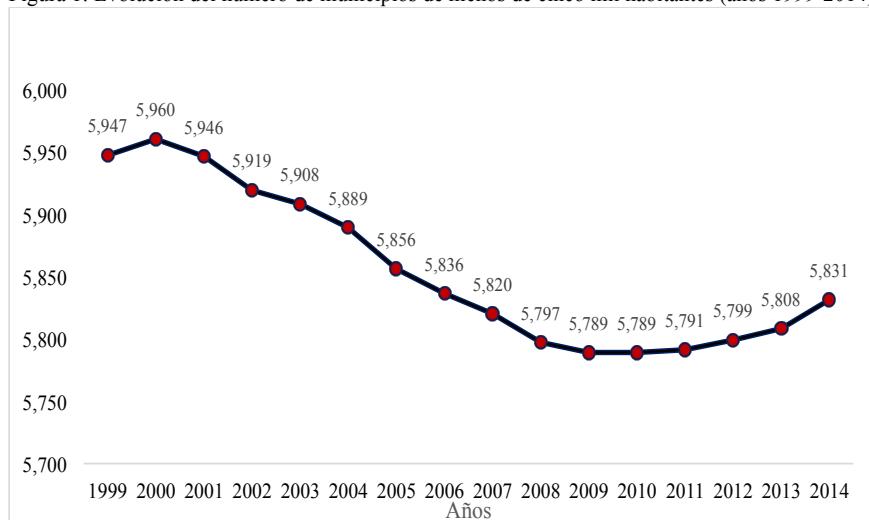
La pérdida paulatina de empleo en los últimos años en el sector agrario ha llevado a los distintos organismos tanto internacionales como nacionales a tratar de buscar soluciones para evitar la desaparición de los pequeños municipios por falta de oportunidades laborales de sus habitantes (en el año 1999 existían en España 5 947 municipios con menos de cinco mil habitantes, diez años después y en plena crisis económica, habían desaparecido 158 municipios, siendo la cifra de 5 789 municipios, desde el año 2011 se observa una lenta recuperación, como consecuencia de las medidas adoptadas y la búsqueda de mercados alternativos al agrario, como es el turístico, para generar empleos en dichas zonas (Figura 1), también se han elaborado leyes para evitar la masculinización,³ muy acentuada en el mundo rural, según la Encuesta de Población Activa (EPA) en el año 2014 (INE, 2015), en el sector agrícola 75.2 por ciento eran varones frente a 23.8 por ciento de las mujeres, las cuales además tienen mayores dificultades para acceder a servicios, también a las nuevas tecnologías o a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, generando graves problemas que amenazan con la desaparición de pequeños municipios rurales por la falta de oportunidades y acceso en igualdad de condiciones de empleo. Las mujeres jóvenes abandonan su medio en busca de mejores oportunidades, especialmente las que tienen formación superior, a este fenómeno se le conoce como “huida ilustrada”, provocando el envejecimiento del medio rural, fenómeno que está incrementando con el paso de los años.

La nueva ruralidad (Kay, 2009) entendida como una forma de reconsiderar el desarrollo rural, reducirá la pobreza, la sustentabilidad ambiental y conseguirá la equidad de género y hará una sociedad más justa y sostenible. Por tanto las propias zonas rurales son las que deben de buscar

³ El índice de masculinización del medio rural de 104.3 por ciento, seis puntos por encima del índice nacional situado en 98.01 por ciento.

respuestas a sus problemas socioeconómicos contando con la participación local (Buendía-Martínez y Carrasco, 2013), aunque deben de contar con medidas de ayuda públicas que favorezcan la toma de decisiones.

Figura 1: Evolución del número de municipios de menos de cinco mil habitantes (años 1999-2014)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

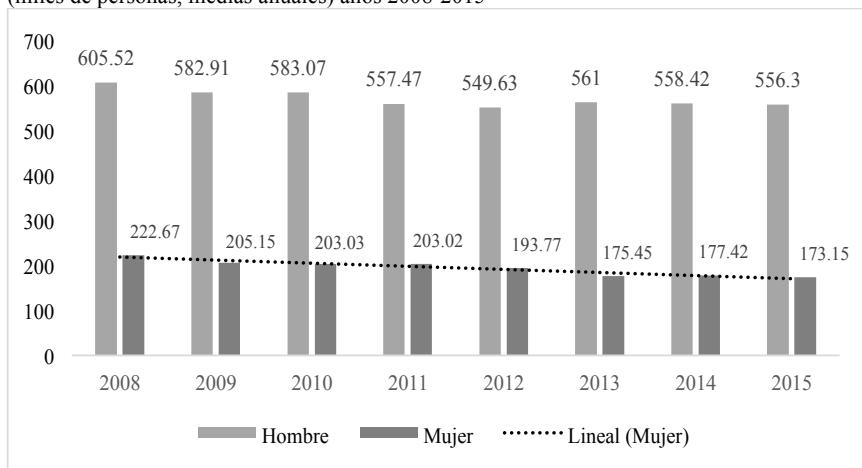
En el medio rural y en el seno de la familia agraria tradicional se está detectando una ruptura generacional que incentiva el papel dinamizador y renovador de las mujeres en la transformación del sector agrario y en los productos emergentes e innovadores de desarrollo rural, entre los que destaca el turismo (Flores *et al.*, 2015), pero se observa también un elemento discordante, la discriminación salarial que estas padecen tanto en las actividades tradicionales agrarias como en el turismo rural, siendo la brecha salarial y el emprendimiento femenino en el mundo rural el objeto de esta investigación.

LA MUJER ESPAÑOLA EN EL MUNDO RURAL

Las zonas rurales de España representan 37.4 por ciento de la población (INE, 2015) y en ellas las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo. Constituyen 48.02 por ciento (año 2014) de la población rural y ejercen funciones de importancia vital en la sociedad rural, entre las que destacan la labor educativa, cuidadora y administradora de los recursos del hogar que debido al arraigo del reparto tradicional de tareas entre mujeres

y hombres, recae de forma mayoritaria sobre las mujeres. Sin embargo sólo constituyen 23.73 por ciento (173.15 miles de mujeres) de las personas ocupadas en dicho sector (media anual año 2015) con una pérdida de tres puntos porcentuales respecto al año 2008 (26.88 por ciento). No obstante el sector agrario en España cada vez tiene menor peso en la economía, de los 17.8 millones de trabajadores que había registrados en el segundo trimestre de 2015 tan sólo 0.72 millones trabajan en la agricultura, es decir sólo 4.1 por ciento de los empleados y de esos una pequeña parte corresponden a mujeres. En la Figura 2 se puede observar la evolución del número de ocupados en el sector agrícola, así como la pérdida paulatina de empleos en dicho sector especialmente en la mujer (línea de tendencia decreciente).

Figura 2: Evolución de las personas ocupadas en el sector agrario español por sexo (miles de personas, medias anuales) años 2008-2015

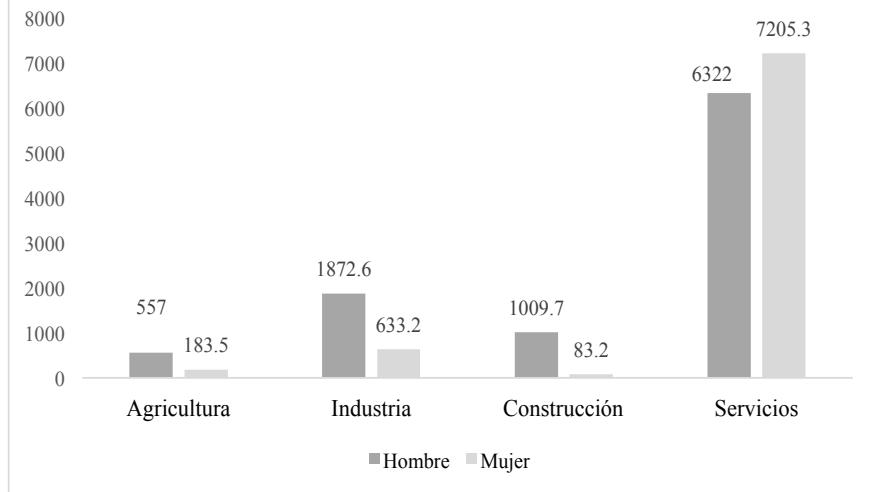


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), basados en la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza dicho organismo.

De los cuatro sectores económicos en los que se encuentran ubicados todos los trabajadores españoles (Figura 3), en el segundo trimestre de 2015 se observa que el sector servicios es el que aglutina 75.7 por ciento de los empleos españoles (13 527.4 miles de trabajadores), seguido del sector industrial con 14.02 por ciento (2 505.9 miles de trabajadores), construcción 6.11 por ciento (con 1 092.9 miles de trabajadores) y por último el sector agrícola con 4.14 por ciento (740.4 miles de trabajadores), siendo el sector de la construcción donde la participación femenina es prácticamente nula y en el sector agrícola es algo más elevada pero sigue siendo baja.⁴

⁴ Aunque la participación de la mujer en el sector agrícola es muy baja, en realidad estas cifras habría que tomarlas con precaución pues representan a trabajadoras que están dadas de alta en el

Figura 3: Ocupados por sectores económicos y sexo (miles de personas, segundo trimestre 2015)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Se puede observar por tanto (Figura 4), que sólo existe un sector donde el índice de feminización es positivo (es decir, el número de mujeres trabajadoras es superior al de los hombres) este sería el sector servicios, donde se encuentran las actividades de enseñanza y sanidad, actividades desarrolladas especialmente por las mujeres españolas.

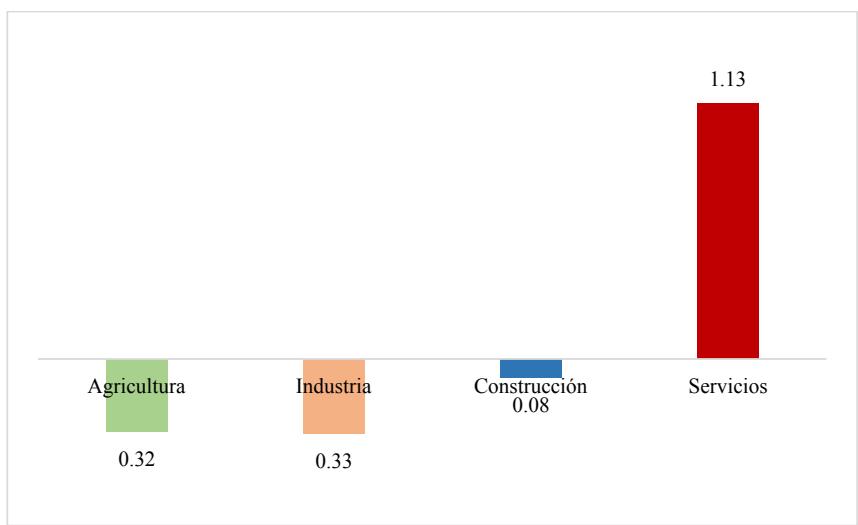
Llama la atención que el sector servicios haya sido el mayor generador de empleo femenino. Dentro de éste, el sanitario es la rama de actividad en la que en los últimos años ha experimentado un importante proceso de feminización (3.42), que además ha estado unido a un cambio cualitativo, donde la mujer ha ido accediendo a puestos de mayor cualificación profesional (Millán *et al.*, 2015), rompiéndose *el techo de cristal* que le impedía ascender, proceso que no se ha producido en otros sectores.

Por rama de actividad (Tabla 1), según la misma fuente (INE, 2015), la población ocupada no tiene una estructura similar según el sexo de la persona. Así las mujeres superan a los hombres en más de 33 puntos porcentuales en el sector de la educación (66.94 por ciento de las mujeres ocupadas (793.2 miles) frente al 33.05 por ciento de los varones (391.7 miles), en más de 79 puntos en el de personal del hogar (89.67 por ciento de mujeres ocupadas (550.8 miles) frente 10.32 por ciento de los varones (63.4

régimen de la seguridad social bien el general y el agrario. En España la mujer agraria muchas veces trabaja en el sector agrícola pero no se da de alta no estando su trabajo contemplado en las cifras oficiales siendo economía sumergida.

miles) o en más de 57 puntos porcentuales en el sector sanitario (77.37 por ciento de las mujeres ocupadas trabajan en empleos relacionados con la salud (1 090.4 miles) frente a 22.62 por ciento de los varones (318.8 miles). Por el contrario, hay otros sectores donde la presencia del varón es mayoritaria, como en la construcción (8.7 por ciento de los varones están ocupados en la construcción frente a uno por ciento de la mujeres del total de trabajadores siendo 92.38 por ciento varones frente a 7.62 por ciento de mujeres) o en la industria manufacturera (18.7 por ciento del total de los trabajadores son varones frente a 7.1 por ciento de las mujeres). Lo que indica que determinados sectores tienen nombre de mujer, existiendo una fuerte segregación ocupacional (Recio, 2012).

Figura 4: Índice de Feminización por sectores económicos (segundo trimestre 2015)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Con respecto al sector agrícola y al emprendimiento 28.63 por ciento de los empresarios agrícolas son varones (212 mil) frente a 10.38 por ciento de las mujeres (77 mil), estas cifras vienen a corroborar los estudios sobre la participación de la mujer en la agricultura tanto en España (Langreo y Benito, 2005; Gómez-Limón *et al.*, 2007), que aunque son de casi una década pueden ser extrapolados a la actualidad por el lento cambio de la mujer en el sector agrario, también destacan las investigaciones realizadas en otros países como las de Díaz-Geada (2015); Yissi y Villagrán (2015); Awan (2015); Scholtus y Domato (2015), estos autores afirman que tradicionalmente se ha infravalorado la aportación laboral de la mujer en este

colectivo porque el trabajo que han realizado las mujeres dentro de las explotaciones agrarias, por regla general de tipo familiar, ha consistido en tareas marginales y estacionales y en paralelo realizando las labores del hogar, lo que ha motivado su falta de reconocimiento y contabilización dentro de las estadísticas tradicionales, siendo su situación laboral claramente inferior a la del hombre al ocupar menos puestos de responsabilidad y contratos laborales más precarios debido a la alta tasa de temporalidad (Tabla 2), el porcentaje de contratos temporales sobre el colectivo femenino es superior al masculino en más de 16 puntos porcentuales, no teniendo una remuneración estable por su trabajo facilitando una situación más precaria en la mujer rural española, no obstante en épocas de crisis su participación en el mercado laboral ha sido mayor, pero este hecho no es sólo específico de España, así en países como Chile y según Rodríguez y Muñoz (2015), las nuevas pautas de bienestar y consumo instaladas en el mundo rural, en un contexto de ingresos restringidos, hacen preciso la participación de un mayor número de perceptores, por tanto, la unidad familiar debe hacer uso de la mano de obra de reserva, constituida principalmente por mujeres mejor preparadas y con mejor perfil actitudinal hacia el trabajo. La necesidad económica se activa con mayor intensidad cuando la mujer es la única sostenedora del hogar por su calidad de mujer jefa de hogar.

Aunque el papel de la mujer en el mundo agrario es fundamental, no es reconocido por la sociedad, la mujer agraria es la eterna trabajadora olvidada y la más marginada, teniéndose que articular directrices para tratar de evitar o paliar este problema y realizar manifiestos públicos que la apoyen, así en la Declaración de Rio (1997) se recogía la importancia del papel de la mujer indicando que “desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y el desarrollo”. Es por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible. Al mismo tiempo que se ha de alcanzar la igualdad de género entre hombre y mujeres, así la Plataforma de Acción de Beijing (1995) establecía dos estrategias para conseguir ese objetivo: la transversalidad de género y el empoderamiento (entendiéndose este como el proceso de autoafirmación de las capacidades de las mujeres para su participación, en condiciones de igualdad, en todos los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder (Figura 5). Incluye tanto el cambio individual de las mujeres como su acción colectiva e implica la transformación de los procesos y estructuras que reproducen la subordinación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida).

Tabla 1: Ocupados por Rama de Actividad Económica y sexo (miles de personas, segundo trimestre 2015)

Rama de actividad	Total	Hombres (H)	Mujeres (M)	Hombres %	Mujeres %	Índice*
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	740.4	557	183.5	75.22	24.78	0.32
I Industrias extractivas	31.5	28.3	3.2	89.84	10.16	0.11
I Industria manufacturera	2 239.6	1 662.1	577.5	74.21	25.79	0.33
I Suministro de energía eléctrica, gas	100.6	72.4	28.1	71.96	28.04	0.38
I Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	134.2	109.8	24.4	81.81	18.19	0.22
C Construcción	1 092.9	1 009.70	83.2	92.38	7.62	0.08
S Comercio al por mayor y al por menor	2 909.3	1 433.80	1 475.6	49.28	50.72	1.03
S Transporte y almacenamiento	873.0	709.6	163.4	81.28	18.72	0.23
S Hostelería	1 517.1	731.4	785.7	48.21	51.79	1.07
S Información y comunicaciones	510.3	359	151.4	70.35	29.65	0.42
S Actividades financieras y de seguros	462.4	243.4	219.0	52.63	47.36	0.89
S Actividades inmobiliarias	107.1	42.8	64.2	39.96	60.04	1.50
S Actividades profesionales, científicas y técnicas	881.7	458.4	423.2	51.99	48.01	0.92
S Actividades administrativas	917.8	424.8	493.1	46.28	53.72	1.16
S Administración Pública y defensa	1 338.2	789.8	548.5	59.01	40.99	0.69
S Educación	1 185.0	391.7	793.2	33.05	66.94	2.02
S Actividades sanitarias y de servicios sociales	1 409.2	318.8	1.090.4	22.62	77.37	3.42
S Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	371.7	207.8	163.8	55.90	44.09	0.78
S Otros servicios	427.6	145.7	281.9	34.07	65.92	1.93
S Empleadas/os del hogar	614.2	63.4	550.8	10.32	89.68	8.68
S Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2.7	1.5	1.3	55.55	44.45	0.80
Total	17 866.5	9761.4	8105.2			

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

* Índice de feminización (IF) es la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable, se calcula dividiendo la columna representada como (M) entre la columna representada como (H), si el índice de feminización es igual a 1 indicaría equidad, valores por debajo de 1: infrarepresentación de las mujeres y valores del IF por encima de 1: feminización.

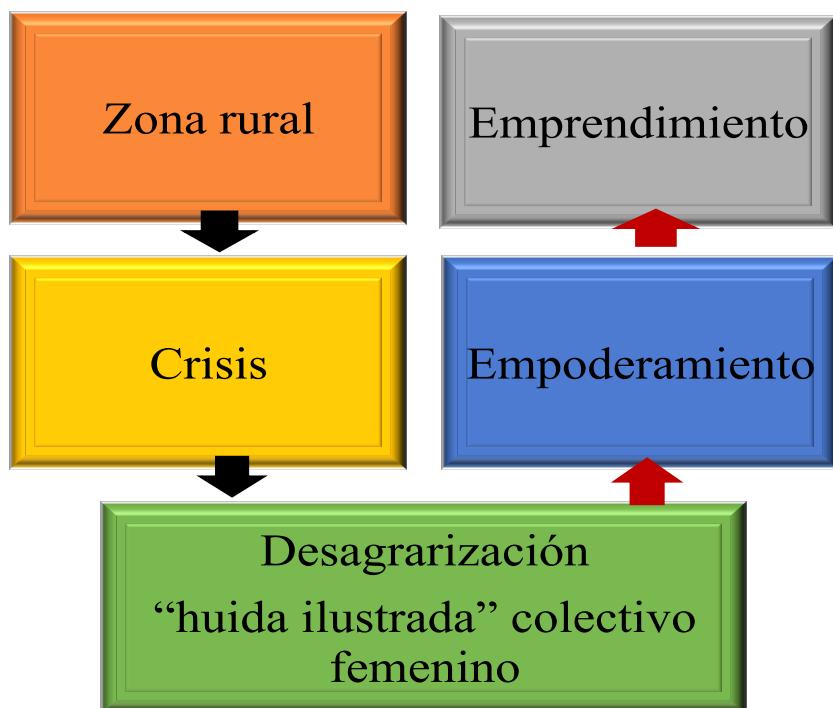
Tabla 2: Ocupados por tipo de contrato en función del sexo, en miles de personas (segundo trimestre 2015)

	Contrato fijos hombres CFH	Contrato fijos Mujeres CFM	Diferencia CFH-CFM	Contrato Temporal Hombre CTH	Contrato Temporal Mujer CTM	Diferencia CTH-CTM
Agricultura	142.9 41.437%	27.5 25.82%	115.4 15.61%	202 58.56%	79 74.17%	123.0 - 16.01%

El porcentaje por tipo de contrato de cada uno de los sexos por sector de actividad (por ejemplo, en el sector agrícola los contratos fijos de las trabajadoras suponen 25.82 por ciento frente a 74.17 por ciento de los temporales en el mismo sector, siendo la suma del sector 100 por ciento).

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Figura 5: Sinergias-Territorio y Género



Fuente: elaboración propia.

El objetivo del empoderamiento es que las mujeres sean conscientes de sus potencialidades y las utilicen en todos los ámbitos de la vida). La Unión Europea (UE) en la Carta de Derechos Fundamentales en los artículos 21 y 23 establece la igualdad entre hombres y mujeres y el Reglamento de UE relativo a la ayudas al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEDER) hace especial hincapié en la necesidad de

fomentar la igualdad de género y el desarrollo sostenible, afirmando que en el contexto de su acción a favor del desarrollo rural, la Comunidad pretende eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación, incorporando un enfoque de género en cada uno de los programas del Fondo en el Horizonte (2014-2020).

A nivel español la ley de 2007 para el desarrollo Sostenible del Medio Rural tenía como finalidad mejorar la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad, a través de acciones y medidas multisectoriales. Esta Ley concede una atención preferente a las mujeres y la juventud, de quienes depende en gran medida el futuro del medio rural. El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente español (MAGRAMA), en el marco del Plan Estratégico (años 2014-2016) ha puesto en marcha diversas líneas de actuación relacionadas con la igualdad de género en el medio rural en colaboración con otros departamentos ministeriales y Administraciones públicas, tanto estatales como autonómicas, en total 51 acciones para promocionar la mujer en el mundo rural incardinadas en los siguientes objetivos:

- Ayudar a visibilizar el papel de la mujer en el mundo rural y difundirlo a la sociedad.
- Favorecer las condiciones para superar las brechas en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural.
- Fomentar las condiciones para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la corresponsabilidad en el medio rural.
- Establecer modelos específicos de intervención en el medio rural que infieran cambios hacia una mayor igualdad entre hombre y mujeres, y que sirvan de referencia general para la acción de las administraciones públicas relacionadas con las mujeres rurales.
- Integrar orientaciones específicas en atención a la igualdad de oportunidades de las mujeres rurales en el diseño de políticas de fomento del medio rural.
- Mejorar y actualizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en el medio rural.

Aunque hay actividades que podrían favorecer el empleo de la mujer en el mundo rural por estar muy feminizados, no se ha corregido un problema existente la brecha salarial, se ha creado empleo que favorece a la mujer rural, pero no en las mismas condiciones que los hombres.

CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL EN EL MUNDO AGRARIO

Se puede definir la brecha salarial como la diferencia que existe entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres por un mismo puesto de trabajo, que no puede justificarse por motivos distintos al sexo de la persona ocupada, en España oscila entre 17 y 30 por ciento en función del sector, la Comunidad Autónoma, etc. El *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural* (Ministerio de Agricultura Alimentación y Medio Ambiente, 2011) la establece en una media de 23.4 puntos a favor de los hombres.

Estas cifras no son exclusivas de España. La brecha salarial es un problema a nivel europeo. De media, las mujeres de la UE ganan 16 por ciento menos por hora que los hombres, a pesar de representar 60 por ciento de los graduados universitarios de la Unión. Las cifras van desde más de 20 por ciento, en países como Hungría, Eslovaquia, República Checa, Alemania, Austria, Estonia y España al extremo opuesto países con menos de diez por ciento Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumanía (Comisión Europea, 2014).

En estas diferencias influyen factores como los horarios, las aspiraciones laborales, las cargas familiares, la influencia de la situación familiar de la mujer, la maternidad,⁵ la diferencia salarial en hombres y mujeres con idénticas cargas familiares, los usos del tiempo,⁶ etc. Se trata, en suma, de una combinación de factores de índole personal, laboral, jurídica, etc. Obtenir menos ingresos de forma continuada a lo largo de la vida supone un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. La Comisión Europea afirma que “la brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social”.

Además de estos elementos fundamentales, existen otras muchas causas de la brecha salarial.

Características personales de las trabajadoras:

- Edad. A mayor edad, mayor es la brecha salarial. Formación. Sorprendentemente, la brecha salarial aumenta cuanto mayor es la formación que tiene la persona empleada. Situación familiar: la tenencia de hijos o de personas dependientes en el hogar y el estado civil influyen ne-

⁵ La Comisión Europea afirma que la brecha salarial se incrementa cuando las mujeres tienen hijos y cuando trabajan a tiempo parcial.

⁶ “Aunque los hombres pasan más horas que las mujeres en el lugar de trabajo, si se suman las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas que realiza una mujer, el resultado es una jornada laboral considerablemente más larga que la de los hombres”.

gativamente en el salario. El grado de urbanización del lugar de residencia. Nacionalidad: el país de nacimiento tiene un impacto negativo, mayor en mujeres que hombres.

Factores laborales, más allá de la discriminación directa:

- La inferior valoración del trabajo realizado por las mujeres. La jornada parcial, habitualmente peor pagada, es más habitual para las mujeres. La estructura salarial: complementos salariales y pagos extraordinarios. Perfil laboral: mayor experiencia supone mayores salarios. Ya hemos visto que las interrupciones de carrera son más frecuentes en las mujeres. Antigüedad. Disponibilidad para viajar o para prolongar la jornada laboral. Otras características del puesto: el nivel de estrés, de esfuerzo físico, de peligro o la asunción de responsabilidades de organización y supervisión.

Causas empresariales:

- Forma jurídica de la empresa. Los convenios colectivos: aunque las mujeres están más informadas al respecto, sigue existiendo un gran secretismo sobre los convenios y sobre si los sueldos de los compañeros se ajustan a convenio o lo superan. El tamaño: a mayor tamaño mayor desigualdad salarial. La responsabilidad y el cargo en la empresa: a mayor responsabilidad, mayor brecha salarial. La modalidad de contrato. La política de contratación. Los componentes subjetivos de la remuneración: incentivos, retribuciones variables, pagos en especie, etc. La cultura empresarial, factor especialmente importante en el que nos detenemos en profundidad en el apartado de causas socioculturales.

Segregación:

- Segregación horizontal, existencia de trabajos feminizados y masculinizados. Segregación vertical, cuando hombres y mujeres se concentran en determinados niveles y grados de responsabilidad, ocupando estas últimas puestos inferiores a los de varón, aunque sus niveles académicos y de formación sean superiores.

Causas institucionales:

- Sistema educativo y formación reglada. Sindicatos y organismos de representación, en los que las mujeres están, curiosamente, poco representadas, sobre todo en puestos de responsabilidad, especialmente en

las cooperativas y asociaciones agrarias. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, que muy frecuentemente están mal enfocadas: se centran sólo en las mujeres, y no en la promoción de la responsabilidad. Servicios de atención a la dependencia, de nuevo dirigidos sobre todo a mujeres, y muy escasos en el medio rural.

Causas socioculturales:

- En este se encuentran algunas de las causas de la brecha salarial de más compleja erradicación, ya que están muy arraigadas en la sociedad. La división sexual del trabajo y la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares constituyen el eje sobre el que pivotan la mayor parte de los factores considerados y ya mencionados. Sin embargo, de ahí se derivan una serie de creencias y estereotipos que tienen influencia en la centralidad del empleo de las mujeres y su consideración secundaria, en la elección de estudios y profesiones y en la menor valoración de sectores y ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por el colectivo femenino. Las creencias y estereotipos que se derivan de dicha división del trabajo conforman una cultura del trabajo y una cultura empresarial que penalizan la participación de las mujeres y cuyo reflejo en términos económicos es la brecha salarial.

Las creencias que subyacen fuertemente a los factores de desigualdad son, sobre todo, las siguientes:

- Creencias vinculadas a la idea de que las responsabilidades familiares corresponden exclusivamente a las mujeres. Grado en que esta creencia es asumida por los hombres, la dirección de las empresas y las propias mujeres. Esta creencia, fuertemente arraigada, influye sobre la prevalencia del concepto de conciliación por encima del de responsabilidad, que engloba una comprensión más igualitaria del reparto de responsabilidades.
- Creencia en base a la cual las diferencias biológicas justifican las diferentes habilidades y competencias, elecciones de estudios y ocupaciones. Y específicamente la creencia de que las mujeres carecen de capacidades para el aprendizaje y el desarrollo de funciones en ámbitos técnicos y tecnológicos. En el medio rural estas creencias se asocian sobre todo a la fortaleza física.
- Creencia que asocia las dotes de mando a los hombres y basa los modelo de dirección y liderazgo en los estilos directivos y comunicativos desarrollados tradicionalmente por el colectivo masculino. Esta creen-

cia produce también una falta de reconocimiento de autoridad de las mujeres, especialmente en contextos masculinizados.

A estas creencias se suman factores aprendidos como:

- Distintos patrones a la hora de escoger carrera. Las carreras técnicas, de mayor salario, suelen ser más demandadas por los hombres, mientras que las mujeres se decantan más por estudios de índole social.
- Edad media de incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, es posterior a la masculina porque las mujeres prolongan sus estudios más tiempo.

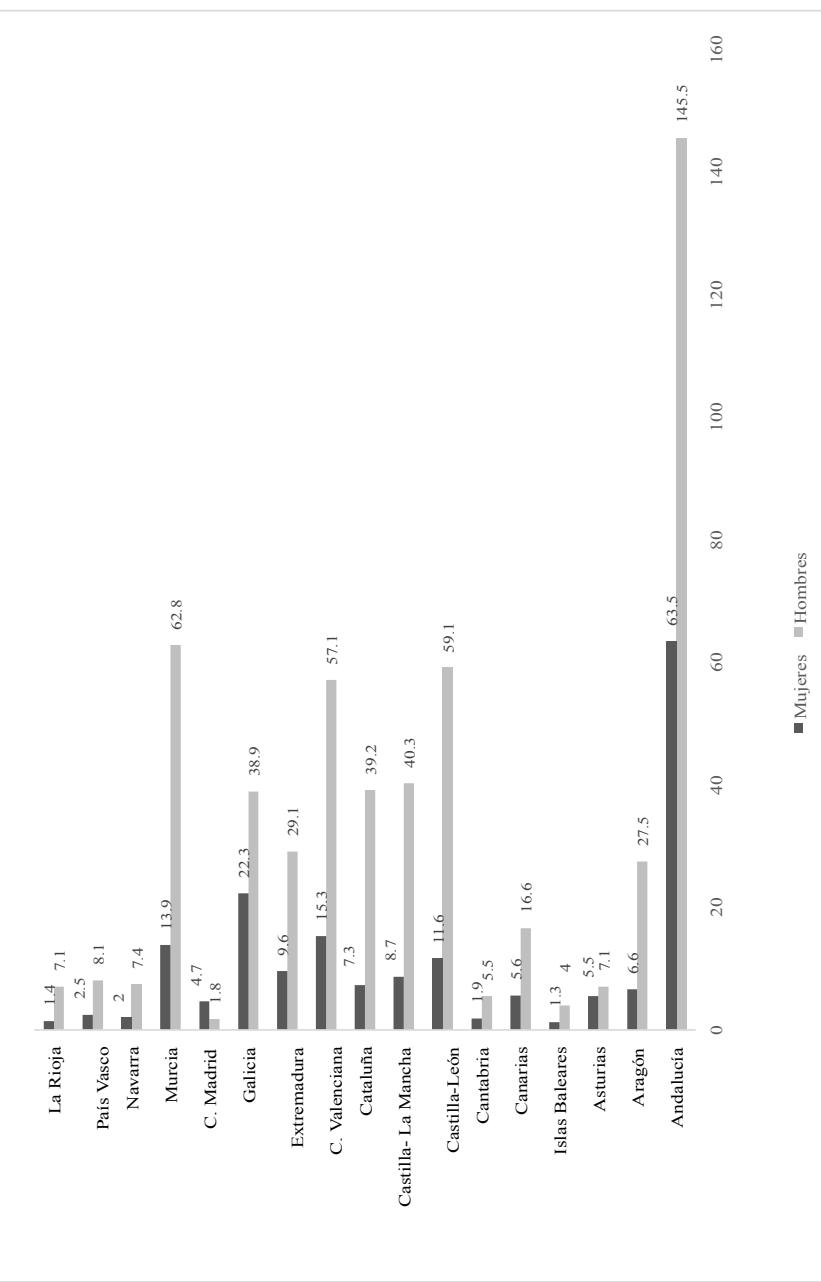
A todo ello se une la insuficiente inclusión de criterios para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la negociación colectiva y en las políticas de responsabilidad social corporativa. Se entiende que en la medida en que se apliquen estos criterios en las relaciones laborales y en las políticas empresariales la brecha salarial se reducirá.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de analizar la brecha salarial en función del género existente en el sector agrario y el emprendimiento, medido este, como la probabilidad de ser la mujer jefe de una empresa en el mundo rural (explotación agraria, comercio, restauración hostelería, etc.) se han aplicado dos técnicas.

Una cuantitativa basada en un muestreo aleatorio utilizando la técnica cuantitativa del cuestionario dirigido a trabajadoras por cuenta ajena y propia que desarrollan su trabajo en el área rural. España cuenta con 17 Comunidades Autónomas, que se pueden clasificar en tres bloques desde el punto de vista agrícola, tanto por su extensión como por el número de ocupados en el sector agrícola, se elegido Andalucía por tener la mayor superficie agrícola del país y el mayor número de trabajadores agrícolas, la segunda elegida representa a la Comunidad de Castilla León por ser de las Comunidades de tamaño intermedio en cuanto a superficie agrícola y por último la de Navarra por ser de las más pequeñas en cuanto a superficie agrícola y número de ocupados en dicho sector, porque como se ha indicado antes existen diferentes realidades rurales, y el objetivo era estudiar la brecha salarial atendiendo al mayor número de condicionantes que lo afecten en función de la persona y territorio. La encuesta se realizó entre los meses de febrero a junio de 2015 a 473 personas ocupadas de las cuales 203 eran trabajadores por cuenta ajena y los 270 por cuenta propia en el sector agrario de las distintas comunidades autónomas (Figura 6).

Figura 6: Ocupados en el sector agrícola por Comunidades Autónomas y sexo (miles de personas, segundo trimestre 2015)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

El diseño del cuestionario, como instrumento de medida, constaba de 31 preguntas (algunas de respuestas dicotómicas, otras basadas en escala de Likert y algunas abiertas), delimitadas en cuatro apartados:

- Perfil socioeconómico: en este apartado se intentó recoger información sobre el trabajador agrario (sexo, edad, nivel de formación, situación familiar, ingresos mensuales, cargas familiares, etc.).
- Datos del puesto de trabajo: categoría profesional del trabajador, años de antigüedad, tipo de contrato (tiempo completo o parcial), pertenencia a asociaciones sindicales, horas de trabajo, etc.
- Satisfacción empleo-remuneración: las preguntas de este apartado iban dirigidas a conocer las opiniones en base a valoraciones sobre la percepción si el trabajador se consideraba mejor o peor valorado respecto al del otro género, si se consideraba mejor o peor retribuido respecto al del otro género, si percibe complementos retributivos, la motivación por trabajar en ese sector, el conocimiento de la existencia de convenios colectivos, la existencia en su empresa de promoción y los motivos de la promoción, etc.
- Información sobre la empresa: localidad donde se ubica, actividad de la empresa, número de trabajadores etc.

Y otra cualitativa, basada en un análisis DAFO, a través del cual se evalúan los puntos fuertes y débiles de la brecha Salarial en el sector Agrario de España con las amenazas y oportunidades externas del mismo. Este análisis se ha obtenido en base a las entrevistas realizadas a empresarios y representantes de entidades públicas y asociaciones del mundo rural, con el objetivo de analizar el sector. El propósito último es aprovechar la información suministrada por dicho análisis para proponer actuaciones que hagan posible mitigar la brecha salarial en el mundo rural mejorar la situación de la mujer agraria española a través de una concienciación individual de su empoderamiento y de políticas públicas que hagan efectivo el artículo 14 de la Constitución Española, que garantiza la igualdad real entre hombres y mujeres, y que constituye el punto de partida de la legislación nacional en pro de la igualdad.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos se han dividido en dos partes, los cualitativos a través del análisis DAFO y los cuantitativos con análisis univariante y modelo Logit.

Resultados cualitativos: análisis DAFO de la desigualdad salarial: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las empresas del mundo rural

A partir de la investigación sobre la definición y causas de la brecha salarial de género en el sector agrario y tras la realización del trabajo de campo en los territorios analizados (Andalucía, Castilla y León y Navarra), donde se visitaron 250 empresas del sector, se obtuvieron la información para realizar la matriz DAFO (Figura 7) de la desigualdad salarial en el sector las empresas del mundo rural, partiendo de la información directa que nos proporcionan los empresarios y empresarias. Este análisis arrojó las siguientes conclusiones:

Frente a este análisis, que parte exclusivamente del análisis cualitativo de la información, es necesario hacer algunas puntualizaciones.

Se afirma, por ejemplo, que no se aprecian factores discriminatorios vinculados a las responsabilidades familiares. Los hombres no manifiestan que las responsabilidades familiares les supongan una carga añadida, pero las mujeres sí comentan, en más de una ocasión, lo difícil que les resulta disfrutar de su maternidad y compaginarla con los largos horarios del sector, o lo importante que es la flexibilidad horaria para ellas. Además, en la encuesta realizada no se pregunta expresamente el número de horas semanales dedicadas al cuidado de los hijos o mayores (que diversos estudios muestran que es significativamente superior en las mujeres). En ese sentido, no podemos asumir que la mera paternidad o maternidad implica una dedicación en horas. Como se ha analizado anteriormente, la menor disponibilidad de tiempo personal para las mujeres implica una mucho menor dedicación y participación en la vida pública (y, por tanto, menor influencia sobre los procesos de buena gobernanza).

Además, se da una circunstancia específica en estas empresas, es que en su gran mayoría son empresas familiares, con un funcionamiento propio muy diferente de las empresas en las que no se da esta circunstancia. El carácter familiar supone que muchas de las relaciones contractuales que deberían producirse no se dan, aumenta el trabajo en la sombra y el número de personas que ejercen su profesión sin contrato, cotización o derecho a prestaciones laborales. Todo ello, rasgo muy propio del sector, supone un *hándicap* nada desdeñable a la hora de producirse importantes desigualdades económicas (que no *salariales*, ya que muchas de las mujeres que trabajan —o, como afirman habitualmente, “echan una mano”— en estas empresas no tienen salario estable).

Figura 7: Matiz DAFO - Brecha salarial sector agrario en España

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de segregación horizontal, se tiende a valorar menos el trabajo que habitualmente hacen las mujeres, en este caso concreto, además, se asocia a valores y tareas tradicionalmente domésticos. ✓ Existencia de segregación vertical: Al existir en el mundo rural gran cantidad de microempresas, se observa más hombres en puestos de responsabilidad que mujeres, sobre todo, menor nivel de formación en los hombres. ✓ Infratilización de las competencias adquiridas por las mujeres. El nivel de formación de las mujeres es mayor que el de los hombres y, sin embargo en las categorías que llevan asociada menor retribución, el porcentaje relativo de mujeres es mayor que el de hombres, mientras que en las categorías que se supone tiene una exigencia mayor de formación y están más retribuidos, el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres. ✓ La antigüedad en la empresa es sensiblemente mayor en el caso de los hombres (interrupciones de carrera, etc.). ✓ La retribución de las mujeres viene marcada por el convenio en mayor proporción que la de los hombres. Ya que el convenio es un mínimo de protección para el trabajador que los pactos individuales solo pueden igualar o superar, esto supone que las mejoras individuales son mayores en el caso de los hombres. El pacto individual y el secretismo en la retribución son factores que perjudican a las mujeres. ✓ Elevada precarización de los contratos femeninos, que se manifiesta en que muchos de ellos son de temporal. ✓ Desconocimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de oportunidades. ✓ No existe conciencia entre las mujeres de la discriminación salarial que sufren, ya que su grado de satisfacción con el salario percibido es igual que la de los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No hay discriminación en la percepción de complementos salariales. ✓ Mayor conocimiento de la regulación convencional de sus condiciones laborales por parte de las mujeres. ✓ Las mujeres presentan un nivel de formación, superior al de los hombres. ✓ Al ser la mayoría de los agentes microempresas, existe una gran cercanía entre dirección y personas trabajadoras, lo que facilita una adaptación rápida del sector. ✓ A diferencia de lo que ocurre en la mayor parte de los sectores, no se aprecian factores discriminatorios vinculados a las responsabilidades familiares, ni tampoco que el trabajo nocturno esté masculinizado.
Amenazas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasez de centros para cuidado de menores y atención a dependientes en las zonas rurales. ✓ Atomización del tejido empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los Planes de Promoción y Desarrollo del Sector Agrario incorporan la transversalidad de género. ✓ Las administraciones locales cuentan con centros de promoción socio laboral de la mujer, que ofrecen formación y asesoramiento.

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, una de las debilidades más importantes del sector es que las mujeres no son conscientes de la discriminación salarial que sufren. Este problema tiene raíces profundas en otra falta de conciencia más importante aún: la que no existe en las mujeres rurales en relación con el trabajo que realizan. Las encuestas evidencian que muchas de ellas consideran que el ingente número de horas que dedican en labores agrarias, no es realmente un trabajo. El carácter familiar de las empresas tiene mucho peso en esta percepción.

De ahí que el primer paso de cara a implantar medidas de corresponsabilidad y superación de la brecha salarial sea siempre el empoderamiento de las mujeres.

La encuesta incluye otros aspectos, que tiene incidencia en el salario, como formación, categoría salarial, responsabilidades familiares, etc. Lo que permite conocer mejor la situación de las personas que trabajan en el sector y analizar con mayor profundidad la situación específica de las mujeres.

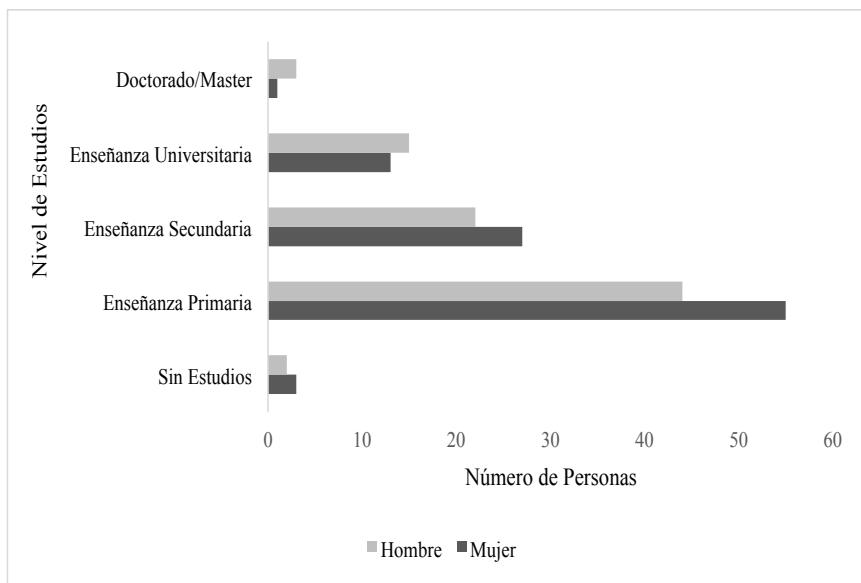
Como todas las encuestas, también ésta tiene limitaciones que se derivan, precisamente de las características específicas del sector. La atomización del tejido productivo, hace que muchas de las empresas cuenten solo con el propietario autónomo y, en su caso, la ayuda familiar.

Resultados cuantitativos: análisis univariante y modelo logit

La muestra está compuesta por 48.3 por ciento de hombres y 51.7 por ciento de mujeres de edades medias no muy diferentes, 46 años para los hombres y 42 para las mujeres. En cuanto al nivel de estudios, las mujeres presentan un nivel de formación algo superior al de los hombres. Así en el nivel más bajo, sin estudios, hay el triple de hombres que de mujeres, observando la Tabla 1, se aprecia que a medida que el nivel de estudios incrementa, también incrementa la proporción de mujeres, respecto a los hombres. En el nivel de estudios más alto, doctorado, las proporciones para hombres y mujeres de entre los que pertenecen a esta categoría es de 40 por ciento frente a 60 por ciento de las mujeres (Figura 8).

Un 68 por ciento de los encuestados tienen familiares a su cargo, sin presentar diferencias significativas por sexos. Por término medio, tanto como hombres mujeres, tienen dos hijos a su cargo, siendo muy reducido el número de personas trabajadoras que tienen personas mayores a su cargo.

Figura 8: Nivel de estudios por sexos



Fuente: elaboración propia.

Preguntadas las personas encuestadas sobre si se ven en el futuro en el mismo puesto de trabajo, lo que es indicativo del nivel de satisfacción con su trabajo actual, tanto hombres como mujeres en una proporción entorno a 90 por ciento, manifiestan verse en el mismo puesto en los años venideros.

La estacionalidad si es significativamente mayor para las mujeres (13.7 por ciento), casi el doble que para los hombres (7.3 por ciento), estas cifras podrían hacer pensar en la mayor precariedad del empleo femenino, aunque al considerar la proporción de personas sin contrato, la cifra para los hombres (5.2 por ciento), es mayor que la de las mujeres (3.9 por ciento).

La antigüedad media en la empresa es significativamente mayor para los hombres (12.68 años) que para las mujeres (9.76 años).

Al considerar la categoría profesional y el sexo de las personas encuestadas, se obtiene la distribución conjunta, en las categorías que llevan asociada menor retribución, el porcentaje relativo de mujeres es mayor que el de hombres, sin embargo, en las categorías que se supone tiene una exigencia mayor de formación y están más retribuidos, el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres. Es posible concluir que en el caso de los hombres acceden a puestos directivos, con menor formación que las mujeres. Hay prácticamente 20 por ciento de hombres con nivel de for-

mación de enseñanza secundaria o menor, mientras que para las mujeres es escasamente 15 por ciento.

Sólo diez por ciento de los encuestados afirman que en la empresa en la que trabajan hay Plan de Igualdad, aunque dado el tamaño de las empresas encuestadas y la no exigibilidad por Ley, parece poco probable que sea cierto.

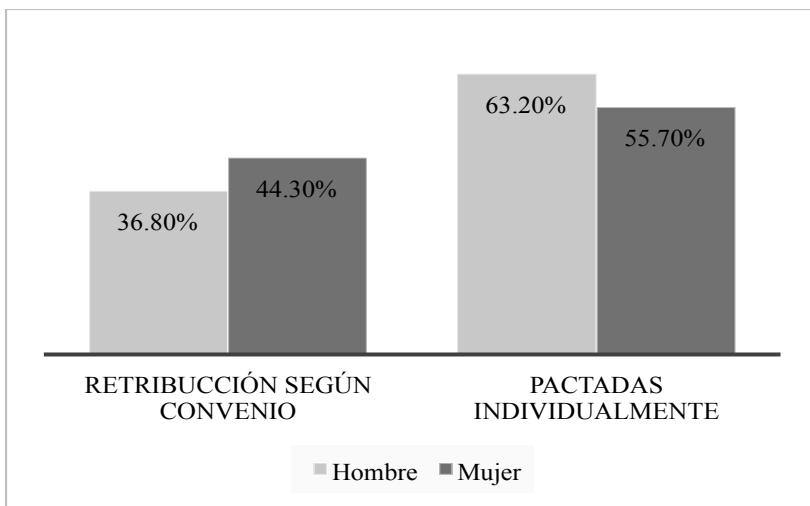
En cuanto al Plan de Responsabilidad Social, 23 de las 201 personas encuestadas, afirman que existe en su empresa. Sobre su existencia, cabe la misma reflexión que se hace para el Plan de Igualdad.

En cuanto a los modelos de retribución utilizados en las empresas en las que prestan sus servicios, puede observarse, la diferencia importante que existe, en términos porcentuales, entre hombres y mujeres. Mientras que 36.8 por ciento de los hombres han contestado que la retribución es según convenio colectivo o tablas, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende a 44.3 por ciento, lo que supone casi ocho puntos porcentuales de diferencia. La misma diferencia existe, pero de sentido inverso, en cuanto a las personas que contestaron que el modelo de retribución es pactado individualmente, 63.2 por ciento para los hombres y 55.7 por ciento de las mujeres. A la vista de las cifras, puede concluirse que hay más empresas en las que las condiciones son pactadas individualmente frente aquellas que retribuyen conforme a convenio colectivo o tablas salariales. Además se evidencia que las mujeres son más frecuentemente retribuidas conforme a convenio que los hombres y posiblemente en menor cuantía (Figura 9).

En cuanto al salario neto mensual, existen diferencias significativas entre el salario medio percibido por hombres y mujeres. Para los hombres el salario medio mensual es de 1 218 € (siendo el valor más frecuente, mediana de 1105 euros), mientras que para las mujeres, tan solo asciende a 994 € (siendo el valor más frecuente 856 euros), lo que supone que los hombres cobran casi 23 por ciento más que las mujeres, aun cuando los niveles de formación, como se mostró anteriormente, son similares en ambos colectivos, mostrándose, si acaso, algo más elevados en las mujeres.

Esto permite cuantificar la brecha salarial en 22.54 por ciento (con una significación de $p = 0.001$). También se han considerado los ingresos extraordinarios, tanto si son de igual importe o de importes diferentes. Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas en las cuantías, además, en el caso de ingresos extraordinarios de distinto importe, el número de personas que responde resulta absolutamente irrelevante (una mujer y dos hombres).

Figura 9: Retribución según convenio o pactos individuales por sexo



Fuente: elaboración propia.

Respecto a los complementos salariales, los perciben muy pocos de los encuestados 12.4 por ciento, de los que 41 por ciento son hombres y 59 por ciento mujeres. La afiliación sindical no es muy alta (7.2 por ciento), pero mayor en los hombres (10.5 por ciento) que en las mujeres (cuatro por ciento).

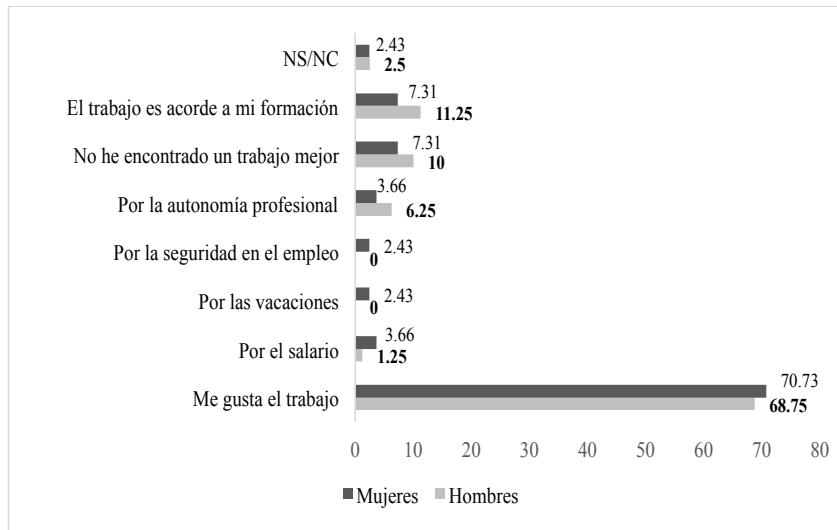
Respecto a la percepción de cómo se sienten valorados hombres y mujeres en relación al salario percibido, las personas encuestadas han dado valoraciones muy parecidas y próximas a tres, lo que significa que ambos colectivos se sienten valorados igual que los colectivos del otro sexo.

En lo referente a los motivos por los que trabajan en el sector los encuestados, clasificados por sexos se muestran en la Figura 10, destaca que más de 65 por ciento tanto hombres como mujeres les gusta la actividad que realizan.

El conocimiento del convenio colectivo a que está acogida la empresa es de 43.2 por ciento entre los hombres y de 46.5 por ciento entre las mujeres, por lo que no se aprecian diferencias significativas entre ambos sexos.

Tampoco se aprecian diferencias significativas entre ambos sexos con respecto a la pregunta de si consideran justo su salario acorde con el trabajo que desarrollan. Un 50 por ciento para los hombres y 52.5 por ciento para las mujeres.

Figura 10: Motivos por los que trabajan en el sector agrario (%)



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al grado del acuerdo con el salario percibido en función del nivel de formación, los resultados son algo diferentes. Un 50.5 por ciento de los hombres y 48 por ciento de las mujeres se manifiestan de acuerdo. Lo que parece lógico teniendo en cuenta que el nivel de formación en las mujeres es algo superior al de los hombres y su grado de responsabilidad inferior.

Un 22 por ciento de los hombres y 15.1 por ciento de las mujeres contestaron que existía promoción automática en su empresa. En relación al tema de la promoción se les preguntó también si los criterios de promoción eran conocidos por los trabajadores y estaban publicados en algún sitio, solo 13.2 por ciento de los hombres y 8.1 por ciento de la mujeres, contestaron que sí.

En cuanto al peso de los criterios: disponibilidad horaria, resultados, formación y antigüedad, para promocionar en la empresa donde el encuestado desarrolla su actividad, la inmensa mayoría han manifestado desconocer el peso de cada criterio y los que se han pronunciado lo han hecho asignando un papel prevalente a los resultados.

Estos resultados vienen a corroborar las causas que provocan la brecha salarial se dan y se exacerbaban en el medio rural ya realizados en otros informes, en estos espacios las mujeres tienden a concentrarse en los rangos salariales inferiores o iguales a los mil euros y ocupan las posiciones más

bajas en la jerarquía laboral. Además, según el *I Diagnóstico de Género en el Medio Rural*, 32.68 por ciento de las mujeres que trabajan lo hacen como personal no cualificado, frente a 18.53 por ciento de los hombres. Las mujeres representan en el medio rural 86.5 por ciento del empleo a tiempo parcial, en muchas ocasiones, este carácter temporal de los contratos es asumido voluntariamente por las mujeres para poder tener mayor flexibilidad laboral y afrontar las responsabilidades familiares que recaen sobre ellas. Esta cuestión suscitó mucha polémica. En cualquier caso, se trata de un factor discriminatorio, con graves consecuencias sobre las retribuciones económicas de las afectadas, además, el trabajo se concentra en labores asociadas a lo doméstico.

El diagnóstico muestra también que más de un cuarto de la población del medio rural se define como inactiva, de lo que se deduce que el mercado laboral en estas zonas no tiene capacidad para absorber al conjunto de la población en edad de trabajar. La tasa de empleo es menor en mujeres que en hombres (49 por ciento frente a 72.3 por ciento, respecto a 61 por ciento de ocupación total). A esto se suma un elevado porcentaje de mujeres que realizan trabajo no remunerado (29.8 por ciento frente a 0.5 por ciento de los hombres).

El estudio señala que, cuando las mujeres del medio rural se incorporan al mercado laboral, lo hacen según unas pautas concretas:

- Concentración en el sector servicios (78.5 por ciento).
- Mayor proporción de asalariadas que de autónomas (72.5 frente a 20 por ciento).
- Elevado nivel formativo: dos de cada diez mujeres ocupadas tienen estudios universitarios (el doble que los hombres).
- Elevada movilidad para acceder al trabajo (casi 50 por ciento se desplazan a otro municipio para trabajar).
- El 33 por ciento de las mujeres trabaja en empleos poco cualificados: limpieza, servicios personales, peonajes, etc., y con un fuerte peso de contratos temporales, discontinuos y a tiempo parcial, o sin contrato.

En cualquier caso, facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral supone reconocer social y legalmente un trabajo que ya se produce, pero de forma invisible, en el campo, en el hogar y en empresas de carácter habitualmente familiar.

Resultados modelo logit

Con las variables seleccionadas se procedió a desarrollar un modelo logit que explicase la probabilidad de ser propietaria (Prop) de una empresa (bien una explotación agraria, comercio, o cualquier negocio en el mundo rural), con el objetivo de ver qué factores influyen en el emprendimiento de la mujer rural en función de su perfil socioeconómico (variable dicotómica que toma el valor 1 si es propietaria y 0 si no lo es).

De todas las variables predeterminadas, las únicas que son significativas para explicar la probabilidad de ser propietaria de una empresa agraria:

- Estado civil. Se dividió en diversas variables artificiales de elección binaria, destacando las principales categorías: estado civil soltero (ecs), estado civil casado (ecc) y estado civil divorciado/separado (ecd), siendo la variable de referencia otros estados
- Edad (edad).
- Cargas familiares (cf), tabulándose como sí = 1 si tiene cargas familiares, hijos menores de 18 años o personas mayores dependientes de ella), no = 0 en el supuesto contrario.
- Renta familiar (rf).
- Actividad de la empresa donde trabaja: dividida en cuatro variables artificiales, explotación agraria(ea), hostelería y restauración (hr) comercio (co), limpieza (li), otras actividades, siendo esta última variable la de referencia.
- Nivel académico. Se ha dividió en cuatro variables, destacando las principales categorías: estudios superiores (licenciaturas y diplomaturas), (nas), estudios de grado medio (Bachiller y formación profesional), (nam), estudios básicos (nab) y sin estudios, siendo esta última variable la de referencia.
- Trabajadores de la empresa (ntra).

$$Pro = \frac{1}{1 + e^{-u}} + \varepsilon = \Pr(Propietaria) + \varepsilon$$

Siendo la función u del modelo logit, la siguiente:

$$u = (\beta_0 + \beta_1 ecc + \beta_2 ecd + \beta_3 ecs + \beta_4 nh + \beta_5 edad + \beta_6 cf + \beta_7 rf + \beta_8 ea + \beta_9 hr + \beta_{10} co + \beta_{11} li + \beta_{12} nas + \beta_{13} nam + \beta_{14} nab + \beta_{15} ntra)$$

De la estimación anterior podemos obtener los siguientes resultados:

1. Casi todas las variables seleccionadas influyen positivamente en la probabilidad de ser propietaria de un negocio en zona rural, por tanto de ser emprendedora, siendo las variables que más relevancia tienen el nivel académico (4.58) y que la empresa pertenezca al sector de la limpieza (6.645) sector este con alto índice de feminización, pero no propietarias y gestoras de explotaciones agrarias.
2. Las cargas familiares (personas mayores y principalmente los hijos) sigue siendo una variable que influye negativamente para ser empresaria con coeficiente (-0.8974), el tener hijos dificultad a la mujer rural el poder tener su propia empresa, ya que no dispone de tiempo suficiente para las actividades empresariales al tener que atender el cuidado de hijos, al igual que el estado civil casada, esto no significa que no trabaje la mujer sino que por regla general el dueño de la explotación agraria o del negocio suele ser de carácter familiar y es el cabeza de familia (el varón) el que ostenta la titularidad y gestión del mismo y el trabajo de la mujer se considera una ayuda, no contabilizándose en las estadísticas oficiales.
3. Rama de actividad donde las mujeres tienen mayor probabilidad de ser empresarias son en limpieza, hostelería y comercio (6.46; 3.48 y 2.49).
4. A medida que la renta familiar es mayor, hay menos probabilidad de que la mujer agraria sea empresaria, pues sus ingresos siempre se han considerado como un complemento a la renta familiar no como el principal perceptor de rentas de la familia, figura que recae sobre el varón (-2.4568), según Castro *et al.* (2011) al disponer de pareja y ser este quien genera los ingresos, la mujer se retrotrae al hogar para cumplir con otras responsabilidades familiares siendo su renta auxiliar.
5. A medida que la empresa es de mayor tamaño, tiene mayor número de trabajadores la probabilidad de que la mujer sea empresaria es menor, esto significa que las mujeres rurales españolas son empresarias de negocios sin trabajadores o con muy pocos, microempresas.
6. Por tanto como indican Alonso y Trillo (2014), las mujeres de las zonas rurales han sido objeto de una doble discriminación por su condición de mujer y por vivir en una zona rural, mientras ellas no tomen conciencia de su empoderamiento, creen sus propias empresas, su situación laboral será inferior a la del varón siendo su situación más precaria habiendo cada vez más divergencia en los salarios (Tabla 3).

Tabla 3: Modelo Logit probabilidad de Emprendimiento de la mujer rural española

Variable		Coeficiente estimado	Desviación estándar	Estadístico Z	Probabilidad
Ordenada		$B_0 = 0.0012$	0.0002	6.0000	0.0240
Estado civil casada ECC		$B_1 = -0.4586$	0.1225	-3.7436	0.0000
Estado civil divorciada ECD		$B_2 = 0.7893$	0.2456	3.2137	0.0013
Estado civil soltera ECS		$B_3 = 1.2681$	0.0308	41.1720	0.0000
Número de hijos NH		$B_4 = -0.8974$	0.1241	-7.2312	0.0000
EDAD		$B_5 = 2.3569$	0.2587	9.1105	0.0000
Cargas familiares CF		$B_6 = -0.956$	0.1274	-7.0298	0.0000
Renta familiar RF		$B_7 = -2.4568$	0.4587	-5.3560	0.0000
Explotación agraria EA		$B_8 = -0.8450$	0.2354	-3.5896	0.0003
Hostelería y Restauración HR		$B_9 = 3.4861$	0.4689	7.4346	0.0000
Comercio CO		$B_{10} = 2.4998$	0.3561	7.0199	0.0000
Limpieza LJ		$B_{11} = 6.6457$	2.4592	2.8243	0.0047
Nivel académico estudios superiores NAS		$B_{12} = 4.5892$	0.6876	6.6742	0.0000
Nivel académico estudios medios NAM		$B_{13} = 0.5686$	0.5879	0.9671	0.3334
Nivel académico Estudios Básicos NAB		$B_{14} = 3.4567$	0.2589	13.3514	0.0000
Número de trabajadores NTRA		$B_{15} = -2.8671$	0.4685	-6.1197	0.0000

Todas las variables son significativas (coefWald) excepto la variable nivel académico estudios medios NAM, para $\alpha = 0.05$

$R^2_{Mcfadden} = 0.6247$

Los coeficientes B positivos del modelo aumentan la razón de Momios, *Odds-Ratio*, es decir la probabilidad de ser propietaria de un negocio en zonas rurales, los coeficientes B negativos disminuyen la razón de Momios, la probabilidad de ser empresaria.

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

La capacidad de emprendimiento de la mujer en el mundo rural es inferior a la del hombre, estando condicionada por las cargas familiares, aunque se observa que a medida que la mujer tiene mayor formación académica es más proactiva a montar su propio negocio, pues es más consciente de su precariedad laboral.

Existe en el mundo rural una segregación horizontal: referente a la feminización en hostelería, comercio y limpieza y la masculinización en las explotaciones agrarias, puesto que se tiende a valorar menos el trabajo que habitualmente hacen las mujeres.

Hay una infrautilización de las competencias adquiridas por las mujeres. El nivel de formación de las mujeres es mayor que el de los hombres y, sin embargo en las categorías que llevan asociada menor retribución, el porcentaje relativo de mujeres es mayor que el de hombres, mientras que en las categorías que se supone tiene una exigencia mayor de formación y están más retribuidos, el porcentaje de mujeres es menor que el de hombres. Esto significa que las competencias de las mujeres no se corresponden con su puesto de trabajo, están infrautilizadas.

La retribución de las mujeres viene marcada por el convenio en mayor proporción que la de los hombres. Ya que el convenio es un mínimo de protección para el trabajador que los pactos individuales solo pueden igualar o superar, esto supone que las mejoras individuales son mayores en el caso de los hombres. Esto coincide con la tónica general estudiada por la doctrina, que pone de manifiesto que el pacto individual y el secretismo en la retribución son factores que perjudican a las mujeres.

En términos de igualdad, la discriminación directa: algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo. Aunque la ley lo prohíbe explícitamente, esta desigualdad suele provenir de la aplicación de complementos y pluses a los hombres.

Respecto al empoderamiento, la inferior valoración del trabajo realizado por las mujeres. El hecho de que no se cobre lo mismo por trabajo de igual valor tiene que ver con la manera en que las competencias de las mujeres son valoradas en comparación con las de los hombres. Los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser menos valorados social y económicamente si son desempeñados mayoritariamente por mujeres. En el mundo rural, las mujeres se adscriben sobre todo a trabajos asociados con el ámbito, hostelería, comercio, limpieza,

mientras que los hombres están más presentes en las explotaciones agrarias y fábricas de transformación de productos agrarios.

Existe segregación en el mercado laboral: incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, su presencia mayoritaria en algunos sectores y ocupaciones tradicionalmente peor pagados, menor presencia en puestos directivos y de responsabilidad, etc. Todo ello procede, en gran parte, de la mayor carga de responsabilidad familiar que ostentan las mujeres, factor que se ve muy potenciado en el sector agrario, donde además algunos estereotipos de género desterrados de otros sectores de la sociedad permanecen aquí muy arraigados. Desde el punto de vista de la responsabilidad familiar, pues, resulta esencial en la brecha salarial la tendencia a adjudicar las responsabilidades familiares a las mujeres casi en exclusiva o en mayor medida. Esto dificulta enormemente el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar. Se producen en las mujeres abandonos del mercado de trabajo e interrupciones de carrera profesional en base a las necesidades de conciliación. Esto, a su vez, impacta negativamente en sus condiciones laborales, en el desarrollo de sus carreras profesionales y en las oportunidades de promoción. Resulta llamativo comprobar que la legislación en favor de la igualdad no distingue muchas ocasiones entre vida personal y vida familiar (y se habla sólo de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral). Esto supone equiparar para las mujeres la vida personal con la vida familiar, y restar espacio a las ambiciones personales, aficiones, participación en la vida pública, actividades colectivas, de formación, etc.

Mientras las mujeres rurales españolas no tomen conciencia de su empoderamiento y de la discriminación salarial que sufren, creen sus propias empresas y valoren el trabajo que realizan que no es una prolongación de su trabajo en el hogar y que su remuneración no es un complemento a las rentas familiares sino una parte de ellas, la brecha salarial y la discriminación laboral será un obstáculo difícil de solucionar, aunque los poderes legislativos promulguen leyes que los apoyen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, N. y Trillo, D., 2014, “Women, rural environment and entrepreneurship”, en *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 161.
- Ashenfelter, O. y Oaxaca, R., 1987, “The economics of discrimination: economists enter the courtroom”, en *American Economic Review. Papers And Proceeding*, vol. 77, núm. 2.
- Awan, A. G., 2015, “Factors effecting the rural women labour supply in agriculture sector: a case study of district Rajanpur-Pakistan”, en *Developing Country Studies*, vol. 5, núm. 1.
- Blau, F. y Kahn, L., 1996, “Wage structure and gender earning differentials: an international comparison”, en *Economica*, vol. 63.
- Buendía-Martínez, I. y Carrasco, I., 2013, “Mujer, actividad emprendedora y desarrollo rural en América Latina y el Caribe”, en *Cuadernos de Desarrollo Rural*, vol. 10, núm. 72.
- Castro, E., García, G., y Badillo, E., 2011, “La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: un enfoque de decisiones relacionadas”, en *Lecturas de Economía*, vol. 74.
- Comisión Europea, 2014, *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*.
- Díaz-Geada, A. D., 2015, “Modernizar en femenino. Algunas notas sobre el trabajo de las agentes de economía doméstica y los cambios socioeconómicos y culturales en el rural gallego del tardofranquismo”, en *Historia Actual Online*, núm. 36.
- Entrena-Durán, F., 2012, “La ruralidad en España: de la mitificación conservadora al neorruralismo”, en *Cuadernos de Desarrollo Rural*, vol. 9, núm. 69.
- European Commission, 2014, *Development in the EU Statistical and Economic Information Report 2014*. EC- Directorate-General for Agriculture and Rural Development Rural.
- Flores-Ruiz, D., Pulido-Fernández, J. I., y Sánchez-Rivero, M., 2015, “Mujer, desarrollo rural y turismo. Análisis de casos en comarcas rurales andaluzas”, en *Journal of Rural Development*, vol. 6, núm. 1-2.
- Fundación Encuentro, 2007, *Realidad productiva rural y escenarios de futuro*. Fundación Encuentro: Informe España 2007, pp. 113-191, Fundación Encuentro. Madrid.
- Gómez-Limón, J. A., Muñiz, I. A., y González, M. R., 2007, “Percepción pública del problema de la despoblación del medio rural en Castilla y León”, en *Ager: Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, núm. 6.
- Kay, C., 2009, “Estudios rurales en América Latina en el periodo de globalización neoliberal: ¿una nueva ruralidad?”, en *Revista mexicana de sociología*, vol. 71, núm. 4.

Langreo, A. y Benito, I., 2005, “La mujer en la agricultura y en el medio rural”, en *Agricultura familiar en España*, núm. 104.

Magrama, 2011, *Diagnóstico de la igualdad de género en el Medio Rural*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Madrid.

Magrama, 2013, *Medio rural: trabajando en femenino*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Madrid.

Millán, G.M., Santos, M. P. y Pérez, L.M., 2015, “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”, en *Papeles de Población*, vol. 21, núm. 84.

Recio, C., 2012, “Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, en *Revista de economía crítica*, núm. 14.

Rico, M. y García, J. M., 2009, “La contribución económica de la mujer al desarrollo del medio rural de Castilla y León: un análisis aplicado al turismo rural”, en *Anales de Estudios económicos y empresariales*, vol. 19.

Rodríguez, C. y Muñoz, J., 2015, “Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores”, en *Cuadernos de Desarrollo Rural*, vol. 12, núm. 75, disponible en <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.cdr12-75.plmc>

Román-Sánchez, Y. G. y Sollova-Manenova, V., 2012, “Mercado de trabajo y condiciones laborales de la población joven asalariada en Toluca y Mérida, 2005-2010”, en *Papeles de Población*, vol. 18, núm. 73.

Scholtus, S. C. y Domato, O., 2015, “El rol protagónico de la mujer en el desarrollo sustentable de la comunidad”, en *Apuntes Universitarios*, vol. 5, núm. 1.

Yissi, J. F. y Villagrán, P. S., 2015, “Mujer, trabajo y familia. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central”, en *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, vol. 4, núm. 35.

RESUMEN CURRICULAR DE LAS AUTORAS

María Genoveva Millán Vázquez de la Torre

Profesora titular de Econometría de la Universidad de Córdoba (España). Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Es miembro titular del Consejo Andaluz de Estadística. Ha realizado diversos estudios econométricos sobre el mercado de trabajo y la actividad turística en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Cuenta con numerosas publicaciones en revistas científicas tanto nacionales e internacionales y ha recibido varios premios de investigación.

Dirección electrónica: gmillan@uloyola.es

M^a Teresa Velasco Portero

Es licenciada en Derecho por la universidad de Córdoba, doctora en Derecho por la Universidad de Deusto desde 2001, profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social desde el año 1990, tiene numerosas publicaciones sobre el mercado de trabajo y desigualdad laboral. Ha participado en proyectos de investigación sobre el mercado de trabajo y ha sido conferenciente y profesora invitada en diversas universidades europeas y latinoamericanas.

Dirección electrónica: tevelasco@uloyola.es

Jesús Nicolás Ramírez Sobrino

Es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por ICADE Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Málaga, y Master en Dirección de Marketing y Gestión Comercial por la Escuela Superior de Gestión y Marketing (ESIC) Madrid. Es Profesor de Estadística y de Investigación de Mercados. Su actividad, en el ámbito de la investigación y la consultoría de Empresas y Administraciones Públicas. Se ha desarrollado en diversas áreas de las Ciencias Sociales, tales como marketing, estadística aplicada, econometría, etc. Es autor de libros como: *Informe Económico-Financiero de Andalucía*, *El Análisis Cuantitativo de la Economía Regional*, *Los Modelos Econométricos Regionales*, *Anuario Agrario de la provincia de Granada*. Cuenta con numerosas publicaciones en revistas especializadas sobre economía y empresa y ha colaborado en diferentes estudios y libros sobre temática empresarial.

Dirección electrónica: jramirez@uloyola.es

Artículo recibido el 7 de noviembre de 2015 y aprobado el 21 de diciembre de 2016.