

XXI CONGRESO INTERNACIONAL DE AECA

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS RESPECTO A LAS
POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL**

Rosario Pérez-Morote¹

Montserrat Núñez-Chicharro²

Carolina Pontones-Rosa³

(1) Profesora del Área de Economía Financiera y Contabilidad de la UCLM. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Plaza de la Universidad, 1 (02071) Albacete

(2) Profesora del Área de Economía Financiera y Contabilidad de la UCLM. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Ronda de Toledo (13005) Ciudad Real

(3) Profesora del Área de Economía Financiera y Contabilidad de la UCLM. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Plaza de la Universidad, 1 (02071) Albacete

Área temática: Responsabilidad Social Corporativa

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS RESPECTO A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL

Resumen

La responsabilidad social pública incluye la puesta en marcha de políticas para reducir las diferencias de género en el terreno laboral. Esta responsabilidad se hace aún más necesaria en las zonas rurales que enfrentan serios retos socioeconómicos y de sostenibilidad demográfica. Partiendo de los datos de una encuesta a los habitantes de la “España despoblada”, el trabajo identifica perfiles de mujer rural y confirma la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su percepción de la brecha de género. Asimismo, se aprecian divergencias entre sexos en relación con los factores condicionantes de la intención de emigrar y en la priorización realizada para un conjunto de medidas propuestas para mejorar la igualdad.

1. Introducción

La ley 45/2007 de Desarrollo Sostenible del Medio Rural pretende mantener el nivel de población rural, mejorar su calidad de vida y su nivel de renta de los ciudadanos que habitan dichas zonas. La falta de oportunidades laborales, de servicios e infraestructuras y sobre todo la masculinización y el envejecimiento de la población rural son los principales problemas socioeconómicos del medio y su solución constituye el objetivo de las políticas de desarrollo de la citada ley.

La mujer desempeña un papel estratégico y diferenciador en los procesos de modernización de las zonas rurales (Rodríguez, 2000; García, 2004; Nieto 2006), sin embargo el estatuto de la mujer rural de Castilla la Mancha (JCCM, 2019) en su exposición de motivos señala que *“La situación laboral de las mujeres que viven en poblaciones rurales es especialmente grave debido a numerosos factores sociales y ambientales, entre los que destacan la escasez de infraestructuras y servicios y la falta de oportunidades para incorporarse y permanecer en el mercado laboral a través de un empleo estable y de calidad. Por otra parte, los roles de género dificultan la conciliación de la vida personal, laboral y esto repercute en su escasa participación en órganos de decisión tanto laborales como locales”*.

Entre otros factores, estas condiciones laborales repercuten en el deseo de emigrar de las mujeres a otras zonas urbanas en las que se atenúen algunos de estos efectos, a pesar de que los roles de género también obstaculizan la movilidad extra-local o interterritorial en el caso de mujeres con responsabilidades familiares (Tobío, Sampedro y Montero, 2000) y además algunos autores vinculan las diferencias en el deseo de emigrar entre hombre y mujeres a una diferente valoración de los aspectos relacionados con la vida rural (Haugen & Villa, 2006; Muilu & Rusanen, 2003; Ni Laoire, 1999, 2001; Dahlstrom, 1996).

Por otra parte, Van der Ploeg and Renting (2004) señalan que las prácticas sostenibles de desarrollo rural implican nuevas relaciones de género, nuevos patrones para la división social y espacial del trabajo, nuevas identidades y formas de cooperación, es decir, trasciende a la realidad socioeconómica. Este proceso implica a las diferentes partes interesadas, tales como administraciones públicas, empresas y ciudadanía en general.

De acuerdo con Rigat-Pflaum, M. (2008) en la Unión Europea se ha consolidado el denominado Gender Mainstreaming (en adelante GM) como el enfoque general de las políticas sobre la

igualdad de género. El enfoque GM es un proceso de transformación que va más allá de los derechos individuales para la igualdad de trato y las acciones positivas para abordar las desigualdades, a través de este enfoque se trata de "identificar cómo los sistemas y estructuras organizacionales causan discriminación indirecta y alterarlos o rediseñarlos según corresponda"(Rees, 2002, pp. 46–48). Estudios previos (García, 2004; Sampedro y Camarero, 2007), han subrayado la importancia de la participación de las mujeres como motores del desarrollo sostenible rural y esto mismo ha quedado refrendado en diversas políticas públicas (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

El enfoque de género en política pública (gender oriented policy) ha sido definido como: "tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes" (OCDE, 1998).

El binomio Mujer Rural y Desarrollo Sostenible ha sido desarrollado a través de marcos legislativos y de políticas públicas responsables en diferentes ámbitos nacionales e internacionales. En esta línea El World bank (2001) señala que *"una premisa básica es que las políticas públicas y la acción pública deliberada es la principal fuente de cambio de las estructuras de género. Los gobiernos poseen una gran variedad de instrumentos para canalizar las transformaciones sociales. Sin embargo, la acción de estado requiere de una amplio apoyo de la sociedad si se quiere generar un profundo y duradero cambio"* (p. 142).

En este sentido, las instituciones públicas y las empresas deben realizar una labor fundamental como agentes transformadores de dichas relaciones. Las empresas concienciadas en materia de género pueden desempeñar un papel destacado en la promoción de la igualdad de género y en el empoderamiento de la mujer en aquellas comunidades en las que están localizadas que, a la postre, redunde en una mayor riqueza en esas comunidades. Así, los esfuerzos de las empresas en la promoción de la igualdad de género en sus operaciones se puede reforzar a través de su involucración con uno de sus grupos de interés: sus comunidades locales (GRI e IFC, 2009, p. 47). De hecho, a la hora de establecer un diálogo y una confianza con la comunidad en la que están asentadas, las empresas deberían considerar particularmente a los grupos con menos poder y más desfavorecidos, entre los que se encuentran las mujeres (IFC, 1998, p. 12).

El objetivo fundamental de este trabajo se concreta en poner de manifiesto la responsabilidad social de las instituciones públicas para, a través de la puesta en marcha de las políticas necesarias, paliar las diferencias de género que impiden a las mujeres rurales gozar de igualdad de oportunidades para el desarrollo de su vida laboral, reduciendo así su intención de abandonar su municipio de residencia. A tal fin, se expondrán y analizarán los resultados parciales de una encuesta realizada a habitantes de estas zonas. En concreto, el trabajo plantea tres preguntas de investigación:

- 1) *¿Es cierta la percepción de que las mujeres tienen mayores dificultades para su desarrollo laboral en las zonas rurales? ¿Es dicha percepción distinta entre hombres y mujeres?*
- 2) *¿Existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los factores influyentes en la decisión de abandonar los núcleos rurales?*
- 3) *¿Cuáles son las soluciones más valoradas por parte de los ciudadanos para fomentar el empleo femenino en las zonas rurales? ¿Es dicha valoración distinta entre hombres y mujeres?*

El resto de la comunicación se estructura de la siguiente forma: el segundo apartado expone los fundamentos teóricos y la literatura previa de la que se derivan las hipótesis; el tercer apartado

describe la metodología y las fuentes empleadas en la investigación; el cuarto ofrece los resultados; y el quinto las conclusiones e implicaciones prácticas.

2. Marco teórico y desarrollo de hipótesis.

2.1. Factores condicionantes de la situación laboral de la mujer en el ámbito rural.

Las condiciones sociodemográficas y económicas explican la diferenciación en el ámbito laboral de las mujeres que viven en el entorno rural. En concreto, cuestiones como la edad, el nivel de estudios alcanzado, las cargas familiares o su retribución determinan esta diferenciación.

En términos generales el primer problema es la baja tasa de actividad laboral de las mujeres en el entorno rural. No obstante, de acuerdo con Camarero (2008), la participación en la sostenibilidad económica y social del medio rural de las mujeres recae principalmente en el grupo denominado en este estudio como mujeres soporte con situación estable.

Estudios previos llevados a cabo en el ámbito nacional (Larrañaga, 2002; Gómez Bueno, 2001; Lázaro, Moltó y Sánchez, 2004) y en concreto en el medio rural (Camarero, 2006; Camarero y Sampedro, 2008; García Sanz, 2004, Langreo y Benito, 2005 y Rico y Franco, 2009), han puesto de manifiesto las diferencias en la situación laboral entre mujeres y hombres en el medio rural. Estos coinciden en señalar la precariedad del trabajo de la mujer rural caracterizado por una excesiva contratación parcial o temporal, presencia de trabajo asalariado, menor salario y una segregación horizontal y vertical. A esto se une el hecho de que las mujeres que trabajan en el medio rural sufren una doble marginación, la de ser mujer y la de vivir en una zona rural (Rico, 2011).

Entre otras causas, el envejecimiento demográfico y la falta de servicios que favorezcan la conciliación de las áreas productivas y reproductivas constituyen obstáculos relevantes en el desarrollo del trabajo de la mujer en el medio rural. No obstante, el problema mayor o quizá el más difícil de resolver, tal y como puede desprenderse de nuestro estudio (percepciones hombre-mujeres), se encuentra en la existencia de estereotipos sexistas en el ámbito laboral.

Los estereotipos de género contribuyen en gran medida a la brecha salarial entre hombres y mujeres de hecho, un 44% de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar de su hogar y su familia frente al 43% que considera que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero (COM, 2020).

Como consecuencia de lo anterior, se produce lo que Palmer (1992) denominó impuesto reproductivo¹ con la ineficiencia económica del trabajo gratuito e invisible que realizan las mujeres en el ámbito familiar que, por otra parte, resulta un elemento imprescindible de supervivencia y sostenibilidad de la sociedad. En esta línea, Little and Austin (1996) señalaron cómo la ideología de género en el ámbito rural destinaba a las mujeres el rol de cuidadoras del hogar y de la sociedad inhibiéndolas del compromiso el empleo y la política.

Por otra parte, el absentismo doméstico de los hombres contribuye a la perpetuación de dichas dinámicas incidiendo negativamente tanto en las posibilidades de las mujeres de trabajar fuera del ámbito doméstico como en las de mejorar sus condiciones laborales o de dependencia económica (Torns, 2005). De acuerdo con lo anterior, Martin and Knopoff, (1997 citado por Grosser, Moon and Nelson, 2017) pusieron de manifiesto la dependencia de las organizaciones del trabajo gratuito de las mujeres en casa como soporte y reproducción de trabajadores y por

¹ Palmer sostiene que las mujeres no son libres de moverse hacia usos más eficientes de su trabajo fuera de la economía del hogar y que los programas de ajuste estructural frecuentemente agravan la situación al imponer mayores cargas del trabajo doméstico y exacerbando la competencia en el sector informal del empleo. (Chant, 1994)

este motivo sin una corresponsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico, se seguirá racionalizando, legitimando y perpetuando las desigualdades por razones de género. Sin embargo, tal y como señala Guzmán (1997 citado por Gago y Rodríguez, 2014) la dificultad para construir una equidad de género está provocada por diferentes causas y *“algunas de ellas son el producto de la inercia de los sistemas cognoscitivos y valóricos, otras responden al rechazo de los hombres a ver afectados sus intereses en los espacios públicos y privados y otras tienen un sustrato más profundo. Se asocian al temor que generan los cambios en la identidad del otro al cuestionar la propia identidad, y a la incertidumbre sobre el propio sentido y consecuencias de las transformaciones en curso”*.

Por último, además de las diferencias de las condiciones de vida en el medio rural para hombres y mujeres, el informe de conclusiones Condiciones de Vida y Posición Social de las Mujeres en el Medio Rural (Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural, 2009), señala que las mujeres de mayor edad son las dinamizadoras de las actividades lúdicas y sociales, pero aún tienen escasa representación en los órganos de decisión política y empresarial. En cuanto al grupo de mujeres más jóvenes, sienten frustradas sus expectativas laborales, de formación, de ocio y relaciones sociales por lo que encuentran una fuerte motivación para emigrar a espacios urbanos como principal alternativa de independencia económica y social asociada al rol tradicional de ama de casa. Por lo tanto, dentro del ámbito del hogar, el género se cruza con otros ejes de diferencia e identidad como la edad y el estado civil para crear condiciones que influyen directa e indirectamente en este movimiento (Chant, 1998).

Teniendo en cuenta lo anterior y con el objetivo de dar respuesta a la primera pregunta de investigación relativa a la percepción sobre la mayor dificultad de la mujer para su desarrollo laboral, se han propuesto las siguientes dos hipótesis:

H1. Existen diferentes perfiles de mujeres condicionados por variables sociodemográficas y económicas en el ámbito rural.

H2. La percepción de que las mujeres del ámbito rural tienen más dificultades para encontrar un empleo es diferente para hombres y mujeres.

2.2. Determinantes de la intención de emigrar de las mujeres en el medio rural.

Existe una abundante bibliografía que aborda los factores que llevan a las personas a migrar de las zonas rurales a las urbanas. Estos trabajos han estudiado principalmente el impacto de variables económicas, demográficas, sociales y culturales. Castelli (2018) identificó los factores que actúan juntos para informar la decisión final individual de migrar. Estos son políticos, demográficos, socioeconómicos, ambientales y relacionados con la tecnología de la comunicación, el acaparamiento de tierras y los vínculos diaspóricos, la educación, la religión, el estado civil y la actitud personal hacia la migración. Del Rey Poveda (2007) analizó la migración en poblaciones rurales considerando las características individuales, familiares y locales de los migrantes. Según Gómez-Limón (2007), las peores condiciones de vida de las zonas rurales en comparación con las ciudades, junto con la creciente demanda de mano de obra en industrias típicamente urbanas, fueron los factores que desencadenaron el éxodo rural en España.

Además, la distribución de la población en pequeñas aldeas llevó a que la expansión de los servicios sociales en el último siglo (principalmente educación y salud) fuera mucho menor que en las áreas urbanas. La escasa disponibilidad de servicios repercute negativamente en los municipios más pequeños (Pizarro, 2012; Escribano, 2012). Granados et al. (2018) analizaron la percepción de la población rural sobre las medidas e iniciativas del sector público y privado para frenar el problema de la despoblación, al tiempo que relacionan la satisfacción con variables sociodemográficas.

En particular, la edad y el sexo son variables clave en la literatura sobre despoblación. Para Díaz (2006), la confluencia de estrategias personales y familiares difiere en hombres y mujeres y dichas estrategias son aplicadas de manera diferente por hombres (padres) y mujeres (madres). Benito (2013) se refiere a estrategias como “trayectorias de continuación” y “trayectorias de no continuación”. Los primeros se dedican a desarrollar las condiciones que permitan a los jóvenes permanecer en sus aldeas y planificar una vida allí, mientras que los segundos tienen el efecto contrario, invitando, ayudando u obligando a las personas de diferentes formas a que se produzca el abandono del medio rural. Según Camarero y Oliva (2019), muchos territorios de la España rural no han conseguido consolidar un futuro claro para los jóvenes.

Las estrategias de no continuación, desde la perspectiva de género, es decir, la falta de oportunidades laborales y las difíciles condiciones del mercado laboral rural para las mujeres, son factores desencadenantes, entre otros, de la huida de las mujeres rurales hacia núcleos urbanos, y, por tanto, de la masculinización del medio rural anteriormente mencionada. Los jóvenes rurales buscan, mediante diferentes estrategias, el abandono de la sumisión patriarcal en el seno de las familias agrarias, sumisión que tiene su expresión más relevante en el marco de las explotaciones familiares, en la condición de *ayuda familiar*. Una de las principales estrategias de abandono contrastada en lo que se denomina *huida ilustrada*² (Camarero, 2008).

Por otra parte, Chant (1998) en relación con la emigración selectiva por género indica que “existen tres cuestiones cruciales e interrelacionadas respecto a la emigración: primero, que el acceso diferenciado por género a los recursos está socialmente determinado; segundo, que las circunstancias y la organización del hogar tienen un papel fundamental que desempeñar en el proceso de negociación de recursos y decisiones migratorias; y tercero, que dentro del ámbito del hogar, el género se cruza con otros ejes de diferencia e identidad como la edad y el estado civil para crear condiciones que influyen directa e indirectamente en el movimiento”(p.9).

De acuerdo con lo anterior, las relaciones de género y la aceptación de los roles de género provoca que dicha movilidad extra-local o interterritorial del mercado laboral rural sea un obstáculo para la incorporación de las mujeres al empleo. Esto es así porque las mujeres ven restringida drásticamente su movilidad al adquirir responsabilidades familiares, de tal modo que las relaciones de género convierten la capacidad de moverse en un elemento que segmenta drásticamente las oportunidades laborales de mujeres y varones (Toribio, Sampredo y Montero, 2000).

Sobre la base teórica anterior y con el objetivo de dar respuesta a la segunda pregunta de investigación, referida a los factores influyentes en la decisión de emigrar para hombres y mujeres, se han propuesto las siguientes dos hipótesis:

H3. El deseo de emigrar de las mujeres está relacionado con variables sociodemográficas y económicas.

H4. El deseo de emigrar de los hombres está relacionado con variables sociodemográficas y económicas.

2.3. Responsabilidad social y políticas de género en el medio rural: expectativas de su ciudadanía.

² La *huida ilustrada* es una estrategia de cualificación formativa que permite dejar atrás el mundo rural/agrario, haciendo posible el ascenso social mediante el ejercicio de una ocupación o profesión cualificada. Es una estrategia vinculada a la agricultura familiar con soporte patrimonial, que ha tenido por ello una enorme importancia en el mundo rural español (Camarero, 2008)

Las políticas públicas destinadas a la mejora de las condiciones de vida y de posición social de las mujeres rurales son el resultado de la confluencia de varios pronunciamientos y marcos normativos emitidos por organismos públicos supranacionales (ONU, OCDE, Banco Mundial), europeos y nacionales, en particular en las áreas relativas al respeto de los derechos humanos (Objetivos de desarrollo Sostenible), la igualdad de género y al desarrollo rural.

En concreto, las políticas públicas de igualdad de género en España responden a las directrices, recomendaciones y planes de acción de la Unión Europea, cuya principal arma para mejorar en igualdad de género es la política GM (Grosser, 2009). Las acciones más recientes son el desarrollo del primer compromiso universal para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, la Declaración de Beijing y su plataforma de acción (NU,1995). Actualmente, la contribución de la Unión Europea ha quedado plasmada en la estrategia para la igualdad de género 2020-2025 (COM, 2020) a través de la cual se insta al Parlamento Europeo al Consejo ya los Estados miembros a adoptar diferentes medidas para promover la igualdad de género en todos los niveles en colaboración con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres, los interlocutores sociales y el sector privado.

En España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres regula la incorporación con carácter transversal de la igualdad de oportunidades a la totalidad de las Políticas Públicas, tanto estatales como autonómicas y locales. Esta ley en su artículo 30 hace referencia al principio de igualdad en la política de desarrollo rural, donde se establecen diversas medidas para transversalidad el enfoque de género y favorecer la igualdad entre varones y mujeres en el medio rural.

En relación con lo anterior, con la aprobación de la Ley 45/2007, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural, se ha elaborado una política propia adaptada a las necesidades y condiciones económicas, sociales y medioambientales de cada territorio, incluyendo todo tipo de acciones y medidas de desarrollo rural sostenible, tanto de origen nacional como comunitario.

El objetivo principal que persigue la Ley 45/2007 es el mantenimiento de la población rural a través de la mejora de su situación socioeconómica y el acceso a unos servicios públicos de calidad, poniendo especial énfasis en la incorporación de los y las jóvenes rurales al mercado laboral, fomentando la igualdad de género y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida del medio rural (Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2009).

Los instrumentos que permiten materializar los marcos normativos anteriores son los Planes Estratégicos. En el ámbito nacional, en relación con nuestro estudio, en el año 2015 se aprobó el Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural 2015-2018, cuya emergencia justificaban los datos de ocupación³ de las mujeres en el medio rural frente a la de los hombres y en consecuencia la precariedad de sus condiciones de vida en el medio rural y su deseo de emigrar.

Este abanico de políticas públicas desarrolladas en el marco de GM y su carácter prioritario y transversal liderado por la Unión Europea presentan una oportunidad para la implicación de todas las partes interesadas y, en particular, de las corporaciones.

En concreto, la responsabilidad social de las empresas desde el punto de vista de las teorías políticas se corresponde con la aceptación de las empresas de sus deberes sociales en cuanto a la participación en acciones de cooperación social y al desempeño de su poder en la sociedad de manera responsable (Velasco y otros, 2015). Entre otras, la idea anterior se desarrolla en la teoría del Contrato Social que asume la existencia de un contrato social entre la empresa y la

³ La Encuesta de Población Activa (EPA) mostraba que, para el segundo trimestre del año 2015 en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, las mujeres ocupaban un 24,8% de empleos frente a los 75,2% de hombres. (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

sociedad (Donaldson y Dunfee, 1994) y el enfoque de ciudadanía corporativa, donde la empresa es entendida como un individuo con cierta participación en la sociedad (Wood y Lodgson, 2002).

La visión actual de la RSC con perspectiva de género es la denominada Responsabilidad Social de Género (en adelante, RSG). Ésta se define desde un enfoque transversal en línea con las políticas de GM que supone reformular para las empresas la teoría de los stakeholders enunciada por Freeman (1984), según la cual las organizaciones tienen que rendir cuentas no solo a sus accionistas, sino también equilibrar los intereses de sus múltiples grupos de interés afectados por sus actividades.

Desde la perspectiva de RSG, se hace necesario analizar el impacto de las organizaciones, como miembros de la ciudadanía, con respecto a la consideración de las mujeres como miembros de la comunidad y, en particular, como empleadas (Crane, Matten and Moon, 2008).

De hecho, Las mujeres han sido reconocidas como *stakeholders* en la RSC en su categoría de empleadas, consumidoras, comunidad, proveedoras, inversoras y miembros de organizaciones civiles y sociales (Grosser, 2009). Sin embargo, hoy en día, tan solo una pequeña minoría de empresas ha comenzado a trabajar la igualdad y diversidad a través de sus programas de RSC con los *stakeholders* (Grosser y Moon, 2008).

El estudio sobre las diferencias de género en la percepción de las cuestiones relacionadas con la RSC efectuado por Calabrese, Costa y Rosati, (2016) concluye que las empresas y el gobierno deben analizar las diferencias de género en términos de expectativas y percepciones de RSC para enfocar sus inversiones y políticas en la sostenibilidad y diferenciar estratégicamente sus esfuerzos.

En línea con lo anterior, las políticas de GM aplicadas al ámbito rural y la interrelación con las políticas de responsabilidad social de las empresas en dicho entorno deben considerar en su diseño cómo son percibidas por la ciudadanía y las potenciales diferencias en cuanto a la percepción de estas entre hombres y mujeres. Tal y como apunta Peterson (2005), en algunos estudios sobre la incorporación de la perspectiva de género de las políticas públicas subyace la idea de que las relaciones de género influyen en la articulación de éstas y, a su vez, están influidas por dichas políticas.

Según lo anterior y, con el objetivo de dar respuesta a la tercera pregunta de investigación sobre la valoración de hombres y mujeres ante soluciones de política pública para el fomento del empleo femenino, se han propuesto las siguientes hipótesis:

H5. Las políticas de carácter económico dirigidas a fomentar el empleo femenino son apoyadas de igual forma por hombres y mujeres.

H6. Las políticas de carácter social dirigidas a la protección del empleo femenino son apoyadas de igual forma por hombres y mujeres.

H7. Las políticas dirigidas a fomentar la representación de las mujeres en los órganos de administración son apoyadas de igual forma por hombres y mujeres.

3. Metodología

Para la realización del trabajo se ha aplicado un muestreo aleatorio estratificado con un intervalo de confianza del 95%, una varianza de $p=q=0,5$ y un margen de error del 4,32% para la obtención de una muestra de 514 habitantes de las regiones del centro de España, consideradas como el núcleo de la denominada “España vaciada”. De ellos, 244 son mujeres y 270 hombres. Los datos se han recogido en cuatro comunidades autónomas que rodean a la capital: Aragón, Castilla y León, Castilla La Mancha y Extremadura. Esta selección viene motivada por la consideración de

que el fenómeno de la despoblación afecta especialmente a las regiones interiores del país (Sánchez, 2019). El universo poblacional en estas regiones asciende a 3.493.623 habitantes.

La encuesta se contrató a una agencia y se llevó a cabo de manera telefónica durante el mes de diciembre de 2019. La duración media del cuestionario fue de 16 minutos. Se realizó un muestreo polietápico y estratificado por grupos (afijación proporcional al tamaño de la población), con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios), y selección de las unidades finales de muestreo (individuos) mediante rutas aleatorias y cuotas de género y edad. La tabla 1 representa el procedimiento de selección de los encuestados.

Tabla 1. Estratificación de la muestra.

		Hombres	Mujeres	Total
Estratos por tamaño municipal (nº de habitantes)	<500	45	39	84
	501 – 2.000	40	43	83
	2.001-5.000	42	42	84
	5.001 - 10.000	64	64	128
	10.001 - 20.000	76	59	135
Estratos por edad	17 - 24 años	18	9	27
	25 - 34 años	29	23	52
	35 - 44 años	40	13	53
	45 - 54 años	70	69	139
	55 -64 años	58	67	125
	65 - 74 años	30	36	66
	Más de 74 años	25	27	52
Total de respondientes		270	244	514

Fuente: elaboración propia.

Se disponía de un total de 6.338 números de teléfono para la selección de la muestra. De ellos, se contactó con 4.545 individuos. Se completaron 514 entrevistas, se pospusieron 723 en curso, se rechazaron 492 por exceso de cuota y 2.816 fueron rechazadas por las personas contactadas. En este sentido, la tasa de éxito en el procedimiento de recogida de datos fue del 11,3%, mientras que la tasa de rechazo a ser entrevistado fue del 61,95%.

A partir del marco teórico de la investigación y de la literatura consultada, para el contraste de hipótesis se han seleccionado variables sociodemográficas, económicas y de opinión, así como el tamaño del municipio de residencia, recogidas en la tabla 2. En ella también se muestran los indicadores empleados para su medición, la codificación de las respuestas y la distribución de la muestra en cada uno de ellos:

Tabla 2: variables, indicadores y distribución de la muestra.

Variable	Indicador	Codificación	Tipo de variable
Probabilidad de emigrar	Intención de abandonar el lugar de residencia	Sí (23,7%). No (76,3%)	Nominal
Tamaño del municipio	Nº de habitantes	< 500 inhab. (16,3%) 501-2.000 inhab. (24,9%) 2.001-5.000 inhab. (26,26%) 5.001-10.000 inhab. (15,56%) 10.001-20.000 inhab. (16,98%)	Nominal
Edad	Edad	Jóvenes (16-34 años) (15,18%) Mediana edad (35- 65 años) (62,06%)	Nominal

		Mayores (> 65 años) (22,76%)	
Género	Género	Masculino (52,0%) Femenino (48,0%)	Nominal
Tener hijos a cargo	Tener hijos a cargo	Sí (22,03%), No (77,97%)	Dummy
Tener familiares mayores a cargo	Tener familiares mayores a cargo	Sí (16,93%), No (83,07%)	Dummy
Situación laboral	Situación laboral	Por cuenta propia (12,45%) Por cuenta ajena (34,82%) No trabaja (52,73%)	Nominal
Educación	Nivel formativo	Sin estudios (3,50%) Educación primaria (19,26%) Educación secundaria y bachillerato (53,11%) Ed. Universitaria de grado medio (10,31%) Ed. Universitaria de grado superior (13,81%)	Nominal
Nivel de ingresos	Renta	< 10.000 € (24,51%) 10.001-25.000 € (40,27%) 25.001-35.000 € (13,42%) 35.001-40.000 € (4,67%) >40.000 € (5,84%) NS/NC (11,28%)	Nominal
Satisfacción con los servicios públicos	Satisfacción con los servicios públicos	Baja (37,50%) Media (10,90%) Alta (47,50%) NS/NC (4,10%)	Nominal
Percepción de que las mujeres tienen mayor dificultad que los hombres para encontrar un empleo	Dificultad en el empleo femenino	Nada de acuerdo (19,80%) Poco de acuerdo (15,40%) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (11,70%) Algo de acuerdo (18,50%) Totalmente de acuerdo (31,70%) NS/NC (2,90%)	Nominal
Percepción de que el hecho de tener obligaciones familiares constituye una dificultad para encontrar empleo	Tener obligaciones familiares dificulta empleo femenino	Nada de acuerdo (9,50%) Poco de acuerdo (7,60%) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (8,00%) Algo de acuerdo (23,30%) Totalmente de acuerdo (48,40%) NS/NC (3,10%)	Nominal
Priorización sobre políticas económicas	Mejor políticas económicas	Nada de acuerdo (11,70%) Poco de acuerdo (6,20%) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (9,70%) Algo de acuerdo (18,10%) Totalmente de acuerdo (51,20%) NS/NC (3,10%)	Nominal
Priorización sobre políticas de protección social	Mejor políticas de protección social	Nada de acuerdo (2,70%) Poco de acuerdo (2,10%) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3,30%) Algo de acuerdo (12,60%) Totalmente de acuerdo (76,50%) NS/NC (2,70%)	Nominal
Priorización sobre presencia de las mujeres en puestos de representación	Mejor políticas para mejorar la representación	Nada de acuerdo (5,60%) Poco de acuerdo (3,70%) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (9,10%)	Nominal

		Algo de acuerdo (16,30%) Totalmente de acuerdo (63,40%) NS/NC (1,80%)	
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

Para el contraste de la H1, en primer lugar, se ha empleado el análisis univariante basado en tablas de contingencia para identificar la existencia de diferencias significativas entre la muestra de las mujeres y la muestra de los hombres. Se ha utilizado la prueba ANOVA para comprobar la diferencia entre medias. En segundo lugar, se ha llevado a cabo un análisis factorial para probar si pueden identificarse diferentes perfiles entre las mujeres que conforman la muestra. La prueba KMO y de Barlett se ha utilizado para probar la bondad del ajuste.

Para el contraste de la H2 se han construido dos regresiones logísticas binarias, tomando como variable dependiente la percepción de que las mujeres lo tienen más difícil que los hombres para encontrar un trabajo. Para el contraste de las hipótesis 3 y 4, se realizaron regresiones logísticas binarias para cada una de las muestras (mujeres y hombres respectivamente), en las que la variable dependiente fue la intención de emigrar y, como variables independientes, se emplearon características sociodemográficas y económicas. La bondad del ajuste de estos modelos se ha medido con los test Omnibus y de Hosmer y Lemeshow, que muestra la diferencia entre las observaciones y las expectativas. Se han comparado los logaritmos de verosimilitud entre el paso 0 y el 1 para determinar si el modelo mejoraba cuando se incluían las variables. El R cuadrado de Cox y Snell y el de Nagelkerke, junto con el porcentaje de la varianza total explicada por el modelo, proporcionan información sobre la validez de los modelos.

Finalmente, para analizar el nivel de apoyo de hombres y mujeres a las tres medidas de política pública planteadas, dirigidas a favorecer el empleo femenino, se ha aplicado el método clúster K-medias tomando como variable de selección cada una de las variables que representa cada tipo concreto de política. En este sentido, para el contraste de la H5 se ha utilizado como variable de selección la “Priorización de políticas de carácter económico”, para el contraste de la H6 se ha utilizado como variable de clasificación la “Priorización de políticas de carácter social” y para el contraste de la H7 se ha utilizado como variable de selección la “Priorización de políticas para fomentar la presencia de las mujeres en el puestos de representación. El test ANOVA, con un nivel de significatividad por debajo de $p < 0,05$, confirma la existencia de diferencias significativas entre los individuos que conforman los clústeres.

4. Resultados

Antes de comentar los resultados obtenidos en el contraste de cada una de las hipótesis planteadas, presentamos los resultados del análisis descriptivo de la muestra de las mujeres (244 mujeres) en comparación con la muestra de los hombres (270 hombres) y poniendo en evidencia las principales diferencias encontradas entre las dos muestras observadas.

De la muestra estudiada correspondiente a las mujeres, casi el 62% corresponde a mujeres cuya edad se sitúa entre 35 y 74 años, el 25,4% a mujeres mayores de 74 años y un 12,7% son mujeres con edad entre 16 y 34 años. El 30,7% vive en municipios menores de 2000 habitantes. Casi dos tercios (63,5%) no trabaja, y de las que lo hacen un 43% lo hace en el sector servicios. En cuanto

al nivel formativo, el 39,8% o no tiene estudios o tiene estudios primarios y tan solo un 9,8% tiene estudios universitarios superiores. El 66,5% no tiene ingresos económicos superiores a 25.000 euros. El 82,4% no tiene hijos a su cargo y el 78,7% no tiene personas mayores a su cargo. Son mujeres en las que el 76,2% no ha emigrado nunca a otros lugares de mayor población y el 78,3% no tiene intención de emigrar. Mas de dos tercios de las mujeres piensan que lo tienen más difícil que los hombres para encontrar un trabajo y el 82,5% opina que tener cargas familiares, hijos o personas mayores, también les dificulta acceder a un empleo. En cuanto a las soluciones que podrían colaborar a mejorar su situación laboral en el ámbito rural, todas son bien valoradas por las mujeres. Las medidas mejor valoradas por las mujeres son las encaminadas a su protección social durante el embarazo y la maternidad (88,3%). Las medidas enfocadas a mejorar la participación de las mujeres en órganos de administración de asociaciones y empresas del ámbito rural también son apoyadas en un (87%). Las ayudas de tipo económico dirigidas a la concesión de subvenciones o rebajas las cuotas en la seguridad social son valoradas por el (76,35%) de las mujeres rurales. Estas mujeres se encuentran divididas en cuanto a su satisfacción con la gestión general que se lleva a cabo de los servicios públicos siendo un 41,8% las que muestran una satisfacción baja, un 46,7% muestra una alta satisfacción, mientras que el 11,5% muestra una satisfacción media.

De la muestra estudiada correspondiente a los hombres, casi el 62,2% corresponde a hombres con edad entre 35 y 74 años, el 20,4% a hombres mayores de 74 años y un 17,4% son hombres con edad entre 16 y 34 años. El 34% vive en municipios menores de 2000 habitantes. De todos ellos el 43% no trabaja, y de los que lo hacen se distribuyen mayoritariamente entre los sectores primario, el segundo sector y el sector servicios (20,4%, 21,1% y 26,3% respectivamente). En cuanto al nivel formativo, el 33,6% o no tiene estudios o tiene estudios primarios y el 10,7% tiene estudios universitarios superiores. El 63,4% no tiene ingresos económicos superiores a 25.000 euros. El 73,7% no tiene hijos a su cargo y el 87% no tiene personas mayores a su cargo. Son hombres en los que el 74,4% no ha emigrado nunca a otros lugares de mayor población y el 78,3% no tiene intención de emigrar. En este caso el 51,85% de los hombres piensan que las mujeres lo tienen más difícil que los hombres para encontrar un trabajo y el 72,05% opina que tener cargas familiares, hijos o personas mayores, también dificulta a las mujeres acceder a un empleo. En cuanto a las soluciones que podrían colaborar a mejorar su situación laboral en el ámbito rural, de todas las planteadas, también todas son bien valoradas por los hombres. Las medidas mejor valoradas por los hombres son las encaminadas a su protección social de las mujeres durante el embarazo y la maternidad (92,9%). Las medidas enfocadas a mejorar la participación de las mujeres en órganos de administración de asociaciones y empresas del ámbito rural también son apoyadas en un (81,2%). Las ayudas de tipo económico dirigidas a la concesión de subvenciones o rebajas las cuotas en la seguridad social son valoradas por el (72%) de los hombres rurales. Estos individuos muestran una satisfacción alta con la gestión general de los servicios públicos del 78,8%, mientras que el 17,5% muestra una satisfacción baja y un 3,63% muestra una satisfacción media.

De la prueba ANOVA para comprobar la diferencia entre las dos muestras, mujeres y hombres, analizadas, se encuentran diferencias significativas entre ambas en lo que respecta a las variables relacionada con la situación y el sector laboral, el nivel de ingresos, el tener hijos y personas mayores a su cargo, el nivel de satisfacción general con la gestión global de los recursos públicos, el pensar que las mujeres lo tienen más difícil que los hombres a la hora de encontrar

un empleo y en cuanto a la opinión de las medidas económicas referentes a la concesión de subvenciones y rebajas en las cuotas de la seguridad social como forma de mejorar el empleo femenino en el ámbito rural.

Una vez realizado el análisis descriptivo y con la intención de dar respuesta a la hipótesis 1 “Existen diferentes perfiles de mujeres condicionados por variables sociodemográficas y económicas en el ámbito rural”, pasamos a mostrar los resultados derivados del análisis factorial, aplicado para aquellas mujeres con edad de encontrar un trabajo, es decir nos referimos al grupo de las jóvenes y de las de mediana edad. Se han obtenido tres factores a partir del método de rotación Varimax, que explican un 46,62% de la varianza. La prueba de indicador KMO y Bartlett se ha aplicado para verificar la bondad del análisis

Tabla 3. Factores derivados del análisis factorial

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales	Sumas de extracción de cargas al cuadrado	Sumas de rotación de cargas al cuadrado			
Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total
1	1,801	16,369	16,369	1,801	16,369	16,369
2	1,711	15,556	31,925	1,711	15,556	31,925
3	1,616	14,692	46,617	1,616	14,692	46,617
4	1,221	11,104	57,721			
5	1,008	9,167	66,887			
6	0,885	8,045	74,932			
7	0,752	6,838	81,77			
8	0,665	6,048	87,818			
9	0,565	5,134	92,953			
10	0,448	4,074	97,026			
11	0,327	2,974	100			

Los factores obtenidos presentan las siguientes cargas factoriales:

Tabla 4. Matriz de componentes rotados

Matriz de componente rotado ^a			
	Componente		
	1	2	3
Intención de emigrar	0,135	0,485	0,005
Tener hijos a su cargo	0,587	-0,018	0,342
Trabajar por cuenta ajena	0,779	0,127	0,036
Nivel de ingresos entre 10001-25000 euros	-0,054	0,397	0,057
Más de 40000 euros	0,511	-0,14	-0,128
Tercer sector	0,21	-0,003	0,71
Sector público	0,53	-0,003	-0,695
EDAD JÓVENES	0,055	0,859	0,099
MEDIANA EDAD	0,431	-0,66	0,182

Estudios Educación secundaria	0,087	0,142	0,519
Estudios superiores universitarios	0,441	0,286	-0,457

De los resultados obtenidos, se derivan tres factores de los que se puede deducir el perfil de las mujeres durante el periodo en el que se encuentran activas bien porque se encuentran trabajando o bien porque se encuentran en edad de encontrar un empleo. Identificamos un primer factor donde las variables con mayor carga factorial son tener hijos a su cargo (0,587), trabajar por cuenta ajena (0,779). Estas mujeres tienen un nivel de ingresos por encima de los 40.000 euros (0,511), trabajan en el sector público (0,53), son de mediana edad (0,431) y tienen estudios universitarios (0,441). Este factor explica un 16,37% de la varianza.

En el segundo factor las variables con mayor carga factorial son la edad (0,859), se trata de mujeres jóvenes, con un nivel de ingresos que no es superior a los 25.000 euros (0,397) y que muestran intención o deseo de emigrar (0,485). Este factor explica el 15,55% de la varianza.

En el tercer factor las variables que muestran una mayor carga factorial son el sector económico en el que trabajan (0,71), trabajan en el sector servicios y el nivel de estudios (0,519), se trata de mujeres con estudios de enseñanza secundaria. Este grupo lo constituyen tanto personas jóvenes como de mediana edad. Este factor explica el 14,69% de la varianza.

En este sentido la población activa femenina del ámbito rural presenta tres perfiles diferenciados:

Mujeres mejor posicionadas: son mujeres que se encuentran en una situación más favorable, que tienen hijos y un nivel económico más elevado, han cursado estudios superiores y ocupan puestos de la administración pública.

Mujeres con situación inestable: son jóvenes, con bajos ingresos y declaran su intención de emigrar.

Mujeres con situación estable: trabajan en el sector servicios, cuentan con un grado de formación medio y constituyen lo que podría llamarse la “clase media” de las mujeres en edad activa.

En base a estos resultados obtenidos podemos aceptar la primera hipótesis, advirtiéndole que existen diferentes perfiles de mujeres en función de las variables sociodemográficas y económicas del ámbito rural.

En relación con la segunda hipótesis “*La percepción de que las mujeres del ámbito rural tienen más dificultades para encontrar un empleo es diferente para hombres y mujeres*”, hemos realizado sendas regresiones logísticas binarias, tanto en la muestra de las mujeres como en la de los hombres, para poner en relación la percepción de que las mujeres encuentran más dificultades que los hombres, con las variables sociodemográficas y económicas que los definen.

En la tabla 5 pueden observarse los resultados obtenidos de las regresiones.

Tabla 5. Regresión logística binaria muestra de mujeres y muestra de hombres.

	Muestra de mujeres	Muestra de hombres
--	--------------------	--------------------

Variable	B	Variable	B
Municipios menores de 500 habitantes	0,603	Municipios menores de 500 habitantes	0,842***
Municipios de 10001 a 20000 habitantes	0,774***	Municipios de 10001 a 20000 habitantes	0,214
Tener hijos a su cargo	-0,322	Tener hijos a su cargo	-0,073
Jóvenes	1,17***	Jóvenes	-1,327***
Mediana edad	0,812***	Mediana edad	-0,045
Trabajar por cuenta propia	-0,666	Trabajar por cuenta propia	-0,692
Trabajar por cuenta ajena	-0,348**	Trabajar por cuenta ajena	-0,032
Tercer sector	-0,157	Tercer sector	-0,003
Sector público	-0,852**	Sector público	-0,08
Nunca ha trabajado	-0,842**	Nunca ha trabajado	1,192
Sin estudios	-0,407	Sin estudios	1,442**
Estudios universitarios grado medio	-0,242	Estudios universitarios grado medio	0,385
Estudios universitarios grado superior	0,512	Estudios universitarios grado superior	0,217
Menos de 10000 euros	-0,243	Menos de 10000 euros	-0,08
Más de 40000 euros	-0,354***	Más de 40000 euros	0,042
Satisfacción baja con los s.p.	-0,627	Satisfacción baja con los s.p.	0,212
Satisfacción media con los s.p.	0,36	Satisfacción media con los s.p.	-0,368
Satisfacción alta con los s.p.	-0,212	Satisfacción alta con los s.p.	-0,524**
Constante	1,012	Constante	-0,9

(***significativa $p \leq 0,01$; **significativa $p \leq 0,05$)

De los resultados obtenidos de la regresión logística realizada con la muestra de mujeres puede observarse que la opinión que éstas muestran sobre si tienen mayores dificultades para encontrar un empleo, está relacionada de manera directa con el tamaño del municipio, es decir, aquellas mujeres que viven en los municipios de mayor tamaño son las que más comparten esta idea. La variable edad ha resultado ser la más influyente en este pensamiento. Son las más jóvenes las que más comparten esta idea (1,17), también las mujeres de mediana edad (0,812). En ambos grupos está patente la opinión de que las mujeres en el ámbito rural tienen más dificultades para encontrar un empleo. El hecho de trabajar por cuenta ajena también está relacionado de manera inversa con dicha idea, es decir las mujeres que trabajan por cuenta ajena no están de acuerdo con que éstas lo tienen más difícil para encontrar trabajo. También existe una relación inversa entre el sector económico en el que se trabaja y esta opinión. Las mujeres que trabajan en el sector público opinan que no lo tienen más difícil que los hombres

para encontrar trabajo, de la misma forma que las que nunca han trabajado. Además, existe una relación inversa entre el nivel de ingresos y este pensamiento, siendo las mujeres con mayores ingresos las que opinan que éstas tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo.

En cuanto a los resultados obtenidos de la regresión logística realizada con la muestra masculina, los hombres de los municipios de menor tamaño comparten esta opinión. No ocurre lo mismo en el grupo de los hombres más jóvenes, éstos piensan que no existen esas dificultades para que las mujeres encuentren un empleo, siendo, en este caso, esta variable la más influyente (-1,327). También el nivel educativo de los hombres muestra una relación directa con este pensamiento, siendo los que no tienen estudios o tienen estudios primarios entre los que es más frecuente la opinión de que las mujeres tienen mayor dificultad para encontrar un empleo. Por último, aquellos hombres que muestran una satisfacción más alta con la gestión de los recursos públicos opinan que no es cierta esa idea de que las mujeres tienen más dificultades que los hombres a la hora de encontrar un empleo.

En este sentido, puede decirse que la percepción de que las mujeres tienen mayores dificultades para encontrar trabajo en el ámbito rural es diferente para hombres y mujeres, y se encuentra en relación con las características económicas y sociodemográficas de los individuos, siendo los factores relacionados con esta opinión, distintos para hombres y mujeres, por tanto se acepta la hipótesis 2.

Para el contraste de las hipótesis 3 *“El deseo de emigrar de las mujeres está relacionado con variables sociodemográficas y económicas”* e hipótesis 4 *“El deseo de emigrar de los hombres está relacionado con variables sociodemográficas y económicas”*, se han llevado a cabo sendas regresiones logísticas, tanto con la muestra de mujeres y con la de hombres, en la que se ha puesto en relación el deseo o intención de emigrar de los individuos con variables de tipo sociodemográfico y económico.

En la tabla 6 pueden observarse los resultados obtenidos de las regresiones.

Tabla 6

Muestra de mujeres		Muestra de hombres	
Variable	B	Variable	B
Municipios menores de 500 habitantes	0,055	Municipios menores de 500 habitantes	0,859
Municipios de 501 a 2000 habitantes	0,491	Municipios de 501 a 2000 habitantes	0,342
Municipios de 2001 a 5000 habitantes	0,844	Municipios de 2001 a 5000 habitantes	-1,096**
Municipios de 5001 a 10000 habitantes	0,56	Municipios de 5001 a 10000 habitantes	0,503

Municipios de 10001 a 20000 habitantes	-1,115**	Municipios de 10001 a 20000 habitantes	0,567
Jóvenes	3,951***	Jóvenes	3,418***
Mediana edad	1,842***	Mediana edad	1,95***
Trabajan por cuenta propia	0,006***	Trabajan por cuenta propia	-0,213***
Trabajan por cuenta ajena	-0,036	Trabajan por cuenta ajena	0,403
Estudios universitarios grado medio	0,133	Estudios universitarios grado medio	0,246
Estudios universitarios grado superior	0,5***	Estudios universitarios grado superior	0,047***
Menos de 10000 euros	-0,25	Menos de 10000 euros	-0,46
Entre 10001 y 25000 euros	-0,309	Entre 10001 y 25000 euros	0,256
Más de 40000 euros	-0,275	Más de 40000 euros	0,466
Tiene hijos a su cargo	-0,406	Tiene hijos a su cargo	-0,236
Constante	1,33	Constante	-1,103

(***significativa $p \leq 0,01$; **significativa $p \leq 0,05$)

Tanto en la muestra de mujeres como en la de hombres las variables que más influyen en el deseo o intención de emigrar de los individuos es la edad. Tanto los individuos jóvenes como los de mediana edad están dispuestos a emigrar a otras áreas poblacionales de mayor tamaño. En el caso de las mujeres, el hecho de ser joven es lo que más afecta en dicha intención por encima incluso que en el caso de los hombres (3,951 para las mujeres, 3,418 para los hombres). También el deseo de emigrar está relacionado de manera directa con la edad en el caso de los individuos de mediana edad (1,842 para mujeres, 1,95 para hombres). En cuanto al tamaño poblacional del municipio, esta variable resulta significativa, en el caso de la muestra de mujeres, en aquellos municipios de mayor tamaño mostrando una relación inversa. Es decir, las mujeres que viven en los municipios de mayor tamaño son las que muestran un menor deseo de emigrar. Lo mismo ocurre con la muestra de los hombres, aunque esta circunstancia aparece en municipios de tamaño poblacional menor. En el tramo de población de 2000 a 5000 habitantes los hombres no estarían dispuestos a abandonar sus lugares de origen, circunstancia que en el caso de las mujeres se da, pero en los municipios de mayor tamaño. En cuanto a la variable que representa la situación laboral y en concreto cuando se realiza un trabajo por cuenta propia, en el caso de las mujeres, existe una relación directa con el deseo de emigrar, mientras que en el caso de los hombres que trabajan por cuenta propia dicha relación es inversa. Esto puede venir explicado por la vinculación de los hombres que mantienen sus propios negocios en el sector primario, en donde la explotación de la tierra o del ganado vincula de una manera mucho más estrecha a los individuos con sus lugares de origen. En el caso de las mujeres, éstas muestran una mayor intención a emigrar a pesar de que su condición laboral sea trabajar por cuenta propia. Hemos de indicar que, en el caso de las mujeres, existe una proporción que trabaja por cuenta propia (10,7%), otras trabajan por cuenta ajena (37,3%) y existe un amplio porcentaje que no trabaja (52%). De las que trabajan por cuenta propia lo hacen principalmente en el sector primario, en el sector turístico o en el sector servicios (31,4%, 33,3% y 12% respectivamente). De las que trabajan por cuenta ajena, están vinculadas principalmente al sector industria, servicios, turismo

y al sector público (45.7%, 55.3%, 45.5%, 46.8%). En lo que respecta al nivel de formación, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, para el caso de los estudios superiores o universitarios se advierte una relación directa entre esta variable y el deseo de emigrar. Es decir, cuanto más alto es el nivel formativo, mayor es el deseo de emigrar de los ciudadanos.

En este sentido, hemos de decir que el deseo de emigrar de los individuos se ve afectado por variables de tipo sociodemográfico y económico, no siendo igual para hombres y mujeres. En este sentido, estos resultados nos llevan a la aceptación de las hipótesis 3 y 4.

Para contrastar la hipótesis 5 “Las políticas de tipo económico dirigidas a fomentar el empleo femenino son apoyadas de igual forma por hombres y mujeres”, hipótesis 6 “Las políticas sociales dirigidas a la protección del empleo femenino son apoyadas de igual forma por hombres y mujeres” y la hipótesis 7 “Las políticas dirigidas a fomentar la representación de las mujeres en los órganos de administración son apoyadas de igual forma por hombres y mujeres”, se ha llevado a cabo un análisis clúster mediante el método k-medias, habiéndose identificado dos clústeres claramente diferenciados para cada una de las políticas públicas por las que se ha preguntado a los ciudadanos. Esas políticas públicas hacen referencia por un lado a políticas de tipo económico referentes a la concesión de subvenciones a empresas que empleen a mujeres o la concesión de descuentos en las cuotas a la seguridad social por el hecho de contratar mujeres, esta actuación está contemplada en la hipótesis 5. En la hipótesis 6 se hace referencia a políticas de carácter social relacionadas con la protección de las mujeres rurales durante el embarazo y la maternidad. En la hipótesis 7 se hace referencia a políticas encaminadas a favorecer la participación de las mujeres en los consejos de administración de las instituciones en las que trabajan para alcanzar al menos un porcentaje de participación del 50%.

Los clústeres resultantes son los que se reflejan en la tabla 7:

Tabla 7. Análisis clúster k-medias

	Número de casos por clúster		
		Mujeres	Hombres
H5	Cluster 1	203	253
	Cluster 2	41	17
H6	Cluster 1	203	253
	Cluster 2	41	17
H7	Cluster 1	203	253
	Cluster 2	41	17
Total		244	270

La prueba ANOVA indica la existencia de diferencias significativas entre los individuos que componen la muestra.

La distribución de los individuos clasificados en los clústeres de cada una de las variables estudiadas se refleja en la tabla 8:

Tabla 8. Distribución de las variables en los clústeres identificados

	CL1Mujeres	CL1 Hombres	CL2 Mujeres	CL2 Hombres

Municipios menores de 500 habitantes	15,3	17,4	17,1	5,9
Municipios de 501 a 2000 habitantes	25,6	23,3	29,3	29,4
Municipios de 2001 a 5000 habitantes	23,6	28,5	26,8	23,5
Municipios de 5001 a 10000 habitantes	15,8	16,2	9,8	17,6
Municipios de 10001 a 20000 habitantes	19,7	14,6	17,1	23,5
Jóvenes	13,8	16,2	7,3	35,3
Mediana Edad	63,5	63,6	53,7	41,2
Mayores	22,7	20,2	39	23,5
Sí intención de emigrar	22,7	25,3	17,1	53,7
No intención de emigrar	77,3	73,9	82,9	56,1
Satisfacción Baja con los s.p.	11,3	10,3	12,2	11,8
Satisfacción Media con los s.p.	48,3	48,2	39,1	47,1
Satisfacción Alta con los s.p.	10,3	14,6	7,3	17,6
Trabajan por cuenta propia	10,3	14,6	7,3	17,6
Trabajan por cuenta ajena	31	43,9	4,9	17,6
No trabaja	58,6	41,5	87,8	64,7
Primer sector	10,3	19,4	7,3	35,3
Segundo sector	11,8	21,7	4,9	11,8
Construcción	1,5	11,5		5,9
Tercer sector	42,9	26,5	43,9	23,5
Turismo	2,5	0,8	2,4	
Sector Público	20,2	17,4	12,2	11,8
Nunca ha trabajado	10,8	2,4	26,8	11,8
NS/NC		0,4	2,4	
Sin estudios	2,5	3,6	9,8	
Educación Primaria	20,2	17,8	22	23,5
Educación Secundaria FP	23,2	26,1	29,3	11,8
Educación Secundaria FP	26,6	29,6	24,4	41,2
Grado Universitario	11,3	10,3	2,4	17,6
Estudios superiores universitarios	16,3	12,6	12,2	5,9
Menos de 10.000 €	33	23,3		
10.001-25.000 €	46,8	44,3		
25.001-35.000 €	11,3	18,2		
35.001-40.000 €	2,5	7,5		

Más de 40.000 €	6,4	6,7		
NS/NC			100	100
Con hijos a su cargo	19,2	27,3	9,8	11,8
Sin hijos a su cargo	80,8	72,7	90,2	88,2
Con personas mayores a su cargo	22,7	12,6	14,6	17,6
Sin personas mayores a su cargo	77,3	87,4	85,4	82,4
Ha emigrado	25,6	25,7	14,6	23,5
No ha emigrado	74,4	74,3	85,4	76,5
Variable de discriminación de los clústeres				
No apoyan políticas económicas	17,7	21,3	34,2	23,6
Indiferentes ante políticas económicas	6,4	13	4,9	11,8
Apoyan políticas económicas	75,8	65,6	60,9	64,7
No apoyan políticas sociales	17,7	2	7,3	0
Indiferentes ante políticas sociales	6,4	4	4,9	11,8
Apoyan políticas sociales	75,8	90,9	80,5	88,3
No apoyan políticas de representación	4,9	7,4	11	17,7
Indiferentes ante políticas de representación	9,8	5,9	15,8	11,8
Apoyan políticas de representación	80,5	85,3	75,9	70,6

En lo que respecta al primer clúster identificado en el colectivo de las mujeres, el 64,5% vive en municipios de menos de 5.000 habitantes. El 77,3% son mujeres jóvenes o mediana edad y más del 22% son personas mayores. En este grupo hay un 77,3% de mujeres que no muestran intención de emigrar, el 58,6% muestra una satisfacción media o alta con los servicios públicos que se prestan desde las administraciones. El 58,6% no trabaja y un 31% trabaja por cuenta ajena, mayoritariamente en el tercer sector y en el sector público (42,9% y 20,2% respectivamente). Sólo un 2,5% no tiene estudios y un 27,6% tiene estudios universitarios. En cuanto al nivel de ingresos el 79,8% tiene ingresos por debajo de los 25.000 euros, solamente el 8,9% tiene ingresos por encima de los 35.000 euros. Casi un 20% y un 22,7% argumenta tener hijos y personas mayores a su cargo. De todas ellas, un 25,6% ha emigrado a otros lugares de mayor tamaño. En cuanto a la opinión que les merecen las políticas públicas, el 75,8% valoran de igual forma la adopción de políticas de tipo económico y de carácter social para favorecer el empleo femenino, pero sobre todo consideran que deberían ponerse en marcha políticas que refuercen la representación femenina en los órganos de gobierno de empresas e instituciones (80,5%).

En lo que respecta al segundo grupo identificado en el colectivo de las mujeres el 73,2% habita en municipios de menos de 5.000 habitantes. En este clúster el grupo de los jóvenes es tan solo del 7,3%, siendo la representación de las personas mayores del 39%. Se trata de mujeres más arraigadas al territorio dónde un 82,9% no está dispuesto a emigrar. Muestran una menor

satisfacción en relación con los servicios públicos prestados respecto al clúster anterior (46.4% muestra media y alta satisfacción). De todas ellas, un 87,8% no trabaja. El porcentaje de población sin estudios es mayor que en el clúster 1 (9,8%) y únicamente hay un 14.6% que tiene estudios superiores. Este grupo no da información sobre su nivel de ingresos alegando su conocimiento. La mayor parte no tiene hijos ni personas mayores a su cargo (90,2% y 85.4% respectivamente). Un 85,4% no ha emigrado nunca a otros lugares.

Respecto a las políticas públicas hemos de remarcar que, aunque un 60,9% apoya el hecho de que se instauren medidas de tipo económico a favor del empleo femenino, existe casi un 40% de mujeres que se muestran en contra o indiferentes a favor de estas medidas. Este grupo se muestra más a favor de las políticas sociales encaminadas sobre todo al fomento y protección de la maternidad (80,5%). Por último, apoyan con menor rotundidad que las mujeres del clúster 1 las políticas encaminadas a reforzar la presencia de las mujeres en los órganos de representación de empresas e instituciones (75,9%).

Respecto al primer clúster identificado en el colectivo de los hombres, el 69,2% vive en municipios de menos de 5.000 habitantes. El 79,8% son hombres jóvenes o mediana edad y más del 20% son personas mayores. En este grupo hay un 73,9% de mujeres que no muestran su intención de emigrar, el 62,8% muestra una satisfacción media o alta con los servicios públicos que se prestan desde las administraciones. El 41,5% no trabaja y un 43,9% trabaja por cuenta ajena, mayoritariamente en el primer, segundo y tercer sector (19,4%, 21,7% y 26,5% respectivamente). Hay un 3,6% que no tiene estudios y un 22,7% tiene estudios universitarios. En cuanto al nivel de ingresos el 67,6% tiene ingresos por debajo de los 25.000 euros, el 15,2% tiene ingresos por encima de los 35.000 euros. El 27,3% y el 12,6% argumenta tener hijos y personas mayores a su cargo. De todos ellos, un 25,7% ha emigrado a otros lugares de mayor tamaño. En cuanto a la opinión que les merecen las políticas públicas, el 65,6% aprueba la adopción de políticas de tipo económico y en mayor medida se muestran a favor de las políticas de protección social (90,9%). En cuanto a la puesta en marcha de políticas que refuercen la representación femenina en los órganos de gobierno de empresas e instituciones, un 85,3% de los hombres de este colectivo apoyan esta medida.

En lo que respecta al segundo grupo identificado en el colectivo de los hombres el 58,8% habita en municipios de menos de 5.000 habitantes, siendo el 23,5% los que viven en los municipios de mayor tamaño. En este clúster el grupo de los jóvenes es el mayoritario (35,3%) de manera que un 53,7% está dispuesto a emigrar a municipios de mayor tamaño. Muestran satisfacción en relación con los servicios públicos prestados (64,7% muestra media y alta satisfacción). De todos ellos, un 64,7% no trabaja, y de los que trabaja un 35,3% lo hace en el sector primario. Todos tienen estudios y hay un 23,5% que tiene estudios superiores. Este grupo no da información sobre su nivel de ingresos alegando su conocimiento. La mayor parte no tiene hijos ni personas mayores a su cargo (88,2% y 82,4% respectivamente). Un 76,5% no ha emigrado nunca a otros lugares.

Respecto a las políticas públicas hemos de remarcar que un 64,7% apoyan el hecho de que se instauren medidas de tipo económico a favor del empleo femenino. Este grupo se muestra más a favor de las políticas sociales encaminadas sobre todo al fomento y protección de la maternidad (88,3%). Por último, este grupo ha sido el que apoya en menor proporción que las

mujeres del clúster 1 las políticas encaminadas a reforzar la presencia de las mujeres en los órganos de representación de empresas e instituciones (70,6%).

Para sintetizar, procedemos a nombrar los cuatro clústeres identificados con el fin de poder aglutinar en dichos nombres sus características.

El clúster 1 del colectivo de las mujeres corresponde a mujeres jóvenes y de mediana edad, que trabajan sobre todo en el sector terciario y sector público, dónde su nivel de ingresos es inferior a los 25.000 euros. Un 22,7% muestra su intención de emigrar. Este grupo apoya los tres tipos de políticas para favorecer el empleo femenino, pero sobre todo consideran que dichas políticas deben ir orientadas a fomentar la participación de las mujeres en los órganos de representación de las empresas.

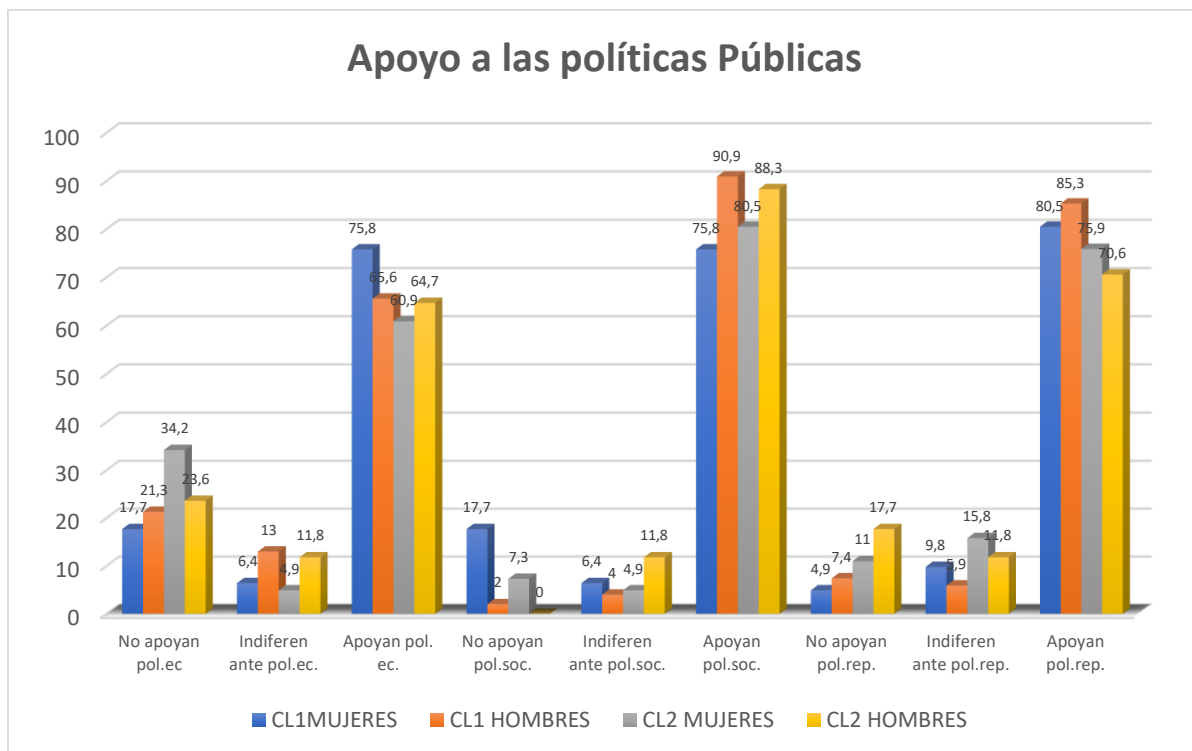
Por todos estos datos, puede deducirse que se trata de un grupo de mujeres activas, que son conscientes de que son necesarias las políticas enfocadas a la instauración de medidas económicas y sociales pero sobre todo de aquéllas encaminadas a igualar los pesos de representación entre hombres y mujeres en los órganos de dirección. A este lo identificaremos con el grupo de *“mujeres empoderadas”*.

Sin embargo, en el segundo clúster se encuentran mujeres de edad avanzada, que mayoritariamente no trabaja, que se encuentran fuertemente arraigadas al municipio, y que piensan que las principales medidas o políticas públicas deben ir encaminadas a favorecer la protección social derivada del embarazo y la maternidad. A este clúster lo identificaremos como el grupo de *“mujeres tradicionales”* dónde a pesar de que apoyan las políticas a favor del empleo femenino, consideran que es más importante apoyar el rol femenino de la maternidad.

El clúster 1 del colectivo de los hombres se corresponde sobre todo con hombres mayores y de mediana edad. La mayoría se muestran activos en los sectores primario, secundario y terciario, que piensan que principalmente las ayudas para favorecer el empleo femenino deben venir por el lado de la mejora de la protección social en lo que se refiere al apoyo al embarazo y a la maternidad. Llamaremos a este grupo *“hombres tradicionales”*.

Por último, el clúster 2 de los hombres, corresponde con los más jóvenes, que están dispuestos a emigrar y que siguen también piensan que las principales políticas para favorecer el empleo femenino deben ir dirigidas a la protección social. A este grupo le llamaremos *“hombres del futuro”*.

Gráfico 1. Clústeres resultantes del contraste de las hipótesis 5, 6 y 7.



Para concluir, todos los individuos de los cuatro clústeres están a favor de la puesta en marcha de políticas de tipo económico, social y de mejora de la representación de las mujeres en las empresas. En este último tipo de políticas, sólo las mujeres empoderadas, las remarcan como las más importantes en las que las instituciones públicas tendrían que focalizarse. Tanto los hombres más tradicionales como los más jóvenes también apoyan mayoritariamente las medidas enfocadas a la protección social, referente al embarazo y a la maternidad. Los hombres en general apoyan en menor medida las políticas de tipo económico dirigidas a la concesión de subvenciones y descuentos en la seguridad social para el empleo femenino, y además, los más jóvenes, son los que menos están a favor de implantar políticas dirigidas a mejorar la representación de las mujeres en los órganos de gobierno de las empresas e instituciones. El grupo de las mujeres más tradicionales coinciden con el grupo de los hombres en que las políticas públicas deberían ir dirigidas en mayor medida a la concesión de ayudas de tipo social.

5. Conclusiones

Como principales conclusiones del trabajo e implicaciones prácticas, cabe destacar que se identifican tres perfiles entre las mujeres del ámbito rural: *“Mujeres mejor posicionadas”*, son mujeres mejor situadas, tienen hijos y una situación económica más favorable, estudios superiores y ocupan puestos de la administración pública; *“Mujeres con situación inestable”* son jóvenes, con bajos ingresos y con intención de emigrar y; *“Mujeres con situación estable”*, que trabajan en el sector servicios, cuentan con un grado de formación medio y podrían considerarse la *“clase media”* de las mujeres en edad activa.

A su vez, la percepción de que las mujeres lo tienen más difícil que los hombres para encontrar un empleo está influida por diferentes variables de tipo socioeconómico y demográfico que son distintas para mujeres y hombres. Puede observarse cómo los hombres más jóvenes no aprecian

esta dificultad, mientras que las mujeres sí la tienen presente desde su juventud. Con ello se ha dado respuesta a la primera pregunta de investigación.

En lo concerniente a la segunda pregunta planteada, relativa a los condicionantes de la decisión de emigrar, la edad es también la variable determinante para que tanto hombres como mujeres quieran emigrar a otros municipios de mayor tamaño, siendo los jóvenes en general los que mayor predisposición muestran. Respecto al tamaño poblacional, sólo las mujeres que se encuentran en los municipios rurales de mayor tamaño estarían dispuestas a permanecer en su municipio. Por el contrario, los hombres se muestran dispuestos a permanecer para tamaños poblacionales más reducidos. También, se percibe una relación directa entre aquellos hombres que trabajan por cuenta propia y su intención de no emigrar. Asimismo, las mujeres que trabajan por cuenta ajena se declaran más dispuestas a marcharse. Una razón de estas diferencias entre hombres y mujeres puede ser que estas últimas están menos vinculadas al sector primario.

Por último, en relación con la priorización de las medidas de política pública destinadas a promover la igualdad, referidas a la tercera pregunta de investigación, se ha observado que las mujeres que trabajan prefieren incidir en la mejora de la representación femenina en los órganos de dirección de empresas e instituciones. Sin embargo, entre los hombres (de todas las edades) y en el grupo de las mujeres más tradicionales, sigue persistiendo la idea de que las medidas deben ir dirigidas a la protección social en situaciones de embarazo y maternidad, en detrimento de las políticas económicas o de mejora de la representación en los órganos de dirección.

Del análisis realizado pueden deducirse implicaciones relevantes para el diseño de las políticas públicas a aplicar por parte de las instituciones, con el fin de actuar en dos ámbitos principales y relacionados dentro del ejercicio de su responsabilidad social, como son el fomento de la igualdad laboral entre hombres y mujeres y la lucha contra la despoblación, que pone en peligro la sostenibilidad futura de buena parte del interior de nuestro país.

6. Referencias

- Adamides, G., Stylianou, A., Kosmas, P. C., & Apostolopoulos, C. D. (n.d.). *Factors Affecting PC and Internet Usage by the Rural Population of Cyprus*.
- Benito, D. (2013). Despoblación, desarraigo y escuela rural: condenados a encontrarse. (Depopulation, uprooting and rural school: condemned to come across).
- Calabrese, A., Costa, R., & Rosati, F. (2016). Gender differences in customer expectations and perceptions of corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 116, 135–149. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.100>
- Camarero, L. (2006): Mercados de trabajo rurales: Notas y reflexiones, en *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, nº 211, pp. 11-18.
- Camarero, L. (2008) "Invisibles y móviles: trayectorias de ocupación de las mujeres rurales en España". *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 7, pp. 10-33.
- Camarero, L. y Sampedro, R. (2008): ¿Por qué se van las mujeres? El *continuum* de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural? en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, no 124, pp. 73-105.
- Camarero, L., y Oliva, J. (2019). Thinking in rural gap: Mobility and social inequalities. *Palgrave Communications*, 5(1), 1-7.
- Carmona, M., García, L., (2007). Difusión del uso de Internet en España. ¿Existe una brecha digital entre Comunidades Autónomas? *Revista de Estudios Regionales*, (80), 193-228.

- Castelli, F. (2018). Drivers of migration: why do people move?. *Journal of travel medicine*, 25(1), tay040. doi: 10.1093/jtm/tay040
- Crane, A., Matten, D. and Moon, J. (2008). *Corporations and Citizenship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chant, S. (1998). Households, gender and rural-urban migration: reflections on linkages and considerations for policy. In *Environment and Urbanization* (Vol. 10, Issue 1)
- Comisión Europea (2020). COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. 152 final. Bruselas, 5 de marzo de 2020.
- Dahlstrom, M. (1996). Young women in a male periphery-experiences from the Scandinavian north. *Journal of Rural Studies*, 12(3), 259–271.
- Del Rey Poveda, A. (2007). Determinants and consequences of internal and international migration: The case of rural populations in the south of Veracruz, Mexico. *Demographic Research*, 16, 287-314. Retrieved June 30, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/26347936>
- Díaz, C. 2006. Cambios generacionales en las estrategias de inserción sociolaboral de las jóvenes rurales (No. 1102-2016-90910, pp. 307-338).
- Donaldson, T. & Dunfee, T. W. (1994). Towards a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory, *Academy of Management Review*, 19, 252-284.
- Escribano, J. 2012. El valor de los servicios educativos y sanitarios en los procesos de atracción y fijación de población en medio rural. DOI 10.4422/ager.2011.07
- Freeman, E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman.
- Gago García, C., & Rodríguez Moya, J. M. (2014). Presente de las políticas de igualdad en ámbito local de la Comunidad de Madrid. *Boletín De La Asociación De Geógrafos Españoles*, (66). <https://doi.org/10.21138/bage.1792>
- García, B. (2004) La mujer rural en los procesos de desarrollo de los pueblos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, No 55, pp. 107-120.
- Gómez Bueno, C. (2001): “Mujeres y Trabajo: Principales ejes de análisis”, en *Papers*, 63/64, pp. 123-140.
- Gómez-Limón, J. A., Muñiz, I. A., & González, M. R. (2007). Percepción pública del problema de la despoblación del medio rural en Castilla y León. *Ager: Revista de estudios sobre despoblación y desarrollo rural= Journal of depopulation and rural development studies*, (6), 9-60.
- Granados, E., Rodríguez, R. and Vilachá, L. (2018). ¿El desarrollo sostenible como estrategia para abordar la despoblación en el medio rural? Estudio de caso: Almócita. *Equidad y Desarrollo*, 1(31), 217-237. <https://doi.org/10.19052/ed.4422>
- GRI e IFC (2009). *Embedding Gender in Sustainability Reporting –A Practitioner’s Guide*. Global Reporting Initiative and International Finance Corporation.
- Grosser, K. & Moon, J. (2008). Developments in company reporting on workplace gender equality? A corporate social responsibility perspective. *Accounting Forum*, 32, 179-198.
- Grosser, K. (2009): “Corporate Social responsibility and gender equality: women as stakeholders and the European Union sustainability strategy”. *Business Ethics: A European Review*, 18(3), 290-307.
- Grosser, K., Moon, J., & Nelson, J. A. (2017). Gender, Business Ethics, and Corporate Social Responsibility: Assessing and Refocusing a Conversation. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 541-567. <https://doi.org/10.1017/beq.2017.42>
- Guzmán, V. (1997): Equidad de género como tema de debate y de políticas públicas, en *Feminismo en transición. Transición con feminismo, Memoria del Foro Internacional sobre*

- Ciudadanía, Género y Reforma del Estado*, México, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A. C., 1-16.
- Haugen, M. S., & Villa, M. (2006). Big brother in rural societies: Youth's discourses on gossip. *Norsk Geografisk Tidsskrift*, 60(3), 209–216.
 - IFC (1998). *Doing Better Business through Effective Public Consultation and Disclosure. A Good Practice Manual*. IFC, International Finance Corporation.
 - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015) Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018), Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
 - Jacobsen, J. P., Levin, L. M., & Jacobsen, J. P. (2000). The effects of internal migration on the relative economic status of women and men. In *Journal of Socio-Economics* (Vol. 29).
 - Langreo, A. y Benito I. (2005): “La mujer en la agricultura y en el medio rural”, en *Agricultura familiar en España*, pp. 104-128.
 - Larrañaga, M. (2002): *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*, Tesis doctorales, UPV/EHU.
 - Lázaro, N., Moltó, M. L. y Sánchez, R. (2004): Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado, en *Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, no 50, pp. 55-75. Valencia: Universidad de Valencia.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. Núm.71 de 23 de Marzo de 2007.
 - Ley 45/2007 de 13 de diciembre para el desarrollo Sostenible del medio rural. Boletín Oficial del Estado. Núm. 299 de 14 de Diciembre de 2013.
 - Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. Boletín Oficial del Estado. Núm. 28 de 1 de Febrero de 2020.
 - Little, J., & Austin, P. (1996). Women and the rural idyll. *Journal of Rural Studies*, 12(2), 101–111.
 - Martin, J., & Knopoff, K. (1997). The gendered implications of apparently gender-neutral theory: Rereading Max Weber. In A. Larson & R. E. Freeman (Eds.), *Women's studies and business ethics: Toward a new conversation*: 30–49. New York: Oxford University Press.
 - Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino (2009): *Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural*. Madrid: Dirección General de Desarrollo Sostenible. Secretaría de Estado de Medio Rural y Agua.
 - Muilu, T., & Rusanen, J. (2003). Rural young people in regional development – the case of Finland in 1970–2000. *Journal of Rural Studies*, 19, 295–307.
 - Naciones Unidas (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.
 - Ni Laoire, C. (1999). Gender issues in Irish rural out-migration. In: P. Boyle & K. Halfacree (Eds), *Migration and gender in the developed world* (pp. 223–237). London: Routledge.
 - Nieto, C. (2006) Las mujeres y el cooperativismo en los procesos de desarrollo local. Algunos ejemplos de la provincia de Málaga. *Documents d'anàlisi Geogràfica*, No. 47, pp. 31-52.
 - OECD (1998), *DAC Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Cooperation*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/791d5d28-en>.
 - Palmer, I. (1992): “Gender, Equity and Economics Efficiency in Adjustment on Programmes”, citado en Amorós, C. y Miguel, A. de (eds) (2007): *Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización*. Madrid: Minerva, Ed.
 - Peterson, E. (2005): Entre Trabajadoras, Cuidadoras y Empleadas Domésticas: Formando el discurso político sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España, *Congreso AECA*. Universidad Complutense de Madrid

- Pizarro, J. E. 2012. Servicios educativos y sanitarios elementales en el medio rural: percepción social e influencia sobre la calidad de vida. *Estudios geográficos*, 73(272), 35-61. <https://doi.org/10.3989/estgeogr.201202>
- Rees, T. (2002). *The Politics of Mainstreaming Gender Equality*, i gender equality”, in: E. Breitenbach, A. Brown, F. Mack- ay and J. Webb (Eds) *The Changing Politics of Gender Equality in Britain*. Palgrave, Basingstoke.
- Del Rey Poveda, A. (2007). Determinants and consequences of internal and international migration: The case of rural populations in the south of Veracruz, Mexico. *Demographic Research*, 16, 287-314. Retrieved June 30, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/26347936>
- Rico González, M. y Franco, Juárez, F. (2009). Las perspectivas de futuro de las mujeres del medio rural de Castilla y León. En: FUNDACIÓN ENCUESTRO. *Informe España 2009*. Madrid: Fundación Encuentro, 2009. 422 p.
- Rico, M. y Gómez-Limón J.A. (2011): Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. El caso del medio rural de Castilla y León, *Revista Internacional de Sociología*, 69 (1). Págs. 253-286.
- Rodríguez, P. (2000). *La mujer en el mercado de trabajo*. Málaga: Instituto de Desarrollo Regional y Consejería de Trabajo e Industria.
- Sampedro, R. y Camarero, L. (2007) Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo, *Revista Internacional de Sociología*, Vol. LXV, No 48, pp. 121-146.
- Tobío, C.; Sampedro, R. y Montero, M. (2000): La actividad laboral de las mujeres en las periferias madrileñas: discursos y prácticas. Madrid, Publicaciones de la Dirección General de la Mujer de la CAM, no 17.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Gender Mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género*. En Nueva Sociedad. 218, pp. 40-56
- Torns, T. (2005): De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, no 1, pp. 15-33.
- Van der Ploeg, J.D. and Renting, H. (2004), Behind the ‘Redux’: A Rejoinder to David Goodman. *Sociologia Ruralis*, 44: 234-242. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9523.2004.00272.x>
- Velasco, E.; Aldámiz-echeverría, C.; Alonso, M; Fernández de Bobadilla, S.; Intxaurburu, G.; Larrieta, I. (2015). La Perspectiva de Género en las iniciativas de la Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género. Págs. 23-88
[En línea: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/17079.pdf>]
- World Bank (2001). *Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*. World Bank Policy Research Report, January 2001. World Bank and Oxford University Press, New York.
- Wood, D. J. and Lodgson, J. M. (2002). “Business Citizenship: from Individuals to Organizations”, *Business Ethics Quarterly*, Rufin Series, 3, 59-94.