

DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE

El reto de la inserción laboral femenina ¹

Carmen Lozano Cabedo

Dpto. Sociología II (Estructura Social)

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

clozano@poli.uned.es

91 398 95 52

Introducción

El desarrollo sostenible se ha convertido en uno de los conceptos fundamentales que han guiado el diseño y ejecución de las políticas de desarrollo. Hay que tener en cuenta que, durante décadas, el desarrollo se había considerado como una vía de dirección única, cuya lógica contrapartida era la degradación de los recursos naturales. Este término se consolidó en 1987², con la publicación del Informe *Nuestro Futuro Común*, más conocido como *Informe Brundtland*, en el que se ponía sobre la mesa la necesidad de hacer compatible el desarrollo económico y la conservación del medio ambiente y se introducía una línea diacrónica: no comprometer el futuro de las generaciones venideras para atender a sus propias necesidades.

La consolidación de este término vino a coincidir con un cambio de rumbo en la Política Agraria Común (PAC) que pasó de concebir el medio rural como un espacio eminentemente agrario, cuya finalidad era producir alimentos para la sociedad, a la creación de un espacio multifuncional, sustentado en el fomento de la diversificación económica y en la potenciación de sus recursos

¹ Este trabajo se ha desarrollado en seno del Grupo de Investigación “Territorio, Cultura y Desarrollo” TECUDE, (SEJ-418) y ha sido financiado por los siguientes proyectos: “Nuevas iniciativas de empleo femenino en zonas de montaña andaluzas”, Centro de Estudios sobre la Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales y “Territorio, calidad e innovación: el diseño de una nueva ruralidad europea”. I+D (SEJ2007-63537/SOCI). Ministerio de Educación y Ciencia, y Fondos FEDER.

² La reflexión sobre la incapacidad del sistema para mantener un crecimiento económico ilimitado en un contexto de recursos finitos ya se puso en evidencia en 1972 en el informe del Club de Roma sobre *Los límites del Crecimiento* (Meadows et al., 1972) y en la *Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente Humano* celebrada en Estocolmo. Del mismo modo, el término *desarrollo sostenible* ya había sido utilizado en diferentes documentos relevantes.

naturales y culturales. A lo largo de este proceso, la sostenibilidad fue incorporándose a los diferentes documentos y reglamentos sobre desarrollo rural hasta pasar a ocupar un lugar preeminente tal y como pone en evidencia la Reforma de la PAC de 2003, titulada “*a favor de una agricultura sostenible*”.

Con todo, y a pesar de su uso generalizado, este concepto ha sido objeto de diversas críticas. Por un lado, se ha destacado que las razones del éxito de este concepto ha radicado en su imprecisión y flexibilidad que le permiten adaptarse a una multiplicidad de situaciones y contextos en función de la variable sobre la que se incida. Esto ha llevado a que el concepto fluctúe entre dos grandes polos de referencia como son el crecimiento y el desarrollo. El primero da prioridad al crecimiento económico, introduciendo la dimensión ecológica como factor correctivo, mientras que el segundo da mayor importancia al equilibrio medioambiental considerándolo como el eje estratégico al que deben supeditarse los demás elementos. En este sentido, la ambigüedad en torno a qué se puede considerar como “necesidad” y qué es lo que debe sostenerse o mantenerse otorga a los gobiernos un amplio margen para adherirse a la corriente de protección del medio ambiente sin que ello implique la adopción de ningún tipo de compromiso (Garrido, 2000).

Por otro, se ha puesto de relieve que dicho tema ha quedado reducido a dos ejes: la dimensión económica y la dimensión ambiental, soslayando otras esferas importantes como la social que ha sido, en muchos casos, considerada como una externalidad o una consecuencia del desarrollo económico. Esta cuestión adquiere, sin embargo, cada vez mayor importancia sobre todo en ámbitos rurales ya que, a pesar de los múltiples programas de desarrollo que se vienen implementando desde la creación de la Iniciativa Leader en 1991, éstos siguen marcados por la despoblación, el envejecimiento y la masculinización de su población. En este sentido, se puede señalar que en los últimos años, la población rural ha pasado de los 13.5 millones de habitantes que había en 1950, a los 9.78 millones que hay actualmente. Esta tendencia continúa, pues el medio rural continúa perdiendo población pero se trata de un despoblamiento selectivo porque los que marchan son los jóvenes y, sobre todo, de las mujeres jóvenes.

Las mujeres han sido las que más han emigrado de los territorios rurales buscando alternativas a un contexto en el que su trabajo queda invisibilizado y en el que su ámbito de decisión e influencia queda reducido a la esfera de lo privado y lo doméstico (Camarero *et al.*, 1991). Ello ha propiciado una tendencia a la masculinización que, aunque parece haberse ralentizado todavía es significativa en los municipios de menos de 2.000 habitantes, en lo que hay 107, 54 varones por cada 100 mujeres. Hay que señalar, además, que es en las cohortes de edad con mayor potencial reproductivo donde se producen mayores desigualdades, llegando al máximo en el caso de las personas entre 45 y 49 años donde la proporción es de 130,56 hombres por cada 100 mujeres. Camarero *et al.* (2006) califican el paisaje sociodemográfico rural de la última década de «dramático»,

ya que ha aumentado el sobrevejecimiento y se ha generalizado la masculinización juvenil, propiciando un panorama de difícil reproducción de las poblaciones rurales.

Este tema no es baladí, pues según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), el 92% del territorio español es rural y en él habita el 27% de su población. Por tanto, la salida de mujeres en esas edades estratégicas posee enormes repercusiones para la sostenibilidad social de las comunidades rurales pues se reducen las posibilidades de formar parejas, lo que disminuye el número de nacimientos y, con ello, el reemplazo generacional en estas áreas.

Entre los factores que explican esta situación estaría la falta de alternativas a la actividad agraria, así como la infravaloración del papel que la mujer puede desempeñar en el ámbito laboral, generan una situación de elevado desempleo y provoca el éxodo masivo de la población más joven y con mayores niveles de formación hacia las ciudades. Por otro lado, y según señalan diversos estudios (Sampedro y Camarero, 2007), el tipo de trabajo al que pueden optar las mujeres de estas zonas es aquel que requiere una escasa o nula cualificación, es poco estable, está altamente precarizado y responde a la lógica del trabajo a tiempo parcial y temporal.

Con todo, las transformaciones operadas, en las últimas décadas en el medio rural están propiciado, como destaca Díaz Méndez (2005; 2006), un cambio en la orientación de las estrategias laborales de las mujeres rurales que ya no consideran antagónico su condición de ruralidad, con la formación y el empleo, sino que creen que estas esferas pueden compatibilizarse. Ello ha propiciado un cambio en las estrategias femeninas de inserción laboral que, en la actualidad, no pasan, exclusivamente, por el desarraigo, tal y como ocurría hace unos años, sino por el desarrollo de fórmulas que les permitan aunar su vida laboral y familiar, la vinculación con el medio rural y la autonomía personal.

“Rota la dualidad entre un mundo atrasado y aislado frente a la apertura y las oportunidades urbanas, las mujeres hoy no encuentran contradicciones entre la residencia, el trabajo y las relaciones, tres aspectos que en el pasado las remitían irremisiblemente a la ciudad y al abandono del pueblo” (Díaz, 2006: 331).

A esta transformación de las trayectorias laborales femeninas ha coadyuvado no sólo las transformaciones operadas en los espacios rurales y la mayor oferta de servicios e infraestructuras, sino también el hecho de que las mujeres rurales hayan pasado a ser colectivo de atención preferente de múltiples programas y actuaciones relativas tanto al fomento del empleo como a la promoción del desarrollo rural. Y ello a partir del diseño de una serie de proyectos orientados específicamente a la formación e inserción laboral de las mujeres rurales, así como a la dotación de herramientas que les

permitan desenvolverse en el mercado laboral de una manera efectiva en consonancia con sus expectativas y motivaciones. Se instituye así el nuevo contexto social desde el que analizar la realidad y los cambios que están afectando a la población laboral femenina en la actualidad, marcado por la aparición de una densa red de programas, acciones y medidas centradas en el fomento de la inserción laboral femenina. Unas medidas que tratan de proporcionar recursos formativos, informativos y financieros a estas mujeres para facilitar su entrada en el mercado de trabajo, pero cuya naturaleza institucional y su tendencia a la tutela y sobreprotección administrativa contrarresta, en muchos casos, las potencialidades del pretendido espíritu empresarial que se trata de potenciar (Aguilar *et al.*, 2009a).

A lo largo de este texto, se profundizará en el concepto de sostenibilidad social a partir del análisis del mercado laboral femenino en el medio rural español y, más concretamente, en los espacios rurales andaluces. Se mostrarán las luces y sombras de los proyectos de desarrollo orientados a promover la empleabilidad de estas mujeres y sus posibilidades de integración en el ámbito laboral, lo que, como hemos destacado, constituye uno de los principales factores para evitar la huida de las mujeres de los ámbitos rurales.

Género y participación laboral en el medio rural

En la actualidad, de cada 100 personas activas en el medio urbano, 43 son mujeres y 57 son hombres. Sin embargo, en el medio rural, esta cifra se reduce en el caso de las mujeres, pues sólo hay 40 activas por 60 varones. Esta situación se invierte en relación al paro, pues si según la EPA de 2008 las mujeres española suponían el 53% de la población en paro, en el medio rural alcanzaba al 56%

Es por esta razón que la inserción laboral de las mujeres rurales se ha convertido en uno de los principales ejes de actuación de los programas de desarrollo rural así como de las políticas activas de mercado de trabajo. En este esfuerzo, dichas políticas deben enfrentarse a un escenario laboral marcado por un doble condicionamiento: el género y la ruralidad (Cruces y Palenzuela, 2006).

Por un lado porque las categorías de género condicionan el modo en que se desarrollan las respectivas inserciones laborales de hombres y mujeres, los sectores concretos en los que ésta se realiza, así como las distintas posiciones dentro de la estratificación laboral, modelando, finalmente, la composición de los mercados de trabajo (Comas, 1995; Aguilar, 2001). Los condicionantes de género son determinantes a la hora de analizar la inserción laboral femenina, pues explican las trayectorias laborales de las mujeres en relación a sus ciclos vitales dentro del grupo familiar. Es decir, sus sucesivas posiciones, responsabilidades y papeles dentro del mismo, tenderán a condicionar la necesidad, la permanencia o su retirada del mundo laboral.

El trabajo como opción se convierte, así, en una característica que puede presentarse en las mujeres, algo indudablemente ajeno a la naturaleza misma de “*ser hombre*”, cuya continua disponibilidad para el trabajo constituye uno de los elementos sobre los que descansa la construcción social de la masculinidad. De ahí, la mayoritaria presencia femenina en el mercado de trabajo informal y en la economía sumergida, y la consiguiente invisibilización del trabajo femenino. La desigual posición de hombres y mujeres en el mundo del trabajo hay que entenderla, de este modo, como resultado de la interacción tanto del conjunto de conocimientos, recursos y valores que modelan sus distintas trayectorias vitales y laborales, como de las oportunidades externas que los mercados de trabajo les otorgan.

Por otro, porque estas mujeres se ven confrontadas a una realidad compuesta por unos mercados laborales rurales menos dinámicos, marcados por la temporalidad y la irregularidad y en los que disminuyen las oportunidades de que mujeres y jóvenes encuentren un empleo de calidad. A ello hay que sumar las limitaciones estructurales del medio rural español en términos de falta de infraestructuras y de acceso a los servicios, a la tecnología, a la educación, etc. Un panorama que limita las posibilidades de inserción laboral de unas mujeres que, a medida que adquieren responsabilidades familiares, ven limitado su acceso a mercados de trabajo extra-locales debido a los problemas que hay en estos espacios para disociar las actividades reproductivas de las productivas (Bericat y Camarero, 1994; Sampedro, 1996).

Esta situación se revela especialmente significativa para el caso de Andalucía donde, según el *Censo de Población y Vivienda del INE* de 2001, en los municipios andaluces de menos de 20.000 habitantes, la tasa de paro femenino se sitúa en el 36,68% superando, ampliamente, la tasa nacional para estas poblaciones, que es del 20,27%, así como la media andaluza que es del 31,07%. Los datos de esta misma fuente revelan que los municipios rurales de Andalucía tienen una tasa de actividad femenina media, de entre el 39% y el 45%, pero con niveles de desempleo muy alto, con una tasa superior al 25%.

Se trata, por tanto, de mercados laborales menos dinámicos, con un mayor peso de la economía informal, que ofrecen menos posibilidades de empleo a unas mujeres que ven limitado su acceso al mercado de trabajo extra-local, a medida que adquieren responsabilidades familiares.

La inserción laboral femenina como objetivo de las políticas de desarrollo territorial

La introducción del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones, así como la promoción de la transversalidad de género, han sido algunos de los objetivos fundamentales de la Política Comunitaria, a través de iniciativas como la “*Estrategia Marco*

Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres” y el “*Quinto Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2001-2005)*”. En esta misma línea, dicho objetivo ha sido también un eje prioritario de la política española tal y como se desprende de la aprobación de la Ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la puesta en marcha del “*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 - 2011)*” que aboga por superar la discriminación y garantizar la igualdad a partir de cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación.

Uno de los ejes fundamentales de actuación para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres ha sido el fomento de políticas de empleo. La importancia de esta cuestión propició que en 1997 se estableciera la “*Estrategia Europea del Empleo*”, política comunitaria en materia de empleo, vinculante para los Estados miembros y articulada a través de los Planes de Acción para el Empleo. En España estos Planes vienen implantándose desde 1998 desarrollando medidas específicas para impulsar la participación paritaria de las mujeres en el mercado laboral, contemplando medidas de discriminación positiva y fomentando el acceso prioritario de las mujeres a la mayoría de los programas de fomento del empleo.

El ámbito del desarrollo rural no ha sido ajeno a esta cuestión e incorporó la igualdad de género como objetivo fundamental de sus acciones a través de diversas vías. Por un lado a través del Reglamento (CE) nº 1257/1999 del Consejo, de 21 de junio de 1999, sobre ayuda al desarrollo rural, en el que se promovía: “*la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos mediante el apoyo a proyectos cuya iniciativa y ejecución corra cargo de mujeres*”, y, por otro, a través de Iniciativas Comunitarias dirigidas a la resolución de problemas concretos de las mujeres relacionados con el desarrollo rural.

La primera de estas acciones, diseñada para actuar, específicamente, sobre la inserción laboral de la mujer fue la Iniciativa NOW (1991–94), dado que su finalidad era dinamizar a las mujeres rurales, promoviendo el crecimiento de empleo mediante el desarrollo de los recursos humanos. Para ello, a lo largo de las sucesivas fases del programa, se han implementado acciones orientadas a la promoción y estructuración de las mujeres, la orientación y asesoramiento sobre empleo, la formación y la creación y subvención de empresas.

En segundo lugar, se sitúa la Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos EQUAL (2001–2006), cuyo objeto ha sido la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. En el caso de las mujeres, su intención era crear de nuevas formas

de organización del trabajo que permitieran una conciliación de la vida laboral y familiar para, de este modo, reducir las desigualdades de género y eliminar la segregación del empleo. Lo significativo de este programa es que se basaba en el enfoque LEADER, planteando un trabajo directo con las Asociaciones de Desarrollo (AD), en las que se integran agrupaciones públicas, entidades territoriales, servicios públicos de empleo, ONG, PYME e interlocutores sociales.

Por otro lado, las Iniciativas y Programas dedicados específicamente a la promoción del desarrollo rural han tenido como colectivo prioritario de atención a la mujer, y han ido incorporando en sus programas acciones concretas destinadas específicamente a la inserción laboral de población rural femenina. En primer término, habría que hablar de la Iniciativa LEADER, programa creado para luchar de forma directa contra el éxodo rural, el envejecimiento y la pérdida de empleo. El elemento específico de esta iniciativa es que su modo de actuación se sustenta en la movilización de los agentes sociales del propio entorno, empleando un enfoque territorial descentralizado a través de los Grupos de Acción Local (GAL). Lógicamente, a medida que la transversalidad de género ha ido adquiriendo importancia a nivel de la UE, esta iniciativa ha ido prestando mayor atención a este colectivo, lo que explica que, en la última fase de la misma, el LEADER + (2000-2006), se haya puesto especial atención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con un apoyo prioritario a las estrategias que cuyo objetivo sea potenciar las oportunidades de empleo de las primeras.

El éxito de la Iniciativa LEADER, caracterizada por su enfoque territorial, integrado y participativo, propició la aprobación en el caso español de un programa para dinamizar las regiones con un carácter más agrícola. Con este “Programa Operativo de Desarrollo y Diversificación Económica de zonas rurales” (PRODER), vigente para el período 1996-1999 y prorrogado como PRODER II (2000–2006), se pretendía reconocer la singularidad de tales áreas, a partir de la aplicación de un conjunto de medidas orientadas a la diversificación de las actividades económicas. Esta misma filosofía explica que, entre las acciones prioritarias de este programa, se encuentre la lucha contra la discriminación de género, al igual que la inserción laboral de las mujeres rurales.

Lo importante es que estos programas de desarrollo rural introducen una nueva forma de diseñar y ejecutar los proyectos de desarrollo, al basarse en la visión territorial, la participación de diversas entidades y la construcción de nuevos espacios de planificación estratégica del desarrollo local. Del mismo modo, la realización de estos programas ha potenciado, a nivel estatal, la participación e implicación de los distintos niveles administrativos (Diputación Provincial, Ayuntamientos, Mancomunidades) y las entidades sociales (Asociaciones, Federaciones, Grupos de Acción Local, Consorcios de Municipios) consolidado una nueva red de entidades y agentes

participantes en la implementación de medidas de desarrollo rural.

Lógicamente, este contexto de creciente intervención institucional, vinculado a la concesión de importantes dotaciones económicas, es el que ha determinado la aparición de una densa red de programas, acciones y medidas centradas en el fomento de la inserción laboral femenina. Los objetivos de esta multiplicidad de medidas se concretarán en la dotación de recursos formativos, informativos y financieros que proporcionarán a estas mujeres herramientas que les facilite su entrada en el mercado laboral. Pero no olvidemos que, al mismo tiempo, la naturaleza institucional de tales proyectos ha consolidado la importante y creciente tendencia de tutela administrativa de este tipo de acciones.

De este modo, a pesar del diseño de este marco político del desarrollo, y aunque dichas actuaciones han tratado de transformar el horizonte en el que se desenvuelven muchas de estas mujeres, podemos afirmar que sus efectos han estado mediatizados, por un lado, por la naturaleza y la gestión de estas mismas acciones y, por otro, por las determinaciones sociales del género que todavía hoy siguen pesando sobre las estrategias laborales.

¿Nuevos Yacimientos de Empleo?

Una de las principales estrategias para el fomento del empleo en las zonas rurales ha sido la identificación y potenciación de nuevos yacimientos de empleo (NYE), que han aparecido como resultado de recientes cambios demográficos y socioeconómicos: envejecimiento de la población, incorporación de la mujer al mundo del trabajo, urbanización creciente de la población, reducción de la jornada de trabajo, aumento del tiempo libre, mayor nivel de educación, cambios en los modelos de familia, o transformaciones derivadas de la toma de conciencia de los problemas medioambientales.

Los vocablos “*yacimiento*” y “*empleo*” aparecieron unidos por primera vez en 1993 en el *Libro Blanco de Delors* para responder a un marco de creciente incertidumbre en el ámbito del empleo comunitario. Fue así como se definieron los NYE en relación a sectores que contuvieran cuatro características básicas: cubrir necesidades sociales nuevas o tradicionales (anteriormente satisfechas dentro del núcleo familiar); configurarse en mercados incompletos; tener un ámbito de prestación o de producción concreto y local; y ser generadores de empleo. El informe ya identificaba 17 nuevos yacimientos de empleo englobados dentro de cuatro apartados: vida diaria; mejora del marco de vida; cultura y ocio; y protección del medio ambiente.

Las actividades ofrecidas por los Nuevos Yacimientos de Empleo constituyen, de esta forma, una oportunidad para generar empleo, para atender a nuevas expectativas ciudadanas, al tiempo que un

medio para promocionar y difundir los activos culturales o naturales del territorio. Es fácil entender que esta estrategia de promoción de nuevas vías para la generación de empleo conecte directamente con el nuevo modelo de desarrollo rural, en la medida que ambos se sustentan en la dinamización de los recursos endógenos del territorio, al tiempo que tratan de promocionar la mentalidad emprendedora, de valorizar el patrimonio local y los conocimientos locales.

Lo que nos parece significativo, en relación con el tema que estamos tratando, es que la inserción de las mujeres en estos NYE sigue condicionada por las mismas determinaciones de género que regulan el mercado de trabajo “tradicional”. Es decir, que existe una clara segregación laboral horizontal, en función de los sectores productivos, tal y como que se refleja en la Tabla 1, elaborada a partir de estudio realizado por el Instituto Andaluz de Estadística (2000) sobre los “Nuevos yacimientos de empleo en Andalucía”:

Tabla N° 1. Empleo generado por sexo en los Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía (%)

Nuevos Yacimientos de Empleo	% Mujeres	%Hombres
Servicios a Domicilio	90%	10%
Cuidado de niños	76%	24%
Sector Audiovisual	24%	76%
Desarrollo de la Cultura Local	46%	54%
Gestión del Agua	13%	87%
Nuevas Tecnologías de la Información	54%	46%
Revalorización de los espacios públicos urbanos	11%	89%
Gestión de Residuos	3%	97%
Turismo	38%	62%
Protección y mantenimiento de las zonas naturales	49%	51%

Fuente: *Instituto de Estadística de Andalucía* (2000). Elaboración propia

Los datos muestran claramente cómo las actividades tradicionalmente naturalizadas como femeninas como son los servicios a domicilio o el cuidado de niños emplean en Andalucía un 90% y un 76% de mujeres, respectivamente. Mientras que otras actividades como la gestión del agua (13%) o la revalorización de los espacios públicos urbanos (11%), tienen una presencia muy poco importante de mujeres empleadas, o casi nula como la gestión de residuos que solamente emplea el 3% de mujeres.

Es interesante destacar a este respecto que esta segregación no solo actúa en el acceso diferenciado de hombres y mujeres a determinados sectores de actividad, sino que también influye en el diseño de determinadas políticas y programas de inserción para mujeres. Ello explica que los sectores de actuación preferentes propuestos por los NYE suelen ser aquellos tradicionalmente feminizados. Las propuestas de innumerables itinerarios de formación y empleo para mujeres son prueba de ello, al plantear actividades como el cuidado de personas, la ayuda a domicilio, la elaboración artesana de distintos productos (alimentarios, cosméticos, gastronómicos), el comercio de proximidad, etc.

Con todo, hay determinados sectores que demandan creciente mano de obra con un nivel de formación medio y especializado, en los que la participación masculina y femenina es muy similar, sobre todo en aquellos relacionados con el desarrollo local, (46%), las nuevas tecnologías de la información (54%) y la protección y mantenimiento de las zonas naturales (49%).

Itinerarios de Formación y Empleo

En este nuevo contexto, definido por las políticas de desarrollo rural y por la existencia de numerosos recursos y programas de inserción laboral femenina, se han multiplicado los itinerarios para la incorporación de este colectivo al mercado de trabajo, tratando de conducirlos, especialmente, hacia esos Nuevos Yacimientos de Empleo. Uno de los ejemplos más claros de esta tupida red de iniciativa de apoyo y promoción del empleo femenino son los *Talleres de Empleo*. Se trata de programas que persiguen la cualificación y profesionalización, alternando la formación y la práctica profesional, mediante el desarrollo de tareas de acompañamiento e inserción. Lo distintivo de estos talleres, y lo que hace que la participación en los mismo sea elevada, es que, las alumnas-trabajadoras son contratadas por la entidad promotora durante el tiempo de realización del mismo, percibiendo una retribución salarial.

Sin embargo, y a pesar de las múltiples sinergias positivas que la aplicación de estos programas han generado en los mercados laborales femeninos de los espacios rurales, queremos poner de relieve algunas de las limitaciones que, desde nuestro punto de vista, poseen estas iniciativas (Aguilar *et al.*, 2009b). Unas restricciones que refieren, sobre todo, al tipo de trabajo generado dado que éste, ya sea bajo la forma de cooperativa de trabajo asociado, de emprendedoras-empresarias, o de prácticas en empresa, termina por compartir las siguientes características:

- Complementariedad: La actividad realizada dentro de este tipo de experiencias es complementaria al desarrollo de las obligaciones domésticas y familiares de las mujeres participantes.

- Movilidad: Debido al escaso margen de movilidad del que disponen, por lo general, las mujeres, las actividades realizadas tienen un marco de acción reducido al ámbito local.
- Autonomía económica: Este tipo de actividades no constituyen una fuente de ingresos que asegure una autonomía económica de las trabajadoras, lo que refuerza el carácter complementario de estas actividades.
- Temporalidad / Durabilidad: El trabajo producido por estos itinerarios de inserción tiene una escasa durabilidad. Por un lado, la continuidad en el puesto de trabajo, tras un periodo de prácticas, es muy escasa, mientras que las iniciativas de autoempleo tienen una temporalidad dependiente de la tutela institucional.
- Dependencia Institucional. Este tipo de iniciativas adolece de una fuerte dependencia institucional, ya que son estas entidades las que promueven y controlan dichos procesos. Evidentemente, la sobreprotección administrativa de estas iniciativas de empleo sitúa a las participantes en un mundo laboral irreal, con escasas salidas laborales en su contexto social y ajeno a las necesidades del mercado laboral de la zona, lo que avoca a la desaparición de la iniciativa empresarial en el momento en que el apoyo institucional y financiero disminuye.

La consecuencia de esta situación es la dispar relación entre esfuerzos y resultados económicos reales. Ello supone que, a pesar de la cantidad de programas y ayudas implementados en el ámbito rural para fomentar el empleo femenino, lo cierto es que tales acciones alcanzan un escaso éxito en cuanto a creación de empresa y puestos de trabajo. No obstante, para entender el desajuste que existe entre la elevada participación en los mismos y sus escasos resultados hay que destacar que las ventajas comparativas de este tipo de programas se extienden mucho más allá de mero valor económico, para situarse en una multiplicidad de factores positivos de distinta naturaleza.

En primer lugar, estos proyectos de inserción constituyen “*espacios de aprendizaje*”, dentro de los cuales las participantes pueden acercarse al conocimiento de esta nueva red de recursos, compleja y confusa, y aprender a trazar sus trayectorias laborales en función de las posibilidades que dicha red les ofrece. Sin embargo, no hay que olvidar que muchas mujeres realizan estos talleres como un medio para percibir un salario durante un tiempo concreto, y no como una plataforma para constituir una iniciativa empresarial. La consecuencia de este proceso será la asimilación de estos itinerarios de formación y empleo a la estrategia familiar, como un complemento temporal de renta, constituyendo la realización del curso un objetivo en sí y no un vehículo para la integración en el mercado de trabajo de permanente y en sectores de carácter formalizado.

En segundo lugar, estos itinerarios cumplen una importante función como “*espacios de sociabilidad*”. Es decir, la participación en tales programas responde a otras expectativas que se sitúan en el ámbito de la sociabilidad y que, en numerosos casos, constituyen un vehículo singular e idóneo

para el encuentro entre mujeres de diferentes poblaciones y con escasa movilidad. En este sentido, este tipo de formación las inserta en nuevas redes sociales, más allá del entorno doméstico y vecinal, uno de los valores emanados de la participación en dichos talleres, especialmente apreciado por esta población femenina (Aguilar y Lozano, 2008).

En tercer lugar, una de las consecuencias más notorias de estos programas y políticas de desarrollo ha sido el fortalecimiento y la consolidación del tejido social, no sólo en lo referente a la creación de distintos tipos de asociaciones, sino a la conformación de una estructura sólida de las mismas. La constitución de federaciones de asociaciones de mujeres y de consejos (comarcales, provinciales y autonómicos) de la mujer es prueba de este florecimiento sin precedentes en estas zonas rurales.

Por tanto, y al margen de los resultados en lo referente a la capacitación y la creación de empleo femenino, el incremento del capital social del colectivo de mujeres ha sido uno de los logros indiscutibles de la aplicación de estos programas.

Programa de Empleo Femenino y Cultura Empresarial

La figura del emprendedor constituye uno de los paradigmas del proceso de fomento del empleo rural, dado que forma parte de la nueva apuesta de las políticas de desarrollo por activar las economías locales, cumpliendo así el doble objetivo de fijar a la población y abordar el problema de paro estructural al que se enfrentan una parte importante de los territorios rurales españoles.

En el caso de la población femenina, este tipo de experiencias se han centrado en el fomento de iniciativas de apoyo al autoempleo, así como en la estructuración del colectivo de mujeres trabajadoras a través de la promoción del asociacionismo. Aunque son abundantes las experiencias llevadas a cabo en este sentido, hay que señalar que la implementación de este tipo de programas específicos encierra una dificultad adicional, en la medida en que tratan de modificar los condicionamientos de género y las representaciones sociales respecto al trabajo, muy vigentes en estos contextos rurales y en las propias participantes. Desde esta perspectiva, la adquisición de una cultura emprendedora no sólo supone, para las mujeres, un medio para lograr su autonomía económica y laboral, sino también una manera de enfrentarse con la construcción social del trabajo vinculada al género que, frecuentemente, tiende a obstaculizar el desarrollo de estas iniciativas.

Pensamos que ésta es una de las razones por las que la estrategia de fomento de la cultura emprendedora han tenido un escaso éxito de participación, hasta el momento, pues este tipo de programas, al contrario que los itinerarios de inserción, son difícilmente adaptables a las estrategias

económicas familiares sin que conlleven un cambio en la atribución de roles dentro del núcleo familiar.

Del mismo modo, la naturaleza de los programas de fomento de la cultura emprendedora requiere unas altas dosis de motivación del trabajo, autoestima y empoderamiento de las participantes, por lo que, para la obtención de resultados visibles, se necesita de un tiempo de aplicación muy dilatado. A este respecto, consideramos que la escasez de logros a corto plazo suele ser otra de las causas de su relativo éxito, ya que, desde las redes institucionales que gestionan estos programas, se han priorizado los programas con resultados más visibles en menos tiempo, relegando estos otros a un segundo plano, sin proporcionarles el tiempo de vigencia suficiente para obtener resultados satisfactorios y maduros.

Para explicar esta situación, no podemos olvidar que el valor político de este tipo de iniciativas ha ido aumentando en la misma medida que los programas de desarrollo rural se iban consolidando como parte esencial de la agenda política. Hay que entender que el nuevo contexto rural, enmarcado por las políticas de desarrollo, ha llegado a consolidar una nueva estructura institucional de planificación y gestión del desarrollo. Mediante su participación en esta estructura, dichas entidades han ido adquiriendo nuevas cuotas de poder, aunque éste dependerá, en gran medida, de una gestión visible y favorable de la amplia gama de iniciativas y fondos económicos destinados al desarrollo rural.

La proliferación, en las zonas rurales andaluzas, de los distintos tipos de itinerarios de formación retribuidos para mujeres (escuelas taller y talleres de empleo), pero el escaso desarrollo de los programas de fomento de la cultura empresarial, en los que, generalmente, no se percibe un sueldo, es una muestra de la prioridad que se otorga a aquellas iniciativas que otorgan un mayor rédito político, en tanto que consiguen unos resultados visibles a corto plazo para la población.

Conclusiones: expectativas laborales y nuevos retos políticos

Aunque es indudable que la participación laboral femenina ha sido un hecho constante entre las clases trabajadoras, y no un fenómeno reciente como se repite, a veces en exceso, es verdad que, en términos generales, la creciente feminización de la población activa es una realidad ya incuestionable. Una tendencia que marca tanto la composición de los mercados laborales en los países desarrollados, como la misma evolución de las representaciones sociales sobre el trabajo de la mujer, que han pasado de un modelo dominante marcado por la opcionalidad, hacia otro en el que se combinan dedicación profesional y obligaciones familiares.

Lo interesante es que, si analizamos la lógica que rige la composición de estos mercados

laborales, constataremos que esta nueva dinámica no ha conseguido anular los mecanismos de construcción social de la discriminación. De este modo, las limitadas expectativas de empleo de las zonas rurales, las terminan situando en aquellos sectores que requieren de una escasa o nula cualificación y realizando trabajos poco estables, a tiempo parcial, temporales y altamente precarizados.

Desde estas premisas consideramos que las principales vías de mejora del panorama de inserción de las mujeres rurales al mercado de trabajo deben contemplar cuatro aspectos fundamentales:

- Una formación homologada y de calidad, que supone el único medio para superar la infravaloración de las profesiones “*feminizadas*” y constituye la vía para profesionalizarlas frente a la oferta informal o sumergida.

- Una formación diseñada en base a las especificidades del territorio y abierta a todos los sectores de actividad potencial del mismo, lo que tenderá a mejorar la situación actual de segregación laboral basada en el género. En este sentido, se ha podido constatar cómo los Talleres de Empleo que se han diseñado con un carácter endógeno, en sectores escasamente desarrollados pero con potencialidad en el territorio, los que han fraguado en la constitución de empresas y/o cooperativas.

- El apoyo a las emprendedoras y el fomento de la cultura empresarial de las mujeres, lo que supone un marco adecuado de trabajo para enfrentar los condicionamientos de género. La potenciación de este tipo de programas adquirirá por ello una importancia esencial en el diseño de futuras intervenciones.

Creemos que la consolidación de una nueva red de recursos e instituciones implicadas en el contexto rural en la inserción laboral de las mujeres ha sido positiva, por cuanto ha multiplicado las oportunidades de tutela y acompañamiento tanto para la puesta en marcha y consolidación de las iniciativas, como para dotarlas del apoyo financiero y administrativo necesario. De este modo, las características actuales de esta red institucional permiten suavizar el doble condicionante asociados a la mujer y a la ruralidad que modela su acceso al mercado de trabajo.

Parte del camino está ya andado, pero es evidente que persisten todavía ciertas limitaciones derivadas, por un lado, de la falta de maduración en la aplicación de la perspectiva de género a sus intervenciones y, por otro, del creciente valor político que estos programas suponen para la gestión pública.

Creemos, en este sentido, que los nuevos Programas de Desarrollo Rural, ante el horizonte 2013, tendrán como reto seguir enfrentándose a la problemática de las mujeres rurales y a los obstáculos que éstas encuentran para su integración en el mercado de trabajo. Su oportunidad será la de incorporar, dentro de las medidas correctoras, los condicionamientos ideológicos que rigen la situación de las mujeres rurales en la actualidad. Pensamos que éste es el único camino posible para que los objetivos finales de este tipo de iniciativas terminen por tener una incidencia real.

Bibliografía

- AGUILAR, E. (2001): "Trabajo e Ideología de Género en la Producción Doméstica", *Etnográfica*, 5(1), pp. 25-46.
- AGUILAR, E.; LOZANO, C., MORENO, I. y PÉREZ, A. (2009a), "Entre la tradición y la innovación: políticas de empleo femenino y desarrollo rural", en *Sociología del Trabajo*, Nº 65, pp.
- AGUILAR, E.; PÉREZ, A.; LOZANO, C. y MORENO, I. (2009b), "Políticas de empleo femenino y desarrollo rural", en *Agricultura familiar en España 2009*, pp. 169-179.
- CAMARERO, L.; SAMPEDRO, R. y VICENTE-MAZARIEGOS, J. (1991), *Mujer y ruralidad: el círculo quebrado*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CAMARERO, L. A.; CASTELLANOS, M. L.; GARCÍA, I. y SAMPEDRO, R. (2006): *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- COMAS D'ARGEMIR, D. (1995): *Trabajo, género, cultura: las construcciones de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria e Institut Català d'Antropologia.
- CRUCES, C. y PALENZUELA, P. (2006): "Emprendedoras rurales en Andalucía. Posibilidades y límites de sus estrategias", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp. 239-305.
- DÍAZ MÉNDEZ, C. (2005): "Aproximación al arraigo y al desarraigo femenino en el medio rural: mujeres jóvenes en busca de una nueva identidad", *Papers*, 75, pp. 63-84.
- (2006): "Cambios generacionales en las estrategias de inserción sociolaboral de las jóvenes rurales", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp. 307-338
- GARRIDO, F. E. (2000), *La cuestión ambiental en agricultura: actores sociales y política agroambiental en España*. Málaga: Analistas Económicos de Andalucía.
- MEADOWS, D. H. (1972), *Los límites del crecimiento: informe al Club de Roma sobre el predicamento de la humanidad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- SAMPEDRO, M. R. (1996): *Género y ruralidad: las mujeres ante el reto de la desagrarización*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SAMPEDRO, M. R y CAMARERO, L. A. (2007): "Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo", *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 4, pp. 121-146.