



Políticas de empleo femenino y desarrollo rural

Encarnación
Aguilar,
Alberto Pérez,
Carmen Lozano e
Ignacio L. Moreno
Universidad de
Sevilla¹

El género constituye uno de los elementos sustantivos de las desigualdades sociales y, por tanto, sirve de base para la segmentación laboral; es decir, en la medida en que las categorías de género propician la adquisición de determinadas cualificaciones, el género condiciona el modo en que se desarrollan las respectivas inserciones laborales de hombres y mujeres y los sectores concretos en los que tal inserción se realiza, así como las distintas posiciones dentro de la estratificación laboral.

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, pero que en el caso de los hombres su 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.

Evidentemente, tales condicionantes van a adquirir aspectos diferenciales en el medio rural, en un contexto caracterizado por una serie de limitaciones estructurales derivadas de la falta de infraestructuras y de la falta de acceso a los servicios, a la tecnología y a la educación. Esta situación se revela especialmente significativa para el caso de Andalucía donde, según los datos de la Encuesta de Población Activa de 2005, la tasa de paro masculino alcanza el 10,27% y el femenino un 19,45%. De modo que la diferencia entre ambos (9,18%) duplica la diferencia media a escala nacional (5,11%) y es sensiblemente superior a la de otras comunidades autónomas como Madrid (1,6%) y Cataluña (2,6%).

Este es un panorama que se agudiza en áreas

▼
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

rurales, ya que, 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 extralocal a medida que adquieren responsabilidades familiares.

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, que es poco estable, que está altamente precarizado y que responde a la lógica del trabajo a tiempo parcial y temporal.

Políticas de desarrollo rural e inserción laboral femenina

Si, como venimos afirmando, la realidad laboral de esta población femenina viene marcada por una doble determinación, relacionada con su condición de mujer y de habitante del medio rural, es fácil entender que estemos ante uno de los colectivos de atención preferente de las Políticas de desarrollo rural europeas (a partir del diseño de programas que integran, de forma transversal, la perspectiva de género) y de una compleja red institucional y de recursos orientados específicamente a la formación e inserción laboral de las mujeres rurales.

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 europea, 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 en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de España y en los distintos planes de igualdad elaborados por las comunidades autónomas.

En el ámbito del desarrollo rural, el tratamiento de género se incorporó tanto en el 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 a cargo de mujeres”, como en las distintas iniciativas comunitarias dirigidas a la resolución de problemas concretos relacionados, entre otros, con el desarrollo rural y, en especial, a la problemática de la mujer.

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



▼
En el caso de las mujeres, su intención era crear 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

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 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 la 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 este programa 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 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) consolidando 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,

▼
La inserción de las mujeres en estos nuevos yacimientos de empleo sigue condicionada por las mismas determinaciones de género que regulan el mercado de trabajo “tradicional”



informativos y financieros que proporcionarán a estas mujeres herramientas que les faciliten 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 de 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 Li-

bro Blanco de Delors, para responder a un marco de creciente incertidumbre en el ámbito del empleo en la UE. Fue así como se definieron los nuevos yacimientos de empleo 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 y 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 y 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 nuevos yacimientos de empleo sigue condicionada por las mismas determinaciones de género que regulan el mercado de trabajo “tradicional”. Es decir, que

▼
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

existe una clara segregación laboral horizontal, en función de los sectores productivos, tal y como que se refleja en el cuadro 1, elaborada a partir del estudio realizado por el Instituto Andaluz de Estadística (2000) sobre los “Nuevos yacimientos de empleo en Andalucía”.

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. 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 sólo 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 los 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 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 mismos 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. Tales restricciones se refieren, sobre todo, al tipo de trabajo generado, dado que éste, ya sea bajo la forma de cooperativa de trabajo aso-

Cuadro 1
EMPLEO GENERADO EN LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN ANDALUCÍA (SEGÚN SEXO) (PORCENTAJE)

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.



▼
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

ciado, de emprendedoras-empesarias 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, por otro, 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 conduce 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 empresas 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 del 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 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, lo que es uno de los valores emanados de la participación en dichos talleres,



▼
En el caso de la población femenina, este tipo de experiencias se ha 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



y 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 ha centrado en el fomento de iniciativas de apoyo al autoempleo, así como en la estructuración del colectivo de mujeres tra-

bajadoras 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 esta es una de las razones por las que la estrategia de fomento de la cultura emprendedora ha 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



▼
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

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 esto 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.

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. Es 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 que 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.
- > 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.



Conclusiones

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 asociado 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. ■

▼ Nota

¹ Grupo PERSES (Plan Andaluz de Investigación, Junta de Andalucía). Proyecto SEJ-418, “Territorio, calidad e innovación: El diseño de la nueva ruralidad europea”. I+D (SEJ2007-63537/SOCI). Ministerio de Ciencia e Innovación, y Fondos FEDER.

▼ Referencias bibliográficas

AGUILAR CRIADO, E. y C. LOZANO CABEDO (2008), “Femenino y tradicional: los nuevos valores de género en las estrategias económicas de desarrollo”, en A. Téllez y E. Martínez Guirao (coords.), *Investigaciones antropológicas sobre género: de miradas y enfoques*, Alicante, Universidad Miguel Hernández, pp. 81-96.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993), *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Libro Blanco, Bruselas-Luxemburgo.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA; CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS; FUNDACIÓN TOMILLO (2000), *Nuevos yacimientos de empleo en Andalucía: situación actual y potencial de crecimiento y empleo*, Sevilla, Instituto Nacional de Estadística de Andalucía.

SAMPEDRO, R y L. A. CAMARERO (2007), “Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo”, *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXV, 48. pp 121-146.