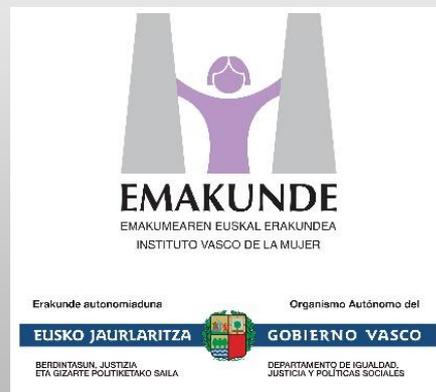


EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO  
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN  
DESARROLLO RURAL  
Y AGRICULTURA



2021

Título: “La evaluación de impacto en función del género en el desarrollo rural y la agricultura”

Edita: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer  
Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

Autoría: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

Fecha: Actualizada en junio 2021

---

## INDICE

1.	CONTEXTUALIZACIÓN .....	4
2.	ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO .....	6
	2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR .....	6
	2.2. DESIGUALDAD EN EL ACCESO A RECURSOS .....	10
	2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ..	20
	2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES .....	25
	2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD .....	28
3.	LEGISLACIÓN .....	31
4.	FUENTES DE DATOS .....	33
5.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	37

# 1. CONTEXTUALIZACIÓN

La definición del medio rural siempre ha generado debates y la ausencia de una delimitación común a nivel estatal produce que se establezcan diferencias entre las comunidades autónomas a la hora de definir qué se considera "rural".

En aras de delimitar el ámbito de aplicación de las políticas de desarrollo rural, la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) ha establecido la *zonificación rural de la CAE 2015-2020* (Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente – DDESMA, 2018). La particularidad del medio rural vasco, que se entremezcla con los espacios urbanos, muestra claras diferencias entre los municipios situados al norte, en la vertiente del cantábrico, y al sur, en la provincia de Álava.

De acuerdo a la definición empleada por el Instituto Vasco de Estadística (Eustat), se considera municipio rural a "aquel que cumpla dos de las tres condiciones siguientes, siempre que la importancia del PIB primario no sea inferior a la media de la C.A. de Euskadi (0,8%), e incluso se han incluido algunos municipios que aun cumpliendo únicamente una de las condiciones, pero dada su importancia en el sector primario y al no encontrarse muy por encima de los límites, se aconsejaba su inclusión: 1) Población < 2.500 habitantes; 2) Densidad de población < 85 habitantes/km<sup>2</sup>; y 3) Importancia del sector primario  $\geq$  10 % PIB municipal".

Según el estudio "Las mujeres en el medio rural vasco" (Comisión de Mujeres Rurales, 2016) el 49% de los municipios de la CAE son rurales y ocupan en torno al 59% de la superficie de la comunidad. En estos municipios vive un 4,7% de la población total vasca y atendiendo exclusivamente a las mujeres, sólo un 4,4% del total de mujeres de la CAE vive en el medio rural.

El sector primario, clave en la definición del ámbito rural, se caracteriza por tener una presencia sustancialmente mayor de hombres que de mujeres. La discriminación histórica que han sufrido las mujeres tiene su reflejo en la situación actual de muchas mujeres agricultoras y ganaderas. Aunque se haya dado un aumento en la proporción de mujeres titulares de explotación, ésta sigue siendo desequilibrada.

Se trata de una desigualdad que, sin embargo, no concuerda con el trabajo real que realizan las mujeres en las explotaciones agrarias, ya que en muchas ocasiones se trata de trabajos totalmente invisibilizados y no remunerados (considerando su trabajo como "ayuda familiar") y el no acceder a dicha titularidad supone quedarse fuera de todos los derechos laborales y sociales derivados de la misma. Además, las mujeres viven una situación de precariedad, caracterizada por sus jornadas parciales y sus contratos de temporalidad, que conlleva un menor ingreso de dinero y, por lo tanto, mayor vulnerabilidad frente a la pobreza.

Además, el modelo tradicional de reparto de tareas, generador de grandes desigualdades entre mujeres y hombres, es otro de los aspectos en los que es necesario incidir en el medio rural. Donde las mujeres siguen asumiendo, en muchos casos casi en exclusividad, los trabajos domésticos y de cuidado.

---

Así, se da una marcada segregación ocupacional vertical y horizontal. Con relación a la segregación vertical, los hombres se sitúan en puestos de mayor responsabilidad y con mayor cualificación. En cuanto a la segregación horizontal, las mujeres están ocupadas mayoritariamente en el sector servicios, mientras que los hombres se distribuyen de forma más equilibrada en los diferentes sectores de actividad.

En cuanto a la participación de las mujeres en los órganos de decisión del ámbito agrario, ésta es muy inferior a la de los hombres.

Por otra parte, la prevención de riesgos laborales de agricultores y agricultoras se ha centrado en aquellos aspectos que pueden dañar a la salud de los hombres, para luego generalizar sus efectos sobre mujeres y hombres, y esto puede conllevar en muchas ocasiones que las medidas y materiales preventivos propuestos no atiendan las necesidades reales de las mujeres.

En cuanto a la situación de jóvenes baserritarras, siguen reproduciéndose desigualdades entre sexos en la distribución del tiempo que hacen unas y otros, en el acceso a las explotaciones agrarias, etc.

Por lo tanto, es necesario seguir trabajando en el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en el medio rural y específicamente en la agricultura, porque las desigualdades se ven acentuadas. A pesar de las políticas y medidas puestas en marcha para lograr la igualdad de mujeres y hombres, aún quedan muchas distancias que acortar. Por eso, es necesario seguir avanzando, diseñando políticas que ayuden a superar de manera completa las desigualdades y estableciendo medidas específicas que favorezcan la igualdad.

En este sentido, es importante promover el cumplimiento de los mandatos establecidos por la legislación vigente en materia de igualdad, tanto los más generales relativos al empoderamiento de las mujeres, al cambio de valores y la introducción de la perspectiva de género en los programas y actuaciones que se desarrollen en este ámbito, como los más específicos que básicamente están dirigidos a establecer a las mujeres como titulares o cotitulares de las explotaciones, a promover actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el medio rural y a desarrollar una red de servicios sociales para atender personas dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el mundo rural.

En línea con estas directrices y debido a la necesidad de seguir estableciendo medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y particularmente con la intención de acabar con la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito agrario, en 2015 se aprobó la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras del País Vasco.

Este Estatuto parte de los derechos de las mujeres agricultoras y establece la obligación de la Administración Pública de la CAE de garantizar el ejercicio efectivo de los mismos. Se trata de una herramienta que establece, por un lado, las medidas necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sector de la agricultura y, por otro, las medidas específicas para potenciar la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos del sector.

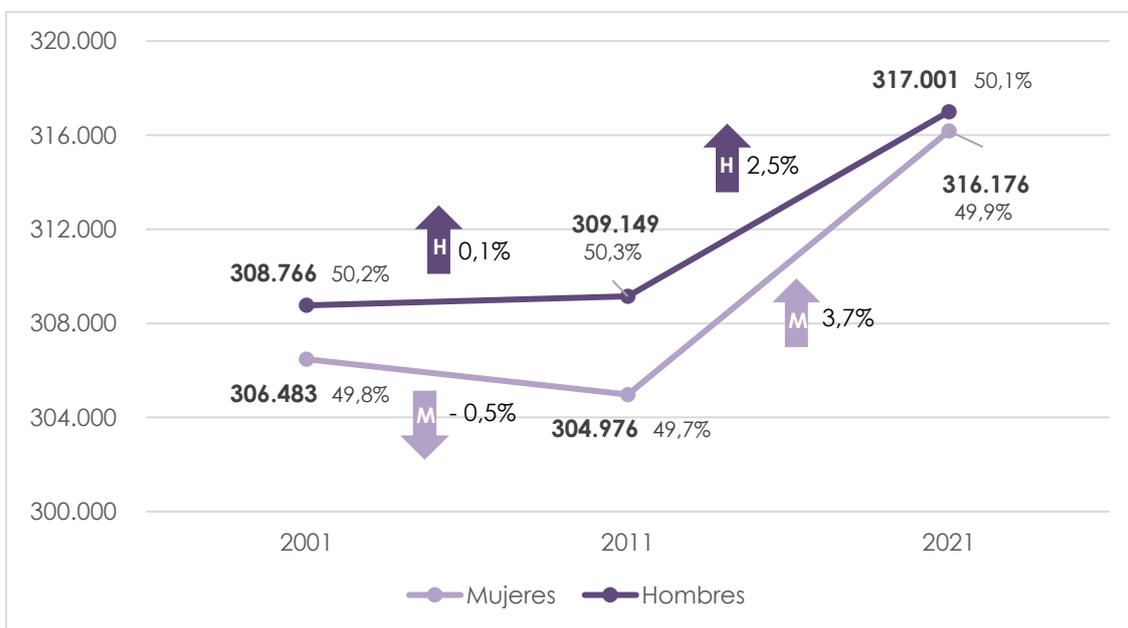
## 2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

### 2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

Las mujeres son más proclives que los hombres a emigrar de las zonas rurales a las zonas urbanas, lo que habitualmente se atribuye a la escasez de oportunidades laborales para ellas y la influencia de otros factores como son: los estereotipos de género que siguen atribuyendo a las mujeres la obligación de cuidar, largas jornadas de trabajo, la presión social, las responsabilidades domésticas no compartidas en la mayor parte de los casos y la falta de reconocimiento económico, profesional y social del trabajo de las mujeres y la menor evolución y apertura de sus compañeros hombres.

Sin embargo, **el porcentaje de mujeres rurales** (49,9%) en Euskadi ha aumentado significativamente en los últimos años a pesar de la tendencia descendente experimentada durante la primera década del siglo XXI. En el último decenio, la población femenina rural del País Vasco se ha visto incrementada en casi un 4% y prácticamente iguala el porcentaje de hombres que habita en este medio (50,1%).

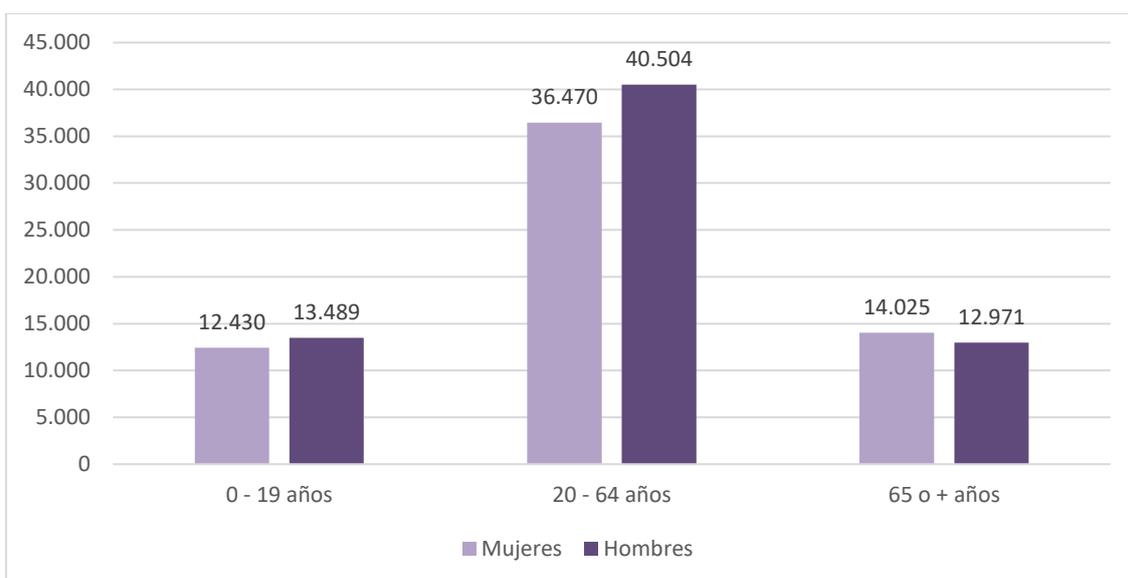
**Gráfico 1.** Variación de la población rural en la CAE por sexo (2001-2021)



Fuente: Estadística municipal de habitantes (Eustat, 2021a)

Si se analiza la población de los municipios de menos de 2.500 habitantes según grupos de edad, se aprecia que existe una masculinización de la población rural hasta los 65 años, especialmente visible en el grupo de los 20 a los 64 años en el que hay 4.000 hombres más que mujeres. Es posible que esto se deba, entre otras razones, a que efectivamente las mujeres rurales en edad activa abandonen en mayor medida los municipios rurales en busca de oportunidades laborales o con el objetivo de seguir su formación. Sin embargo, en el grupo de mayor edad se aprecia que las mujeres rurales superan en número a los hombres, contabilizándose 1.000 mujeres más que hombres.

**Gráfico 2.** Población de la CAE de municipios de menos de 2.500 habitantes según grandes grupos de edad y sexo.



Fuente: Estadística municipal de habitantes (Eustat, 2021a)

- **La distribución por sexo de los sectores de actividad**

La distribución por sexo en los sectores de actividad nos muestra que el porcentaje de mujeres únicamente supera al de hombres en el sector servicios, mientras que la presencia de mujeres supone menos del 30% del total de las personas ocupadas en el resto de sectores. Particularmente, en la CAE hay alrededor de 23.000 **mujeres ocupadas en el ámbito de la agricultura**, lo que supone un 29% del total de las personas empleadas en el sector.

**Tabla 1.** Personas ocupadas según sexo y sector económico en la CAE (2021T1).  
Unidades: miles de personas

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Agricultura	2,3	5,7	29%
Industria	41,1	158,2	21%
Construcción	4,9	43,2	10%
Servicios	394,0	270,7	59%

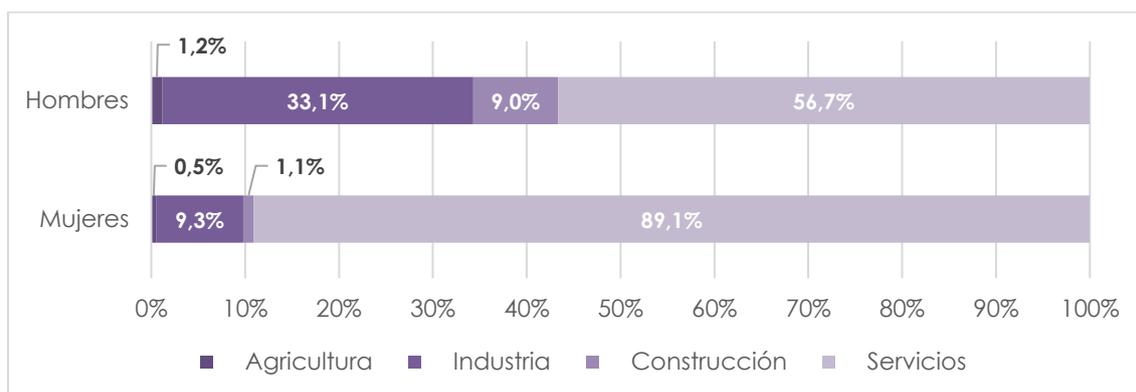
Fuente: Encuesta de población activa, INE (2021).

Además, entre las más de 2.000 personas ocupadas en el sector pesquero en la CAE únicamente hay 35 mujeres, lo que supone menos del 2% del total de las personas empleadas en este ámbito (Eustat, 2020).

En términos de distribución por sexo también se observa una marcada segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Con relación a la segregación horizontal, un 89,1% de las mujeres ocupadas en la CAE están empleadas en el sector servicios y menos del 11% se distribuye en el resto de sectores de actividad, mientras que los hombres tienen una presencia menos segregada, con una importante presencia en el sector servicios (el 56,7% del total de hombres ocupados) pero también en industria (el 33,1%).

Particularmente en el ámbito de la agricultura sólo un 0,5% del total de las mujeres de la CAE están ocupadas en este sector, porcentaje que en el caso de los hombres es más del doble.

**Gráfico 3.** Distribución horizontal por sectores de actividad según sexo de las personas ocupadas en la CAE



**Fuente:** Encuesta de población activa (INE, 2021)

En cuanto a la segregación vertical, según los Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Eustat, 2021b), en 2019 las mujeres de la CAE ocupaban un 34,2% de los cargos directivos, un porcentaje que no sólo está alejado de lograr la paridad con respecto a la presencia de hombres en estos puestos, sino que además es 1,5 puntos porcentuales inferior al porcentaje de mujeres directivas registrado en 2018. Concretamente en el ámbito agrario, la participación de las mujeres en los órganos de decisión es muy inferior a la de los hombres. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE (2021), las mujeres suponen un 43,18% entre las personas ocupadas como empresarias o miembros de cooperativas en el sector de la agricultura en la CAE.

En relación a la agricultura y la ganadería, según el informe cuatrienal “Las mujeres rurales en el medio rural vasco” (Comisión de Mujeres Rurales – CMR –, 2016) un 42% de las mujeres rurales indican algún tipo de relación la agricultura o ganadería. Esta relación puede variar desde el autoconsumo hasta la dedicación profesional a la actividad agraria.

---

Del total de las mujeres que realiza alguna tarea agrícola, el 30% tiene en casa una actividad de autoconsumo, el 7% pertenece a una familia que obtiene una pequeña parte de sus ingresos de la explotación y el 6% de las familias el total o la mayor parte de los ingresos les proviene de la agricultura.

El análisis por edad manifiesta un cambio significativo frente a los datos del informe de 2012. Según los datos de 2016, un 61% de las mujeres mayores de 65 años tienen relación con el ámbito agrario, aunque sólo un 4% con explotaciones agrarias profesionales. El siguiente grupo de edad con mayor vinculación al mundo agrario, son las mujeres de entre 40 y 64 años, con un 25%.

El 62% de las mujeres del ámbito rural procede de una familia dedicada a la agricultura, porcentaje que aumenta hasta el 77% en el caso de las mujeres mayores de 65 años.

Todas las mujeres que declaran vivir en explotaciones agrarias realizan trabajos propiamente agrícolas o ganaderos. Más del 70% de estas mujeres se encarga de las cuentas de la explotación y en torno al 61% realiza la gestión de la misma (CMR, 2016).

La falta de protección social y de derechos ligados al empleo es especialmente acentuada en el caso del trabajo agropecuario de las mujeres, para quienes el reconocimiento de la titularidad y la cotitularidad y los derechos que éstas conllevan no ha resultado un camino fácil, cuestión que será analizada en el apartado relativo a los recursos.

## 2.2. DESIGUALDAD EN EL ACCESO A RECURSOS

- **Educación y formación:**

En líneas generales el nivel de formación de las mujeres rurales no presenta grandes diferencias con respecto al nivel de formación de las mujeres de la CAE en general, especialmente entre los niveles más bajos (CMR, 2016). Menos del 5% tanto de las mujeres rurales como de la CAE no tienen estudios y en ambos casos también existe un porcentaje similar, superior al 35%, con estudios primarios.

Es en los estudios de mayor nivel de formación donde las diferencias son ligeramente más visibles. En cuanto a los estudios profesionales el porcentaje de mujeres rurales (18%) es sensiblemente superior al de las mujeres de la CAE (15%) mientras que en los estudios secundarios esta diferencia<sup>1</sup> se invierte y el porcentaje de mujeres rurales con este nivel de formación es menor (12%) que el porcentaje de mujeres de la CAE (17%). En cuanto a las mujeres con estudios superiores, en el ámbito rural el porcentaje de universitarias es del 28%, 3 puntos porcentuales superior al porcentaje de mujeres de la CAE.

**Gráfico 4.** Nivel de formación de las mujeres rurales y mujeres de la CAE.



**Fuente:** Las Mujeres en el Medio Rural Vasco (CMR, 2016)

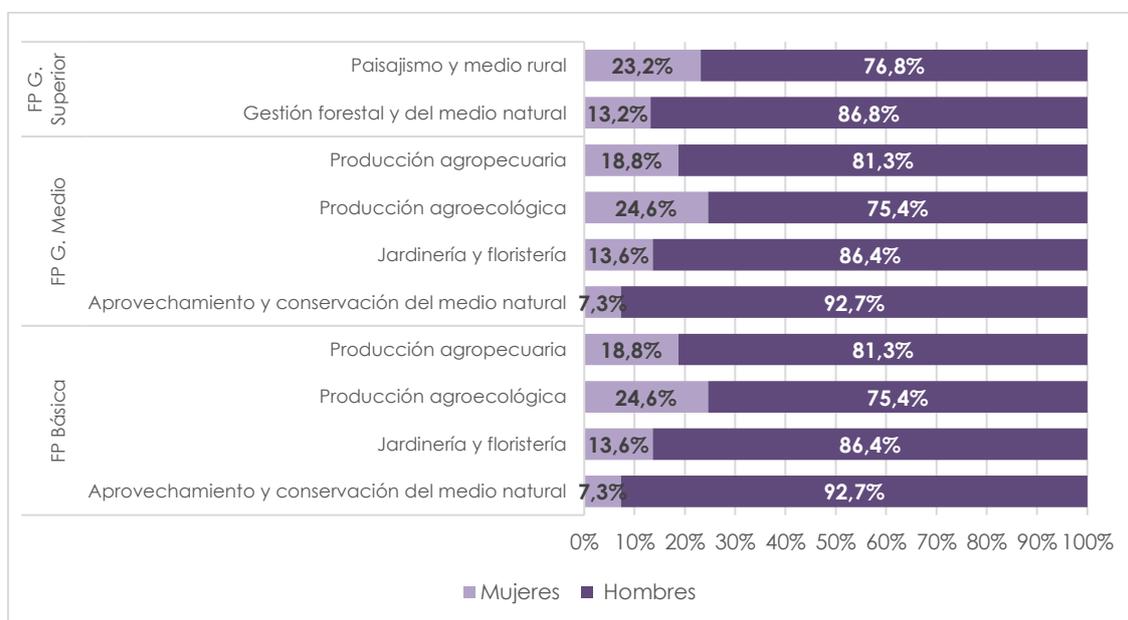
A través de estos datos se puede extraer que el nivel formativo de las mujeres rurales de la CAE es elevado e incluso el porcentaje de mujeres rurales con estudios universitarios supera al porcentaje general de mujeres de la CAE con el mismo nivel. No obstante, menos del 2% de las mujeres rurales ha optado por estudios agrarios de formación profesional o universitaria (CMR, 2016).

<sup>1</sup> En el informe se señala que entre las opciones de la encuesta no aparecía "ESO" como alternativa entre los estudios realizados (de los estudios profesionales se pasaba al Bachillerato), por lo que ésta puede ser la razón de los 5 puntos de diferencia existentes.

Esta menor tendencia de las mujeres hacia los estudios relacionados con el medio rural no sólo es visible entre las mujeres rurales. Si se analiza la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de estudios de Formación Profesional (FP) y universitarios relacionados con el ámbito de la agricultura y el medio rural se observa un porcentaje de mujeres muy bajo en los estudios relacionados con el ámbito agrario, probablemente porque éstos se siguen relacionando con un trabajo “ejercido por hombres” de acuerdo a la socialización tradicional de género.

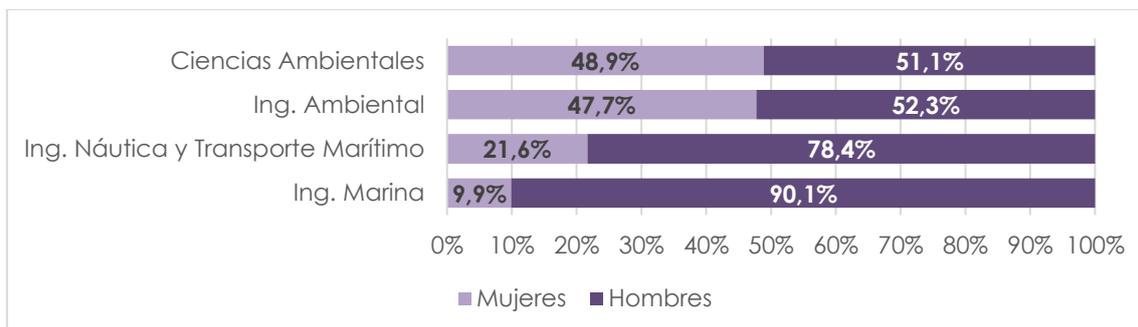
En el caso de los estudios de FP en la CAE, en el curso 2018-2019 todos los ciclos formativos del campo agrario contaron con un porcentaje de mujeres matriculadas inferior al 25% del total del alumnado. En alguno de estos ciclos la presencia fue incluso mucho menor, como en el ciclo “aprovechamiento y conservación del medio natural” donde las mujeres tan sólo suponían el 7,3% del alumnado total.

**Gráfico 5.** Alumnado matriculado en ciclos formativos de FP por sexo, en la CAE (curso 2018-2019).



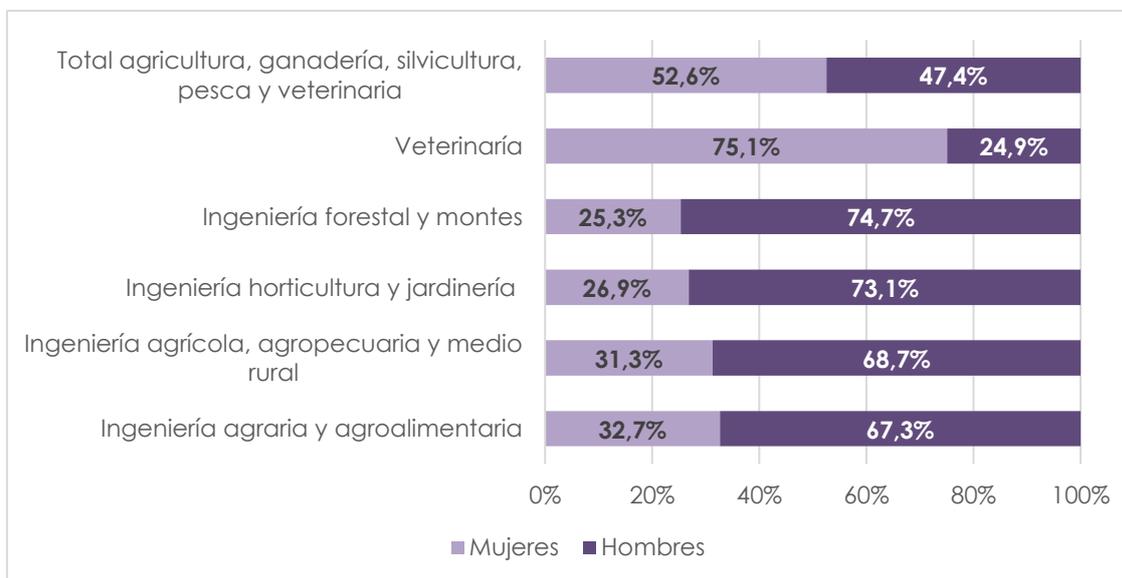
**Fuente:** Estadísticas de enseñanzas no universitarias (Ministerio de educación y formación profesional, 2019)

En los estudios universitarios relacionados con el ámbito que nos ocupa se observa una presencia menor de mujeres que de hombres en todos los grados de las Universidades del País Vasco. El porcentaje de mujeres es inferior al 22% del total del alumnado en ingeniería náutica y este porcentaje es aún menor en ingeniería marina, donde las mujeres suponen menos del 10% del total del alumnado matriculado en este grado.

**Gráfico 6.** Alumnado matriculado en grados universitarios por sexo, en la CAE (curso 2018-2019).

**Fuente:** Estadística universitaria (Eustat, 2019a)

No se observan datos sobre estudios universitarios agrarios en la CAE que permitan analizar la presencia de mujeres universitarias en este ámbito de estudio. En el ámbito estatal, los datos para el curso 2018/2019, muestran que la proporción de mujeres universitarias matriculadas en estudios del ámbito de la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria (52,6%) es ligeramente mayor a la de los hombres (Ministerio de Universidades, 2019). Sin embargo, se trata de un dato engañoso, pues al desagregar entre los diferentes campos de estudio se aprecia que las mujeres están infrarrepresentadas en todos los estudios de la rama con excepción de veterinaria, grado vinculado al ámbito de los feminizados cuidados, donde suponen el 75,1% del total del alumnado.

**Gráfico 7.** Alumnado matriculado en grados universitarios por sexo a nivel estatal (curso 2018-2019).

**Fuente:** Estadística universitaria (Ministerio de universidades, 2019)

- **Empleo:**

El **porcentaje de mujeres rurales activas** es del 56%, 4 puntos porcentuales (pp) por encima de la media de la CAE en el mismo año, mientras que la tasa de ocupación se sitúa en el 46%, cercano al 45% registrado en la CAE (CMR, 2016).

---

A través de la edad se observa que las mujeres rurales de entre 26 y 39 años presentan la tasa de paro más elevada (19%), 4 pp por encima de la media de la CAE, mientras que, a partir de los 40 años, la tasa de paro desciende hasta el 12% y se mantiene así hasta la edad de jubilación.

Por su parte, la **población femenina rural ocupada en la agricultura**, supone el 4% del total de las mujeres rurales, frente a un mayoritario porcentaje de amas de casa (44%), que asciende hasta el 52% entre las mujeres rurales de entre 55 y 64 años.

En cuanto a la tasa de **paro** se refiere, en el medio rural se encuentra en el 13% y en la CAE, ligeramente por encima, en el 14%. Con relación a las características de los empleos remunerados:

- El tipo de empleo más común entre las mujeres rurales ocupadas (el 75% de éstas) es de asalariadas por cuenta ajena, aunque se observa un aumento entre las mujeres rurales empresarias y autónomas de la CAE que pasan de un 15% en 2012 a un 23% en 2016. Mientras que sólo un 2% de las mujeres rurales es cooperativista, sin variaciones respecto a lo registrado en 2012.
- El 24% de las mujeres que tienen un empleo remunerado en la CAE lo tienen a **tiempo parcial** con la consiguiente merma en la generación de derechos ligados al empleo, la independencia económica y las posibilidades de promoción en el centro de trabajo. En este sentido, el contrato a tiempo parcial indica precariedad laboral, ya que determina el nivel de independencia económica de la persona y limita sus posibilidades presentes y futuras (menor cuantía en el cobro de la pensión y menores posibilidades de promoción laboral).

Por otro lado, la incorporación de las mujeres al mercado laboral se convierte en sí misma en generadora de nuevos puestos de trabajo. El acceso de algunas mujeres a trabajos conlleva la contratación de otras mujeres, tanto en el sector público (escuelas infantiles, ludotecas, centros de día, etc.) como en el privado.

Asimismo, según el "Diagnóstico de Igualdad de Género en el Medio Rural (2011)" del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, la vía de incorporación de las mujeres rurales al mercado laboral tiene unas características muy específicas que se vienen acentuando durante los últimos veinte años, que se concreta en los siguientes aspectos:

- Desequilibrio en cuanto a los sectores de ocupación, con una excesiva concentración en el sector servicios
- Fuerte proporción de asalariadas (y baja proporción de autónomas y empresarias)
- Elevado nivel formativo:
- Se da una fuerte polarización del trabajo remunerado de las mujeres, concentrándose en dos niveles opuestos en cuanto a cualificación, estabilidad, remuneración y valoración social.

La falta de protección social y de derechos ligados al empleo es especialmente acentuada en el caso del trabajo agropecuario de las mujeres, para quienes el reconocimiento de la **titularidad y la cotitularidad** y los derechos que éstas conllevan no ha resultado un camino fácil.

En el ámbito de la explotación familiar del medio rural, son muchas las mujeres que comparten con los hombres las tareas agrarias, asumiendo buena parte de las mismas y aportando tanto bienes como trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos sólo los hombres figuran como titular de la explotación agraria, lo que dificulta que se valore adecuadamente la participación de la mujer en los derechos y obligaciones derivados de la gestión de dicha explotación, en condiciones de igualdad.

Según los últimos datos disponibles (Eustat, 2016), de las 14.580 explotaciones registradas en la CAE sólo 5.568 tienen como titular a una mujer, lo que supone un 38,2% del total. Esta desigualdad es especialmente evidente en algunos tramos de edad. Particularmente ninguna mujer de menos de 25 años es titular de una explotación y entre las personas de 35-39 años titulares sólo un 12% son mujeres. Además, este porcentaje presenta una diferencia de 15,5 puntos porcentuales por debajo del porcentaje de mujeres titulares de explotación a nivel estatal del mismo grupo de edad (INE, 2016).

Si se analiza la jefatura de las explotaciones la imagen es muy similar y proporcionalmente las mujeres jefas de explotación (35,5% del total de personas titulares) son muchas menos que los hombres jefes de explotación. Por edades, también la mayor desigualdad se observa en menores de 25 años y entre los 35 y los 39 años, donde las mujeres suponen el 0% y el 12,7% del total de las personas jefas de explotación respectivamente.

**Tabla 2.** Titulares y jefaturas de explotación por sexo de la CAE

	Titulares		Titulares jefas/es	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 25 años	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
25 – 29	30,6%	69,4%	30,6%	69,4%
30 – 34	33,7%	66,0%	33,5%	66,1%
35 – 39	12,0%	88,0%	12,6%	87,4%
40 – 44	28,2%	71,8%	27,0%	73,0%
45 – 49	36,0%	64,0%	33,2%	66,8%
50 – 54	33,9%	66,1%	32,3%	67,7%
55 – 59	24,4%	75,6%	19,0%	81,0%
60 – 64	36,5%	63,5%	33,9%	66,1%
> 65 años	47,3%	52,7%	45,3%	54,7%
Total	38,2%	61,8%	35,5%	64,5%

**Fuente:** Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrarias (Eustat, 2016)

Si el análisis se realiza según el tamaño de las explotaciones agrícolas (INE, 2016) es en las explotaciones más pequeñas donde la presencia de mujeres titulares es mayor: por

debajo de las 20has se aprecia un porcentaje de mujeres titulares superior al 35% del total, mientras que a partir de las 20has este porcentaje se reduce según aumenta el tamaño de la explotación, llegando a descender al 12,5% el porcentaje de mujeres titulares de explotaciones con más de 100has.

En cuanto a la titularidad compartida, el sistema RETICOM del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2021) contabiliza en la actualidad un total de 43 explotaciones con régimen de titularidad compartida en la CAE.

- **Salud en el trabajo:**

Las mujeres que trabajan en el sector agrario, en general, tienen un **acceso a la información sobre la prevención de riesgos laborales** restringido, porque muchas de ellas no suelen participar en ámbitos donde pueden recibirla, ya que participan en cooperativas y en los sindicatos agrarios de forma mínima y realizan escasa formación que les permita mejorar como trabajadoras y/o reciclarse, o no realizan la formación que las cualifique como profesionales del sector.

El análisis de la salud laboral desde la perspectiva de género realizada en la guía "Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales" (Osalan, 2017) indica que la mayoría de los estudios sobre esta temática se han centrado en poblaciones trabajadoras formadas mayoritariamente por hombres, con el sesgo que supone la extrapolación de los resultados al total de la población trabajadora. Además, las investigaciones que han indagado sobre los problemas de salud laboral de las mujeres se han focalizado en la capacidad reproductiva de la mujer, protegiendo la maternidad y obviando las posibles consecuencias de las condiciones de trabajo en otros aspectos de la salud de las mujeres.

Debido a la creciente evidencia de que los riesgos laborales y las patologías consecuentes afectan de forma distinta a mujeres y a hombres cobra sentido la aplicación de la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo, debido entre otras razones a:

- Diferencias biológicas: con especial atención a las situaciones de embarazo y lactancia.
- Segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo.
- Precariedad laboral: mayor concentración de las mujeres en trabajos precarios, marcados por la parcialidad, temporalidad y la menor retribución salarial.
- División sexual del trabajo productivo y reproductivo.

Así, mujeres y hombres presentan condiciones y posiciones sociales y económicas distintas que les exponen a riesgos y problemas de salud diferentes. Generalmente, las mujeres presentan problemas de etiología multicausal que combinan factores de riesgo laboral y extralaboral y cuyos efectos aparecen a largo plazo, mientras que en el caso de los hombres los problemas sobre la salud derivados del trabajo se relacionan habitualmente con accidentes traumáticos.

En el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales se señala que “Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.

De acuerdo al artículo 23 del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, las mujeres agricultoras tienen derecho a que se proteja su salud en el trabajo señalando la necesidad de que las administraciones públicas contemplen las posibles diferencias respecto a los hombres para que se aplique de una forma efectiva la prevención de riesgos laborales de las agricultoras.

- **Acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo:**

En cuanto a las situaciones de **acoso sexual y/o sexista** que se puedan producir en el ámbito agrario, éstas adquieren una especial singularidad por las características específicas del medio rural y las propias condiciones de la agricultura que dificultan la distinción en muchos casos de las relaciones familiares y laborales. Según el estudio “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género – DGVG – (2021) entre las mujeres que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de la agricultura a nivel estatal, un 94% no solicitó ningún tipo de baja, con las consecuentes repercusiones negativas que puede tener sobre la salud de las mujeres haber sufrido una de estas situaciones y continuar en su puesto de trabajo.

Existen además otros estudios que analizan la salud desde la experiencia de las mujeres rurales en la que uno de los obstáculos en términos de salud es la falta de corresponsabilidad, es decir, la asunción por parte de las mujeres casi en exclusividad de los trabajos de cuidado.

- **Usos del tiempo:**

Otro aspecto indispensable a analizar para entender las desigualdades entre agricultoras y agricultores, y en general, entre mujeres y hombres del medio rural es la distinta distribución del tiempo que hacen unas y otros.

Una mujer dedica 50 horas semanales al trabajo, ya sea trabajo remunerado, doméstico o de cuidados (CMR, 2016).

El 46% de las mujeres rurales menores de 65 años tiene un empleo remunerado al que dedican una media de 35h/semana y que supone un 21% del total de su tiempo. Las mujeres rurales con empleos a jornada completa invierten el 24% de su tiempo en el trabajo remunerado, mientras que aquellas que tienen un empleo a tiempo parcial dedican el 14% de su tiempo a este fin.

En cuanto al **trabajo doméstico**, en torno a un 40% de las mujeres rurales asumen de forma directa y en exclusiva las tareas del hogar, a las que dedican de media 3h y 22 minutos diarios. Particularmente las mujeres mayores de 55 años son las que asumen en mayor medida la total responsabilidad de las tareas del hogar. Entre los 26 y los 54 años aumenta la corresponsabilidad, aunque sólo en un 12% del total de los hogares rurales los hombres asumen un reparto igualitario o mayor que las mujeres del trabajo doméstico.

Un aspecto importante en este sentido es conocer sobre quién recae la gestión de las tareas del hogar, ya que, aunque en ocasiones se dé un reparto igualitario de las mismas, la responsabilidad indirecta sigue recayendo casi en su totalidad sobre las mujeres, que asumen un doble trabajo al tener que gestionar la organización de las comidas, la casa, la atención a hijas/os menores o personas dependientes, entre otras, al tiempo que realizan las tareas que asumen directamente.

En relación a los **cuidados**, un 47% de las mujeres rurales tienen la responsabilidad del cuidado de personas dependientes. La media de horas semanales que las mujeres rurales dedican al cuidado de otras personas se sitúa en las 9h/semana, pero en los hogares en los que hay personas dependientes o menores (como ocurre en el 45% de los hogares rurales de la CAE) la media de dedicación semanal asciende hasta las 25h/semana. En los casos en los que las tareas de cuidados son compartidas, la dedicación semanal de las mujeres es de 19h/semana.

En cuanto al **ocio**, los factores que más influyen sobre el tiempo que las mujeres rurales dedican a su vida social son el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo, especialmente el de cuidados a menores o personas dependientes. Así, si la media general dedica a la vida social 13h/semana, entre las mujeres con trabajo a jornada completa el tiempo medio de ocio desciende hasta las 9h/semana o hasta las 10h/semana en el caso de las mujeres con menores y/o personas dependientes a cargo respectivamente.

Las mujeres rurales emplean unas 5h y media a la semana en **desplazamientos**, tiempo que aumenta hasta las 7h/semana de media entre las mujeres rurales jóvenes, posiblemente por formación o trabajo y que disminuye hasta las 4h y media entre las mayores de 65 años.

Así, nos encontramos con el concepto de división sexual del trabajo. A pesar de la progresiva incorporación al mercado laboral, las mujeres siguen dedicándose en mayor medida que los hombres a trabajos relacionados con el hogar y los hombres se dedican fundamentalmente a trabajos externos. En este sentido, desde la tradicional asignación de roles en función del sexo, las tareas de cuidado familiar y del hogar han recaído siempre sobre las mujeres y esto ha condicionado y sigue condicionando todos los demás aspectos de su vida, como es su incorporación al mercado laboral.

- **Carné de conducir y coche:**

Las posibilidades de movilidad y autonomía en el medio rural están directamente relacionadas con la disponibilidad de vehículo privado y de permiso de conducción. Más del 60% de las mujeres rurales cuenta con carné y la mayoría utiliza habitualmente

un vehículo privado (CMR, 2016). La edad es importante, ya que casi el 80% de las mujeres entre 26 y 54 años conduce normalmente, mientras que más del 60% de las mujeres mayores de 65 años no disponen de carné. Disponer de permiso de conducir supone tener la posibilidad de realizar actividades fuera del pueblo sin hacer uso del transporte público o recurrir a terceras personas, con lo cual facilita la elección y, así, se gana autonomía personal. De esta forma las mujeres rurales mayores de 65 años sin carné dependen en mayor medida del transporte público (40% de éstas) o de terceras personas (60%), generalmente familiares o amistades, para poder desplazarse.

No obstante, no todas las mujeres que tienen carné de conducir cuentan con independencia en su movilidad ya que no todas las mujeres tienen siempre acceso a un vehículo, por lo que el transporte público es un recurso indispensable en el medio rural para la movilidad de las mujeres. En este sentido, según los últimos datos disponibles sobre mujeres rurales de Eustat (2017) un 45% de las mujeres rurales considera que se debe aumentar la frecuencia del transporte público y un 32% el horario del mismo.

- **Equipamientos y servicios:**

los equipamientos y servicios y el acceso a los mismos son clave en el entorno rural, especialmente en torno al ámbito de la salud, la educación o el transporte.

En el estudio "Las mujeres en el medio rural vasco" (CMR, 2016) se señalan distintas fortalezas del territorio en materia de equipamientos y servicios. Así, destaca que el 88% de las mujeres rurales de la CAE cuenta con atención médica primaria en su propio municipio o a 15 minutos de su vivienda, más del 80% de las mismas tienen escuelas infantiles y primarias en su entorno más próximo y más del 60% realizan las compras de alimentación en su pueblo o alrededores.

En cambio, existen otros servicios o equipamientos que las mujeres rurales de la CAE solicitan aumentar o mejorar. Particularmente, las necesidades que presentan las mujeres rurales de la CAE son las siguientes:

- **Equipamientos sanitarios:** los dos recursos más solicitados por las mujeres rurales de la CAE en este ámbito son las/os especialistas médicos y las ambulancias medicalizadas, tanto por la falta de existencia en algunos casos como por la necesidad de mejor de estos servicios allí donde los hay.
- **Equipamientos educativos:** las mujeres focalizan la necesidad de que se aumente o se mejore la demanda de actividades extraescolares. Además, otra de las mejoras en esta dirección se encuentra relacionada con los centros de estudios secundarios, ya que su escasez obliga a aumentar la movilidad a partir de este nivel de estudios.
- **Otros equipamientos:** más allá de las necesidades sanitarias o educativas, la conexión a banda ancha es la necesidad más demandada por las mujeres rurales de la CAE a nivel general, aunque el análisis por edad muestra un cambio de prioridad entre las mujeres mayores de 65 años, quienes solicitan en mayor medida que aumenten las tiendas de alimentación en su entorno más próximo

Según el estudio “Mujeres y salud en el medio rural de la CAE” (Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación del Gobierno Vasco, 2006), cuyas conclusiones pueden seguir perfectamente vigentes, las dificultades de acceso a determinados equipamientos y servicios, se traducen en una demanda especialmente centrada en todo lo referido al cuidado de las personas, y por lo tanto, muy relacionada con la persistencia del modelo tradicional de distribución del trabajo en función del género, un modelo caracterizado por la mayor participación de las mujeres en la realización de trabajos domésticos y de cuidado de personas dependientes.

- **Brecha salarial de género:**

Según el informe “La brecha salarial en la comunidad autónoma de Euskadi” (Emakunde, 2018), la brecha salarial de género se define como la distancia en la retribución media de mujeres y hombres, adaptándose al criterio de la OCDE.

En el informe “Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi” (Fundación ISEAK, 2019) para hallar esta distancia retributiva se compara el salario medio por hora que ganan mujeres y hombres. Entre las principales conclusiones que obtiene en su análisis destaca de forma llamativa que los salarios son mayores tanto para las mujeres como para los hombres en aquellas ocupaciones más igualitarias en cuanto a la presencia de mujeres y hombres. Además, la brecha salarial aumenta conforme lo hace el grado de feminización de las ocupaciones.

**Tabla 3.** Salario (€/hora) de mujeres y hombres y brecha salarial (%) según la feminización/masculinización de las ocupaciones

	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Muy masculinizada	8,8€/h	9,7€/h	9%
Maculinizada	9,7€/h	10,8€/h	10%
Esquilibrada	11,2€/h	12,7€/h	12%
Feminizada	9,2€/h	10,4€/h	12%
Muy feminizada	8,7€/h	10,1€/h	14%

**Fuente:** Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi (Fundación ISEAK, 2019)

No obstante, de acuerdo al mismo informe, el análisis de la brecha salarial según el nivel de ocupación indica que las personas empleadas como peones agrícolas presentan la segunda mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres, que se sitúa en el 20%, a pesar de que el ámbito agrario está fuertemente masculinizado.

De acuerdo a los datos sobre la renta personal disponible media de la población ocupada con 18 o más años de la CAE (Eustat, 2019b), la media de las mujeres ocupadas en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca es de 11.272€, lo que supone una diferencia de 5.691€ por debajo de la media de renta de los hombres en el mismo ámbito. Según la actividad profesional, la mayor diferencia se produce entre las personas ocupadas como cooperativistas, donde la renta media de las mujeres se sitúa en 22.768€ y la de los hombres en 34.338€, lo que supone una diferencia de 11.570€ menos para las mujeres.

### 2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

El acceso y la participación de las mujeres en los órganos de decisión, tanto de los ámbitos donde se deciden cuestiones de desarrollo rural como concretamente en aquellos que se toman decisiones del sector agrario, es muy inferior al de los hombres, y en general, se puede afirmar que no existe una representación equilibrada en los mismos.

No obstante, se ha de destacar la existencia de la **Comisión de Mujeres Rurales (CMR)** impulsada por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco en 2004 y que actualmente está compuesta por:

- Asociaciones de Mujeres del Medio Rural: Landa XXI, Red de Mujeres del Medio Rural de Álava, Gure Soroa e Hitez Baserriko Emakumeen Elkarte.
- Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.
- Emakunde
- Fundación Hazi
- Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas del Gobierno Vasco

Su objetivo principal es fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el medio rural, con especial atención a la situación de las mujeres agricultoras. Para ello, se reúne una vez al mes planteando actuaciones que en estos últimos años sobre todo se han centrado en el empoderamiento (autonomía personal, acceso y control de los recursos económicos y sociales y participación sociopolítica de las mujeres rurales) y en la organización social corresponsable.

Según el informe "Cifras 2019. Mujeres y hombres en Euskadi" (Emakunde, 2019) las mujeres y los hombres de la CAE tienen una presencia desigual en el ámbito institucional, social y de toma de decisiones.

No obstante, en el ámbito institucional, según los datos de la web del Gobierno Vasco (2021), el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente está encabezado por una mujer, María Aranzazu Tapia Otaegui, desde septiembre de 2020. Además, en los puestos de dirección del mismo departamento se observa una presencia igualitaria entre mujeres y hombres.

Las tres diputaciones forales, sin embargo, tienen a un hombre como Diputado General (Emakunde, 2019), aunque entre las personas diputadas de Departamentos o que ocupan las direcciones y/o secretarías la presencia de mujeres es similar, o incluso en algunos casos superior, a la de hombres.

Estos datos muestran una importante representación de las mujeres en el ámbito institucional de la CAE más vinculado al medio rural y la agricultura, sin embargo, su presencia en los puestos de poder más cercanos a la ciudadanía rural continúa siendo muy baja. Tras las elecciones celebradas en mayo de 2019, un 29,6% de las alcaldías fueron ocupadas por mujeres, que a pesar de aumentar 4,1 pp respecto a 2015,

mantiene una elevada diferencia respecto a la presencia de hombres, que ocupan el 70,4% de alcaldías restante.

En cuanto a la presencia en órganos de dirección, según el informe “las mujeres en el medio rural vasco” (CMR, 2016) sólo un 42% de las mujeres agrarias participa en las reuniones de las cooperativas, sindicatos, etc. manteniéndose la masculinización de la cara pública de la explotación agraria.

Aunque más de 9.000 mujeres trabajan en el sector agrario de la CAE, tan sólo suponen un 25% de los órganos de decisión de las asociaciones y organizaciones agrarias (DESMA, 2021).

En cuanto a los **Órganos consultivos y de asesoramiento**, en tres de estos órganos se cumple con los parámetros de representación equilibrada establecidos por la Ley 4/2005 (40%-60%) pero sólo uno de ellos está presidido por una mujer.

**Tabla 4.** Presencia de mujeres y hombres en órganos consultivos y de asesoramiento

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Presidencia
Comisión Técnica para el Desarrollo y Aplicación de la Reglamentación sobre Plaguicidas.	3	4	42,8%	H
Comisión Coordinadora para la Producción Integrada de Euskadi	3	7	30%	H
Landaberri	4	4	50%	M
Comisión de Política Agraria y Alimentaria	6	7	46,2%	H

**Fuente:** Cifras. Mujeres y hombres en Euskadi (Emakunde, 2019)

Los **Sindicatos Agrarios** son otro ámbito importante de participación. Según los últimos datos obtenidos, en la mayoría de los casos no cuentan en la actualidad con una representación equilibrada en sus órganos de dirección:

- <sup>2</sup>UAGA (Arabako Nekazarien Elkartea): según datos de la propia web de UAGA (2021), tanto la presidencia como la vicepresidencia están ocupadas por hombres y entre los 6 puestos restantes que completan el Comité Ejecutivo, entre vocales y suplentes, sólo figura una mujer.
- <sup>3</sup>ENBA (Euskal Nekazarien Batasuna): la presidencia de la organización agraria de los baseritarras profesionales de la CAE también está ocupada por un hombre.
- <sup>4</sup>EHNE (Euskal Herriko Nekazarien Elkartea) Konfederazioa: principal sindicato de personas agricultoras y ganaderas de la CAE, también está presidido por un hombre y en la actualidad ninguna mujer figura como componente de la ejecutiva.

<sup>3</sup> Según consta en la página web oficial de ENBA [www.enba.es](http://www.enba.es)

<sup>4</sup> Según consta en la página web oficial de EHNE [www.ehne.org](http://www.ehne.org)

La representación de mujeres en altos cargos de **empresas y entidades públicas** del Gobierno de las CAE (Emakunde, 2019) no alcanza la presencia equilibrada, ya que en el 65,5% de los casos estos puestos están ocupados por hombres. En las entidades más vinculadas al ámbito de esta guía, la presencia de mujeres en los puestos de poder es también muy reducida 33,3% y sólo en 2 de ellas hay una mujer en la dirección.

**Tabla 5.** Mujeres y hombres en los altos cargos de las empresas/entidades públicas de la CAE

	Mujeres	Hombres
NEIKER-Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario S.A.*	1	1
Fundación HAZI	0	1
ELIKA-Fundación Vasca para la Seguridad Agroalimentaria	1	0
Sociedad Pública de Gestión Ambiental, Ihobe S.A.	0	1
Agencia Vasca del Agua	0	1
Total (%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)

**Fuente:** Cifras. Mujeres y hombres en Euskadi (Emakunde, 2019)

Con relación a la **participación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico**, en la "Declaración de Laguardia" (CMR, 2010), texto surgido a raíz de la jornada de trabajo que tuvo lugar en Laguardia, el 15 de octubre de 2010, con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales, fruto de las reflexiones de cientos de mujeres del medio rural se afirma lo siguiente:

- Las mujeres del medio rural no participan en igualdad de condiciones que los hombres en los distintos ámbitos de decisión del ámbito rural; y estas desigualdades aumentan cuando los puestos tienen mayor reconocimiento.
- La falta de corresponsabilidad es uno de los obstáculos principales que detectan para poder participar en igualdad.
- Las mujeres todavía sienten cuestionadas en los puestos de decisión, como si no fuera su lugar y no pudieran hacerlo. Por ello, y para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es necesario superar estas ideas preconcebidas y dar valor al trabajo que hacen y a todo lo que aportan.
- Para participar en ciertos puestos las mujeres muchas veces se ven obligadas a renunciar o posponer opciones importantes de su vida como la maternidad.
- La participación en los espacios de decisión se ha organizado desde las necesidades de los hombres (horarios de las reuniones, etc.). Es por ello que hay que establecer nuevos modos de trabajo que tengan en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.

En la décima edición del Día Internacional de la Mujer Rural en Euskadi, celebrada en 2013, participaron más de 300 mujeres que reivindicaron la importancia de su papel de la construcción del futuro rural de la CAE (DDESMA, 2021).

Asimismo, en cuanto a la **participación de las mujeres rurales en asociaciones**, según el estudio "Las mujeres en el medio rural vasco" (CMR, 2016) la participación social y política de las mujeres rurales ha ido aumentando desde 2008 (32%) hasta llegar al 41% del total de las mujeres del medio rural en 2016. En el análisis por edad, las mujeres de entre 15-25 años y de 55-64 años son las que más participan (en torno al 47% y 45% respectivamente) mientras que las mayores de 65 años las que menos (el 31%).

Las asociaciones que mayor interés despiertan son las culturales, artísticas o musicales. Además, las mujeres más jóvenes son miembros de asociaciones de mujeres, además de otras.

Tal y como se señala en el "Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural" (MAPA, 2010), los hombres invierten prácticamente una hora semanal más que las mujeres en el asociacionismo. La participación de las mujeres en el medio rural es muy limitada, debido en gran medida a la persistencia de los roles de género y a la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado, que conllevan una mayor carga de trabajo y largas jornadas para las mujeres. Con relación al tiempo dedicado según el tipo de asociación se recogen los siguientes datos:

**Tabla 6.** Presencia de mujeres y hombres en las asociaciones

	Mujeres	Hombres
Asociaciones profesionales y políticas	1h 31 min	2h 33 min
Asociaciones sociales, culturales y religiosas	34 min	30 min

**Fuente:** Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural (MAPA, 2010)

Como se puede apreciar, la mayor parte del tiempo se destina a asociaciones profesionales y políticas, si bien existe una gran diferencia en el tiempo que invierten hombres y mujeres.

Asimismo, con relación a la participación de hombres y mujeres en estas asociaciones, según el diagnóstico mencionado anteriormente, en las asociaciones políticas y profesionales el 69% de las personas que participan son hombres y el 31% mujeres, por lo que están fuertemente masculinizadas. Por otro lado, en cuanto a la participación en las asociaciones sociales, culturales y religiosas, la participación es prácticamente equitativa, siendo el 51% mujeres y el 49% hombres.

- **Ayudas para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del Estatuto de las Mujeres Agricultoras (EMA2021):**

Desde la constitución de la Comisión de Seguimiento del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, en 2018, las acciones de reconocimiento y visibilización de las mujeres agricultoras y su trabajo, han sido una prioridad, y han estado respaldadas por el Gobierno Vasco mediante una serie de ayudas:

- Ayudas a la contratación de asistencia técnica para iniciar un proceso de cambio organizacional pro-equidad de género.
- Ayudas a acciones que contribuyan al reconocimiento del trabajo de las mujeres agricultoras y fomenten el asociacionismo, así como el empoderamiento.

Estas ayudas están destinadas a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario y contribuir al cumplimiento de parte de los objetivos establecidos en la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, en lo referente a participación social y política, así como al reconocimiento y la visibilización de las mujeres del sector agrario.

---

## 2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

---

En el sistema patriarcal las mujeres siempre han estado supeditadas a su rol reproductivo y éste ha condicionado el resto de aspectos de su vida y sus relaciones sociales. Mientras a los hombres se les ha asignado el papel de productores/proveedores de la unidad familiar, a las mujeres se les ha asignado el **papel reproductivo de cuidadoras**, más vinculado al ámbito privado del hogar.

En este sentido, en el medio rural, y también más específicamente en el sector primario, **persiste la asunción de estereotipos y roles por el hecho de ser mujeres u hombres**, y, por tanto, se generan grandes desigualdades por razón de sexo.

En el sector primario, mujeres y hombres han asumido trabajos diferentes y las tareas ejecutadas por mujeres han sido consideradas como "ayuda familiar" o ni siquiera han sido definidas como trabajos agrarios (trabajos de administración en las explotaciones...). Esta **falta de valoración y visibilización** ha llevado a que las mujeres estén en un segundo plano en este sector, accediendo en menor grado a la titularidad de las explotaciones y, por tanto, con un escaso acceso a los beneficios económicos y sociales derivados de dicha titularidad.

El ámbito agrario, por tanto, continúa siendo identificado socialmente como un **sector de hombres** lo que influye sobre las personas que acceden a la formación en este ámbito y en la mayor migración por parte de mujeres en edad activa del medio rural al urbano. Y, es que, según el "Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural" (MAPA, 2010), aunque esta mayor participación de las mujeres en la emigración rural se atribuye habitualmente a la escasez de oportunidades laborales para ellas, hay evidencias más que suficientes que ponen de manifiesto la importancia de otros factores.,

Uno de los factores más importantes es el **peso ejercido por los estereotipos** que continúan atribuyendo a las mujeres la obligación de cuidar de las demás personas, cuyo resultado hace recaer sobre ellas el cuidado de otras personas ;, pero existen otros como la presión social, la fuerte carga laboral (al sumar trabajo productivo y reproductivo, conocida como "doble jornada laboral") y la menor evolución y apertura de los hombres son elementos que no hacen sino incitar a las mujeres a buscar otros horizontes.

Los trabajos de hogar y cuidado siguen considerándose mayoritariamente como una **responsabilidad de las mujeres** y siguen cayendo en éstas en muchos casos de forma exclusiva, lo que supone una carga laboral muy difícil de soportar a medio y largo plazo e injusta socialmente. A ello se añade el elevado número de personas mayores en situación de dependencia y la insuficiencia y/o inadecuación de servicios que pudieran contribuir a aligerar la carga familiar del cuidado, como la escasez cuando no carencia de escuelas infantiles, comedores escolares, centros de día y residencias para personas mayores o en situación de dependencia. Esta situación configura un horizonte en el que el cuidado se realiza casi exclusivamente en la familia, por unas mujeres que al mismo tiempo intentan abrirse paso en los mercados de trabajo del ámbito rural y agrario, con la consiguiente merma en las oportunidades laborales (en las condiciones, formación,

posibilidad de participar en los ámbitos de decisión...), además de tratarse de trabajos que no se valoran ni social ni económicamente.

Esta invisibilización y falta de valoración del trabajo de las mujeres agrarias y de muchas mujeres que viven en el medio rural supone la **falta de incorporación de la perspectiva de género** en los diagnósticos y planificaciones claves para el sector, como, por ejemplo, la estrategia de prevención de riesgos laborales de agricultores y agricultoras o los estudios y diagnósticos que se realizan del sector.

Otro aspecto relevante a analizar en el medio rural desde el enfoque de género es el fenómeno de la **violencia machista**. La violencia de género es la expresión más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres. En el medio rural, la desigualdad de género se ve amplificada debido a las condiciones de hábitat, familiares, sociales y económicas (Martínez, M.A. y Camarero, L.A., 2015) y se hace especialmente visible a través del reparto desigual de las tareas del hogar, la gestión de los recursos económicos o el acceso a la tierra, entre otros aspectos ya señalados.

La violencia machista atenta contra las mujeres por el mero hecho de serlo y por ello cualquier mujer puede sufrirla. Sin embargo, en el medio rural existen condiciones particulares (Junta de Castilla y León e ISMUR, 2019) que pueden influir en la reproducción de la misma y sobreexponer en mayor medida a las mujeres rurales:

- Menor tamaño de hábitat: en los municipios rurales, el menor tamaño de hábitat fomenta que las relaciones sean más estrechas y exista mayor cercanía entre sus habitantes, lo que desalienta en muchos casos la visibilización pública y/o la denuncia de las situaciones de violencia.
- Reducidas oportunidades laborales: en el medio rural las mujeres ven en gran medida limitadas sus oportunidades de trabajo asalariado fuera de la estructura productiva familiar, lo que conlleva elevadas dificultades para la inserción laboral y menos posibilidades de lograr una independencia económica.
- Sobreenvejecimiento de la población: en los municipios rurales vive una elevada población dependiente cuyos cuidados recaen habitualmente y casi en exclusividad sobre las mujeres, aumentando su carga de trabajo.

Estas condiciones influyen directamente sobre la desigualdad de género que sufren las mujeres rurales y generan un entorno de mayor dependencia de la mujer y mayor control del hombre, en el que es más proclive la aparición de la violencia, como así lo recoge el informe de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de la DGVG (DGVG, 2020) que destaca a las mujeres que residen en municipios de pequeño tamaño entre las mujeres especialmente vulnerables a la violencia.

---

Aunque en el entorno rural habitualmente se producen proporcionalmente menos denuncias que en el ámbito urbano, no supone que en el medio rural exista menos violencia contra la mujer. Además de que las mujeres rurales puedan encontrar más dificultades para denunciar el maltrato que sufren en por la cercanía entre los habitantes de los municipios más pequeños, según señalan Martínez García y Camarero (2015), las mujeres rurales son menos conscientes de los comportamientos machistas, caldo de cultivo de la violencia, al estar inmersas en contextos patriarcales con relaciones asimétricas fuertemente marcadas.

Así, la Macroencuesta de 2019 (delegación del Gobierno contra la violencia de género, 2020) indica que "cuanto mayor es el tamaño del municipio de residencia mayor es el porcentaje de mujeres que han verbalizado la violencia sufrida de sus parejas o exparejas". Particularmente se aprecian mayores diferencias en torno la violencia sufrida por la pareja actual, mientras que el 61,3% de las mujeres que residen en municipios de entre 2.001-10.000 habitantes visibilizan o denuncian la violencia y un 64,4% de las que habitan en municipios de más de 10.000 habitantes hacen lo propio, sólo el 32,1% de las mujeres que viven en municipios de menos de 2.000 habitantes han denunciado o buscado ayuda formal o informal.

En este sentido, para erradicar esta lacra resulta importante no sólo establecer medidas y acercar servicios de protección para las mujeres rurales víctimas de violencia sino aumentar las campañas de sensibilización de la población de los municipios rurales, donde la violencia se mantiene en mayor medida como un fenómeno invisible y privado.

La Asociación de Municipios Vascos (EUDEL), tomando como referencia la "Carta Europea de Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local", coordina desde 2009 la Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las mujeres o Red Berdinsarea, compuesta por 69 municipios y con un alcance que supera el 78% de la población de Euskadi, tiene como objetivo impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios gestionados desde los gobiernos locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

## 2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural.	Obj. Operativo 1.4.2. VII PIMH
Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.	Obj. Operativo 4.1.6 VII PIMH
Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la <b>violencia contra las mujeres</b> , con especial atención a los municipios rurales.	Obj. Operativo 7.2.1 VII PIMH
Incluir en las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, <b>acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres</b> , y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.	Art. 30 LO. 3/2007
Diseñar desde el enfoque de género la oferta formativa dirigida a profesionales del sector agrario y alimentario, <b>promoviendo</b> especialmente la <b>elección de programas</b> de formación y cualificación por parte de las mujeres y los hombres <b>al margen de estereotipos sexistas</b> .	70.3.h) Ley 17/2008
Promover <b>nuevas actividades laborales</b> que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.	Art. 30 LO. 3/2007
Promover el <b>desarrollo de una red de servicios sociales</b> para atender a menores, mayores y dependientes como <b>medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal</b> de hombres y mujeres en mundo rural.	Art. 30 LO. 3/2007
Fomentar la <b>igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación</b> mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.	Art. 30 LO. 3/2007
Destinar los recursos para establecer personas titulares de explotación profesionales y a título principal, apoyar especialmente <b>el establecimiento de las mujeres como titulares</b> , así como de los jóvenes y las jóvenes.	Art. 8.a) y Art. 97.f) Ley 17/2008

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
<p>Priorizar las acciones destinadas a la implantación de nuevos promotores en el ámbito agrario y alimentario, <b>principalmente a mujeres</b> y personas jóvenes dedicadas a la agricultura.</p>	<p><b>Art. 70.3.c)</b> Ley 17/2008</p>
<p><b>Tener presente la igualdad de género, y sujetarse a los siguientes principios básicos</b> en el desarrollo de cualquier tipo de actuación:</p> <p>a) <b>Igualdad de trato</b> entre agricultoras y agricultores, sin perjuicio de la acción positiva para las mujeres.</p> <p>b) <b>Igualdad de oportunidades</b> como elemento imprescindible para la viabilidad y pervivencia del desarrollo rural.</p> <p>c) <b>Integración de la perspectiva de género</b>, incluyendo, entre otros aspectos, la valoración del impacto de género con anterioridad a la aprobación de una norma, así como la incorporación del tratamiento de género en todas las estadísticas agrarias, alimentarias y del medio rural.</p>	<p><b>Art. 74</b> Ley 17/2008,</p>
<p>Desarrollar con carácter normativo un <b>estatuto de la mujer agricultora</b> que regule las actuaciones a promover hacia ese colectivo y que, sin carácter excluyente, <b>incluya las siguientes acciones positivas</b>:</p> <p>a) Establecer <b>programas específicos de formación</b>, con especial consideración del acceso a las nuevas tecnologías y la formación en el entorno de la sociedad de la información.</p> <p>b) <b>Priorizar las subvenciones y cofinanciar las inversiones</b> en las explotaciones familiares cuando acceda a la titularidad de la misma una agricultora.</p> <p>c) Desarrollar mecanismos de mejora de <b>representatividad en órganos de gestión públicos y privados</b>.</p> <p>d) <b>Conciliar la vida laboral y familiar</b>, contemplando aspectos tales como el embarazo y maternidad, permisos y licencias y servicios de atención familiar.</p>	<p><b>Art. 75</b> Ley 17/2008</p>
<p>Suscribir, en su caso, convenios entre el departamento de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco competente en materia agraria y la autoridad competente en materia de <b>prevención de riesgos laborales</b> en orden a coordinar sus actuaciones en la realización de estudios, informes y asesoramiento sobre aquellos factores que puedan conllevar riesgos para la salud de las personas trabajadoras y de sus familias y del personal asalariado y temporero, <b>contemplando los posibles factores diferenciales sobre la salud de mujeres y hombres</b>.</p>	<p><b>Art. 80.a)</b> Ley 17/2008</p>

<p>La representación política en el ámbito municipal tenderá a la paridad en la presencia porcentual de ambos sexos. A tal efecto, las candidaturas a elecciones locales procurarán incluir, dentro de los puestos que disponen hipotéticamente de posibilidades de elección, conforme a los últimos resultados electorales locales, una <b>representación paritaria de mujeres y hombres</b>, de forma que cada sexo esté representado, al menos, al 40 %.</p>	<b>Art. 25.5.</b> Ley 2/2016
<p>Los poderes públicos vascos han de <b>incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones</b>, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.</p>	<b>Art. 3. 4.</b> Ley 4/2005

### 3. LEGISLACIÓN

#### ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres

Ley de Política Agraria y Alimentaria de Euskadi. Ley 17/2008 de 23 de diciembre, de Política Agraria y Alimentaria

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (PIMH)

Documento Programa de Legislatura IX del Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca

Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras (BOPV nº 200, de 21 de octubre de 2015)

Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi

#### ÁMBITO ESTATAL

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

Plan Estratégico Nacional de Desarrollo rural 2007-2015

Plan para la promoción de las Mujeres en el Medio Rural (2015-2018)

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural

Marco Nacional de Desarrollo rural 2014-2020

#### ÁMBITO EUROPEO

Reglamento (UE) n ° 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n ° 1698/2005 del Consejo

La Decisión del Consejo 2006/702/CE relativa a las directrices estratégicas comunitarias en materia de Cohesión

La Decisión del Consejo 2006/144/CE establece las directrices estratégicas comunitarias de desarrollo rural

Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CEMR).

Programa de Estocolmo "Una Europa abierta y segura que sirva y proteja a la ciudadanía". 2010

Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025

Resolución del Consejo de 20 de octubre de 2003 sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular de mujeres.

Directrices de la Unión Europea sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra toda forma de discriminación hacia ellas. 2008.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

### **ÁMBITO INTERNACIONAL**

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW)<sup>22</sup>, adoptada por las Naciones Unidas en 1979

Resolución 41/128 de Naciones Unidas relativa al Derecho al Desarrollo (1986)

La Declaración de Río aprobada en el marco de "La Cumbre Mundial sobre la Tierra" (1992)

Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales (1992)

Resolución aprobada por la Asamblea General de las NNUU sobre la intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.2010.

Resolución aprobada por la Asamblea General de las NNUU sobre la eliminación de la violación y otras formas de violencia sexual en todas sus manifestaciones, especialmente en situaciones de conflicto y situaciones análogas. 2008

Resolución 135/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, 2015

## 4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de municipios rurales de la CAE</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales con algún tipo de relación con la agricultura o la ganadería</li> <li>• Porcentaje de mujeres según tarea agrícola</li> <li>• Porcentaje de mujeres procedentes de familias dedicadas a la agricultura</li> <li>• Porcentaje de mujeres encargadas de las cuentas o la gestión de las explotaciones agrarias</li> <li>• Nivel de formación de las mujeres rurales en comparación a las mujeres de la CAE</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales que realiza estudios agrarios</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales activas</li> <li>• Tasa de ocupación de las mujeres rurales</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales ocupadas en agricultura</li> <li>• Tasa de paro de las mujeres rurales</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales ocupadas según tipo de empleo</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales ocupadas según tipo de jornada</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales que trabajan por cuenta ajena</li> <li>• Número medio de horas que las mujeres rurales dedican al trabajo remunerado y no remunerado</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales con empleo remunerado según edad y tipo de jornada</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales que asumen en exclusiva el trabajo doméstico</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales que asumen los trabajos de cuidados de personas dependientes y menores</li> <li>• Tiempo medio que dedican las mujeres rurales al ocio</li> <li>• Tiempo medio que dedican las mujeres rurales a los desplazamientos</li> <li>• Porcentaje de mujeres rurales con carné de conducir</li> </ul>	<p data-bbox="826 1144 1107 1207"><u>Las mujeres en el medio rural vasco 2016</u></p> <p data-bbox="847 1256 1086 1319">Comisión de Mujeres Rurales</p>	<p data-bbox="1198 1218 1310 1245">Cuatrienal</p>

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilidad de equipamientos y servicios en el medio rural según mujeres rurales</li> <li>Presencia de mujeres rurales en órganos de decisión</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Presencia de mujeres y hombres en estudios agrarios de FP de la CAE</li> </ul>	<u>Estadísticas de enseñanzas no universitarias.</u> Ministerio de Educación y Formación Profesional	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Presencia de mujeres y hombres en estudios universitarios vinculados al desarrollo rural</li> </ul>	<u>Estadística universitaria.</u> Eustat	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Presencia de mujeres y hombres en estudios universitarios vinculados a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria</li> </ul>	<u>Estadística universitaria</u> Ministerio de universidades	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres en el medio rural</li> </ul>	<u>Población de la C.A. de Euskadi por territorio histórico, zona de residencia, sexo y periodo.</u> <u>2020</u> Eustat	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Población de la CAE de municipios de menos de 2.500 habitantes según grandes grupos de edad y sexo</li> </ul>	<u>Población de la C.A. de Euskadi por territorio histórico, zona de residencia, sexo y periodo.</u> <u>2021</u> Eustat	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución por sexo de los sectores de actividad</li> <li>Distribución horizontal por sectores de actividad según sexo de las personas ocupadas en la CAE</li> <li>Porcentaje de mujeres ocupadas como empresarias o miembros de cooperativas en el sector de la agricultura en la CAE</li> </ul>	<u>Encuesta de población activa, 2021</u> INE	Anual

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas ocupadas en el sector pesquero de la CAE según sexo</li> </ul>	<u>Personal ocupado en el sector pesquero de la C.A. de Euskadi por sexo según tipo de pesca</u> Eustat	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres en cargos directivos</li> </ul>	<u>Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 2019</u> Eustat	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres titulares de explotación</li> <li>Porcentaje de mujeres jefas de explotación</li> </ul>	<u>Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrarias. 2016</u> Eustat	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres titulares y jefas de explotación a nivel estatal</li> <li>Porcentaje de mujeres titulares de explotación según el tamaño</li> </ul>	<u>Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas. Año 2016</u> INE	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de explotaciones en régimen de titularidad compartida en la CAE</li> </ul>	<u>RETICOM. 2021</u> Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres dedicadas a la agricultura en el ámbito estatal que no solicita baja tras haber sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral</li> </ul>	<u>El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. 2021</u> DGVG	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aspectos mejorar del transporte público según mujeres rurales</li> </ul>	<u>Mujeres rurales</u> Eustat	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha salarial de género en el ámbito agrario</li> </ul>	<u>Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi</u> Fundación ISEAK	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Renta personal disponible media de las mujeres ocupadas en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</li> </ul>	<u>Renta personal media de población ocupada por sexo y rama de actividad, según tipo de renta (euros).</u> Eustat	Sin periodicidad

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de mujeres en el ámbito institucional</li> </ul>	<u>Estructura y funciones</u> Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de mujeres en las diputaciones forales</li> </ul>	<u>Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi. 2019</u> Emakunde	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres en órganos de decisión de las asociaciones y organizaciones agrarias</li> </ul>	<u>Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente</u>	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órganos consultivos y de asesoramiento</li> </ul>	Unidad de igualdad del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de mujeres en UAGA</li> </ul>	<u>UAGA</u>	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de mujeres en ENBA</li> </ul>	<u>ENBA</u>	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de mujeres en EHNE</li> </ul>	<u>EHNE</u>	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres víctimas de violencia machista que visibiliza o denuncia el maltrato según tamaño del municipio de residencia</li> </ul>	<u>Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. 2019</u> Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Municipios que forman la Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las mujeres</li> </ul>	<u>Asociación de Municipios Vascos (EUDEL)</u>	Sin periodicidad

## 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

### 5.1 ESTUDIOS E INFORMES

- Mujeres y salud en el medio rural de la CAE. Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación del Gobierno Vasco, 2006
- Declaración de Laguardia. Comisión de Mujeres rurales (CMR), 2010
- Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), 2010.
- La reproducción de la violencia de género: una lectura desde las áreas rurales. Martínez, M.A. y Camarero, L.A., 2015
- Las mujeres en el medio rural vasco. Comisión de Mujeres Rurales (CMR), 2016
- La brecha salarial en la comunidad autónoma de Euskadi. Emakunde, 2018
- Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi. Fundación ISEAK, 2019
- Cifras 2019. Mujeres y hombres en Euskadi. Emakunde, 2019
- Violencia de género en el medio rural. Una exploración cualitativa de los micromachismos en áreas rurales de Castilla y León. Juntas y Castilla y León e ISMUR, 2019
- Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG), 2020
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG), 2021

### 5.2 MANUALES Y GUÍAS

- Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Osalan, 2017

### 5.3. RECURSOS WEB

- Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrarias. Eustat, 2016
- Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas. INE, 2016
- Mujeres rurales. Eustat, 2017.
- Zonificación rural de la CAE 2015-2020. Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente (DDESMA), 2018.

- [Estadística universitaria. Ministerio de universidades, 2019](#)
- [Estadísticas de enseñanzas no universitarias. Ministerio de educación y formación profesional, 2019](#)
- [Estadística universitaria. Eustat, 2019a](#)
- [Estadística de renta personal y familiar. Eustat, 2019b](#)
- [Encuesta económica del sector pesquero. Eustat, 2020](#)
- [Encuesta de población activa \(EPA\). INE, 2021](#)
- [RETICOM. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación \(MAPA\), 2021](#)
- [Estadística municipal de habitantes. Eustat, 2021a](#)
- [Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eustat, 2021b](#)
- [Web Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. Gobierno Vasco, 2021](#)
- [Web de ENBA, 2021](#)
- [Web de EHNE, 2021](#)
- [Web de la Asociación de Municipios Vascos \(EUDEL\), 2021](#)
- [Web de UAGA, 2021](#)
- [Fundación HAZI](#)