

# 2023 INVESTIGACIÓN

**NUEVOS NICHOS DE MERCADO PARA LA  
EMPLEABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES COMO  
MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL MEDIO  
RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID**

δ

David  
Sánchez  
Sáez







# 2023 INVESTIGACIÓN

**NUEVOS NICHOS DE MERCADO PARA LA  
EMPLEABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES COMO  
MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL MEDIO  
RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID**

δ

David  
Sánchez  
Sáez

T. 2119655  
C. 73261463



Beca de Investigación 2022  
Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres



**DIPUTACIÓN  
DE VALLADOLID**

Autor: © David Sánchez Sáez

[www.davidsanchezsaez.com](http://www.davidsanchezsaez.com)

Editor: Diputación Provincial de Valladolid

Depósito legal: DL VA 303-2024

I.S.B.N.: 84-7852-395-2

Impreso en Mata Digital

Valladolid. 2024.

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. DELIMITACIÓN Y CARACTERIZACIÓN TERRITORIAL DEL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.....	9
2. LA MUJER EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID. ....	21
2.1. La mujer en el proceso de despoblamiento del medio rural de la provincia de Valladolid. ....	21
2.2. El papel de la mujer en la estructura demográfica del territorio rural de la provincia de Valladolid. ....	29
3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID. ....	40
3.1. Contexto económico de la provincia de Valladolid.....	40
3.2. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la Provincia de Valladolid rural. ....	46
3.3. La participación de la mujer en la actividad agraria del territorio rural de Valladolid. ....	50
3.4. La industria agroalimentaria como pilar del sector secundario en el medio rural. ....	57
3.5. La fuerte presencia de la mujer en el sector terciario. ....	58
3.6. El desempleo femenino y la necesidad de un nuevo enfoque de las políticas activas de empleo en el medio rural.....	63
3.7. Emprendimiento femenino. ....	72
4. FORMACIÓN DE LA MUJER RURAL EN LA PROVINCIA DE VALLADOLID. ....	74
5. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.....	80
6. NUEVAS POBLADORAS: UNA OPORTUNIDAD PARA EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID. ....	87
6.1. Percepción social del medio rural. Una barrera para la retención y atracción de nuevas pobladoras. ....	87
6.2. Nuevas pobladoras rurales en la provincia de Valladolid. Perfil y necesidades. ....	91
6.3. Proyectos para la atracción de población al medio rural. ....	96
7. EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD PARA EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID. ....	99
7.1. Contexto y situación global del teletrabajo.....	99
7.2. Teletrabajo y mundo rural.....	102
8. NECESIDADES, TENDENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES Y DE EMPRENDIMIENTO FEMENINO PARA EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.....	106
8.1. Industria rural.....	106
8.2. Bienestar social.....	111
8.3. Rehabilitación constructiva y energética de viviendas.....	113
8.4. Ámbito tecnológico y digital.....	120
8.5. Otros sectores tradicionales.....	126
9. DIAGNÓSTICO INTEGRADO.....	128
10. CATÁLOGO DE NICHOS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID. ....	136
10.1. Industria rural.....	136
10.2. Bienestar social.....	137
10.3. Rehabilitación constructiva y energética de viviendas.....	138
10.4. Ámbito tecnológico y digital.....	139
10.5. Otros sectores tradicionales.....	140



11. CATÁLOGO FORMATIVO DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD PARA CUBRIR LAS OCUPACIONES DEL CATÁLOGO DE NICHOS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.....	141
11.1.    Industria rural.....	143
11.2.    Bienestar social.....	145
11.3.    Rehabilitación constructiva y energética de viviendas.....	146
11.4.    Ámbito tecnológico y digital.....	148
11.5.    Otros sectores tradicionales.....	149
12. PROPUESTAS ESTRATÉGICAS.....	151
12.1.    Ejes y líneas de actuación.....	151
12.2.    Líneas de financiación.....	160
13. AGRADECIMIENTOS .....	163
14. BIBLIOGRAFÍA.....	164
ANEXO I. METODOLOGÍA.....	171

## INTRODUCCIÓN.

Vivimos en un contexto dinámico en el que, continuamente, se están produciendo cambios y transformaciones profundas, que lejos de verse como amenazas, hemos de ver como grandes retos, principalmente en territorios que han de **innovar para poder solventar los problemas de su ciudadanía y definir fórmulas creativas para su desarrollo y crecimiento económico**. En este sentido, el **medio rural de la provincia de Valladolid** vive una situación de **triple crisis** derivada del despoblamiento, el cambio climático y la desigualdad social, pero, por otro lado, dispone de **numerosas fortalezas y oportunidades**.

Partimos de un territorio eminentemente rural, que cuenta con unas estructuras y unas particularidades específicas y singulares, que se manifiestan como palancas, que han de valer a su sociedad para hacer frente a **situaciones adversas de desigualdad**, especialmente al desempleo. A los recursos intrínsecos del territorio, se le unen otros tantos provenientes de las sinergias y las necesidades que demandan las empresas, ante los nuevos paradigmas productivos y económicos. Las propias características del medio rural hacen que las actividades que se desarrollan en él sean mucho más competitivas y de mayor calidad, hecho que se ha de aprovechar y enmarcar dentro de una estrategia, que permita fomentarlo de una manera mucho más efectiva. A su vez, **la atracción de nuevos pobladores** es, hoy, uno de los grandes desafíos del medio rural. Las prestaciones que se pueden ofertar son numerosas, pero falta información y una estrategia sólida para su proyección. Se trata de **cruzar las potencialidades del territorio, con las demandas de quienes anhelan un cambio de rumbo en sus vidas**. Grandes urbes colapsadas, impersonales, con numerosos problemas, que tienen un nada desdeñable porcentaje de población, tanto mujeres como hombres, que pueden encontrar en el medio rural aquello que buscan.

Pero, a su vez, dentro del medio rural hay **colectivos con dificultades particulares de integración en los circuitos laborales, especialmente las mujeres**. A pesar de los grandes esfuerzos y los numerosos avances de los últimos años en materia de igualdad, las mujeres siguen enfrentándose a obstáculos, que dificultan significativamente su acceso al empleo, situación que se agrava mucho más en el medio rural. Esto requiere de una mayor atención y de un trato individualizado, materializado en estrategias y planes de empleo con perspectiva de género, que ahonden pormenorizadamente en sus problemas, al tiempo que se fomenten las oportunidades y los nuevos horizontes que pudiesen vislumbrarse.



Ante esta situación, y por todo lo que acabamos de ver, la solución pasa por buscar **alternativas locales y plantear nuevos modelos de generación de riqueza y empleo femenino y masculino**, considerando todas las fórmulas posibles, también el autoempleo, e interpretando las oportunidades que ofrece un mercado cambiante, donde la digitalización, las energías limpias y los recursos endógenos, especialmente los agroalimentarios, tienen mucho que aportar.

Esta investigación: **“Nuevos nichos para la empleabilidad de mujeres y hombres como mejora de la calidad de vida en el medio rural de la provincia de Valladolid”**, analiza la situación laboral en el medio rural de este territorio e identifica los nichos de empleo y autoempleo para la integración de las personas desempleadas en los circuitos laborales. A su vez, también se presenta como una **herramienta de trabajo y apoyo para las Administraciones Públicas** y los agentes de empleo y/o igualdad, que desarrollan sus labores profesionales en la provincia de Valladolid y que, en muchos casos, no disponen de herramientas de esta naturaleza, vitales, por ejemplo, para la concepción de proyectos que se puedan impulsar a través de fondos *Next Generation EU* y el “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”.

Todo esto, ha de contribuir a proyectar la provincia de Valladolid como una **tierra de oportunidades en el exterior** y favorecer el asentamiento de nuevas familias y emprendedores que, gracias a los avances tecnológicos, puedan desarrollar sus trabajos o impulsar nuevas actividades empresariales, tan importantes para el arraigo de la población en los pueblos.

Ante los comprometidos momentos que está viviendo la España despoblada y ante la necesidad de implantar medidas coherentes, que ayuden a salvar esta situación, se ha de apostar **por investigaciones con compromiso social** que se pongan **al servicio de la ciudadanía y la economía**, a través de sus gestores públicos y las Administraciones, visto esto desde una doble perspectiva: por un lado la responsabilidad y el deber de la ciencia por manifestarse como un instrumento útil, pragmático y necesario para el desarrollo; y por otro la apuesta pública por la investigación como un pilar fundamental para la mejor gestión y resolución de conflictos y necesidades de la sociedad.



El objetivo global de esta investigación es el diagnóstico, con una perspectiva de género, de la situación sociolaboral en el medio rural de la provincia de Valladolid y la formulación de una estrategia, que reúna los nuevos nichos y yacimientos de empleo y autoempleo femenino, identifique las oportunidades endógenas y exógenas del territorio y proponga actuaciones para la atracción de nuevos pobladores, la conciliación de la vida laboral y familiar y la formación de las mujeres desempleadas, de acuerdo a las necesidades de las empresas y las dinámicas del mercado.

Para alcanzar este ambicioso objetivo, habremos de conseguir otras metas intermedias que pasan por:

**1. Analizar la situación del empleo y el desempleo desde la perspectiva de género.**

- a. Hacer una radiografía actual de la estructura socioeconómica de la provincia de Valladolid.
- b. Identificar las carencias y las resistencias existentes en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural de la provincia de Valladolid.
- c. Conocer las necesidades formativas y cualificativas de las mujeres para integrarse en los canales de empleo y autoempleo más prósperos, siempre considerando las necesidades de las empresas y las tendencias y oportunidades del mercado.
- d. Profundizar en los problemas de conciliación y corresponsabilidad existentes.

**2. Identificar las oportunidades de empleo y autoempleo femenino en el medio rural de la provincia de Valladolid.**

- a. Definir los sectores de actividad pujantes y emergentes en la provincia de Valladolid, a partir de los cuales se pueda generar empleo y crear nuevas actividades empresariales.
- b. Catalogar necesidades de empleo y emprendimiento a partir de las demandas de los sectores productivos y las empresas con mayor fortaleza en la provincia.
- c. Enumerar y caracterizar los campos de trabajo freelance, teletrabajo y emprendimiento que se pueden desarrollar en el medio rural de la provincia de Valladolid.

3. Crear una herramienta de apoyo a las Administraciones Públicas, especialmente la Diputación Provincial de Valladolid, para el impulso de proyectos y políticas eficaces en materia de empleo, empendimiento y captación de nuevos pobladores.
- a. Contribuir al cumplimiento del VI Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación Provincial de Valladolid.
  - b. Disponer de información y de un banco de ideas que se puedan materializar en proyectos financiados a través de los fondos *Next Generation UE* y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
  - c. Retener población rural y fomentar la repoblación de los pueblos de la provincia de Valladolid con nueva fuerza de trabajo y emprendedores provenientes de grandes aglomeraciones urbanas.



Accede a contenido multimedia, pinchando en la imagen o con la cámara tu dispositivo móvil.



# 1. DELIMITACIÓN Y CARACTERIZACIÓN TERRITORIAL DEL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

La provincia de Valladolid está compuesta de 226 municipios, con una extensión total de 8.111 km<sup>2</sup>, en la que se asienta una población de 517.945 habitantes (INE, 2022). No obstante, el ámbito territorial de esta investigación se circunscribe únicamente al **medio rural de la Provincia de Valladolid**, determinado por el espacio de actuación de la Diputación Provincial de Valladolid, el cual abarca municipios de menos de 20.000 habitantes. Tan solo 4 municipios de la provincia (Valladolid capital, Laguna de Duero, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo) quedan al margen de este estudio, centrándonos, por tanto, en un territorio de **222 municipios**, que se extiende por **7.911 km<sup>2</sup>** y en el que están empadronadas un total de **158.142 personas** (INE, 2022), de las cuales **76.260 son mujeres** (el 48,22% del total).

A pesar de que **estudiaremos el 97,54% del territorio provincial**, tan solo abarcaremos al **30,53% de la población<sup>1</sup> de la provincia de Valladolid**.

Valladolid capital, con 295.639 habitantes, concentra al 57,08% del total provincial. Si a esto le sumamos la población de los municipios de Laguna de Duero (22.642 hab.), Arroyo de la Encomienda (21.369 hab.) y Medina del Campo (20.183 hab.), que entre los tres alcanzan los 64.194 habitantes (12,39% del total provincial), se llega al 69,47%. En conjunto, su densidad de población es de 1.802,59 hab./km<sup>2</sup>.

Esta dinámica responde al **modelo de distribución y dispersión demográfica** que, aunque con matices locales, se generaliza en todo el territorio nacional. **Las tres cuartas partes del territorio español albergan, hoy, tan solo una octava parte de la población** (12,50%), mientras que, ese mismo espacio, aglutinaba en 1950 a un 40% de la población española y en 1900 a un 50% (Molinero Hernando, 2019).

El conjunto de municipios españoles que no superan los 5.000 habitantes, ocupa el 85% del territorio y asienta al 12% de la población, prácticamente la misma que se concentra en las tres ciudades más pobladas de España: Madrid, Barcelona y Valencia (OEE, 2022). Si bien es evidente el fuerte desequilibrio demográfico existente, no lo es tanto la percepción de los problemas sociales, económicos y ambientales, ya no solo del medio rural, sino sobre todo de las ciudades, pues si preocupante es que el 12% de la población ocupe el 85% del territorio, cuanto más lo es que el 12% del total de la población nacional, viva en una porción del 0,17 % de su territorio

<sup>1</sup> Cifra referencia al conjunto de la población (hombres y mujeres).



(5.709.467 habitantes en 840,43 km<sup>2</sup>.), lo que supone una densidad media de población de 6.794 hab./km<sup>2</sup> (INE, 2022).

Nos encontramos ante un espacio con un poblamiento heterogéneo y desjerarquizado de las ciudades, escasas, en las que se concentra el mayor porcentaje de la población y de la actividad económica y de servicios. Los **núcleos rurales, más pequeños y dispersos, se caracterizan por una población envejecida y en clara regresión.** Pero aún en esos espacios de contraste, rural y urbano, es posible establecer, a su vez diferencias, entre las propias ciudades y entre los pueblos.

Volviendo al territorio rural de la provincia de Valladolid y a fin de caracterizarlo, y para entender y contextualizar las dinámicas sociales y económicas que desarrollaremos a lo largo de esta investigación, su **densidad media es de 19,99 hab./km<sup>2</sup>** y la **población media por municipio de 712 habitantes**, dato este último que nos puede resultar muy ilustrativo.

De los 222 municipios de la Valladolid rural, tan solo 9 superan los 5.000 habitantes (6 de ellos están incluidos en el área metropolitana de la ciudad de Valladolid) y 170 no llegan a los 500 habitantes, de los cuales 64 no superan los 100 vecinos. La Cistérniga con 9.129 habitantes es el municipio de mayor volumen demográfico y Aguasal, con 19, el de menos.

Rango de población	Número de municipios	Número de municipios incluidos en la gran área urbana de Valladolid
5.000 habitantes.	9	6
2.001 - 5.000 hab.	11	6
501 - 2.000 habitantes.	30	2
100 - 500 habitantes.	106	-
Menos de 100 hab.	64	-

Fuente: INE,2022. Elaboración propia.

El territorio rural aparece diseminado en medianos y, sobre todo, en pequeños asentamientos (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2004), donde las cabeceras de comarca desempeñan un papel vertebrador, fundamental para el territorio. El reducido tamaño de gran parte de estos municipios hace **inviable una distribución uniforme y universal de todos los servicios públicos, también privados**, uniéndose en formas de gestión supramunicipal como las mancomunidades o contando con la agrupación de estos servicios (educativos, sociales,

administrativos, etc.) en las cabeceras comarcales, pues es una buena forma logística para actuar en sus áreas de influencia.

La mayor parte de los estudios sobre el medio rural ponen de manifiesto sus profundas carencias, en contraposición a las ciudades. Según el *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Consejo de las Regiones sobre los efectos del cambio demográfico (2020)*<sup>2</sup>, España se enfrenta, al igual que la mayor parte de los países europeos, al **desafío de abordar la despoblación rural**, un fenómeno estrechamente ligado al envejecimiento de la población, la masculinización del territorio, la caída de la natalidad, las limitaciones en el acceso a servicios públicos y la falta de oportunidades, lo que produce un trasvase de efectivos demográficos de la esfera rural a la urbana (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, s.f.). No obstante, en torno al concepto de **medio rural se presentan distintas realidades** que, en muchos casos, poco tienen que ver con el desequilibrio demográfico, la falta de desarrollo económico, el déficit de infraestructuras y equipamientos o de una población activa con unos escasos niveles de formación y cualificación profesional (Sampedro, 2003). A pesar de que contamos con un ámbito territorial bien definido y delimitado, esta última certeza nos lleva a fijar una categorización de municipios a fin de visualizar y analizar diferentes contextos demográficos, sociales, económicos y de género.

La demarcación de los territorios rurales y urbanos ha constituido, desde siempre, un problema, resuelto, históricamente, mediante la aplicación del criterio poblacional municipal como el más determinante (Molinero, 2019). En sintonía con esta tendencia, en su glosario de conceptos, el Instituto Nacional de Estadística (INE) considera municipios urbanos a los que tienen más de 10.000 habitantes y a los rurales, aquellos que están por debajo de este umbral, haciendo, a su vez, una subdivisión de éstos en: rurales intermedios (2.000-10.000 habitantes) y pequeños (hasta 2.000 habitantes).

Por otro lado, la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, define el medio rural como *“el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores, definido por las administraciones competentes, que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km<sup>2</sup>.”*

---

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0241>



En nuestro caso, también se ha escogido el **criterio demográfico** para delimitar el área de estudio y se ha marcado el límite en los 20.000 habitantes, por ser el que se determina para el ámbito de actuación competencial de las Diputaciones Provinciales (de acuerdo a la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local), si bien hemos de considerar otras variables que condicionan las dinámicas socioeconómicas y que vienen determinadas, especialmente, por la **influencia de las áreas urbanas y su funcionalidad**, en lo que a servicios, equipamientos, infraestructuras y actividad económica se refiere. Este aspecto es determinante, pues para conocer y analizar las distintas realidades, no podemos circunscribirnos únicamente al criterio demográfico. Aunque la mayoría de las investigaciones toman de base esta variable, es pertinente hacer una segmentación de acuerdo a las **relaciones sistémicas**, que se producen en el territorio y que, por consiguiente, son las que van a determinar las dinámicas sociales y económicas. Un municipio de 5.000 habitantes situado a 10 km de la capital (Simancas, por ejemplo), no tiene las mismas características ni desempeña el mismo papel vertebrador, que otro del mismo volumen demográfico, que se encuentre a 50 km (sirvan de ejemplo: Peñafiel o Medina de Rioseco).

Ya hemos destacado la polarización territorial que ejerce la ciudad de Valladolid (ciudad de mayor tamaño de Castilla y León) con cerca de 300.000 habitantes y con el 57,08% del total de la población de la provincia. Esto, a su vez, se traduce en una concentración de empresas, servicios, dotaciones e infraestructuras, que trasciende de sus límites municipales. Los centros urbanos estructuran sus relaciones territoriales y sus flujos, formando unidades funcionales interdependientes, en interacción y facilitando intercambios, que posibilitan la generación de economías de localización y de urbanización, advirtiéndose procesos de descentralización significativos, especialmente residencial, a favor de su entorno o alfoz, formado por municipios de tamaño variable, muchos de ellos considerados rurales (Calderón, 2012).

En este sentido, la Ley 7/2013, de 27 de septiembre de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León, recoge la figura de **las áreas funcionales estables**, las cuales define como: *“la unidad básica de ordenación y servicios del territorio urbana y los municipios de su entorno o alfoz con los que mantiene relaciones funcionales que precisan una planificación conjunta”*. Se constituyen a partir de una unidad básica de ordenación y servicios del territorio urbano<sup>3</sup> y sus municipios limítrofes inmediatos, así como por los colindantes de estos

<sup>3</sup> Considerados como tal cada uno de los municipios con más de 20.000 habitantes de la Comunidad de Castilla y León.



últimos, siempre que estén a una distancia aproximada de 15 kilómetros del municipio de mayor población.

El **área funcional estable de Valladolid** quedó definida en la Ley 9/2014, de 27 de noviembre, por la que se declaran las áreas funcionales estables de Castilla y León y se modifica la Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León, conformándose por un total de 25 municipios<sup>4</sup>.

En su exposición de motivos, la Ley 9/2014, de 27 de noviembre, recoge que *“en el entorno de los municipios con mayor población se producen unas sinergias que no se dan en las demás zonas de la Comunidad”*, configurándose unidades homogéneas con potencialidades y recursos susceptibles de una utilización común. *“Los entornos urbanos han de desarrollarse como centros de actividad fundamentales, han de ser las piezas clave para la creación y difusión de los procesos de dinamización e innovación económica y social, y para la ordenación y optimización de los recursos y de la oferta de dotaciones y equipamientos, procurando ofrecer mejor y más eficazmente los servicios autonómicos y locales de carácter urbano a la población de los diferentes municipios, que además están necesitados de una planificación conjunta”*. Se constata, por tanto, la influencia de las ciudades hacia sus entornos próximos, con dinámicas demográficas, económicas y dotacionales, de las que el resto de territorios provinciales, quedan al margen.

En este mismo sentido, el **Atlas de Áreas Urbanas** del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (2022), destaca las dinámicas territoriales que están claramente provocadas por las variaciones de tendencias residenciales, en las que la población de muchas de las grandes áreas urbanas ha buscado residencia en zonas rurales o en municipios de menor tamaño de población. Y para acotar estas grandes áreas urbanas, fija tres criterios:

1. Contarán con un municipio de al menos 50.000 habitantes.
2. Los municipios que se incluyan en áreas urbanas plurimunicipales tendrán como mínimo 1.000 habitantes.
3. La denominación de las áreas urbanas se establece en función de la ciudad o ciudades principales.

<sup>4</sup> Valladolid, Laguna de Duero, Aldeamayor de San Martín, Arroyo de la Encomienda, Boecillo, Cabezón de Pisuerga, Castronuevo de Esgueva, Cigales, Ciguñuela, La Cistérniga, Fuensaldaña, Geria, Mucientes, La Pedraja de Portillo, Renedo de Esgueva, Robladillo, Santovenia de Pisuerga, Simancas, Tudela de Duero, Valdestillas, Viana de Cega, Villanubla, Villanueva de Duero, Wamba y Zaratán.

De este modo, la gran área urbana de Valladolid está conformada por 17 municipios (todos ellos recogidos también en el Área Funcional Estable de Valladolid, definido por la Junta de Castilla y León). Estos 17 municipios son:

Municipio	Habitantes
Valladolid	295.639
Laguna de Duero	22.642
Arroyo de la Encomienda	21.369
La Cistérniga	9.129
Tudela de Duero	8.636
Zaratán	6.285
Aldeamayor de San Martín	5.896
Simancas	5.423
Cigales	5.286
Santovenia de Pisuerga	4.612
Boecillo	4.304
Renedo de Esgueva	3.908
Cabezón de Pisuerga	3.769
Villanubla	2.886
Viana de Cega	2.194
Fuensaldaña	2.025
Villanueva de Duero	1.238

Los núcleos rurales que se localizan en torno a la capital han ido perdiendo, progresivamente, sus rasgos rurales, estando más cerca de las dinámicas urbanas y conformando nuevos espacios que, aun estando situados en el ámbito rural y contando con volúmenes de población que así lo determinan, en realidad son una forma de expansión de la ciudad o al menos de su modelo urbano, contando con cierto dinamismo demográfico, favorecido por el trasvase residencial de ciudadanos (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2004).



Por su configuración, se considera más apropiada esta última delimitación territorial de área urbana, de modo que será la que tomaremos como una de las categorías de municipios, que usaremos en los análisis con la etiqueta de **municipios rurales del área urbana de Valladolid**.

Siguiendo el mismo criterio demográfico y su funcionalidad, como municipios prestadores de servicios públicos y privados, de carácter supramunicipal, establecemos otro tipo, configurado por las **cabeceras comarcales rurales** de más de 2.000 habitantes, en la que se enmarcan un total de 8 municipios.

Municipio	Habitantes
Tordesillas	8.664
Íscar	6.302
Peñafiel	5.104
Medina de Rioseco	4.493
Olmedo	3.554
Pedrajas de San Esteban	3.371
Mojados	3.312
Portillo	2.382

El tercer grupo estaría compuesto de los municipios de 500 a 2.000 habitantes (30 municipios).

Municipio	Habitantes
Nava del Rey	1.951
Valdestillas	1.599
Villalón de Campos	1.523
Mayorga	1.455
Alaejos	1.385
Villanueva de Duero	1.238
Traspinedo	1.201
Rueda	1.140
Pedraja de Portillo, La	1.138
Serrada	1.124
Seca, La	1.066
Villabrágima	1.047
Campaspero	1.042
Quintanilla de Onésimo	1.014
Matapozuelos	1.001
Carpio	967

Fresno el Viejo	860
Montemayor de Pililla	856
Castroño	812
Valoria la Buena	683
Mucientes	659
San Miguel del Arroyo	646
Alcazarén	643
Cogeces del Monte	630
Pollos	614
Sardón de Duero	596
Ataquines	548
Pozal de Gallinas	527
Villaverde de Medina	522
Geria	504

Finalmente, los de menos de 500 habitantes (170 municipios).

Municipio	Habitantes
Villabáñez	499
Pozaldez	498
Villalar de los Comuneros	493
Parrilla, La	487
Villafrechós	471
San Pedro de Latarce	448
Megeces	434
Siete Iglesias de Trabancos	432
Pesquera de Duero	428
Valbuena de Duero	411
Castro nuevo de Esgueva	394
Torrelobatón	391
Tordehumos	375
Villalba de los Alcores	374
Cubillas de Santa Marta	368
Ciguñuela	356
San Miguel del Pino	355
Viloria	343
Peñaflor de Hornija	337
Mota del Marqués	332
Piña de Esgueva	318
Castromonte	314
Trigueros del Valle	312
Wamba	309



Olivares de Duero	307
San Román de Hornija	301
Tiedra	289
Villagarcía de Campos	288
Nueva Villa de las Torres	282
Bobadilla del Campo	281
Aguilar de Campos	276
Esguevillas de Esgueva	269
Torrecilla de la Abadesa	261
Langayo	254
Villafranca de Duero	251
Bolaños de Campos	246
Canalejas de Peñafiel	237
Villavicencio de los Caballeros	232
Torrecilla de la Orden	230
Casasola de Arión	217
Aldea de San Miguel	214
Rubí de Bracamonte	213
Becilla de Valderaduey	211
Encinas de Esgueva	210
Cuenca de Campos	209
Unión de Campos, La	209
Castroverde de Cerrato	203
Urueña	203
Campillo, El	202
Corcos	199
Ceinos de Campos	197
Valdenebro de los Valles	193
Olmos de Esgueva	186
Santibáñez de Valcorba	183
Fombellida	181
Bercero	179
Castrejón de Trabancos	177
Roales de Campos	175
Hornillos de Eresma	174
Rábano	173
Lomoviejo	172
Melgar de Arriba	168
Palazuelo de Vedija	168
Villanueva de los Caballeros	167
Mudarra, La	165
Velascálvaro	163

Villavaquerín	163
Castrillo-Tejeriego	161
Torrescárcela	161
Quintanilla de Arriba	158
San Vicente del Palacio	158
Camporredondo	156
Fuente el Sol	156
Piñel de Abajo	152
Moral de la Reina	151
Castrodeza	149
Villardefrades	149
Pedrosa del Rey	147
Cogeces de Íscar	144
Castroponce	139
Morales de Campos	135
Valdunquillo	130
Villán de Tordesillas	128
Herrín de Campos	123
Velliza	119
Muriel	118
Castrillo de Duero	116
Melgar de Abajo	116
Zarza, La	115
San Cebrián de Mazote	114
Velilla	114
Curiel de Duero	112
San Pablo de la Moraleja	111
Gallegos de Hornija	110
Saelices de Mayorga	110
Fompedraza	109
Salvador de Zapardiel	105
San Llorente	105
Santervás de Campos	105
Montealegre de Campos	104
Quintanilla de Trigueros	104
Braojos de Medina	103
Villalbarba	102
Villanueva de los Infantes	102
Berrueces	101
Urones de Castroponce	101
Amusquillo	99
Corrales de Duero	99



Matilla de los Caños	99
Ventosa de la Cuesta	99
Barcial de la Loma	96
Villarmentero de Esgueva	96
Bahabón	93
Villanueva de San Mancio	93
Vega de Valdetrnco	92
Cervillego de la Cruz	91
Piñel de Arriba	90
Tamariz de Campos	88
Robladillo	87
Vega de Ruiponce	86
Villacid de Campos	86
Villafuerte	86
Bocos de Duero	85
Monasterio de Vega	81
Valverde de Campos	81
San Martín de Valvení	78
Bocigas	77
Villaco	75
Villasexmir	72
Canillas de Esgueva	69
Santa Eufemia del Arroyo	69
Benafarces	68
Bustillo de Chaves	68
Villacarralón	64
Villafrades de Campos	61
Torre de Esgueva	60
Villalba de la Loma	59
Villagómez la Nueva	58
Villanueva de la Condesa	58
Castrobol	56
Adalia	54
Manzanillo	54
Cabreros del Monte	53
Quintanilla del Molar	53
Llano de Olmedo	52
Castromembibre	51
Villavellid	50
Pozuelo de la Orden	49
Valdearcos de la Vega	49
San Pelayo	48

Torre de Peñafiel	48
Ramiro	47
Villamuriel de Campos	47
Marzales	45
Puras	44
Barruelo del Valle	43
Cabezón de Valderaduey	42
Moraleja de las Panaderas	42
Olmos de Peñafiel	42
Berceruelo	38
Villalán de Campos	38
Fontihoyuelo	37
Fuente-Olmedo	36
Torrecilla de la Torre	34
Roturas	30
Gatón de Campos	29
Villabaruz de Campos	27
Almenara de Adaja	23
San Salvador	23
Aguasal	19

En base a lo expuesto, se marcan, para los análisis estadísticos de esta investigación, los siguientes 4 tipos de municipios:

1. Municipios rurales del área urbana de Valladolid.
2. Cabeceras comarcales.
3. Municipios de 500 a 2.000 habitantes.
4. Municipios de menos de 500 habitantes.



## 2. LA MUJER EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

### 2.1. La mujer en el proceso de despoblamiento del medio rural de la provincia de Valladolid.

El **despoblamiento del medio rural español**, en términos generales, se viene produciendo desde mediados del S.XX fruto de la modernización del campo y el éxodo masivo a las grandes áreas urbanas. Este fenómeno ha ocasionado un **vaciamiento profundo**, continuado y desarticulador del territorio, llegando en la actualidad a una situación límite, no solo en España sino también en el resto de países europeos, con la excepción de Irlanda y Francia (Molinero Hernando, 2019).

En los últimos 25 años<sup>5</sup>, la población del territorio rural de la provincia de Valladolid se ha **incrementado** un 17,96%, pasando de 134.062 habitantes en 1996 a los 158.412 de 2022. Resulta llamativo este incremento de efectivos, en un contexto de pérdida de población generalizado del medio rural. Este aumento responde, sencillamente, a la **absorción de población de los municipios rurales del área urbana de Valladolid**, que experimentan un crecimiento del 141,72%, pasando de 24.535 habitantes en 1996 a los 59.306 de 2022. Se constata que, frente a la pérdida de población del medio rural, se consolida el crecimiento y densificación de las áreas de influencia urbana, un fenómeno que, de diferente forma, se está produciendo en la mayor parte de países europeos (Molinero Hernando, 2019). No obstante, si tomamos de referencia la última década el balance es **negativo**, con una pérdida de 4.908 habitantes (lo que supone un 3% menos).

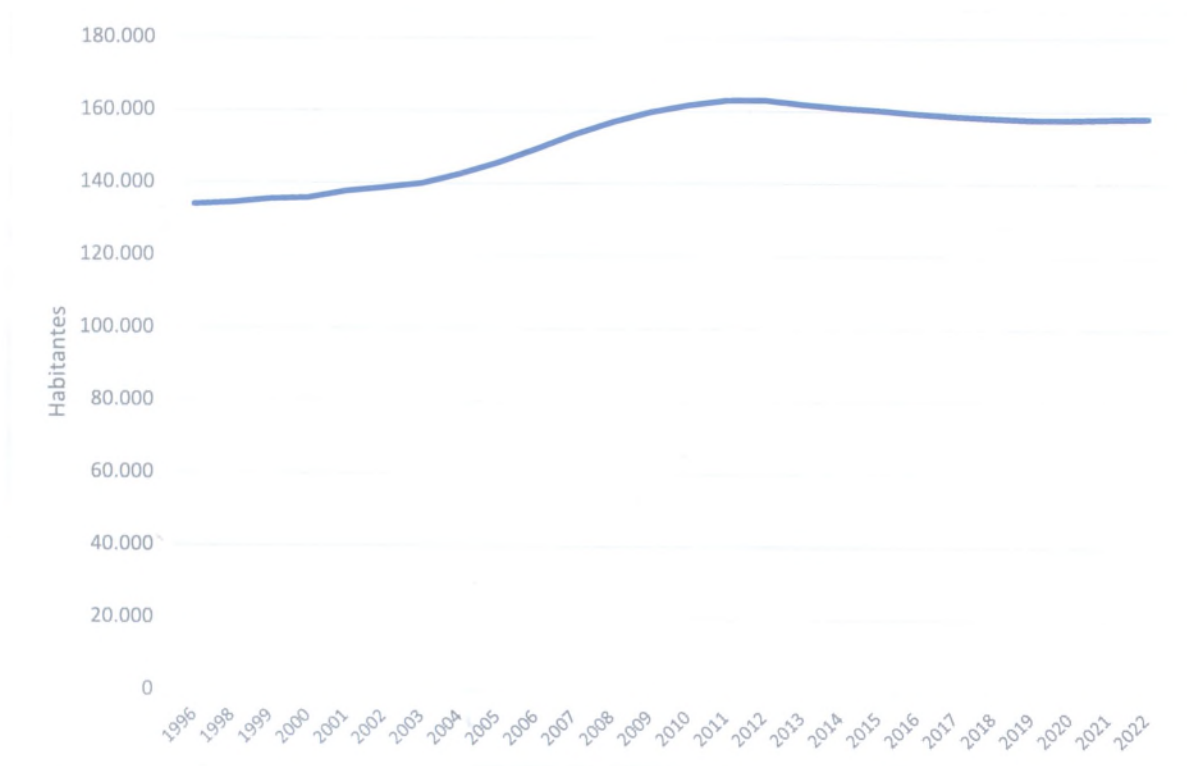
Por su parte, **las cabeceras comarcales, aparentemente, resisten** al fenómeno de la despoblación y, en 25 años, aumentan su demografía en un 3,41%. A pesar de ello, desde que en 2010 alcanzasen los 40.177 habitantes, su población no ha dejado de caer, aun siendo **núcleos concentradores de servicios públicos y privados y de gozar de cierta autonomía económica**, con un decrecimiento, en los últimos 12 años, del 7,45%. La verdadera lacra la encontramos en los municipios de menos de 2.000 habitantes, que, en un cuarto de siglo, han perdido 16.982 vecinos, especialmente, los de menos de 500 habitantes, que han visto mermada su población en un 30,50%. Hace 25 años, este tipo de municipios era el que aglutinaba el mayor volumen de población rural de la provincia, incluso por encima de los del

<sup>5</sup> Tomamos de referencia el periodo 1996-2022, ya que de 1997 no existen datos del padrón al no haberse actualizado.

área urbana de Valladolid, que ,de hecho, eran los que menos vecinos aportaban. Hoy, esta situación se ha invertido totalmente y el conjunto de la población de los 170 municipios de menos de 500 habitantes, es la que menos efectivos presta al total provincial (27.616 hab.).

Queda patente que, salvo los municipios rurales de influencia urbana, el resto está inmerso en un contexto general de despoblamiento.

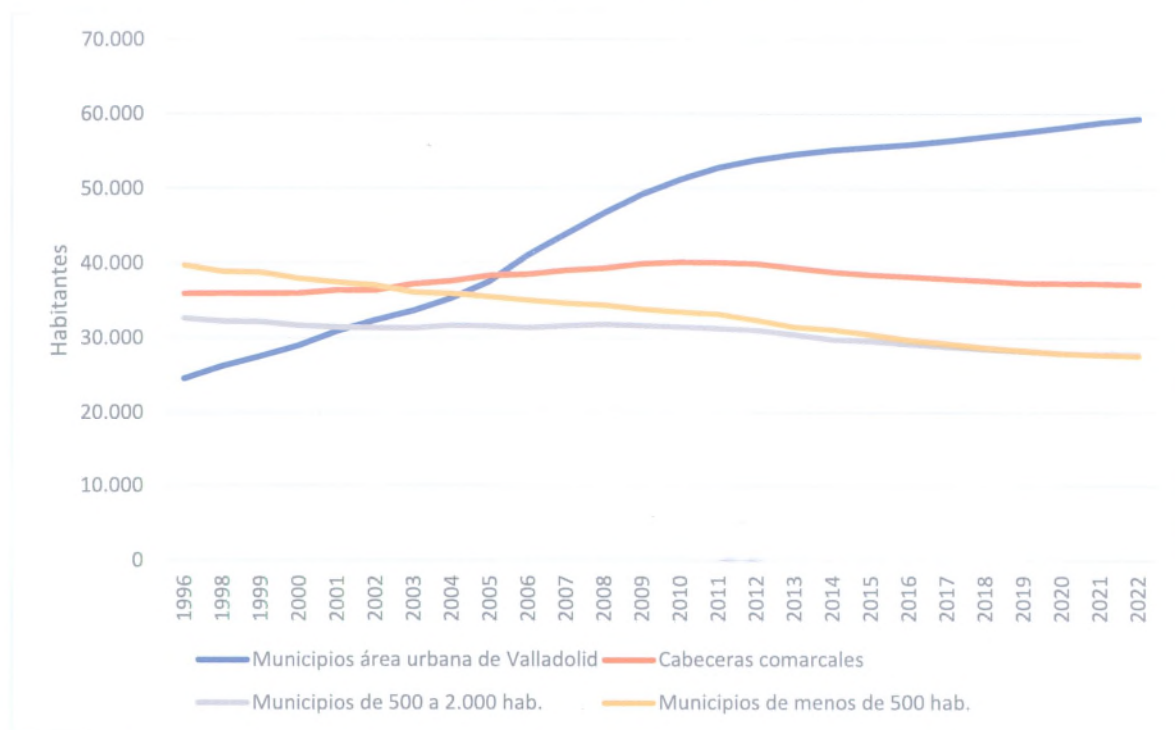
**Figura 2.1. Evolución de la población de la provincia de Valladolid rural (1996-2022)**



Fuente: INE. Elaboración propia.



**Figura 2.2. Evolución de la población por tipo de municipios en la provincia de Valladolid (1996-2022)**



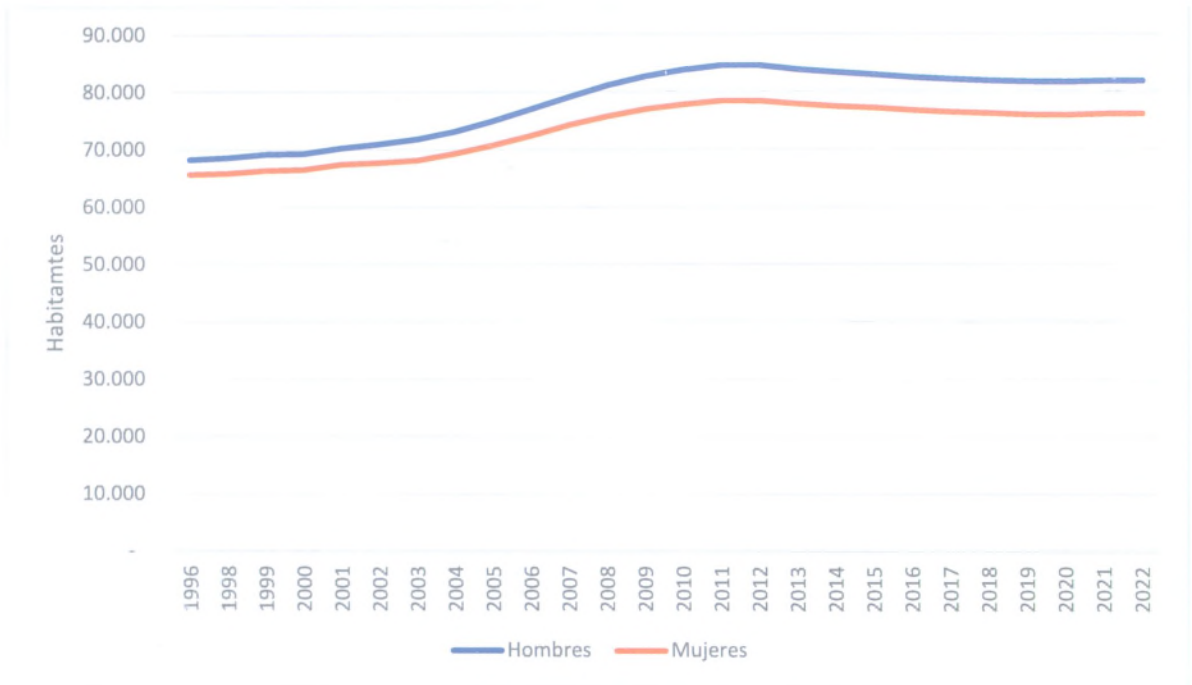
Fuente: INE. Elaboración propia.

Si **segregamos por género**, vemos que tanto la línea de evolución de la población masculina como la femenina siguen un **mismo patrón**, si bien ambas, con el paso de los años, tienden a separarse, lo que denota un **creciente grado de masculinización** (Figura 2.3), fenómeno que luego analizaremos con mayor detenimiento y el cual es debido a una mayor pérdida de población femenina respecto a la masculina.

El éxodo rural, hasta mediados de los años setenta, afectó por igual a hombres y mujeres, si bien ha tenido un **mayor peso femenino desde entonces en los núcleos más reducidos**, donde han sido muchos los hombres solteros quienes se han responsabilizado de la explotación familiar, mientras la mayoría de los casados y las mujeres buscaban trabajo fuera del pueblo (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2004).



**Figura 2.3. Evolución de la población de la provincia de Valladolid rural por géneros (1996-2022)**



Fuente: INE. Elaboración propia.

Como podemos observar en las figuras 2.4. y 2.5., el género femenino, en el cómputo de los últimos 25 años, crece por debajo del masculino tanto en los núcleos de influencia urbana, como en las cabeceras comarcales, aunque la diferencia entre ellos es de menos de dos puntos, mientras que **la brecha se acrecienta en los núcleos de menos tamaño**, que son además en los que se pierde población, con **diferencias más notables cuanto más pequeños son**. En los municipios de entre 500 y 2.000 habitantes la población femenina baja 4 puntos más que la masculina y en los de menos de 500 habitantes, la diferencia es de 8,68 puntos.

En términos absolutos, en los últimos 25 años, los municipios rurales de influencia urbana de la provincia de Valladolid han sumado 19.472 mujeres más; en la última década 3.184, lo que representa incrementos del 153,67% y 11,00%, respectivamente. Son los únicos municipios rurales de la provincia que resisten al fenómeno de la despoblación, si bien **han moderado el fuerte crecimiento** que experimentaron durante los primeros años del S.XXI. Ni siquiera, las cabeceras comarcales quedan al margen del despoblamiento, donde la pérdida de mujeres, en la última década ha sido de 1.302, ligeramente inferior que la de hombres (1.466), algo que no



sucede en el resto de municipios más pequeños donde la pérdida de mujeres es mucho más acentuada, situándose por encima de la de los hombres.

**Figura 2.4. Comparativas de variaciones porcentuales de población por género en los últimos 25 años en la provincia de Valladolid (1996-2022)**



Fuente: INE. Elaboración propia.

**Figura 2.5. Comparativas de variaciones porcentuales de población por género en la última década en la provincia de Valladolid (2012-2022)**



Fuente: INE. Elaboración propia.

De la lectura de estos datos, se desprende que las mujeres rurales han cambiado de residencia con mayor intensidad que los hombres para ampliar su formación, buscar un empleo o mejorar la calidad de su trabajo (ClosinGap, 2022). Es la denominada **huida ilustrada**, que se refiere a la emigración de mujeres jóvenes rurales, que tienen formación superior y que aspiran a desarrollarse personal y profesionalmente en áreas en las que existen mejores oportunidades vitales y laborales para ellas. Además de estas pretensiones profesionales y económicas, se le une la falta de servicios e infraestructuras y la presión social derivada de la **presencia de roles y estereotipos de género** más presentes, si cabe, que en el medio urbano (Izaguirre Vizcaya et al., 2016). Se constata, una mayor proyección profesional en las áreas urbanas frente a las rurales y, lo que es más preocupante, sigue creciendo la **percepción de triunfo fuera de los pueblos** y, por tanto, de **resignación y fracaso** entre aquellas que deciden trabajar y emprender en entornos rurales.

El menor número y diversidad de oportunidades del mundo rural respecto a las ciudades, hace que las mujeres, especialmente las más jóvenes y altamente formadas, opten mayoritariamente por emigrar. La culminación de los estudios, tanto de formación profesional



como, especialmente, universitarios es frecuentemente un camino de no retorno para muchas jóvenes rurales. Las mujeres que optan por quedarse, se convierten en trabajadoras “arraigadas”, con escasa o nula capacidad de movilidad y con un bajo poder de negociación, de manera que muchas de ellas quedan relegadas a un **trabajo informal o de baja cualificación** (Sampedro, 2003). De hecho, las mujeres con menor formación también migran a las ciudades con intención de mejorar su cualificación, mientras que las más formadas buscan en las zonas urbanas mejores condiciones laborales, así como ingresos más elevados (ClosinGap, 2022).

Garantizar la **calidad de vida** en el medio rural es **fundamental para frenar y revertir el despoblamiento rural** y lograr que las personas que lo pueblan, o lo pueblen, no abandonen el territorio. La existencia de un proceso de retroalimentación entre la tendencia de éxodo rural-urbano y la **disminución de los servicios**, que requieren de un umbral mínimo de usuarios, es un **fenómeno de difícil solución mientras no se logre aumentar la población**. A medida que la población rural ha ido disminuyendo, los servicios e infraestructuras básicas resultan menos rentables económicamente y tienden a desaparecer. La baja densidad de servicios básicos, es por tanto, una de las principales características del medio rural actual, si bien, existen contrastes geográficos, que motivan e impulsan la concentración espacial de ciertos servicios en las zonas rurales más pobladas y funcionales, como las cabeceras comarcales (Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino, 2011). La escasez de servicios es un elemento que **motiva el éxodo de la población rural hacia las zonas urbanas**, si bien, como luego analizaremos con mayor detenimiento, no es el único y tal vez, tampoco el más importante. **Subyace en el imaginario colectivo una visión idealizada, muy positiva, de las ciudades y más marginal y negativa de lo rural**, existiendo una discriminación territorial, llena de estereotipos y sesgos, que proyectan una realidad que no es tal.

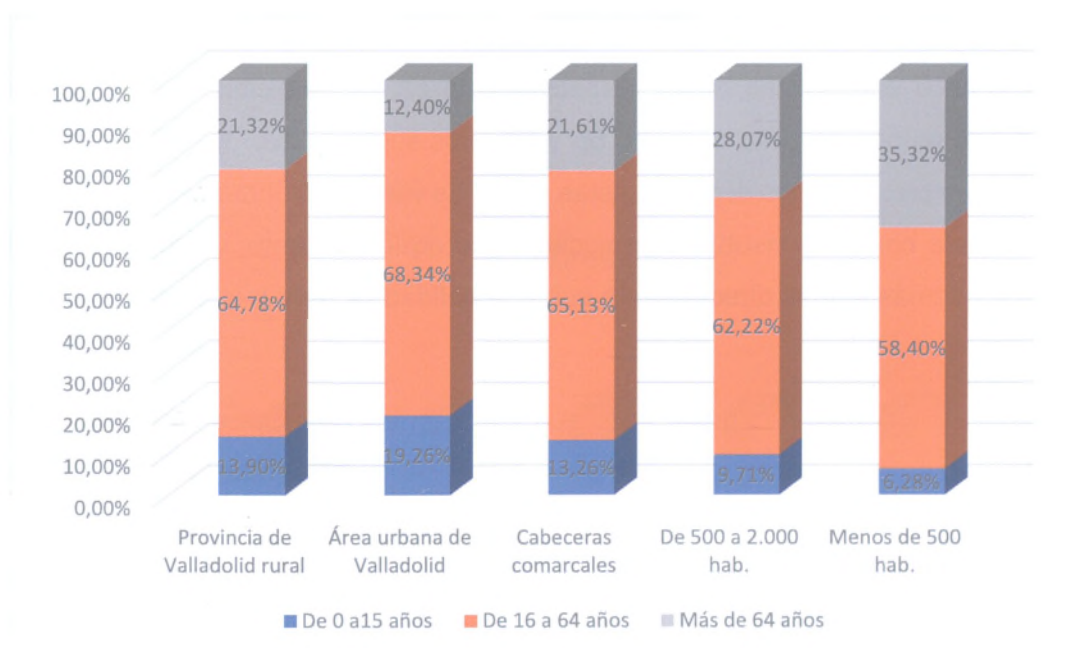
En base a los análisis que acabamos de realizar, podemos concluir que:

1. El medio rural de la provincia de Valladolid está inmerso en un proceso de despoblamiento, del que no participan los municipios del área de influencia urbana, que experimentan un continuo crecimiento demográfico.
2. A pesar de su función prestadora de servicios y mayor dinámica económica, las cabeceras comarcales también, aunque con menor intensidad, sufren el fenómeno de la despoblación.
3. La influencia funcional de las ciudades y la concentración de servicios y mayor actividad económica de las cabeceras comarcales, frena y minimiza el fenómeno de la despoblación.
4. Cuanto menor es el tamaño de los municipios, más acentuada es la caída del número de efectivos demográficos.
5. La pérdida de habitantes en el medio rural vallisoletano es mayor en el colectivo de las mujeres que en el de los hombres, existiendo una mayor brecha cuanto menor es el tamaño del municipio.
6. Las limitadas oportunidades de empleo y las bajas perspectivas de mejora para las mujeres en el medio rural han provocado que su emigración a las ciudades sea más intensa que la de los hombres.

## 2.2. El papel de la mujer en la estructura demográfica del territorio rural de la provincia de Valladolid.

La despoblación surte efectos directos sobre las **estructuras demográficas, más envejecidas y masculinizadas cuanto menor es el tamaño del municipio**. De nuevo, si nos referimos a los datos globales de la totalidad del territorio rural provincial, el peso de los municipios del área de influencia urbana de la ciudad de Valladolid, sesga notablemente la realidad del resto, especialmente de los de menos de 2.000 habitantes, donde hay una mayor preponderancia de los grupos de edad más envejecidos.

Figura 2.6. Distribución de la población por grandes grupos de edad en la provincia de Valladolid según tipología de municipios (2022)



Fuente: INE. Elaboración propia.

En términos generales, el territorio rural de la provincia de Valladolid presenta una distribución poblacional donde casi el 65% está en edad activa de trabajar, repartiéndose el 35% restante entre un casi 14% de jóvenes, menores de 16 años, y los mayores de 64 años, con poco más del 21%. Con ligeras variaciones, este esquema se repite en las cabeceras comarcales. A



pesar de ello, nos encontramos ante una estructura demográfica envejecida, pues la población menor de 16 años está más de 8 puntos por debajo de la de más de 64 años, lo que representa un **índice de envejecimiento del 162,93%** (es decir, que por cada 100 menores de 16 años, hay 163 mayores de 65). Estos niveles **están por encima de la media nacional**, que se sitúa en 133,46%, pero por debajo de la regional que asciende hasta el 211,40%. Esta situación, **tiende a acentuarse conforme disminuye el tamaño del municipio**, llegándose a alcanzar índices de envejecimiento del 289,20% en los municipios de entre 500 y 2.000 habitantes y del 582,46% en los de menos de 500, donde la población mayor de 64 años supera el 35%. Estos elevados índices de envejecimiento, a su vez, van acompañados de **altos grados de senectud**<sup>6</sup>, que llega casi al 21% en los municipios de entre 500 y 2.000 habitantes y supera el 25% en los de menos de 500 (ver figura 2.8.). Estas cifras superan, respectivamente, el 25% y el 30%, en el caso de las mujeres.

Estos elevados grados de envejecimiento y senectud de la población rural, son indicativos de la **necesidad de servicios sociosanitarios a personas de avanzada edad**, que ya es una realidad, pero que, en base a lo que podemos observar en las pirámides de población de la figura 2.9, en los próximos años **será mucho mayor**, especialmente en los municipios de menos de 2.000 habitantes. Los grupos de edad de entre 55 y 64 años son, hoy día, los más numerosos, de modo que en las próximas dos décadas, estas personas van a demandar servicios de asistencia tanto domiciliaria como en instituciones sociales. He aquí, por tanto, un importante **nicho de empleo**, que además **influye directamente sobre la calidad de vida y el bienestar social de las personas**.

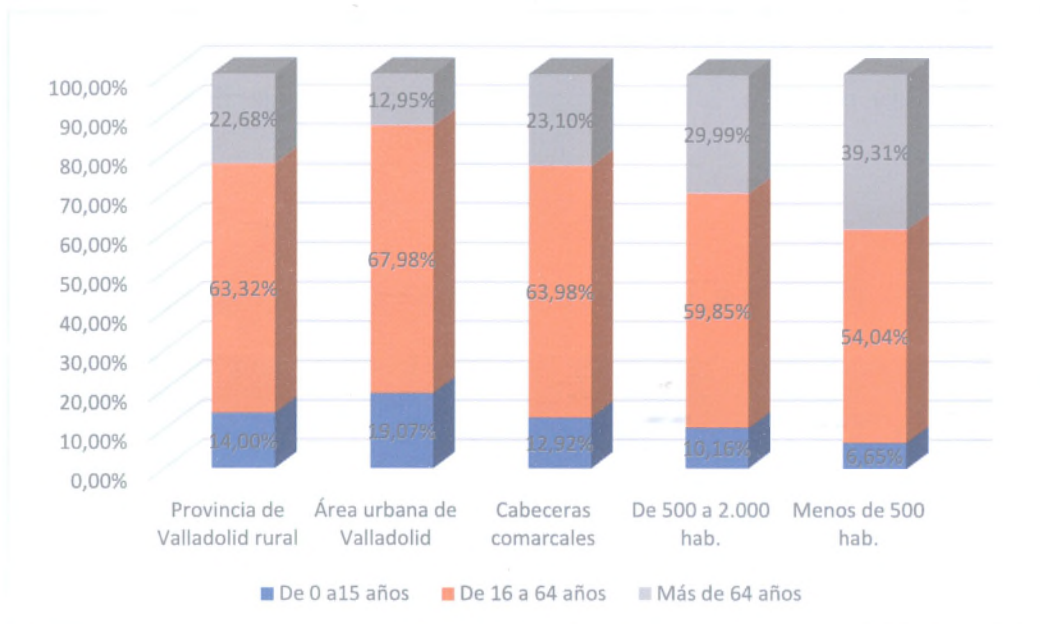
Una situación totalmente opuesta es la que se da en los **municipios del área de influencia urbana**, donde el índice de envejecimiento es del 64,40%, habiendo tan solo 65 personas mayores de 64 años, por cada 100 menores de 16 años. Si vemos la pirámide de población referida a esta tipología de municipios, identificaremos rápidamente cómo los grupos de población de entre 45 y 59 años son los más representativos, con el 32% de la población total, de modo que, **a medio plazo, también se vislumbra una creciente necesidad de servicios sociosanitarios y comunitarios para la tercera edad**.

---

<sup>6</sup> Porcentaje de población mayor de 84 años en relación a la de más de 64 años.

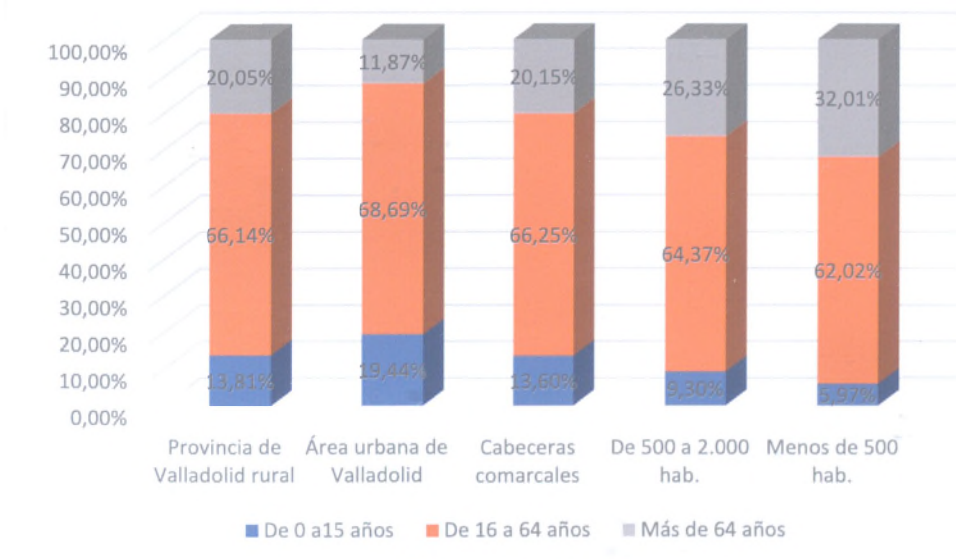
Figura 2.7. Distribución de la población por grandes grupos de edad y género en la provincia de Valladolid (2022)

### Mujeres



Fuente: INE. Elaboración propia.

### Hombres



Fuente: INE. Elaboración propia.

Si hacemos un análisis considerando la variable de género, vemos como **las mujeres son un colectivo más envejecido**, en todos los términos y en todas las tipologías de municipio, incluso en los de influencia urbana. De nuevo, son los municipios de menos tamaño donde las diferencias son más visibles, pues la proporción de mujeres mayores de 64 años, en los municipios de 500 a 2.000 habitantes es de 3 por cada 10 y en los de menos de 500 habitantes, la relación aumenta hasta 4 de 10. Esto pone de manifiesto que además de que sean menos, las mujeres son más mayores y, por tanto, **la masa femenina en edad de trabajar tiene unos niveles inferiores a los masculinos**.

**Figura 2.8. Indicadores de envejecimiento (2022)**

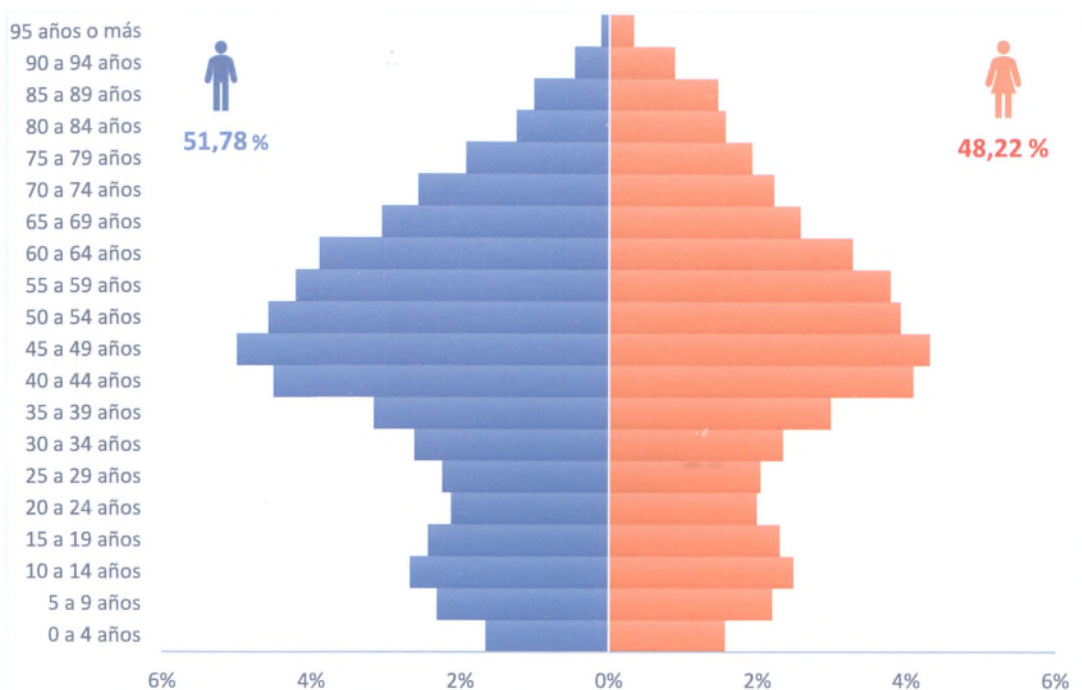
	Índice de envejecimiento	Grado de senectud
Provincia de Valladolid rural	153,31%	19,94%
Área urbana de Valladolid	64,40%	14,09%
Cabeceras comarcales	162,93%	18,60%
De 500 a 2.000 hab.	289,20%	20,96%
Menos de 500 hab.	562,46	25,12%

Fuente: INE. Elaboración propia.

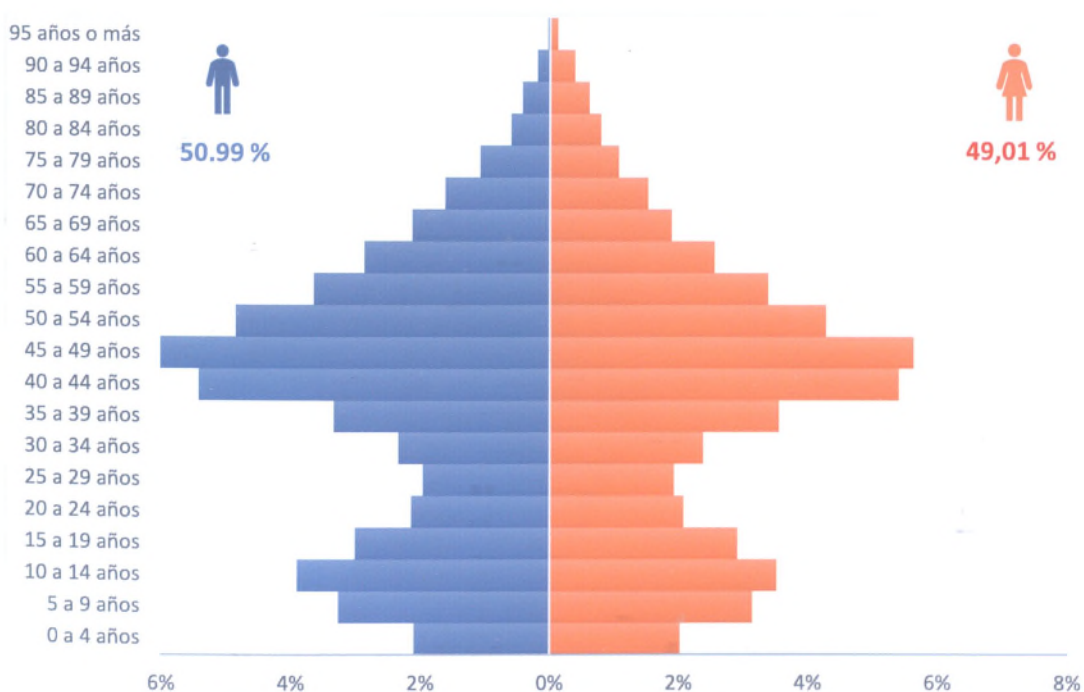


Figura 2.9. Pirámides de población por tipología de municipios de la provincia de Valladolid (2022)

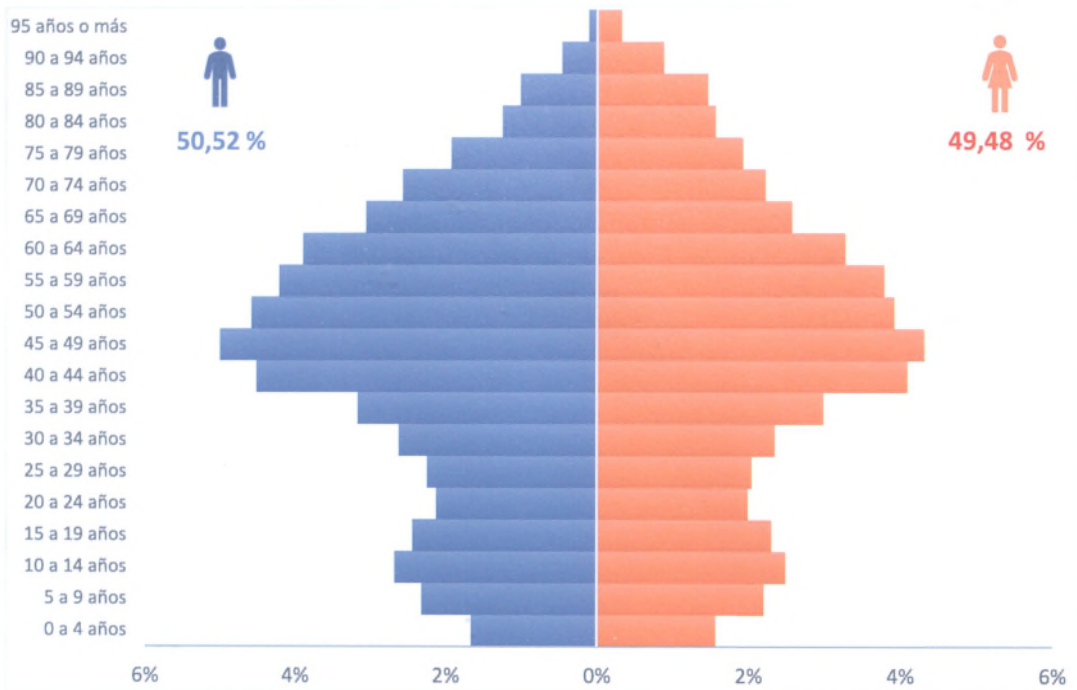
Territorio rural de la provincia de Valladolid



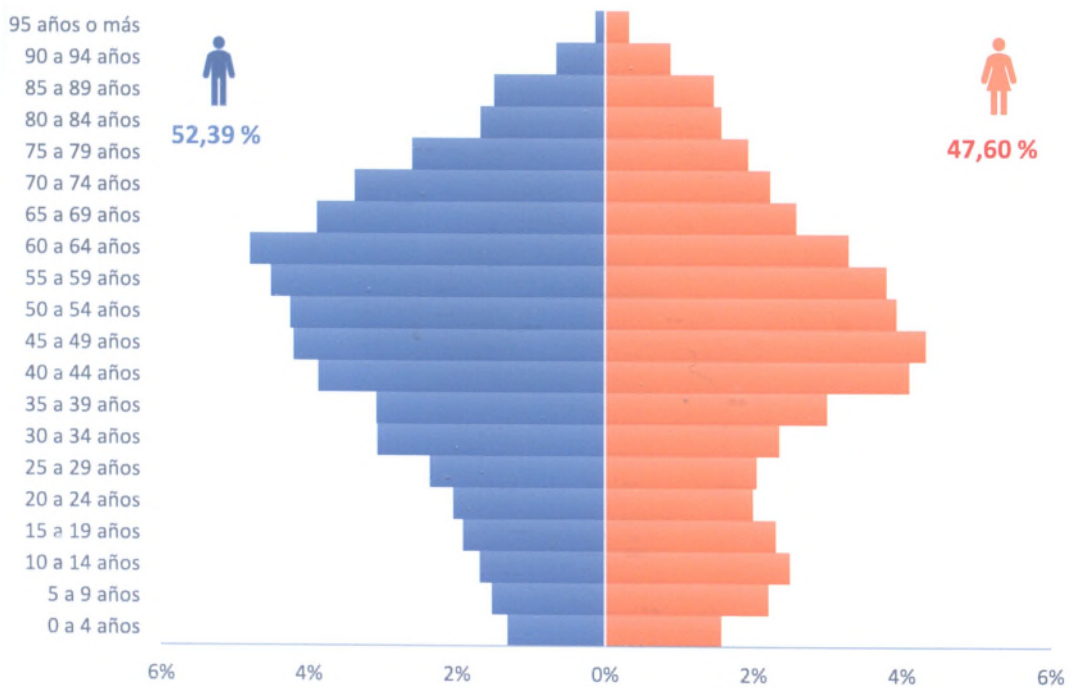
Municipios del área de influencia urbana de Valladolid



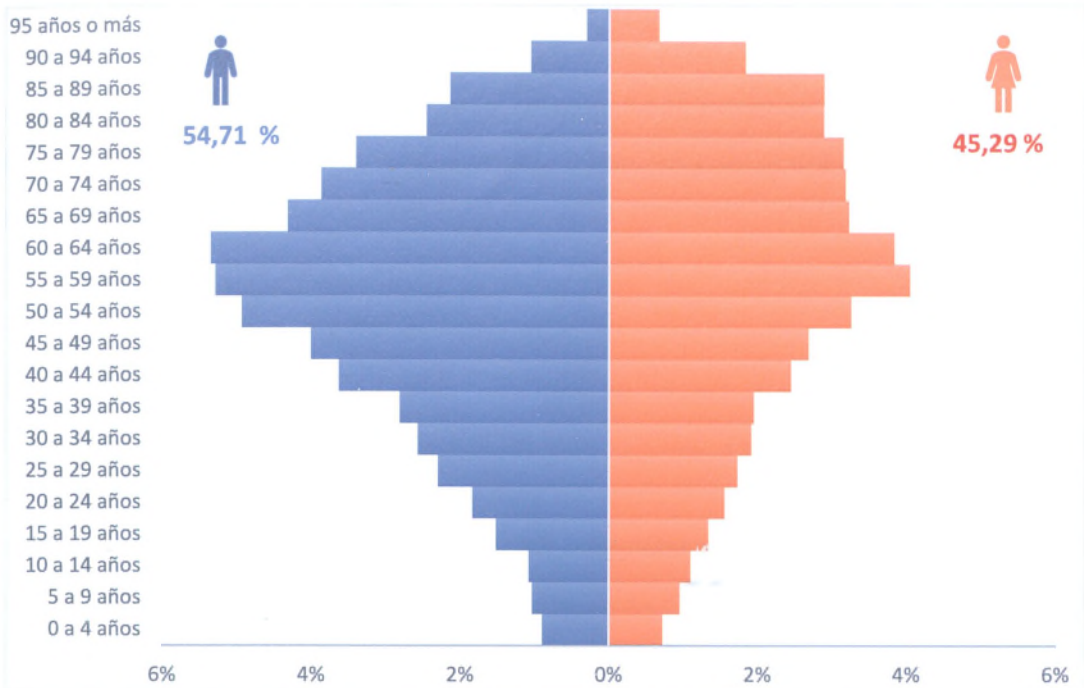
## Cabeceras comarcales



## Municipios de 500 a 2.000 habitantes



## Municipios de menos de 500 habitantes



Fuente: INE. Elaboración propia.

Esta mayor incidencia de hombres en las estructuras demográficas, es debida a la **masculinización que sufre el medio rural** en general, intensificándose en la provincia de Valladolid, especialmente, en los municipios de menor tamaño. En las dos últimas décadas esta tendencia no ha hecho más que pronunciarse. Este fenómeno se debe a que las mujeres abandonan los entornos rurales en mayor proporción que los hombres, como ya señalamos, lo que se puede constatar con la tasa de permanencia. De este modo, **la tasa de permanencia de las mujeres en el medio rural es inferior a la masculina**. Así, según los datos del Padrón continuo del INE de 2020, en el conjunto del territorio español, por cada 100 mujeres nacidas en un municipio rural, 32,8 se han marchado a entornos urbanos, mientras que, en el caso de los hombres, por cada 100 nacidos en entornos rurales, se marchan 27,7 a urbes mayores (ClosinGap, 2022).

El **índice de masculinidad de la Valladolid rural es del 107,37%** (107 hombres por cada 100 mujeres). En este caso, la tipología de municipios en los que este índice está más equilibrado son las cabeceras comarcales, donde se sitúa en el 102,11%, frente al 104,06% de los núcleos de influencia urbana. De nuevo, donde el colectivo de mujeres sale peor parado, **es en los municipios**



de menor tamaño, donde la brecha es mayor. En los de entre 500 y 2.000 habitantes, la masculinización de la población se eleva al 110,06%, para dispararse al 120,79% en los de menos de 500 habitantes. Pero lo verdaderamente grave es que **estos índices son mucho mayores para la población activa** (112,15% para el conjunto del territorio rural provincial), agravándose allí donde la despoblación está más marcada, alzándose al 118,30% y al 138,30%, para los municipios de 500 a 2.000 habitantes y los de menos de 500, respectivamente.

Por el contrario, este escenario se revierte en la **población mayor de 64 años**, donde se produce una **feminización**, dado que el índice de masculinización baja hasta el 94,96%, para el cómputo total de municipios objeto de estudio. Este binomio ruralidad/feminización del envejecimiento define un marco desfavorable en la inserción laboral de las mujeres rurales, lo cual se debe a las propias características del mercado de trabajo en estos territorios, donde la especialización productiva y la tecnificación de la economía, también de la agricultura, han desembocado, históricamente, en la reducción de la mano de obra, junto con el importante éxodo rural hacia las áreas urbanas, concentradoras del crecimiento económico. Con ello se reducen de forma considerable las oportunidades de trabajo en el medio rural, especialmente para las mujeres (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011).

**Figura 2.10. Índice de masculinidad por tipología de municipios y grupos de edad en la provincia de Valladolid (2022)**

	Todas las edades	De 0 a 15 años	De 16 a 64 años	Más de 64 años
Provincia de Vallad. rural	107,37%	105,89%	112,15%	94,96%
Área urbana de Valladolid	104,06%	106,07%	105,16%	95,34%
Cabeceras comarcales	102,11%	107,45%	105,73%	89,08%
De 500 a 2.000 hab.	110,06%	100,75%	118,36%	96,64%
Menos de 500 hab.	120,79%	108,41%	138,63%	98,35%

Fuente: INE. Elaboración propia.

Este **déficit de mujeres en el medio rural** coincide no solo con la **edad de entrada en el mercado de trabajo** sino con los años de **mayor fertilidad**, lo que redundaría en menores posibilidades de nuevos nacimientos. Esta situación ha hecho que se busquen incentivos para retener a las mujeres en el medio rural, si bien las políticas con esta visión no han tenido ningún efecto positivo, pues no han profundizado en las **causas de la desigualdad entre mujeres y hombres**, ni en los **motivos del éxodo rural femenino** (Sabaté, 2018). Esto provoca, a la vez, una mayor soltería masculina en el medio rural, motivada por esa emigración femenina a las ciudades. Las mujeres siguen una estrategia de ruptura con la actividad agraria y la sumisión patriarcal familiar, gracias a la formación y el ejercicio de una profesión cualificada en la ciudad (Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino, 2011).

Sirva esto para introducir un nuevo problema vinculado al medio rural, como es la **falta de nacimientos y niños**, lo cual repercute negativamente en el sostenimiento de servicios básicos y de vital importancia para la conciliación laboral y familiar, aspecto que luego trataremos en mayor profundidad. Si no hay niños, las escuelas se cierran y las guarderías rurales son inviables. El modelo europeo de **conciliación de vida laboral y familiar implica tanto a hombres como a mujeres** y ha de aplicarse para ambos en las esferas del trabajo productivo y de la vida familiar, lo que conlleva una **implicación progresiva de los hombres en el trabajo reproductivo** (Sabaté, 2003). No obstante, aun, hoy día, existe una importante brecha de género en este sentido, asumiendo la mujer una mayor carga, especialmente en el medio rural. Tanto hombres como mujeres desean tener hijos por igual y en la misma cantidad, pero al final tienen menos de los deseados, o no llegan a tenerlos, debido a una falta de conciliación (ClosinGap, 2019). Por ello, la carencia de estos servicios no favorece esa conciliación entre lo productivo y lo reproductivo, tan necesaria para facilitar la natalidad y la crianza de niños en el medio rural. Por tanto, los desequilibrios demográficos del medio rural, junto a las características de su mercado laboral, menos dinámico y diversificado que el urbano, y la escasez de infraestructuras y servicios a la población, contribuyen a acentuar la discriminación laboral de las mujeres (Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino, 2011). El **trabajo reproductivo** implica una **alta disponibilidad de tiempo**, horas de trabajo que son necesarias para la realización de dichas tareas. Ello condiciona y reduce el tiempo disponible para dedicarse al ámbito público y productivo, así como las posibilidades de disponer de tiempo libre para el ocio (Alario, 2011).



A las tareas relacionadas con el trabajo reproductivo, se le unen otras de mayor incidencia en el territorio rural de la provincia de Valladolid, como es el **cuidado de las personas dependientes**, especialmente ancianos, dado el alto envejecimiento demográfico con el que nos encontramos y que, también, constituye una **barrera para la inserción laboral de la mujer rural** (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011). Estas tareas quedan relegadas, salvo casos puntuales, a las mujeres fruto de la **persistencia de estereotipos de género**, a partir de los cuales se siguen asignando las categorías de “masculinos” y “femeninos” a según qué tipo de trabajos, ya sean profesionales o domésticos. **Las mujeres han sido encorsetadas socialmente** en determinados papeles que las vinculan **al cuidado, la atención**, y todas aquellas actividades que requieran **paciencia, sensibilidad y habilidad manual**. Se les presupone una mayor preparación “innata” para todo aquello que conlleve atención a personas dependientes (tanto niños como mayores), habilidades sociales en el trato personal y mayor predisposición para preocuparse por los demás. Por el contrario, los hombres, y por tanto sus potencialidades laborales, siguen vinculados a **la fuerza, la valentía, el arrojo y la capacidad de mando**. Como resultado de estos estereotipos, el **camino “natural” de la inserción laboral de las mujeres** se asocia a aquellas actividades para las que, previsiblemente, están mejor preparadas (Alario, 2011) y que suelen corresponderse con las más precarias.

El envejecimiento de la población es, por consiguiente, un problema para la integración de muchas mujeres en edad activa, que tienen que dedicar sus esfuerzos al cuidado de sus familiares. Pero, por otro lado, también es una oportunidad de empleo, ya que abre un **amplio abanico de ocupaciones en el sector sociosanitario y de servicios a la comunidad**. Si bien, este ámbito laboral ya es una realidad y una necesidad para el medio rural de la provincia de Valladolid, es preciso explorar nuevos horizontes y determinar otros nichos, que diversifiquen la oferta y las posibilidades para la retención y atracción de nuevo capital femenino a nuestros pueblos.



Accede a contenido multimedia, pinchando en la imagen o con la cámara tu dispositivo móvil.



De acuerdo a este análisis, disponemos de las siguientes certezas:

1. Cuanto menor es el tamaño del municipio, más masculinizada y envejecida está su estructura demográfica.
2. Se cuenta con elevados grados de envejecimiento y senectud, especialmente en los municipios de menor tamaño.
3. Dadas las características demográficas del medio rural de la provincia de Valladolid, hay una necesidad real de servicios sociosanitarios a personas de avanzada edad, con una clara tendencia al alza en los próximos años.
4. En el medio rural de Valladolid, las mujeres son un colectivo más envejecido que el masculino, situación que se agrava cuanto menor es el tamaño del municipio.
5. Hay una menor masa femenina en edad de trabajar en los municipios rurales de la provincia de Valladolid, lo que trae aparejadas consecuencias negativas en las esferas demográfica, económica y social.
6. La tasa de permanencia de las mujeres en el medio rural es inferior a la masculina.
7. El medio rural no es ajeno a las dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar, siendo la mujer la que mayor peso soporta en el trabajo reproductivo y el cuidado de personas dependientes, lo que unido a la menor presencia/falta de servicios en el medio rural, dificulta su plena inserción social y laboral.
8. Persistencia de estereotipos de género que vinculan a la mujer con ocupaciones profesionales relacionadas con el hogar y el cuidado de personas, lo que predispone su camino natural hacia la inserción social y laboral en sectores más precarios y peor remunerados que los de los hombres.

### 3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

#### 3.1. Contexto económico de la provincia de Valladolid.

La provincia de Valladolid aporta, en su conjunto, el **1,18% del total del PIB nacional** (INE, 2019<sup>7</sup>), situándose en la 24<sup>a</sup> posición en el ranking nacional por provincias. Dentro de Castilla y León es la provincia cabecera y asume el **24,47% del PIB regional**, es decir una cuarta parte de la riqueza de la región, con 14.635,14 millones de euros. Además, su tendencia es positiva habiéndose incrementado en 4 años (2016-2019) un 11,33%, prácticamente al mismo ritmo que el conjunto del país, pero dos puntos por encima del crecimiento regional, que ha sido del 9,19%.

Figura 3.1. Datos económicos por sectores de actividad de la provincia de Valladolid.

	PIB (2019) <sup>8</sup>	Trabajadores <sup>9</sup> (2022)	Empresas (2022) <sup>10</sup>
Sector primario	435,17	9.963	1.115
Sector secundario	5.987,41	33.702	1.385
Sector terciario	8.908,22	162.489 <sup>11</sup>	12.510 <sup>12</sup>
Construcción	721,01	13.331	1.502
Sin descripción		874	1
<b>TOTAL</b>	<b>16.051,81</b>	<b>220.359</b>	<b>16.513</b>

Fuente: INE. Elaboración Propia.

<sup>7</sup> Último dato oficial de la Contabilidad Regional de España. Esta misma fuente se emplea para el resto de sectores que se describen a continuación.

<sup>8</sup> En millones de euros.

<sup>9</sup> Se considera la suma de afiliados en todos los regímenes.

<sup>10</sup> Datos tomados de las estadísticas de la Seguridad Social del mes de diciembre de 2022. Esta misma fuente se emplea para el resto de sectores que se describen a continuación.

<sup>11</sup> Se incluyen los empleos del hogar.

<sup>12</sup> En las estadísticas se incluyen los hogares con empleo del hogar, pero no se han incluido en la tabla, al no tratarse de empresas.



El sector primario apenas aporta el 3% al PIB de la provincia, si bien la fortaleza de **la industria agroalimentaria** le posicionan como una **pieza vertebradora de su economía**, especialmente, en el medio rural. Estamos en un **territorio eminentemente agrícola**, donde al cultivo cerealista predominante, se le ha ido uniendo el de la vid, directamente ligado con una de las actividades agroalimentarias más importante de la provincia como es la **vinícola**. La vitivinicultura se extiende por prácticamente cualquier rincón de la provincia, que cuenta con **cinco denominaciones de origen** (Ribera del Duero, Rueda, Cigales, León y Toro), que se expanden por **105 municipios**<sup>13</sup> (47% de los municipios de la provincia). El sector primario emplea a cerca del 5% de los trabajadores de la provincia y en torno a él giran el 6,75% de sus empresas (Seguridad Social, 2022).

La **industria agroalimentaria** es una de las áreas productivas que más **efectos positivos ejerce sobre los entornos rurales**, sobre todo, en la fijación de población. La firme apuesta de esta industria por la **calidad y la materia prima local** y amparada, en muchos casos, por marcas de denominación de origen protegida o de identidad geográfica, como Alimentos de Valladolid promovida por la Diputación de Valladolid, hace que tanto la actividad económica como sus promotores estén arraigados al territorio y, a su vez, favorezcan a terceros, sobre todo a aquellos dedicados a la agricultura, la ganadería o la explotación de los recursos forestales. Esta simbiosis entre el sector primario y el secundario, ha dado lugar a importantes **sistemas productivos locales** en el medio rural de la provincia de Valladolid, en torno a productos como **el vino, la madera o el piñón** (Aparicio, 2008), a los que se unen industrias de otros sectores como el quesero, el cárnico y el de la repostería. En los últimos años, se aprecia una importante demanda, tanto en los mercados nacionales como internacionales, de alimentos saludables, sostenibles y de calidad, que además demuestran y garantizan su trazabilidad, lo cual ha favorecido y fortalecido sustancialmente a las empresas de este ámbito, **posicionándose como uno de los principales nichos de empleo, emprendimiento e inversión** de la provincia de Valladolid (Gordo, 2011).

Además, la presencia de importantes factorías en torno al sector de la automoción, especialmente en la capital y su área de influencia, aúpan al **sector industrial como uno de los ámbitos productivos más potentes de la provincia**. La industria representa cerca del **40 % del PIB provincial, empleando al 15% de los trabajadores** y contando con **1.385 empresas**, lo que supone el 8,39% del total. Independientemente de su localización, la alta demanda de mano de obra de las grandes factorías como FASA-Renault o Michelín, a las que podemos unir PPG Ibérica

<sup>13</sup> Dos de ellos considerados urbanos: Valladolid y Medina del Campo.

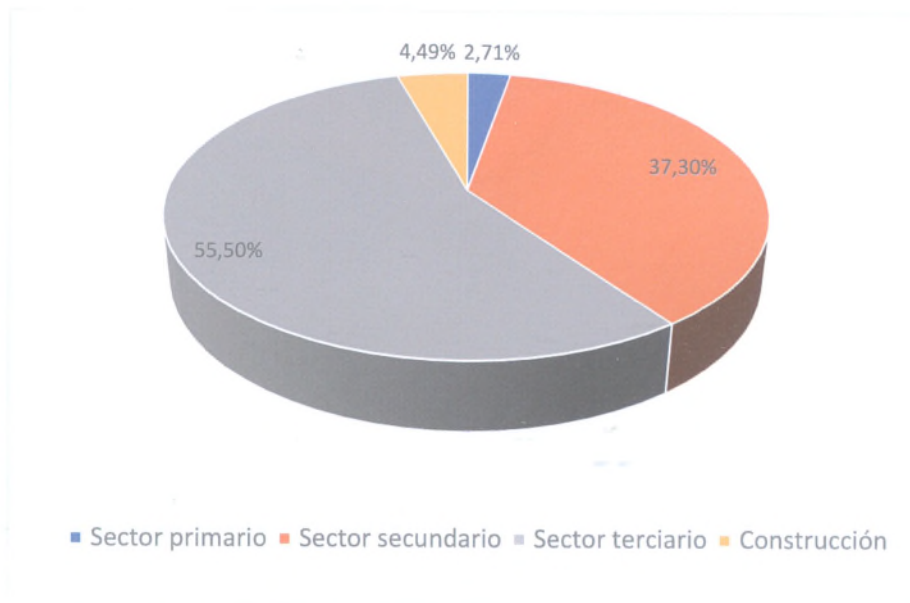


(producción de pinturas, barnices, selladores...) y Aciturri (componentes aeronáuticos), canalizan parte del empleo de los municipios rurales del alfoz de la capital. En muchos casos, las **oportunidades de empleo femenino en el medio rural dependen del acceso que las personas tengan a mercados de trabajo extra locales**, aunque sean en otros núcleos rurales o urbanos, lo que implica, inexorablemente, desplazamientos diarios (Izaguirre et al., 2016). La disponibilidad de vehículo propio para moverse con facilidad, hace que el medio rural sea un entorno más atractivo para vivir y trabajar, pues ello permite optar a determinadas oportunidades laborales y servicios (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011).

El sector terciario, es el que **más peso tiene en la economía de la provincia**, generando el **55,50% de su PIB**, si bien sus efectos sobre el empleo son mucho mayores, pues en él se emplean casi **las tres cuartas partes de los afiliados** a la Seguridad Social, misma proporción en lo que al número de empresas se refiere. Estos datos denotan el **menor valor añadido que este sector tiene respecto al industrial** que, con menos número de empresas y trabajadores, tiene mayor peso en la generación de riqueza. Ni que decir, las sinergias que genera con el resto de sectores, tanto el industrial como el agrario.

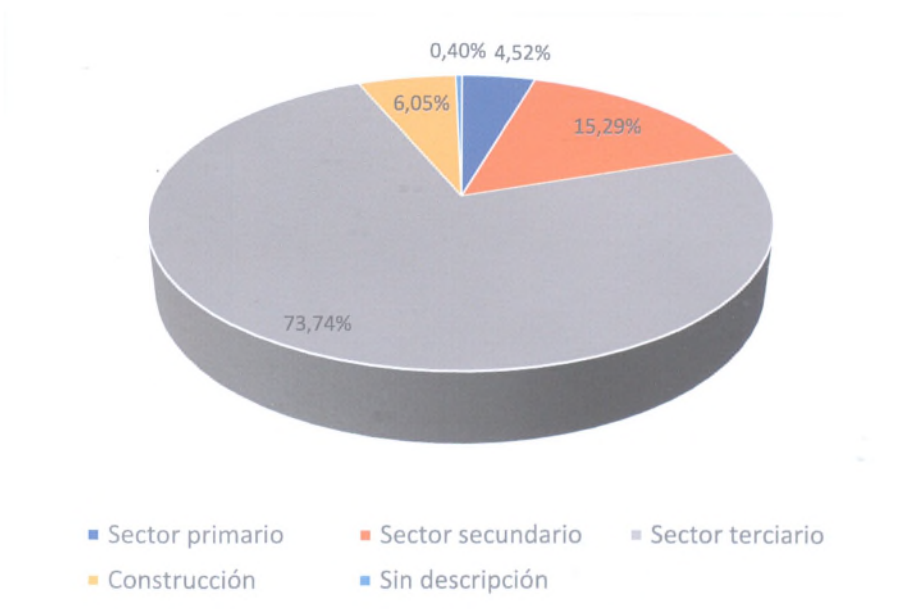
Finalmente, el sector de **la construcción**, que tiene una participación del **4,49% en el PIB** provincial, representa el **9,10% de las empresas** y el **6,05% de los trabajadores**, siendo, sin duda, **el más masculinizado** de todos los ámbitos productivos. A escala nacional, las mujeres solo representan el 9,23% de las personas ocupadas en este sector (Alianza para Transición Energética Inclusiva, 2022b).

Figura 3.2. Distribución por sectores del Producto Interior Bruto de la provincia de Valladolid (2019)



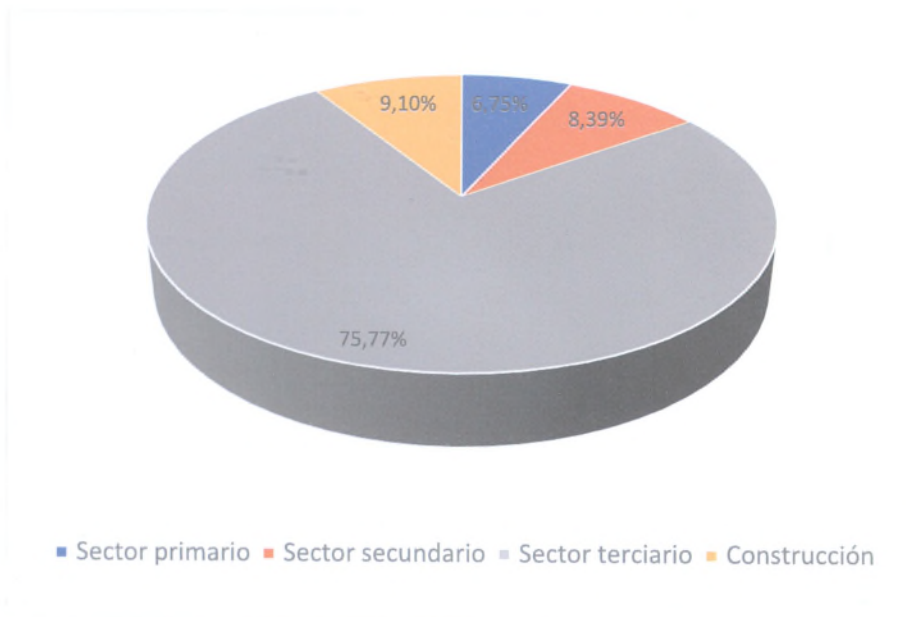
Fuente: INE, 2019. Elaboración propia.

Figura 3.3. Distribución de trabajadores por sector en la provincia de Valladolid (2022)



Fuente: Seguridad Social, 2022. Elaboración propia.

**Figura 3.4. Distribución de número de empresas por sector en la provincia de Valladolid (2022)**



Fuente: Seguridad Social, 2022. Elaboración propia.

La inexistencia de datos estadísticos a escala municipal y desagregados por género, no nos permite hacer un análisis más exhaustivo.



En base este análisis, podemos concluir que:

1. La economía de la provincia de Valladolid es la que más aporta al PIB nacional y regional de toda la Comunidad Autónoma de Castilla y León, situándose su crecimiento en sintonía con la media nacional y por encima de la regional.
2. La provincia de Valladolid cuenta con importantes sistemas productivos locales vinculados a la industria agraria (vino, madera, piñón...) a la que se unen otras actividades del secundario más dispersas territorialmente en torno a sectores como el quesero, el cárnico y la repostería, posicionándose estos como importantes nichos de empleo, emprendimiento e inversión.
3. Se cuenta con un sector industrial provincial potente, de múltiples efectos económicos y de empleo sobre el medio rural, a pesar de radicar muchas de las plantas en la capital y su alfoz.
4. Hay una alta dependencia del transporte privado en el medio rural para el acceso de su población tanto a servicios públicos y privados, como a los centros de trabajo.

### 3.2. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la Provincia de Valladolid rural.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo responde a logros sociales y a una serie de cambios en la igualdad entre hombres y mujeres, que se han ido conquistando con la instauración de la democracia en nuestro país. La generalización de la escolarización y el acceso de la mujer a todos los niveles educativos, su mayor formación y mejor cualificación y su lenta, pero continua, desvinculación a las tareas del hogar y la crianza de los hijos, ha conducido a la normalización del empleo femenino, tanto en el ámbito público (la primera mujer que entró en el cuerpo nacional de policía en España, lo hizo en 1980), como privado.

La tasa de actividad femenina ha evolucionado progresivamente desde finales de los años 80 hasta la actualidad. Tomando los datos del conjunto de Castilla y León para el cuarto trimestre del año (INE), en 1982, la diferencia entre la tasa de actividad masculina y la femenina, suponía una brecha de 43 puntos (69,59% frente al 26,60%). La tasa de actividad masculina ha ido decreciendo, lo ha hecho en 10 puntos en 40 años (pasando del 69,59% de 1982 al 59,23% de 2022), mientras que la femenina ha aumentado en 23,80 puntos, pasando del 26,60% de 1982 al 50,40% de 2022. Hoy, la brecha de género en la tasa de ocupación en Castilla y León es de 8,83 puntos. En cuatro décadas, la tasa de ocupación femenina regional se ha duplicado, mientras que la brecha de género es casi 5 veces menor. Es, por tanto, una evidencia que la incorporación de la mujer al trabajo ha experimentado un crecimiento y una normalización en las últimas décadas, aunque persisten claras diferencias de género en cuanto a su grado de integración en los circuitos laborales y su mayor vinculación a las tareas domésticas y familiares (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011).

Para la provincia de Valladolid<sup>14</sup>, solo disponemos de estos datos desde 2005 (SIE JCyL, 2022). Podemos decir que la dinámica es la misma, aunque según los datos más actuales (4º trimestre de 2022) hay una brecha de género, en este sentido, dos puntos por encima de la regional, dado que la tasa de ocupación masculina se sitúa en el 60,41% y la femenina en el 49,61%. Si bien, las proyecciones del INE, en la década pasada, presuponían un estancamiento respecto de los datos del momento en la brecha de género existente en cuanto a tasa de ocupación (Alario, 2011), que en 2011 estaba en 14,97 puntos, las previsiones no se han cumplido situándose en 8,83 puntos para el conjunto de Castilla y León y en 10,80 para la provincia de Valladolid.

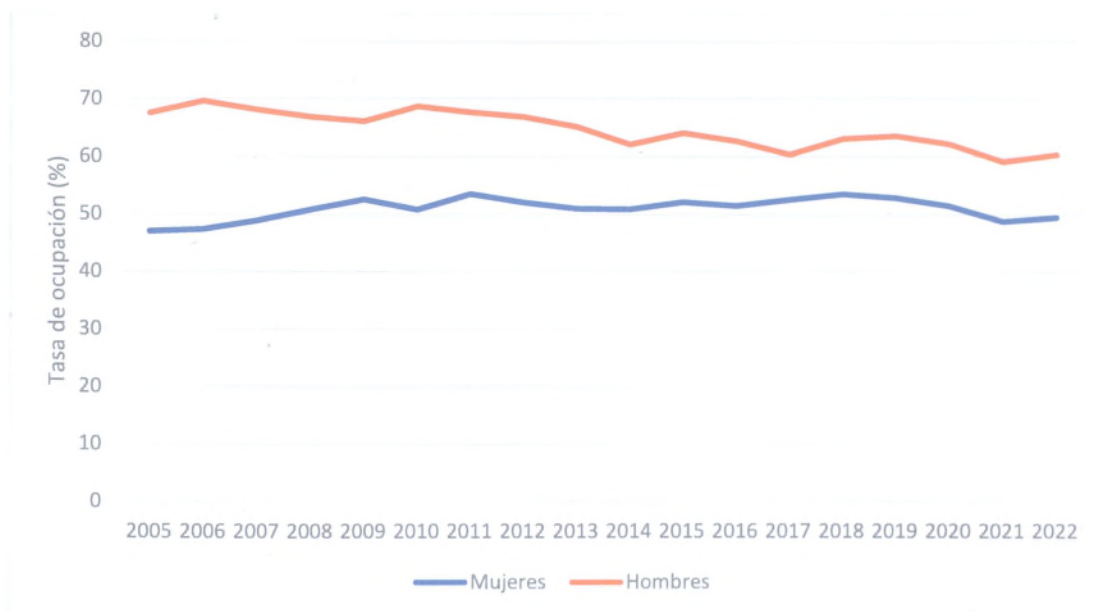
<sup>14</sup> Las fuentes estadísticas no proporcionan estos datos a escala municipal, de modo que no podemos realizar un análisis más exhaustivo para el medio rural.



En la provincia de Valladolid, la brecha de género se ha reducido a la mitad en prácticamente dos décadas, pasando de los 20,37 puntos de 2005 a los 10,80 de 2022. No obstante, esta reducción de 10 puntos no se debe tanto al incremento de la tasa de ocupación femenina (aumento de 2,47 puntos), sino, más bien a la **caída de la masculina** (descenso de 7,11 puntos). Igualmente, desde que en 2018 se alcanzase la máxima tasa de ocupación femenina en la Provincia de Valladolid (53,55%) no ha dejado de decrecer, situándose en 2022 en el 49,61%, lo que supone que en 4 años se ha reducido en casi cuatro puntos. Aun así, ante la tensión entre el trabajo productivo y el reproductivo, **la estabilidad laboral de las mujeres está condicionada por las discontinuidades y la priorización de las tareas familiares sobre la carrera profesional**, lo que redundaría en diferencias salariales y una merma de derechos consolidados al final de la vida laboral (Consejo Económico Social Comunidad de Castilla y León, 2011).

En este aspecto, podemos concluir que la brecha de género se ha reducido, entre hombres y mujeres, si bien la tendencia de ambos es a la baja, algo que, previsiblemente, se acentúa en el medio rural, ante el fenómeno del despoblamiento y el continuo envejecimiento demográfico.

**Figura 3.5. Evolución de la tasa de ocupación en la provincia de Valladolid por género (2005-2022)**



Fuente: SIE JCyL. Elaboración propia.



Y si cuantitativamente la inserción laboral de hombres y mujeres no se ha producido de manera homogénea, tampoco lo ha sido de forma cualitativa. En ambos casos, especialmente para las mujeres, se dan un conjunto de **condicionantes y estereotipos de género**, que asignan a determinados trabajos la etiqueta de femeninos o masculinos, provocando un problema de **segregación horizontal**. Como ya destacamos anteriormente, las mujeres son encasilladas socialmente en materias que las asocian al **cuidado y atención de personas**, dada la imagen de paciencia, sensibilidad y habilidad manual que se tiene preconcebida de ellas. Se les presupone mayor preparación innata para todas aquellas actividades que tengan que ver con la atención de personas dependientes, habilidades sociales en el trato personal y mayor propensión a preocuparse por los demás (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011), canon que se acentúa más, si cabe, en el medio rural, donde estos roles están más marcados.

Las principales **motivaciones de las mujeres rurales de Castilla y León para trabajar** son: la **necesidad económica** (42,50%) y la **independencia económica individual** (22%). Razones secundarias con porcentajes de incidencia menores al 8% son, por ejemplo, el hecho de poder ejercer su profesión, el gusto por el trabajo en sí mismo, realización personal, no estar encerrada en casa, relacionarse con otras personas, mayor valoración de las mujeres o trabajar como forma para estructurarse la vida (Alario, 2011).

Las fuentes estadísticas disponibles para analizar el empleo, no nos permiten desagregar los datos a escala municipal por género y ni siquiera disponemos de datos exactos de modo agregado dado que, siguiendo criterios de privacidad y anonimato estadístico, para aquellas variables que en un municipio cuentan con menos de 5 individuos, no se proporciona la cifra exacta sino que se indica "<5". Puesto que trabajamos con municipios pequeños esta situación es constante, careciendo de rigor científico el tratamiento de estas estadísticas.

De acuerdo a lo que acabamos de exponer, tenemos las certezas de que:

1. En la provincia de Valladolid, la brecha de género en tasa de ocupación, se ha reducido a la mitad en dos décadas, si bien no se ha debido tanto al incremento de la tasa femenina (dos puntos y medio al alza) como al decrecimiento de la masculina (siete puntos a la baja).
2. Existe una fuerte segregación horizontal del trabajo femenino con marcados estereotipos de género, que encasillan a las mujeres en ocupaciones vinculadas a tareas relacionadas con el hogar y el cuidado de personas (hostelería, asistencia domiciliaria, sociosanitario, servicios a la comunidad...).

### 3.3. La participación de la mujer en la actividad agraria del territorio rural de Valladolid.

El modelo agrario productivista basado en la especialización y la tecnificación del campo, ha provocado, de forma constante, que **cada vez sean menos las personas trabajando en el sector primario** (Alario, 2011), si bien en una provincia de tan marcado carácter agrícola y con un sector secundario donde la rama agroalimentaria es muy poderosa, este sigue resistiendo y siendo fuente de riqueza. **La industria agroalimentaria es una de las actividades económicas más consolidadas del medio rural**, donde gran parte de la mano de obra contratada son mujeres y donde surgen, también, interesantes iniciativas a través de la fórmula del autoempleo (Sabaté, 2018).

El sector agrario es una importante fuente de empleo en el medio rural, aunque el régimen de tenencia de la tierra y el desconocimiento técnico, dificultan la incorporación a esta actividad, ya no solo de mujeres sino también de hombres, existiendo un **fuerte vínculo familiar en el traspaso de las explotaciones**.

La participación de la mujer en la actividad agraria ha estado vinculada a su incorporación al mercado laboral y, progresivamente, ha sido cada vez mayor. Empiezan a posicionarse como **parte activa y visible de explotaciones**, ocupando cargos y tareas muy diversas relacionadas con aspectos técnicos, de gestión..., introduciendo nuevos modelos vinculados a la modernización, la producción ecológica... ya sea como titulares o cotitulares de las explotaciones (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011).

No obstante, según los datos del último Censo Agrario elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (2020), **las mujeres tan solo representan una quinta parte de los titulares de explotaciones agrarias del territorio rural de la provincia de Valladolid**: 1.757 mujeres frente a 7.260 hombres, lo que pone de manifiesto la elevada brecha que aún hoy existe en el sector. Esta proporción se mantiene, prácticamente, en todas las tipologías de municipios que hemos definido, si bien, como podemos ver en la figura 3.8, los municipios en los que mayor número de titulares de explotaciones agrarias encontramos es en los de menor volumen demográfico, dado su carácter agrario.



Mayor, aún, es la **brecha de género en las afiliaciones** en el Régimen Especial de Trabajadores Agrarios donde, para el conjunto de la provincia de Valladolid<sup>15</sup>, encontramos 441 mujeres frente a 2.278 hombres, lo que supone una mujer, por cada 5 hombres. Algo se reduce si ponemos el foco de atención en el Régimen General Agrario donde la relación es de una mujer cada cuatro hombres.

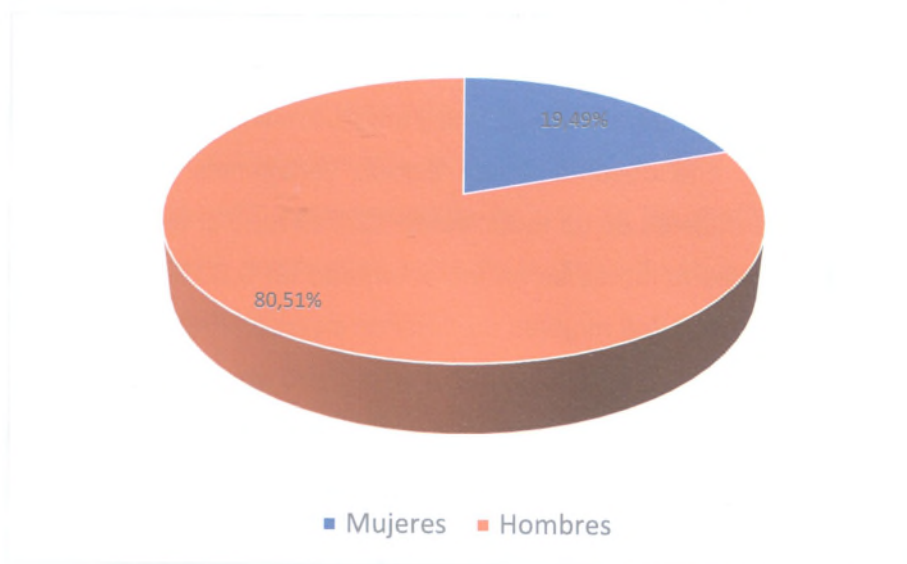
A pesar del fuerte proceso de despoblamiento y envejecimiento del medio rural, el número de jefes de explotación, en una década, no ha sufrido variaciones sustanciales. En términos absolutos, el número de mujeres se ha reducido en 124 en todo el territorio rural la provincia<sup>16</sup> (-6.33%) y en el caso de los hombres se ha incrementado un 0,83% (62 efectivos). Por tanto, aunque ligeramente, el número de mujeres titulares de explotaciones tiende a reducirse, más si tenemos en cuenta que el Censo Agrario de 2009, ya registró otra caída del 6,40% (134 titulares menos), respecto al censo de 1999. Esto evidencia una **tendencia al alza de la masculinización** del sector.

El mayor número de mujeres titulares de explotaciones agrarias lo encontramos en los municipios de menos de 500 habitantes, con casi el 60% del total de jefas de explotación del territorio rural provincial, lo que pone de manifiesto la importancia de esta actividad en los pueblos más pequeños. Cerca de otro 30% están arraigadas en municipios de entre 500 y 2.000 habitantes, repartiéndose el resto, un 13%, casi a partes iguales, entre las cabeceras comarcales y los núcleos de influencia urbana. En este sentido, apenas hay variaciones entre géneros y la distribución por tipo de municipios siguen un mismo patrón.

<sup>15</sup> A fecha 31 de diciembre de 2022.

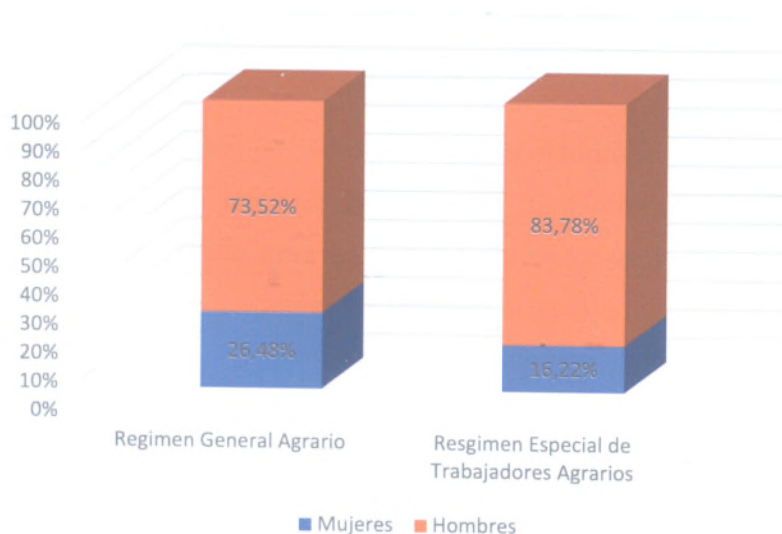
<sup>16</sup> En este caso nos referimos al conjunto de la provincia, al carecerse de datos a escala municipal en el Censo Agrario de 2009.

Figura 3.6. Proporción de titulares de explotaciones agrarias en la provincia de Valladolid rural por género (2020)



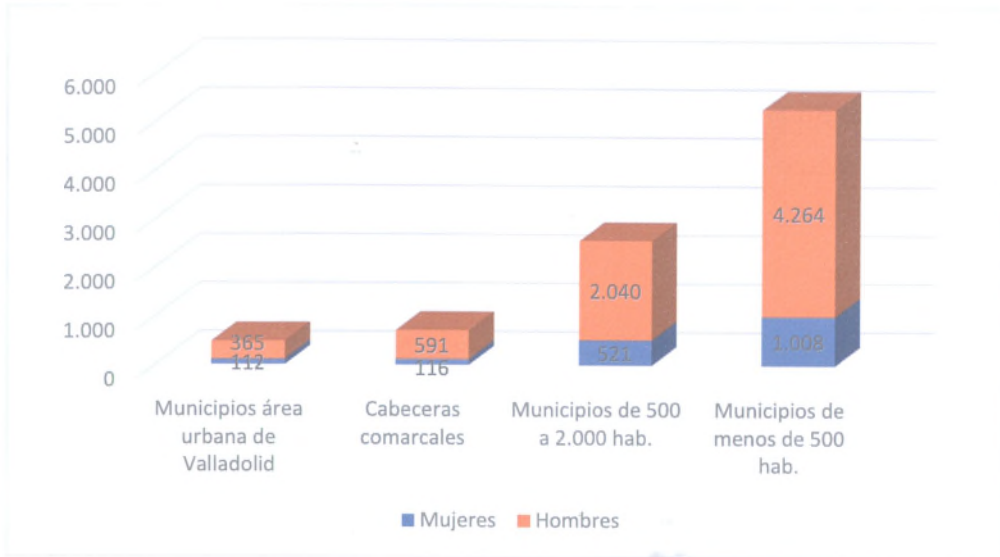
Fuente: INE. Elaboración propia.

Figura 3.7. Comparativa entre afiliados al Régimen General y Especial Agrario en la provincia de Valladolid por género (2022)



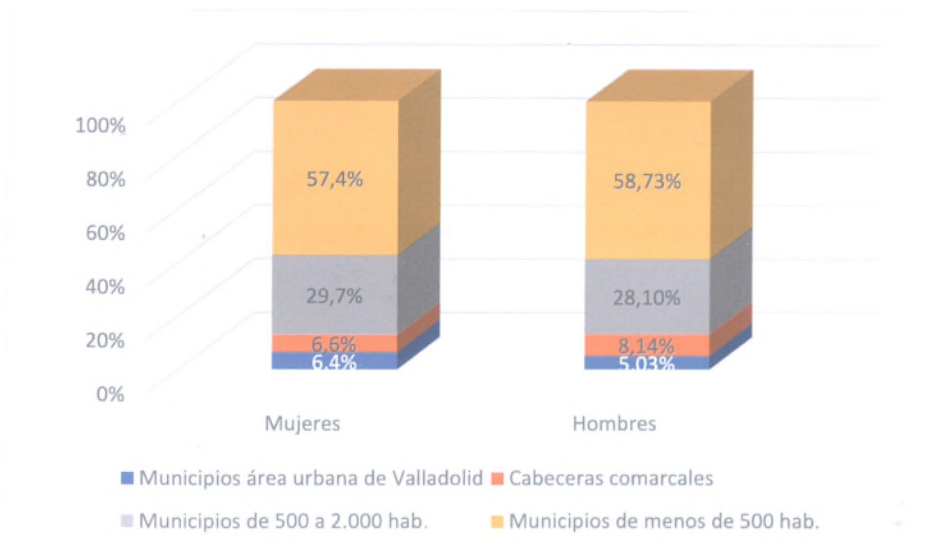
Fuente: Seguridad Social. Elaboración propia.

**Figura 3.8. Número de titulares de explotaciones agrarias por tipo de municipio y género en la provincia de Valladolid (2020)**



Fuente: INE, 2020.

**Figura 3.9. Comparativa por género en la distribución de los titulares de explotación por tipología de municipios en el territorio rural de la provincia de Valladolid (2020)**

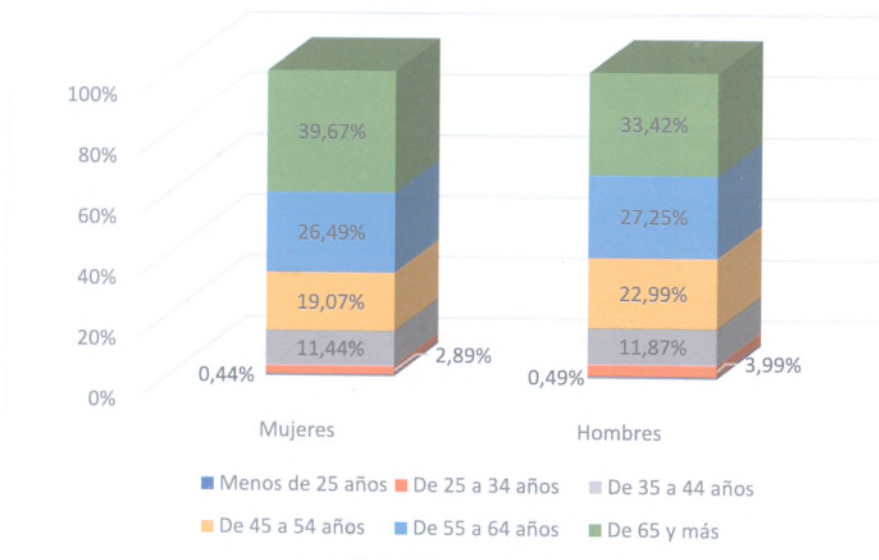


Fuente: INE. Elaboración propia.



Un dato verdaderamente preocupante, que nos viene a corroborar el **elevado grado de envejecimiento femenino de la actividad primaria** en el medio rural de la provincia de Valladolid<sup>17</sup>, es que **casi el 40% de las titulares de explotaciones agrarias supera los 65 años de edad**, porcentaje que, en el caso de los hombres, es 6 puntos inferior. Las titulares de explotaciones agrarias menores de 35 años tan solo suman 61 mujeres (frente a 337 hombres), lo que está también muy unido a su escaso nivel formativo. Casi el **85% de estas carece de formación en el sector** (Cerca de 8 puntos por encima de los hombres). Si nos fijamos en las agricultoras y ganaderas con formación profesional o con estudios universitarios o superiores agrarios, únicamente el 3,49% dispone de ellos, frente al 7,40% de los hombres.

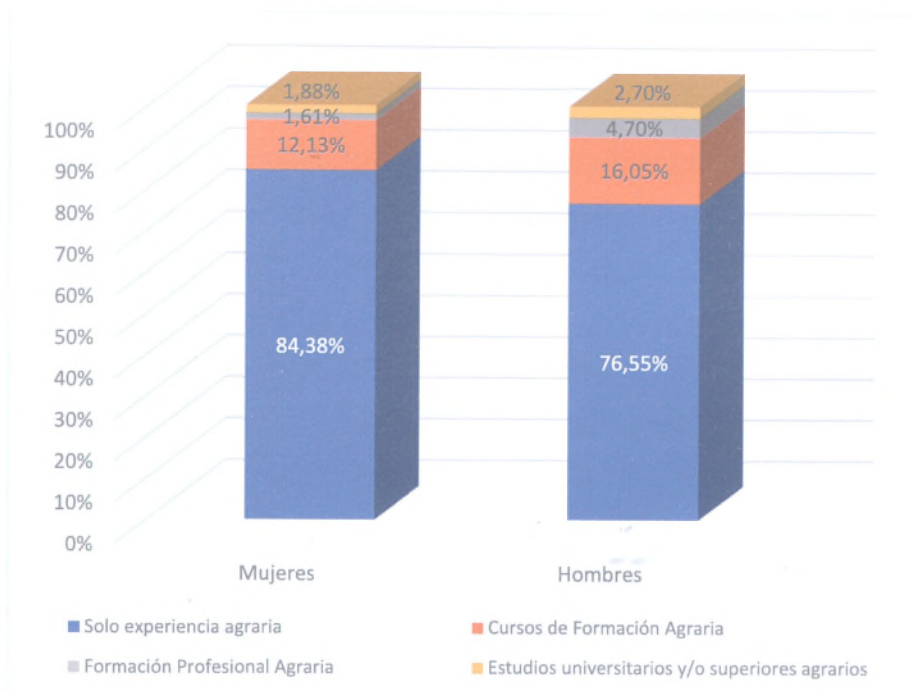
**Figura 3.10. Comparativa de edad de los titulares de explotaciones agrarias en la provincia de Valladolid por género (2020)**



Fuente: INE. Elaboración propia.

<sup>17</sup> Tanto para este indicador como para el del grado formativo agrario, no se dispone de datos a escala municipal, de modo que se han tratado a escala de comarca agraria, con lo que se incluyen los municipios de más de 20.000 habitantes.

**Figura 3.11. Comparativa del grado de formación agrario de los titulares de explotaciones agrarias en la provincia de Valladolid por género (2020)**



Fuente: INE. Elaboración propia.

Vemos, por consiguiente, que la presencia femenina en este ámbito es significativa, tanto en las tareas de campo (donde las mujeres representan más del 25% de la fuerza de trabajo, especialmente las extranjeras) como en las de gestión de las explotaciones, si bien **el hombre sigue ejerciendo un papel muy predominante**. Nos encontramos ante un **sector fuertemente masculinizado y envejecido**, con una importante brecha de género, donde la mujer tiene una clara situación de desventaja. A pesar de ello, existe un representativo número de mujeres que lideran explotaciones y proyectos agrícolas y ganaderos, muchos de ellos tradicionales, pero otros muy innovadores, explorándose nuevos cultivos (trufas, pistachos, huerta...) y métodos, como el ecológico. Los casos de mujeres que no tienen relación previa con la actividad agraria y han creado su propia empresa en este ámbito, son minoritarias (Alario y Cano, 2020). Las mujeres tan solo representan el 19,49 % de las titulares de explotaciones agrarias y el 16,22% de la fuerza de trabajo en el Régimen Especial de Trabajadores Agrarios; además, tienen un grado de envejecimiento mayor y una menor formación en el sector, que los hombres.

No obstante, según el Servicio Público Estatal de Empleo (2023b) la ocupación de **peón agrícola ocupa la séptima posición dentro del ranking de las 15 ocupaciones con mayor número de contrataciones de mujeres** en la provincia de Valladolid durante 2022.

Así, en relación a la actividad primaria en el medio rural de la provincia de Valladolid, podemos concluir que:

1. Tan solo una quinta parte de los titulares de explotaciones agrarias son mujeres, lo que unido a los bajos niveles de empleo femenino en el sector, pone de manifiesto la importante brecha de género existente en el primario.
2. El sector primario de la provincia de Valladolid está excesivamente envejecido, especialmente entre las mujeres.
3. A pesar de que el número total de titulares de explotaciones agrarias se mantiene, el de mujeres titulares está en claro retroceso, mientras que el de hombres sigue aumentando, lo que evidencia una mayor tendencia hacia la masculinización del sector.
4. El mayor número de mujeres al frente de explotaciones agrarias lo encontramos en los municipios de menor tamaño, concentrándose el 60% de las mujeres titulares de explotaciones agrarias en los municipios de menos de 500 habitantes.
5. Las mujeres al frente de explotaciones agrarias tienen menores niveles formativos que los hombres.
6. La ocupación de peón agrícola ocupa el séptimo puesto en el ranking de las 15 ocupaciones con mayor número de contrataciones femeninas en 2022 en la provincia de Valladolid.



### 3.4. La industria agroalimentaria como pilar del sector secundario en el medio rural.

Ya hemos visto la importancia que la industria tiene en el PIB y en el empleo dentro de la provincia de Valladolid y cómo, más concretamente, la **agroalimentaria** desempeña un **papel fundamental en su medio rural**. La existencia de importantes concentraciones de este tipo de industria, especialmente la vitivinícola y la hortofrutícola, hace que el número de mujeres empleadas en zonas como la Ribera del Duero, la Tierra de Medina o la Tierra de Pinares sea significativa, si bien estamos ante un sector donde la **masculinización**, principalmente entre los trabajadores de bata azul, es alta. En este ámbito, tan solo el 36,79% de las afiliaciones se corresponden con mujeres frente al 73,21% de los hombres (Servicio Público Estatal de Empleo, 2023b). Así, el trabajo de las mujeres en estos espacios está **permanentemente bajo evaluación y sujeto a mayores exigencias** que el de sus compañeros varones (Alario, 2011), lo cual incide negativamente para que ellas puedan acceder a puestos con unas **condiciones salariales mucho mejores y menos precarizados**. A pesar de todo, la industria de la agroalimentación es después de las actividades del terciario, **la que más afiliaciones femeninas a la Seguridad Social registra** en la provincia de Valladolid y, además, en 2022 experimentó un crecimiento interanual del 6,08%, lo que pone de manifiesto la importancia de esta actividad dentro del empleo femenino rural. De hecho, los peones industriales son la ocupación con mayor número de contrataciones en la provincia de Valladolid y la segunda en mujeres (Servicio Público Estatal de Empleo, 2023a), aunque el porcentaje de contratadas en 2022 representó el 44,27%, frente al 55,73% de los hombres.

La industria es también **una de las actividades más demandadas por las mujeres desempleadas** de la provincia de Valladolid (la tercera en el ranking de las más demandadas) con la ocupación de **peón industrial**.

Podemos concluir, por consiguiente, que la industria, especialmente la agroalimentaria, se manifiesta como una fuente de empleo femenino rural, siendo además un ámbito fuertemente demandado por las mujeres desempleadas, dado que ofrece mejores condiciones y menos precariedad que las de otros sectores.

### 3.5. La fuerte presencia de la mujer en el sector terciario.

La mayor parte de los ámbitos **laborales y emprendedores femeninos** del medio rural están estrechamente vinculados, como ya hemos visto, con actividades que tradicionalmente las mujeres han realizado, y realizan, en la **esfera doméstica** como, por ejemplo, **el turismo rural o el cuidado y atención a personas dependientes**, ya sean niños o mayores. A pesar de que se trata de grandes oportunidades laborales y económicas para ellas, contribuyen al sostenimiento de los **roles de género** en el medio rural (Izaguirre et al., 2016), lo que hace necesario **explorar nuevos horizontes para acabar con esta cosificación** y visibilizar otras alternativas de trabajo femenino en el medio rural. Se trata de ocupaciones poco especializadas y peor retribuidas y, por lo general, a tiempo parcial y con horarios reducidos, lo que facilita que las mujeres los puedan compatibilizar con sus tareas en el ámbito familiar (Sabaté, 2018).

Según los últimos informes del mercado de trabajo en la provincia de Valladolid publicados por el Servicio Público Estatal de Empleo (2023a y 2023b), las doce actividades económicas con **mayor afiliación femenina** se enmarcan dentro del **sector terciario**, estando estas relacionadas con los **ámbitos del comercio, las actividades sanitarias, limpieza, asistencia a hogares y personas y hostelería**. Todas ellas son ocupaciones con una presencia de mujeres muy por encima a la de los hombres.

En la provincia de Valladolid, de los 874 afiliados a la Seguridad Social como **cuidadores no profesionales** (2022<sup>18</sup>), el 88% son mujeres. Mayor es el porcentaje para los **empleados del hogar**, donde las mujeres representan el 98%, 3.629 frente a 80 hombres. Se produce, por tanto, una **segregación horizontal**, uno de los aspectos que más contribuye a mantener la discriminación laboral de las mujeres. Las causas que la provocan son principalmente los roles de género y las imágenes asociadas a uno y otro género, que consideran que existen actividades apropiadas para las mujeres y otras para los varones. Dicho de otro modo, la existencia de **prejuicios sociales** sobre la capacidad de mujeres y hombres para realizar determinadas tareas es una de las variables que más contribuyen a reproducir y mantener esta **masculinización o feminización sectorial** (Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino, 2011).

<sup>18</sup> Diciembre de 2022. Datos de la Seguridad Social.



**Figura 3.12. Distribución por género del trabajo vinculado al hogar y cuidado de personas en la provincia de Valladolid (2022)**



Fuente: Seguridad Social. Diciembre de 2022. Elaboración propia.

En cuanto a las ocupaciones con mayor número de mujeres contratadas dentro del terciario, durante 2022, en la provincia de Valladolid, encontramos:

Ocupación	% mujeres
Camarera	54,63%
Limpiadora	80,94%
Vendedora	76,23%
Monitoras de actividades recreativas	67,58%
Empleadas domésticas	96,34%
Teleoperadoras	69,37%
Ayudantes de cocina	74,16%
Administrativas con atención al público	76,16%
Asistentes a domicilio	92,81%
Cocineras	62,63%
Telemarketing	63,93%
Auxiliar de enfermería	89,88%
Cuidadores de personas	86,40%
Administrativas sin atención al público	70,05%
Cuidadoras de niños en guarderías y centros	91,64%
Cajeras y taquilleras	82,89%
Profesoras	56,60%



Considerando las ocupaciones del terciario con mayor demanda, tan solo hay un ámbito en el que los hombres están por encima de las mujeres. Se trata del área del **transporte**, en los puestos de conductor de camiones y peón de transporte y descarga, donde la representación femenina es del 15,88% y 1,58% respectivamente. Por tanto, salvo en estos casos, las **ocupaciones más demandadas** en la provincia de Valladolid por las empresas del **sector terciario**, están todas ellas **fuertemente feminizadas**. De igual forma, **la mayor parte están vinculadas a las áreas del turismo y la hostelería, la limpieza, el cuidado de personas y el comercio**, actividades muy presentes en el medio rural y que, por lo general, requieren un **bajo nivel de formación y cualificación**.

A partir de la “Estrategia de prevención a la dependencia y promoción del envejecimiento activo (2017-2021)” de la Junta de Castilla y León y enmarcado dentro de su **modelo de Atención a la Dependencia 5.0**, que conjuga los cuidados en el domicilio y en centros residenciales, desde una asistencia integradora e individualizada, se ha iniciado en la provincia de Valladolid, la ejecución del proyecto **“A gusto en casa”**. Este, está destinado a personas del medio rural dependientes, o que hayan iniciado su solicitud de dependencia, y consiste en un servicio más amplio y flexible que la asistencia domiciliaria, poniendo el foco en el usuario, que es quien decide los servicios que necesita, con el valor añadido de que hay un acompañamiento en las tareas cotidianas, que ofrece el profesional que les ayuda: **el asistente personal**. Se trata de una iniciativa de éxito, ya testada y validada en otras provincias y comarcas, donde se han llevado pilotos, que han permitido evaluar tanto su funcionamiento como sus resultados. Así, en la provincia de Zamora, en marzo de 2023, había un total de 273 casos activos, dando trabajo a 170 asistentes personales. El 95% son mujeres, con una edad de entre 40-55 años. 96 trabajan a jornada completa y 74 a jornada parcial (muchas de ellas mujeres con explotaciones ganaderas familiares). Las contrataciones son principalmente de personas locales y parte de ellas son inmigrantes asentadas en el medio rural. Desde la experiencia adquirida en este proyecto, desde Fundación Intras, entidad ejecutora, la feminización en este sector se debe a la tradicional mentalidad de que el cuidado de las personas es labor de las mujeres, a lo que se le une la falta de otras oportunidades laborales para ellas en el medio rural. No obstante, manifiestan que, cada vez, hay más hombres que se dedican a ello y que entre los usuarios no hay reticencias a ser atendidos por varones, si bien, si pueden, eligen mujeres. De igual modo, hay dificultades para encontrar personal que desarrolle estas labores, más cuando carecen de formación y, en muchos casos, no tienen carné de conducir o vehículo para poder desplazarse a los domicilios de los usuarios, ya sea por limitaciones económicas o por las dificultades que tienen para acceder a las autoescuelas.

Igualmente, este proyecto también se ha puesto en marcha en la comarca de Tierra de Campos de Valladolid, en un territorio conformado por 64 localidades, en el que se ha atendido a 123 personas (el 59,20% mujeres), a través de un equipo de 50 asistentes personales (todos residentes en el medio rural y de los cuales 48 eran mujeres) y cuatro gestores de caso (residentes en la ciudad). En esta demarcación tan solo cuatro de los asistentes personales estaban contratados a jornada completa. De la evaluación de este proyecto se destacan dos importantes necesidades para los asistentes personales contratados (Fresno the righth link, 2023):

- Mejora de la movilidad a través de apoyos para el transporte y la financiación de los gastos de kilometraje y el tiempo destinado al desplazamiento.
- Mayor formación de los profesionales.

Esta iniciativa ya se está desplegando en otras áreas rurales de la provincia de Valladolid, lo que supone una clara **mejora de la calidad de vida para las personas mayores o dependientes beneficiarias** y un **importante foco de empleo rural**, vistos los resultados de la provincia de Zamora y Tierra de Campos.

Aunque estas actividades suponen un gran nicho de empleo para las mujeres en el medio rural y brindan muchas oportunidades, especialmente para aquellas que tienen un menor nivel formativo, hay otros ámbitos del terciario generadores de trabajo femenino que requieren de una mayor cualificación. El **nivel educativo de las mujeres rurales en España es cada vez mayor**, sobre todo entre las más jóvenes, lo que ha favorecido el acceso de estas a trabajos más atractivos, tanto desde el punto de vista económico como social. La formación se manifiesta como una inversión de futuro que, de no ser rentabilizada, es percibida como un fracaso. En un sector servicios cada vez más avanzado y sofisticado, basado en un trabajo de **alta carga intelectual** y que requiere de personal preparado y cualificado, el empleo femenino se ve significativamente favorecido (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011). Una de estas esferas laborales es la relacionada con la **tecnología y la digitalización**, que abre un gran **abanico de posibilidades para el empleo y emprendimiento de las mujeres rurales**, como luego veremos.



En base a lo que acabamos de exponer, podemos concluir que:

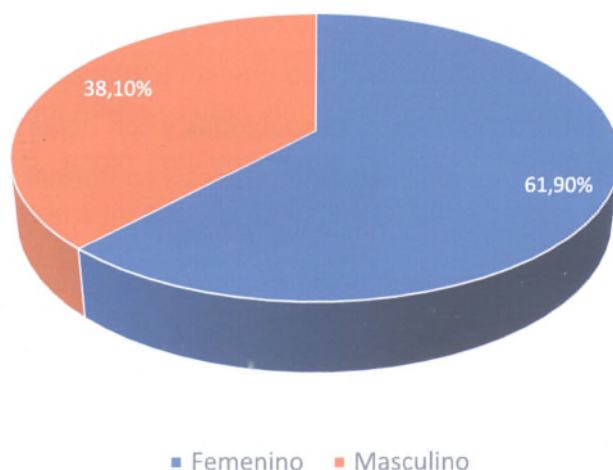
1. Los estereotipos laborales de género relegan a la mujer a ocupaciones más precarias y peor remuneradas.
2. Las principales ocupaciones de las mujeres rurales, en la provincia de Valladolid, se corresponden con actividades fuertemente feminizadas y estereotipadas.
3. El nuevo modelo de Atención a la Dependencia 5.0 e iniciativas como “A gusto en casa” se posicionan como un importante nicho de empleo, de fijación de población y de mejora de la calidad de vida rural.
4. Es necesario impulsar ocupaciones y promocionar sectores económicos que den cabida a mujeres cualificadas y con mayor nivel educativo.



### 3.6. El desempleo femenino y la necesidad de un nuevo enfoque de las políticas activas de empleo en el medio rural.

Partimos de la base de que tanto las mujeres rurales como las urbanas, tanto las españolas, como las de resto de Europa, tienen una **tasa de actividad y de empleo inferior a la de los hombres**. España se encuentra **a la cola europea en tasa de actividad femenina en el entorno rural** y presenta una brecha de género de casi nueve puntos porcentuales a favor de los hombres. A su vez, destaca por sus elevadas tasas de desempleo (porcentaje de población parada que busca activamente empleo sobre el total de población activa) con una brecha de género que perjudica en mayor medida a la mujer rural (ClosinGap, 2022). Y los datos referidos al territorio rural de la provincia de Valladolid así lo constatan. Las mujeres rurales paradas en la provincia de Valladolid, representan el 61,90%, mientras que los hombres suponen el 38,10%, lo que pone de manifiesto la **gran diferencia cuantitativa** que hay al respecto. 4.064 mujeres paradas frente a 2.501 hombres, es decir, 1.563 mujeres más en desempleo que hombres, o lo que es lo mismo un 62,50% más.

Figura 3.13. Distribución del desempleo en la provincia de Valladolid rural por género (2022<sup>19</sup>)



<sup>19</sup> Datos referidos al mes de diciembre de 2022.

Fuente: SEPE. Elaboración propia.

En cuanto a la distribución de las mujeres desempleadas por tipología de municipios, el mayor volumen (45,25%) lo encontramos en los municipios de superior tamaño demográfico y más próximos a la capital, precisamente por ser los que más población activa tienen. Le siguen, a continuación, las cabeceras comarcales y la proporción continúa bajando conforme lo hace el volumen de población. Esta distribución territorial de las mujeres desempleadas nos muestra como el **desempleo femenino**, en términos cuantitativos, **se concentra en los municipios de influencia urbana y cabeceras comarcales**. En tan solo **24 municipios del medio rural vallisoletano** se concentra el **75% de las mujeres paradas**, mientras que el **25% restante se reparte entre 198 municipios**, lo que pone de manifiesto la **fuerte dispersión** existente y la dificultad para llegar a un volumen significativo de desempleadas a través de instrumentos convencionales para formación e inserción laboral, especialmente, en formatos presenciales. Estamos, por tanto, ante un punto clave de las políticas activas de empleo, que **condiciona el acceso** de este segmento a **formaciones oficiales que acrediten conocimientos y habilidades de cara a su acceso a los circuitos laborales**. Los parámetros de eficacia y eficiencia, y la rentabilidad económica y social implícita en este tipo de acciones, dificulta e imposibilita su celebración si no se llega un número mínimo de alumnos, lo que hace que se concentren en los municipios de mayor tamaño, principalmente la capital de la provincia, obligando a las alumnas a tener que **desplazarse** si quieren acceder a ellos, poniendo en **situación de desventaja al medio rural**.

De igual modo, los programas de empleo que priman a **colectivos vulnerables**, como a las propias mujeres, a los jóvenes, a los mayores de 45 años... siguen **critérios de discriminación positiva**, que, en muchas ocasiones, en el medio rural, lejos de lograr su fin, en vez de favorecer a estos colectivos acaban perjudicándoles, dado que las actuaciones acaban por no llevarse a cabo. Nos encontramos ante **zonas rurales, despobladas y con bajas densidades demográficas**, de modo que si ya de por sí resulta difícil aunar intereses y conformar grupos con un mínimo de participantes para el desarrollo de formaciones y programas de empleo y emprendimiento, cuánto más lo es si se exige una **segmentación exclusiva** por género, edad o grupos social. En este sentido, dentro de los colectivos desfavorecidos que tradicionalmente se consideran para facilitar su inserción en las políticas activas de empleo, se habría de **considerar un nuevo grupo por encima de todos ellos** en torno al ámbito rural. **Los pueblos y sus habitantes, per se, ya son un colectivo vulnerable** y no tiene sentido llevar a cabo otro tipo de distinciones o discriminaciones positivas excluyentes, pues más que favorecer a los colectivos en cuestión, consiguen el efecto contrario, pues al no llegar al grupo mínimo viable para la acción, esta no se



lleva a cabo. Por ello, se ha de instar a las Administraciones y organismos competentes a que consideren al medio rural, especialmente a los municipios de menos de 5.000 habitantes, como un colectivo desfavorecido en sí mismo, y que ha de coronar cualquier otra distinción, si bien a partir de él se pueden establecer otras prioritizaciones que favorezcan a otros subcolectivos, como el de las mujeres, pero que, en ningún caso, se restrinjan exclusivamente a uno o unos pocos segmentos. Sirva de ejemplo, un curso de capacitación laboral para desempleados únicamente para mujeres menores de 30 años en un municipio de 1.000 habitantes. De entrada, su viabilidad es dudosa dadas las características del territorio ante el que nos encontramos. Si bien, dado su carácter rural, si cualquier persona desempleada pudiese participar, estableciéndose una prioritización en los criterios de participación (mujer, menor de 30 años, con discapacidad...) se conseguiría la realización de la acción al tiempo que primaríamos a los colectivos más vulnerables. De lo contrario, con una discriminación excluyente se puede dar el caso de que no se logre sacar la acción adelante por falta de personas que tengan ese perfil. Este tipo de segmentaciones en las políticas de empleo son exitosas y viables en las ciudades, donde hay variedad y cantidad de perfiles y personas, pero en el medio rural donde, de por sí, el capital humano escasea, no lo son. De hecho, lo que se consigue es **polarizar y centralizar estas actuaciones en las ciudades**, acrecentándose la brecha existente entre el medio rural y el urbano.

En relación a esto que acabamos de ver, existe un canal efectivo para acercar la formación para el empleo al medio rural y lograr su universalización territorial, sin que se produzca una discriminación espacial: la **formación virtual**. Gracias a Internet y a las numerosas herramientas tecnológicas con las que hoy se cuenta, se pueden llevar a cabo potentes **acciones de cualificación profesional** sin que la calidad se vea afectada. Uno de los proyectos más exitosos que encontramos, perfectamente aplicable al mundo rural, son los cursos de programación y *data analytics* llevados a cabo por **Adalab**. Esta empresa social, que surgió en forma de asociación sin ánimo de lucro en 2016, nació con una doble voluntad: **formar a mujeres en un ámbito profesional bien remunerado e insertarlas en un sector con una alta demanda de empleo**, como es el **tecnológico** y todo ello sin que tengan ninguna capacitación o experiencia en la materia. En 14 semanas de formación intensiva se forman y adquieren dotes de programadoras o analistas de datos junior. Su modelo de formación invertida a través de *Bootcamps*, se fundamenta en 6 horas de trabajo práctico y colaborativo por las mañanas y sesiones teóricas por las tardes. El 100% del desarrollo del curso es a través de plataforma virtual. Inicialmente, las clases eran presenciales, pero a raíz de la pandemia del COVID-19 el formato tornó totalmente a remoto, lo cual se ha mantenido dado que la calidad de las sesiones y los resultados obtenidos no se han



visto mermados, más bien todo lo contrario. Tras la formación, sus alumnas logran insertarse en el sector tecnológico en el 90% de los casos. Gracias a este formato han logrado incorporar a determinados colectivos de mujeres con dificultades de acceso al mercado de trabajo, alcanzando objetivos como:

- Reincorporar laboralmente a mujeres cuya carrera profesional había sufrido un parón por su maternidad.
- Incorporar a mujeres a un sector que facilita la conciliación laboral y familiar.
- Generar oportunidades en un sector que ofrece buenas condiciones laborales y salariales.
- Introducir a la mujer en un sector con alta demanda de profesionales y que está especialmente masculinizado.
- Contribuir al desarrollo de una ocupación laboral, que se puede desarrollar en remoto.

Se trata de un **modelo innovador y totalmente aplicable al medio rural**, más cuando el perfil de las mujeres que reciben esta formación es muy amplio, pues con una titulación en Educación Secundaria Obligatoria es suficiente para superar con éxito la formación, si bien la intensidad lectiva sí que exige un esfuerzo y un hábito de estudio. Como luego analizaremos con mayor detenimiento, el **teletrabajo es una de las grandes oportunidades** que se le presentan al medio rural y formatos de formación y capacitación profesional como este, son herramientas innovadoras y eficaces para cualificar a las mujeres del medio rural vallisoletano en un campo profesional altamente demandado y ciertamente deslocalizado. Así, las **tecnologías, la innovación y la creatividad permiten dinamizar la vida en los pueblos, repensando las formas de trabajar, de hacer negocios, de ofrecer servicios o de cuidar el medio ambiente**, si bien, todo ello exige de una conectividad accesible y de calidad (Couso, 2022).

La brecha de género también es más que visible en las tasas de desempleo, que prácticamente **se doblan** para el conjunto del territorio rural de la provincia de Valladolid, pasando de una **tasa de desempleo<sup>20</sup> femenina del 8,42%, a una masculina del 4,62%**. Si hacemos un análisis por tipología de municipios, llaman la atención los siguientes aspectos:

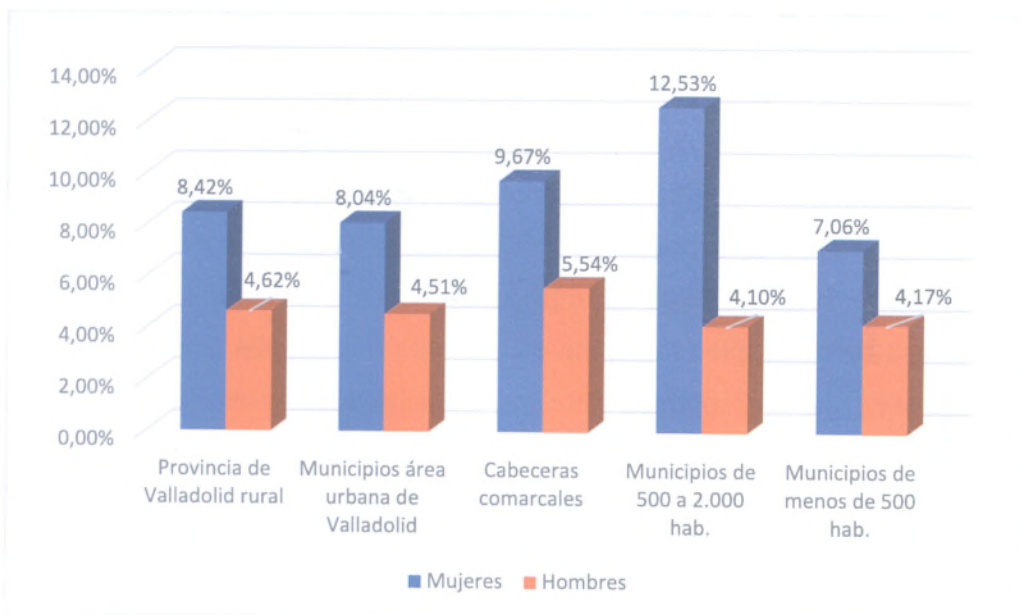
- La **tasa de desempleo masculina es más o menos constante**, variando tan solo 1,44 puntos de entre las cabeceras comarcales (5,54%) y los municipios de entre 500 y 2.000 habitantes (4,10%).
- La **tasa de desempleo femenina es bastante más amplia que la masculina con una oscilación de 5,47 puntos** entre los municipios de entre 500 y 2.000 habitantes (12,53%) y los de menos de 500 (7,06%).
- Mientras que la tasa de desempleo femenina más alta se localiza en los municipios de entre 500 y 2.000 habitantes, **la más baja está en los de menos de 500, precisamente aquellos que sufren con mayor intensidad el fenómeno de la despoblación y el envejecimiento demográfico.**

Sabaté Martínez (2018) sostiene que el acceso de la mujer al trabajo en las zonas rurales está limitado e influenciado por la escasez de puestos de trabajo, la insuficiencia de transporte público y dependencia de vehículo propio y las dificultades para compaginar los horarios laborales con las obligaciones familiares.



<sup>20</sup> Calculada a partir de la población de entre 16 y 65 años y el número de parados inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León en diciembre de 2022.

Figura 3.14. Comparativa de la tasa de desempleo por tipología de municipios y género en la provincia de Valladolid rural (2022)

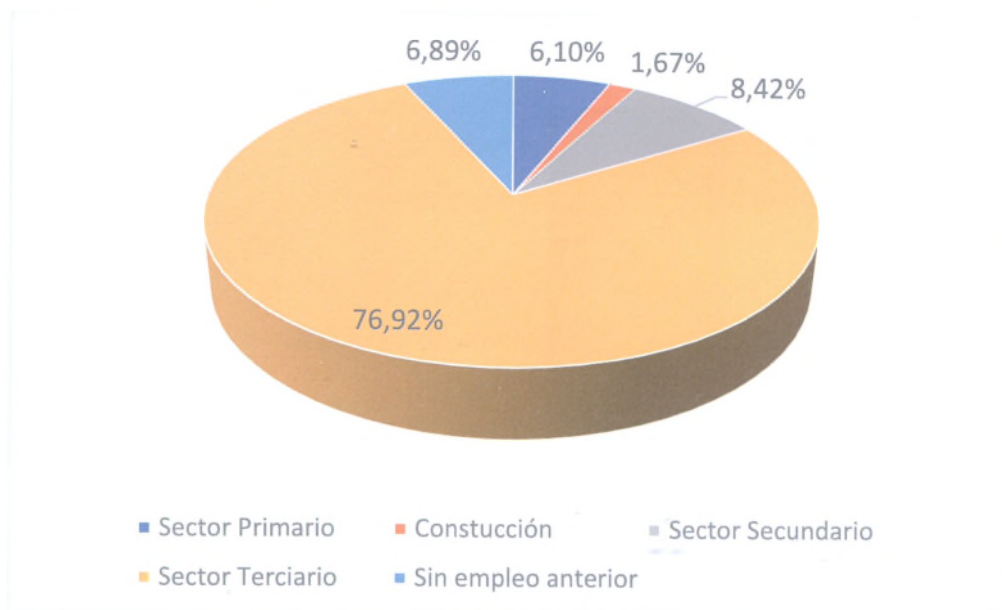


Fuente: SEPE. Elaboración propia.

En lo que respecta a la distribución del desempleo por sectores, al igual que veíamos con el empleo, es el **sector terciario el que mayor volumen de mujeres** aglutina, lo que pone de relieve la importancia de este ámbito productivo a todos los niveles y en todos los tipos de municipio. La **feminización del terciario** se vuelve a poner de manifiesto, pues si comparamos la distribución sectorial del desempleo por género, vemos como en el caso de los hombres, el paro en el terciario representa el 57,58%, casi 20 puntos menos que en el caso de las mujeres. Esta diferencia se distribuye, principalmente, entre el sector secundario y la construcción, espacios productivos más masculinizados.

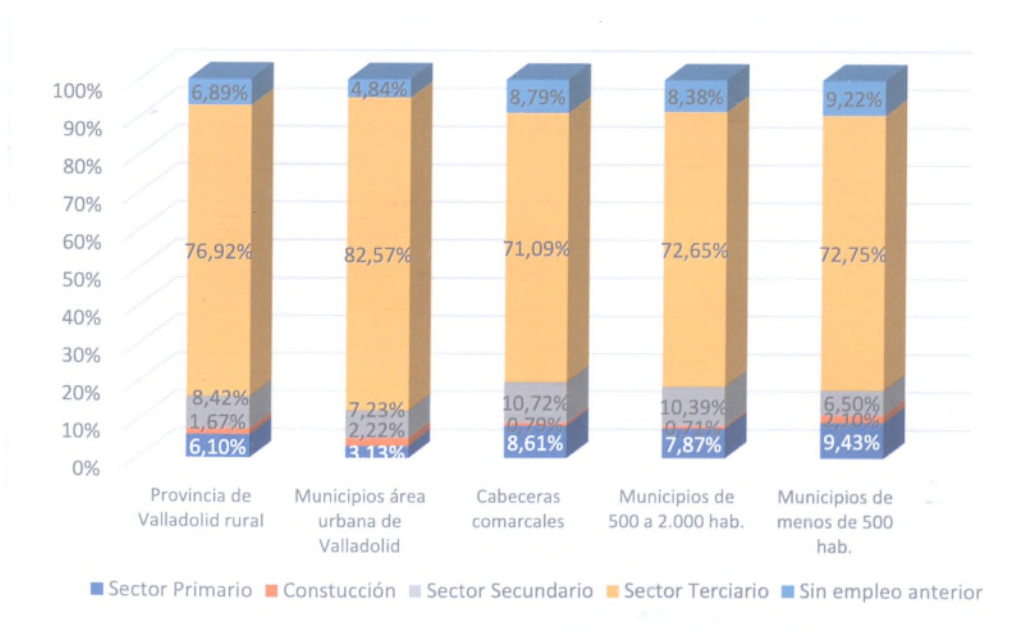


**Figura 3.15. Distribución del desempleo femenino en la provincia de Valladolid rural por sectores económicos (2022)**



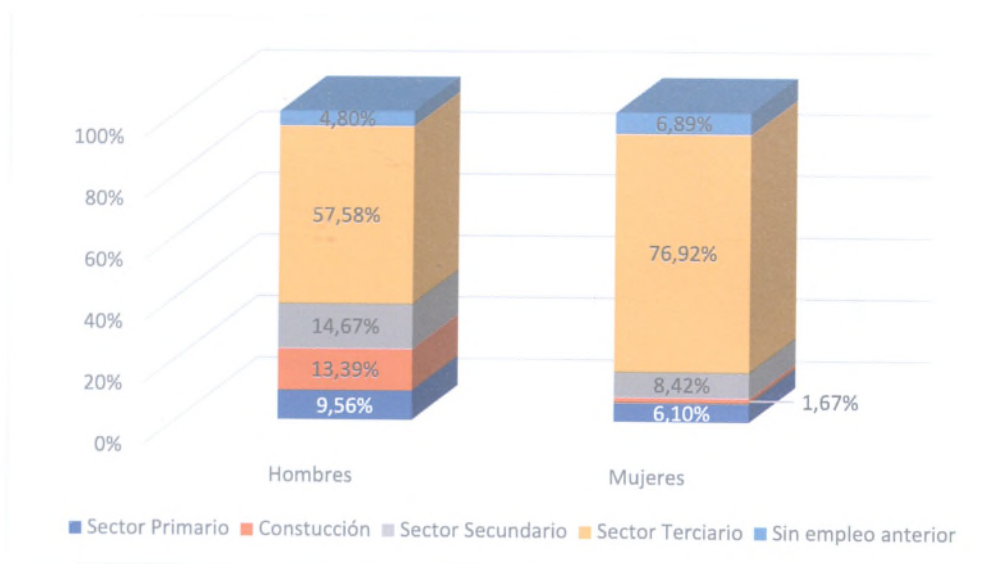
Fuente: SEPE. Elaboración propia.

**Figura 3.16. Comparativa de la distribución del desempleo femenino por sector y tipología de municipios en la provincia de Valladolid rural (2022)**



Fuente: SEPE. Elaboración propia.

**Figura 3.17. Comparativa de la distribución del desempleo por sectores económicos y género en la provincia de Valladolid rural (2022)**



Fuente: SEPE. Elaboración propia.

Según el Servicio Público Estatal de Empleo (2023b) las ocupaciones más demandadas por las mujeres desempleadas en la provincia de Valladolid son:

Ranking	Ocupación	Demanda mayoritariamente
1	Limpiadora	Femenina
2	Vendedora	Femenina
3	Peón industrial	Femenina
4	Administrativa sin atención al público	Femenina
5	Cajera y taquillera	Femenina
6	Camarera	Femenina
7	Barrendera	Masculina
8	Cocinera	Femenina
9	Recepcionista	Femenina
10	Reponedora	Femenina
11	Peón de obras públicas	Masculina
12	Peón agrícola	Masculina
13	Ordenanza	Femenina
14	Cuidadora de niños en guarderías y centros	Femenina
15	Ayudante de cocina	Femenina
16	Cuidadora de personas	Femenina
17	Empleada doméstica	Femenina
18	Auxiliar de enfermería	Femenina
19	Asistente a domicilio	Femenina
20	Asistente de dirección y administración	Femenina

Al respecto de lo que acabamos de exponer, podemos concluir que:

1. Hay un mayor volumen y tasa de desempleo femenino, respecto al masculino.
2. Existe una fuerte dispersión del desempleo femenino, lo que dificulta el despliegue de políticas activas de empleo, especialmente en los municipios más pequeños.
3. La discriminación positiva excluyente, centrada en colectivos específicos, dificulta el desarrollo de políticas activas de empleo en el medio rural.
4. Hay una fuerte terciarización del desempleo femenino. El sector servicios asume 3 de cada 4 mujeres en desempleo.
5. Las demandas de empleo de las mujeres desempleadas se focalizan en ocupaciones altamente feminizadas y con estereotipos de género muy marcados (limpiadora, vendedora, cajera, cocinera...).
6. Contamos con interesantes experiencias formativas que exploran nuevos formatos de formación e inserción y que son perfectamente aplicables al medio rural (véase el ejemplo de Adalab).



### 3.7. Emprendimiento femenino.

El emprendimiento es una buena **fórmula de empoderamiento femenino**, pues más allá de su función productiva, proporciona oportunidades de control de los recursos económicos, así como responsabilidad y poder de decisión sobre el negocio (Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino, 2011).

Según el análisis con datos GEM 2021-2022 sobre emprendedoras rurales en España (OEE,2022), se pone de manifiesto la **capacidad de las mujeres rurales para lanzar proyectos empresariales**, alcanzando **mayores tasas de emprendimiento que las mujeres urbanas**, especialmente el consolidado (de más de 3,5 años operando en el mercado), con niveles del 8,1% frente a 5,5%, y con menores tasas de abandono (1,4% frente a 1,8%). Si comparamos a las emprendedoras rurales con sus homónimos masculinos, los niveles de emprendimiento son 3 puntos porcentuales menores (20% en mujeres frente al 23% de los hombres), aunque la tasa de abandono en mujeres está casi un punto por debajo (1,4% frente a un 2,3%).

Entre las principales **motivaciones de las mujeres rurales para emprender** sobresale la necesidad de buscar una alternativa laboral ante la falta de otras opciones, además:

- 4 de cada 5 emprendedoras rurales (78%) están **arraigadas al entorno rural desde hace más de 20 años** y tan solo el 7% lleva menos de 10 años en el territorio.
- Para el 45%, **la conciliación con la vida familiar no fue un hecho decisivo para emprender**, algo que sí lo fue para el 39%.

Más allá de generar un impacto económico equiparable al de otros colectivos, las emprendedoras rurales son relativamente más **sensibles al impacto social y medioambiental** que producen sus negocios (al menos parecen estar más concienciadas que los emprendedores rurales y las emprendedoras urbanas sobre el impacto medioambiental y social de sus empresas). La mayoría de las emprendedoras rurales se preocupan y planifican ese impacto y, además, sirven de ejemplo para otras mujeres de su entorno.

Muchas de las actividades empresariales impulsadas por mujeres en el medio rural, tienen que ver con **actividades relacionadas con el ámbito doméstico**, caso del **turismo rural**, la **industria agroalimentaria** o el **cuidado y atención de personas mayores o en situación de dependencia**. Si bien son oportunidades laborales y económicas para las mujeres, una vez más, mantienen roles de género tradicionales (Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino, 2011).

Un aspecto con un amplio margen para la mejora es el referido a la **digitalización** de sus empresas. Las emprendedoras rurales no suelen vender sus productos de forma online a través de su página web y menos de la mitad de ellas obtienen ingresos mediante medios digitales. Pero, además, el ámbito tecnológico más allá de ser un medio, también puede ser un fin, pues ofrece **muchas oportunidades a las mujeres para emprender** en este universo desde el medio rural.

En conclusión:

1. El emprendimiento femenino es una buena fórmula de autoempleo, empoderamiento y arraigo de la mujer en el medio rural.
2. Las mujeres rurales son más emprendedoras que las de las ciudades.
3. Hay una gran sensibilidad de las emprendedoras rurales por el impacto social y medioambiental de sus actividades.
4. La digitalización se presenta como un canal y una herramienta de emprendimiento femenino y crecimiento empresarial.



Accede a contenido multimedia, pinchando en la imagen o con la cámara tu dispositivo móvil.

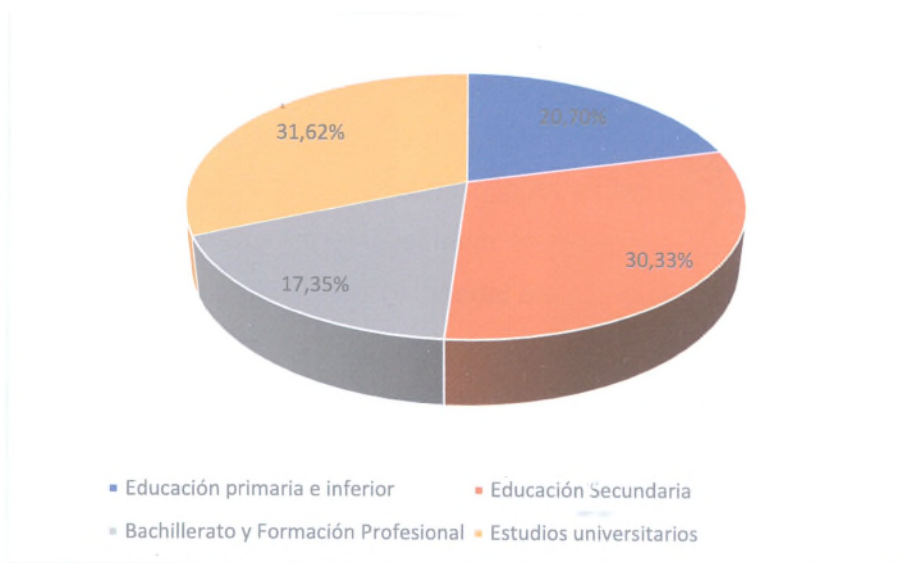
## 4. FORMACIÓN DE LA MUJER RURAL EN LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

La **capacitación profesional** es una de las principales variables en los procesos de inserción laboral. Podemos considerar que el **50% de las mujeres del medio rural de la provincia de Valladolid tienen unos altos niveles de formación especializados**, lo cual es una garantía de cara a su integración en los circuitos laborales. Por otro lado, encontramos otro 50% que se reparte entre un 30% con secundaria y un 20% sin ella, lo que supone que **una de cada cinco mujeres rurales de la provincia de Valladolid, mayores de 15 años, carece de unos estudios mínimos reglados**. Este aspecto es determinante, pues **una de cada dos mujeres no cuenta con una formación reglada específica**, lo que pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo **actuaciones para favorecer su cualificación**, algo fundamental tanto para su inserción, en el caso de que estén desempleadas, como para la mejora de sus condiciones laborales.

Si hacemos una comparación por tipología de municipios vemos como el nivel educativo se reduce conforme los municipios son más pequeños, algo que está directamente relacionado con el grado de envejecimiento y la **emigración de los perfiles profesionales más cualificados a la ciudad**. No obstante, **casi una de cada tres mujeres del medio rural vallisoletano tiene formación universitaria**. La mayor concentración de estas se da en los municipios de influencia urbana, donde el porcentaje supera el 40%, situándose en torno al 25% en el resto de municipios. Salvo en estos, el resto comparten que en torno al 50% de su población femenina tiene a lo sumo Educación Secundaria Obligatoria.

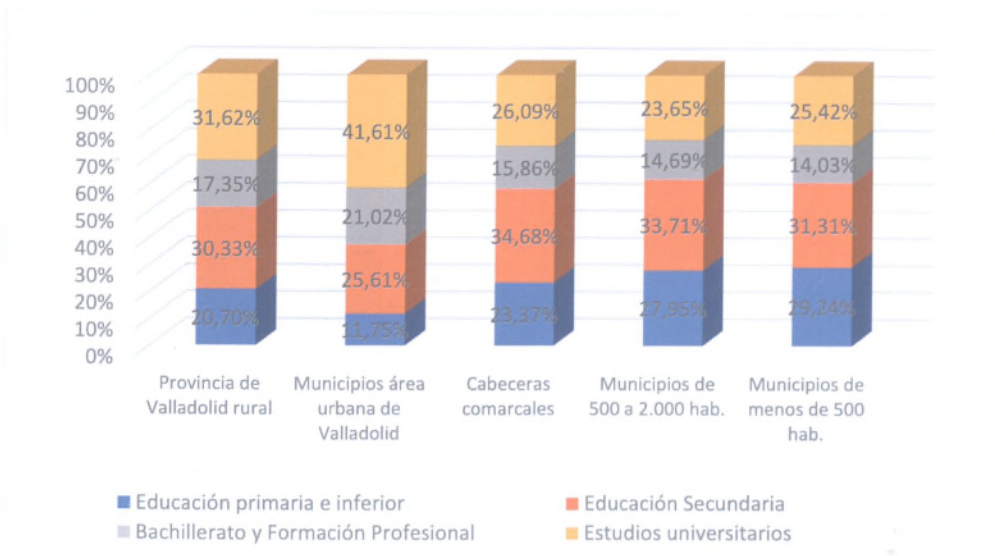


Figura 4.1. Nivel educativo de las mujeres<sup>21</sup> del medio rural de la provincia de Valladolid rural (2017)



Fuente: INE. Elaboración propia.

Figura 4.2. Comparativa del nivel educativo de las mujeres por tipo de municipio en la provincia de Valladolid (2017)

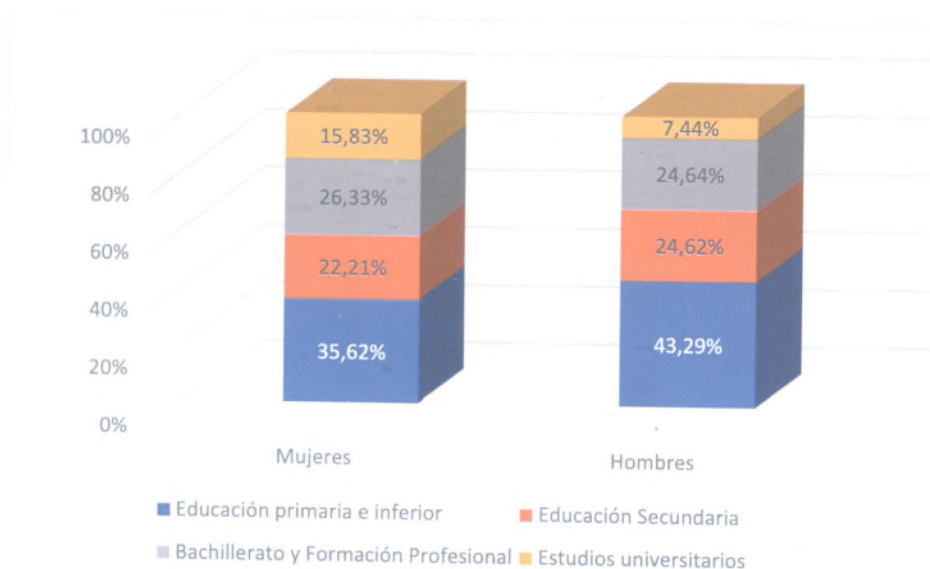


Fuente: INE. Elaboración propia.

<sup>21</sup> Mayores de 15 años.

En cuanto al nivel educativo de las personas contratadas en la provincia de Valladolid durante el último año (Figura 4.3.) destaca que **las mujeres tienen mayor formación que los hombres**. Mientras que el 42,16% de las mujeres tienen una formación superior a la Secundaria Obligatoria, en el caso de los hombres se reduce al 32,08%, una diferencia de 10 puntos. Esto denota que el **nivel educativo de las mujeres, que se contratan, es más alto** que el de los hombres. De hecho, en términos cuantitativos, aunque en 2022 se realizaron 5.962 más contrataciones de hombres que de mujeres<sup>22</sup>, el número de estas con titulación universitaria duplicó al de los hombres (13.764 frente a 6.917), lo que pone de manifiesto la **importancia de la formación de cara a reducir la brecha de género en el ámbito laboral**. En este mismo sentido, hemos de señalar que los hombres desempleados con niveles educativos altos, tan solo representan el 22,23% del paro masculino, mientras que en el caso de las mujeres se dispara más de 15 puntos por encima, hasta llegar al 37,70%. Por tanto, podemos concluir que **en los niveles educativos más altos, hay más paro en las mujeres que los hombres, si bien las mujeres con buena formación están siendo contratadas en mayor cantidad**.

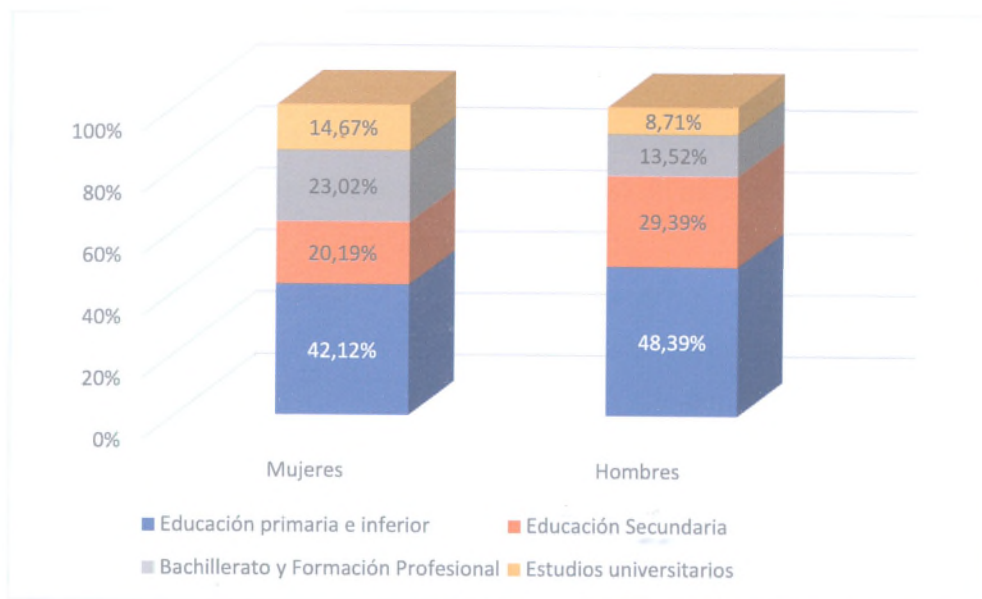
**Figura 4.3. Comparativa del nivel educativo de las contrataciones por género en la provincia de Valladolid (2022)**



Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo (2023a). Elaboración propia.

<sup>22</sup> 92.909 hombres y 86.947 mujeres.

**Figura 4.4. Comparativa del nivel educativo de las personas desempleadas por género en la provincia de Valladolid (2022)**



Fuente: Servicio Público Estatal de Empleo (2023a). Elaboración propia.

Un aspecto de suma importancia en los últimos años de cara a la inserción laboral de mujeres y hombres, es el que tiene que ver con el **mundo digital**. Más allá de los numerosos efectos que tiene en el fortalecimiento del capital humano y la generación de riqueza en general, para el medio rural se presenta como un **importante ámbito para la generación de empleo y la fijación de población**, dado que se trata de actividades de fácil deslocalización. No obstante, aquí también encontramos una considerable **brecha de género** en torno a la cual hemos de profundizar.

En su estudio “Brecha digital y de género”, la *European Anti-Poverty Network* (EAPN) en España (Malgesini et al., 2022), sostiene que la brecha digital de género, entendida como la diferencia entre los conocimientos y el acceso a las TIC entre hombres y mujeres, **afecta más a la población de las zonas rurales** que a la de núcleos urbanos, debido a la falta de infraestructuras de calidad y de acceso, especialmente entre las mujeres de mayor edad, con menos oportunidades de formarse y adquirir habilidades y competencias digitales.

El equilibrio de género en el sector digital, más allá de la importancia social y económica que supone, representa una **cuestión de justicia** para aquellas mujeres y niñas con talento, que se decantan en su trayectoria profesional por los campos de **las ciencias, la tecnología, la ingeniería**



o **las matemáticas**, lo que se conoce como ámbito **STEM**<sup>23</sup>, materias transcendentales para el medio rural, dada su alta capacidad para ser deslocalizadas. En este sentido, **se carece de referentes femeninos que trabajen en el medio rural dentro del sector STEM**, de modo que no se da visibilidad a las mujeres ocupadas en este campo.

Entre las necesidades experimentadas por las mujeres en materia de brecha digital en entornos rurales, destaca la **falta de formación y capacitación en competencias digitales**, desde un enfoque de accesibilidad. Se considera fundamental que las formaciones estén adaptadas al público participante y con un lenguaje entendible para todo el mundo, especialmente para aquellas personas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad (migrantes, tercera edad, mujeres con discapacidad, etc.). Así pues, para acabar con esta barrera, se precisa de la dotación de **mayores recursos en materia de educación y formación en competencias digitales** desde un enfoque intersectorial y de género, de cara a aumentar los niveles de inclusión digital.

Aunque luego profundizaremos mucho más en este aspecto, las ocupaciones STEM se pueden vincular fácilmente al **trabajo en remoto**, con lo que su efecto en el medio rural puede ser inmediatamente efectivo. Según ClosinGap en su trabajo “Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural” de 2022, el teletrabajo es una **fórmula efectiva**, pero poco aprovechada, para poner **freno a la despoblación**, pudiendo tener un efecto económico muy importante en el medio rural, ya no solo en términos de PIB, sino también en la generación de empleo.

---

<sup>23</sup> El término STEM es el acrónimo de los términos en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Así, podemos considerar las siguientes certezas:

1. Una de cada cinco mujeres no tiene estudios.
2. La mitad de las mujeres carece de formación especializada en algún área profesional u ocupación concreta.
3. Una de cada tres mujeres tiene formación universitaria.
4. Las mujeres tienen un nivel formativo más alto que el de los hombres.
5. El mayor nivel educativo de las mujeres respecto a los hombres favorece su inserción laboral.
6. El desempleo de las mujeres con titulación universitaria es considerablemente mayor que el de los hombres.
7. El mundo digital es un importante campo para la generación de empleo y la fijación de población rural.
8. Hay una falta de formación y capacitación en competencias digitales de las mujeres, especialmente las de mayor edad.
9. El ámbito STEM y el teletrabajo se posicionan como oportunidades de empleo en el medio rural.

## 5. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

La conciliación entre la esfera familiar y profesional es un asunto que atañe a todos y, por consiguiente, debe ser trabajado y asumido por el conjunto de la sociedad. Es un **problema social con raíces estructurales**, que requiere de acciones efectivas que tienen que venir acompañadas de una **renovación de los principios** de organización espacio-temporales de las **actividades profesionales** tanto en el sector público como privado. De hecho, estas relaciones condicionan de una forma muy directa las oportunidades de empleo de las mujeres rurales, tanto por las exigencias de movilidad de ciertos trabajos, como por la fuerte estacionalidad e irregularidad horaria de otros (Sampedro, 2003).

Si bien las barreras para la conciliación laboral y familiar son las mismas en los entornos urbanos y los rurales, existen algunas connotaciones del contexto espacio-temporal en el que se desenvuelve la vida laboral y familiar en el medio rural, estando condicionado este por algunas especificidades como (Sabaté Martínez et al, 2003):

- **Estructura productiva basada en empresas pequeñas y familiares y el autoempleo.**
- **Limitaciones de movilidad ante la carencia de transportes públicos**, lo que predispone a una dependencia del vehículo particular en los desplazamientos fuera del municipio.
- **Proximidad entre los diferentes elementos espaciales** (vivienda, trabajo y servicios).
- **Tiempos reducidos** invertidos en los desplazamientos.
- Existencia de **apoyos familiares y de redes sociales.**

Las mujeres desempeñan un papel clave en la exploración de nuevas oportunidades en las zonas rurales y están **más dispuestas al cambio**, de tal manera que, a través de su trabajo, han contribuido a mejorar la calidad de vida de sus familias y su entorno. Un claro ejemplo es el liderazgo que han desempeñado en el turismo rural. No obstante, en muchos casos, el trabajo femenino en el mundo rural, y especialmente en los servicios, tiende a verse como una extensión de las tareas domésticas, reforzando los roles tradicionales e invisibilizando su contribución, a pesar de que incrementa su independencia económica, seguridad en sí misma y estatus social. De hecho, las mujeres rurales dedican a las actividades relacionadas con el cuidado del hogar y la familia **2 horas y 7 minutos más al día que los hombres: 4 horas y 43 minutos frente a 2 horas 36 minutos** (ClosinGap, 2022). Este dato corrobora las conclusiones de otros estudios llevados a cabo en esta materia, sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres, que



señalan que, si bien hay avances en pro de una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas y del cuidado familiar, en la mayoría de los casos siguen siendo **asumidas por las mujeres** y son estas quienes adecúan sus vidas laborales al cuidado de los dependientes. Más allá de los roles existentes y la imagen que de la mujer se tiene en el ideario colectivo, las **menores posibilidades de crecimiento profesional en el medio rural y el techo de cristal**, no hacen más que alimentar esta situación. Este mayor tiempo dedicado a la familia, manifiesta repercusiones negativas de la mujer en su carrera profesional que va a ser **más corta e irregular**, de ahí que las mujeres tiendan a elegir aquellas **ocupaciones en las que las inversiones en capital humano son menos importantes** (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011).

Los problemas de conciliación se siguen viendo y experimentando **como algo exclusivo de las mujeres**. Son ellas quienes mayoritariamente planifican, organizan, gestionan y ejecutan las tareas referentes al ámbito doméstico. Los hombres participan en cierta medida de ese trabajo reproductivo, haciendo lo que se les dice, pero no asumiendo el peso de la responsabilidad de dichas tareas. *Per se*, este sistema hace que la **carga sea mucho más liviana para los hombres**, mientras que sobre las mujeres recae más trabajo (Alario, 2011). Para la consecución de la igualdad femenina en zonas rurales, se les deben otorgar, a las mujeres, más facilidades para que permanezcan en estos territorios y esto conlleva promover activamente **comunidades más inclusivas**, luchando frente a los estereotipos tradicionales de género, la distribución sexual del trabajo y el reparto inequitativo de los cuidados (Red Española de Desarrollo Rural, 2021). Aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha aumentado en las últimas décadas, este fenómeno no ha ido acompañado de los **cambios sociales oportunos en el reparto equánime de las responsabilidades familiares y las tareas del hogar**. La mayor parte de los hombres son conscientes de la corresponsabilidad en los trabajos domésticos, pero, también, manifiestan que, en igualdad de condiciones laborales, la mujer es quien debería reducir su jornada o causar baja para organizar mejor la vida familiar, especialmente para el cuidado de los hijos. Incluso, aun cuando existe una responsabilidad compartida entre ambos miembros de la pareja, las mujeres perciben que tener hijos afecta más negativamente a sus carreras laborales (ClosinGap, 2019). En este sentido, las mujeres, en gran medida, ya han comprendido y asumido, qué es la corresponsabilidad y cuál es el papel que ellas tienen que desempeñar en las tareas del hogar y las relaciones familiares. Donde se han de centrar e intensificar los esfuerzos es en el colectivo masculino, en el que los roles de género persisten aún. Son muchas las acciones y programas que en torno a la igualdad y la corresponsabilidad se realizan en el medio rural de la provincia de



Valladolid, si bien el porcentaje mayoritario de participantes son mujeres. El reto pasa por involucrar y concienciar a los hombres y cambiar su comportamiento.

Los horarios laborales, sin duda alguna, condicionan tanto a hombres como a mujeres, aunque estas últimas encuentran más condicionantes por recaer sobre ellas una mayor responsabilidad. En España, los **horarios de trabajo son más dilatados**, si los comparamos con otros países europeos de nuestro entorno, a lo que hay que unir que la jornada laboral comienza más tarde y **se prolonga hasta largas horas de la tarde**, condicionada, en muchos casos, por **jornadas partidas**, singularidad española, que contempla hasta dos horas de tiempo inhábil para comer, lo que supone un ingente número de horas perdidas y que **no favorece la conciliación**, cuantificándose por algunos estudios, como el de ClosinGap (2019) en 1.706 horas al año. **La jornada partida dificulta la conciliación**, más aún en entornos en los que los desplazamientos del hogar al trabajo son notables. La reconsideración de las jornadas partidas, en muchos casos innecesarias, permite adelantar el momento de la salida del puesto de trabajo sin comprometer el número de horas trabajadas ni la **productividad**, de hecho la incrementa, poniendo a disposición del trabajador más tiempo para destinarlo a su vida personal y familiar.

La conciliación de la vida familiar con la laboral en el medio rural, requiere de un **reajuste y flexibilización de los horarios** y tiempos, ya no solo en el trabajo, sino **también de los servicios**, especialmente los de los centros escolares (Sabaté Martínez et al, 2003). En este sentido, también hay dificultad para conciliar los horarios y **calendarios laborales con los escolares**, existiendo en España una brecha de 35 días laborales, en los que los menores no tienen que ir al colegio pero sí requieren estar bajo el cuidado de adultos, no disponiendo estos de días de vacaciones suficientes para ello (ClosinGap, 2019).

Por otro lado, la movilidad vinculada a la actividad laboral es una constante en nuestra sociedad. El modelo económico y productivo hace cada vez más difícil trabajar cerca del lugar de trabajo, ya no solo en el medio rural, sino dentro de las propias ciudades y áreas metropolitanas. Las áreas rurales quedan **al margen de las redes de transporte público**, muy limitadas o inexistentes, lo que relega a su población al transporte privado, en el caso de que se tengan que realizar desplazamientos, especialmente para trabajar. Esto pone de manifiesto la importancia de los efectos que las medidas de conciliación tienen más allá de lo familiar, haciéndose extensibles, también a la fijación de población en el medio rural. La movilidad relacionada con la actividad laboral es una realidad cada vez más presente en nuestra sociedad. A pesar de la generalización de las tecnologías y la opción del teletrabajo, **cada vez es más complicado trabajar cerca del lugar de residencia**, más cuando las actividades económicas tienden a

concentrarse en las grandes ciudades y sus proximidades. Este juego entre el tiempo y el espacio, repercute especialmente en las mujeres, sobre todo entre aquellas que deben compatibilizar la actividad laboral con la familiar (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2011). La reorganización de las condiciones laborales, además de abogar por una mayor conciliación y una corresponsabilidad en el seno familiar, también contribuye a una mayor avenencia con el medio rural. Jornadas continuas, teletrabajo, horarios flexibles, trabajo por objetivos... más allá **de favorecer la conciliación familiar también estimulan la conciliación con el medio rural**, pues hacen más factible que, tanto hombres como mujeres, no tengan que condicionar su lugar de residencia en un pueblo por su trabajo.

Algunos estudios de inicios de siglo como el de Cánoves y Blanco (2006) sostienen la **fórmula del teletrabajo como un medio para compatibilizar la esfera productiva con la reproductiva**. Una importante parte de las teletrabajadoras, especialmente las que tienen hijos, lo ven como una etapa concreta que acabarán abandonando una vez concluyan su crianza. Es percibido como una ruptura parcial de su trayectoria profesional, que les permitirá su incorporación futura a una situación estándar. De igual modo, ponen de manifiesto que, entre los principales problemas del teletrabajo, está la **dificultad de separar las tareas laborales de las domésticas**, incrementándose, incluso, éstas últimas. Así pues, el teletrabajo, más allá de los beneficios que conlleva para la conciliación de la vida familiar con la laboral, supone, también, un **riesgo de conflicto entre el empleo y el ámbito doméstico**, que se agudiza en el caso de las mujeres. En cuanto a otras ventajas del teletrabajo, por parte de las mujeres, se destacan la posibilidad de **autogestionar el tiempo y el ritmo de trabajo**, la **reducción/inexistencia de los tiempos de desplazamiento** y el **estrés generado por los ciclos laborales**.

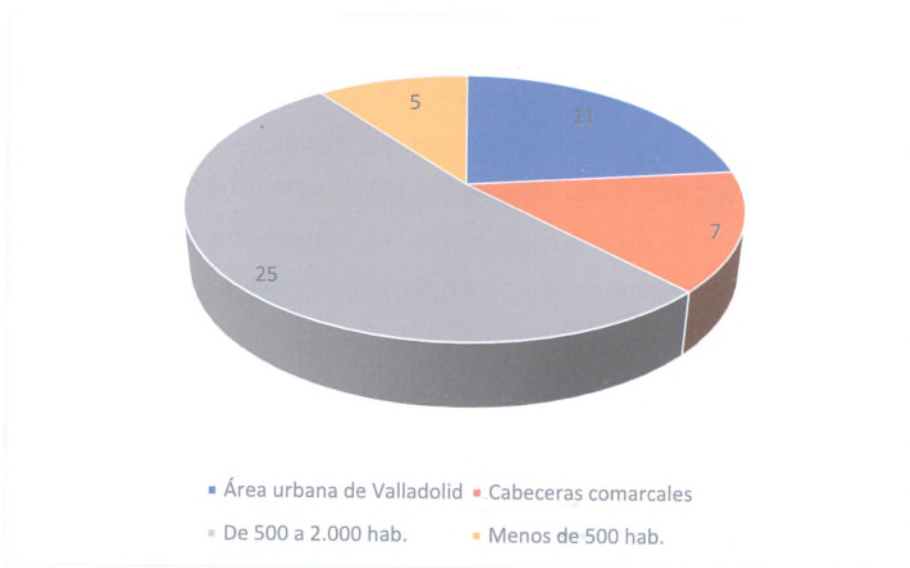
El teletrabajo ayuda a compatibilizar la vida laboral con la familiar, a mejorar en calidad de vida..., tanto a hombres como a mujeres, no solo a estas últimas, como históricamente se ha presentado el trabajo a domicilio, como canal para compaginar la esfera doméstica y laboral. Esta fórmula no exime de la necesidad de ayuda externa para el cuidado de hijos o personas dependientes a cargo (Blanco, 2005).



En la investigación coordinada por Alario Triguero (2011) se sostiene que son **las redes sociales y familiares la principal estrategia de conciliación de las mujeres rurales de Castilla y León** (35%), seguida de los **servicios de guardería y la escuela** (21%). En tercer lugar está el **teletrabajo** (16%) y le siguen las actividades extraescolares (11%), la flexibilización de horarios (6%), la reducción de la jornada laboral (6%) y finalmente la contratación de personas que ayuden en las tareas del hogar y el cuidado familiar. De estos datos, obtenidos mediante encuesta, se desprende la necesidad de contar con redes sociales y/o servicios de apoyo al cuidado de hijos y/o personas dependientes y de condiciones y formatos laborales, que favorezcan la conciliación entre la esfera productiva y reproductiva. En este sentido, **el territorio rural de la provincia de Valladolid cuenta con una buena de red de este tipo de servicios**. Además de las escuelas de educación infantil públicas convencionales, en este territorio se desarrolla el Programa Crecemos, que permite la ampliación de la oferta de plazas públicas, dirigido a niñas y niños de 0 a 3 años, en **pueblos** en los que la demanda es inferior a 15 plazas y no se cuenta con ningún otro recurso de esta naturaleza, ya sea público o privado. La media de usuarios por centro en 2022, del Programa Crecemos de la Diputación Provincial de Valladolid, fue de 8,62 niños<sup>24</sup>. Un total de **48 municipios rurales de la provincia de Valladolid cuentan con escuelas de educación infantil**. La mayor parte de estos centros, el 52%, se encuentran en municipios de entre 500 y 2.000 habitantes, incluso 5 centros de esta naturaleza se ubican en localidades de menos de 500 habitantes como: La Parrilla, Siete Iglesias de Trabancos, Pesquera de Duero, Villalba de los Alcores y Aldea de San Miguel, que solo cuenta con 214 vecinos. Por tanto, el **22% de los municipios rurales de la provincia de Valladolid** dispone de escuela de educación infantil, un aspecto de suma importancia para la conciliación del ámbito productivo con el reproductivo.

<sup>24</sup> Resultado calculado a partir de los datos ofrecidos por la Diputación Provincial de Valladolid en su página web.

Figura 5.1. Número de escuelas educativas infantiles en el espacio rural de la provincia de Valladolid por tamaño de municipio (2022)



Fuente: Junta de Castilla y León y Diputación de Valladolid. Elaboración propia.

Tras lo expuesto en este epígrafe, concluiremos que:

1. Existen estereotipos domésticos de género muy marcados, asumiendo la mujer el rol prioritario del cuidado del hogar y la familia.
2. Las mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar y el cuidado de familiares que los hombres.
3. Las menores posibilidades de crecimiento profesional y el techo de cristal acrecienta la situación de desventaja de la mujer respecto al hombre, en cuanto a tiempo de dedicación a las tareas del hogar y cuidado de familiares se refiere.
4. Los horarios laborales en España, especialmente los de jornada partida, no favorecen la conciliación laboral y familiar.
5. La proximidad espacial y temporal en el medio rural, así como la existencia de redes sociales y familiares, favorece la conciliación laboral y familiar.

6. El despliegue de medidas que favorecen la conciliación en los ámbitos laboral y familiar, en las empresas del medio rural, contribuyen al arraigo de la población.
7. El teletrabajo es una fórmula que facilita la conciliación laboral y familiar.
8. El teletrabajo supone un riesgo potencial de conflicto entre el empleo y el ámbito doméstico, que se agudiza en el caso de las mujeres.
9. El hombre está menos involucrado en la corresponsabilidad en el hogar y el cuidado de familiares.
10. La provincia de Valladolid rural cuenta con una buena red de servicios de escuelas infantiles públicas, complementada gracias al Programa Crecemos. El 22% de los municipios rurales de la provincia de Valladolid cuentan con una escuela pública de educación infantil.



Accede a contenido multimedia, pinchando en la imagen o con la cámara tu dispositivo móvil.



## 6. NUEVAS POBLADORAS: UNA OPORTUNIDAD PARA EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

### 6.1. Percepción social del medio rural. Una barrera para la retención y atracción de nuevas pobladoras.

El medio rural y sus problemas, especialmente el **despoblamiento**, han empezado a **visibilizarse con una mayor intensidad** en los últimos tiempos, si bien **no es una preocupación social de primer orden** (COTEC 2023b). COTEC en su última “Encuesta de percepción social de la innovación”, sostiene hay una percepción mayoritaria en el país de que el medio rural se ha convertido, en los últimos cinco años, en un entorno de posibilidades, especialmente para los residentes en las ciudades de más de un millón de habitantes, si bien la mitad de los encuestados opina que puede ser solo una tendencia pasajera. En este mismo documento los principales problemas<sup>25</sup> que se perciben, por este orden, son el acceso deficiente a los servicios públicos (sanidad, educación y transporte), la falta de oportunidades laborales diversas, el envejecimiento, la brecha digital, la vida cultural, dificultad de establecer relaciones sociales y afectivas y, finalmente, la escasa oferta de vivienda. Esta encuesta no recoge el análisis de los problemas de las ciudades, de modo que no se puede establecer una comparativa entre el medio urbano y rural y el grado de variación entre un entorno territorial y otro.

Esta visibilización de la España despoblada y el amplio debate que, en los últimos tiempos, se está suscitando alrededor del medio rural, especialmente ante su despoblamiento y carencia de servicios y oportunidades, está mostrando una imagen, ciertamente, **sesgada** ante la falta de rigor y el uso continuo de estereotipos en los medios de comunicación, que no hacen más que acrecentar en el imaginario colectivo un **retrato distorsionado** y, en la mayoría de los casos, **sarcástico del medio rural**. De hecho, los estudios sobre mujer rural, también caen en estereotipos y muchos de ellos las vinculan casi exclusivamente a la actividad agraria (García, 2015).

En la investigación llevada a cabo por Alonso y García (2020), se sostiene que, históricamente, la persona rural se ha representado en la ficción como un personaje “pueblerino” falto de inteligencia, educación e, incluso, higiene. Tras el análisis de anuncios publicitarios y series de televisión ambientadas en contextos rurales, concluyen que prevalecen dos arquetipos: personajes anclados en el pasado que cumplen con todos los clichés y personajes más

<sup>25</sup> Los encuestados elegían dos opciones de entre las que se ofrecían.



contemporáneos, que viven en el campo porque son ganaderos o agricultores. Programas como “Me vuelvo al pueblo”, series como “El Pueblo” o el tratamiento que muchos periodistas hacen del medio rural, no hacen más que mostrar una **imagen distorsionada de los pueblos**, enmascarando una calidad de vida y un bienestar social muy alejado de lo que encontramos en las grandes ciudades, donde, su excesiva concentración poblacional, trae aparejadas graves complicaciones derivadas de la contaminación ambiental, que genera problemas de salud entre sus pobladores, conflictividad social, pobreza, dificultades de movilidad y acceso a la vivienda, individualismo exacerbado y, paradójicamente, soledad (Seco, 2020).

Las ciudades son asociadas a una idea de progreso y a valores como pueden ser la educación, la prosperidad, el refinamiento o la diversidad, frente a los **entornos rurales que se vinculan a la pobreza, el atraso cultural, la ignorancia, el aburrimiento o la homogeneidad** (Pazos y Miranda, 2022). Esta percepción no es novedosa, pues ya en el S.XVIII se comienza a apreciar una polarización entre la ciudad, donde estaban los patrones de modernidad vinculados con el desarrollo económico y el progreso tecnológico, y el medio rural donde los agricultores tenían estilos de vida inferiores por su lejanía con los centros de poder y de decisión. Esta brecha no fue más que acrecentándose con el paso de los siglos, fruto de los procesos de industrialización urbana (García, 2015). A los pueblos, hasta no hace mucho tiempo, los avances y las tendencias llegaban más tarde que a las ciudades, por lo que se les consideraba **lugares retrasados**. Pero la **generalización de los medios de transporte y la irrupción de Internet han equiparado a pueblos y ciudades**. Hoy, los avances tecnológicos y las tendencias sociales, culturales, económicas... llegan por igual a todos los territorios. La globalización ya, ni siquiera, hace distinción alguna entre unos espacios y otros. Hace años, quien quería estudiar una carrera universitaria, irremediablemente, tenía que emigrar a la ciudad, que era donde se encontraba el conocimiento que quería adquirir y que emanaba de las universidades, las bibliotecas, los puntos de encuentro... que allí se localizaban. No existían fórmulas alternativas. Pero, en la actualidad, ya no es necesario esto. Cualquier persona puede graduarse en una prestigiosa universidad de cualquier país del mundo sin necesidad de salir de su pueblo, a través de herramientas digitales e Internet. Incluso, se puede acceder a infinidad de recursos que no hacen necesario matricularse en ninguna universidad para adquirir destrezas en una materia concreta.

El dominio de los centros urbanos frente a las áreas rurales, produce una visión distorsionada de las vivencias rurales, denominada “ruralidades urbanas”, que se manifiestan en ideas estereotípicas de un entorno autoritario, atrasado, carente de progreso técnico y científico, en contraposición a un ecosistema urbano moderno, diverso y próspero (Pazos y Miranda, 2022).



Los estereotipos del medio rural están tan arraigados en la sociedad, ya no solo urbana sino también en la rural, que continuamente se reproducen en la industria cultural y audiovisual, redes sociales y medios de comunicación. Por tanto, la cultura de masas sirve como herramienta para la **producción de una subjetividad emanada desde lo urbano que refuerza una visión idealizada, pero sesgada, de lo rural.**

Más allá de las debilidades con las que cuenta el medio rural, y cuya influencia es clara en el proceso de éxodo hacia las grandes ciudades, existe otro factor no tan estudiado ni visibilizado como es el cultural. Directamente relacionado con el concepto de “ruralidad urbana”, surge el concepto de “**ruralfobia**” que *“consiste en concebir el mundo rural como un lugar atrasado, aburrido, inculto, sin interés más allá de lo bucólico y que no encaja con lo que se supone que es el éxito. Lo rural es visto como ese lugar donde el pasado permanece porque las cosas no cambian. Ese lugar retrasado y retrógrado, solo deseable para los fines de semana, siempre y cuando el pueblo sea bonito, que, si no, ni eso”* (Sanjuán, 2022). La ruralfobia está implantada en nuestra sociedad y es muy común la idea de pueblos, incluso cabeceras comarcales, sin ningún tipo de servicios. Se ha instaurado la idea de territorios de primera, las ciudades, donde todo son bondades y facilidades, y los territorios de segunda, los rurales, donde sus gentes, sus actividades económicas, su calidad de vida... están abocadas al fracaso. Son razones de difícil comprobación científica por su naturaleza inmaterial, pero claramente perceptibles, derivadas de elementos culturales, con gran arraigo social, que aún hoy día siguen considerando el campo y la ciudad desde parámetros opuestos con una clara infravaloración del medio rural (Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León, 2004). Y esto, también daña y perjudica al medio rural, pues además de frenar la recepción de nuevos pobladores, también expulsa a los que ya tiene. Sirva de ejemplo, la encuesta sobre condiciones de vida en Castilla y León, realizada en 2010<sup>26</sup>, que recoge que al 19,10% de las personas consultadas residentes en municipios de hasta 5.000 habitantes y al 16,80% de las residentes en municipios de entre 5.000 y 20.000 habitantes les gustaría abandonar su localidad, mayoritariamente para instalarse en la capital de provincia, especialmente por motivos laborales y una mayor calidad de vida (Osuna y Rodríguez, 2015).



<sup>26</sup> Posteriormente se han realizado más Encuestas sobre condiciones de vida en Castilla y León, si bien no recogen esta variable.



En este sentido los estudios sobre el medio rural se han ido centrando en la definición de políticas para **adaptarlo y equiparlo al modelo urbano**, un ideal de desarrollo social, económico y cultural en los países occidentales (García, 2015), que no ha hecho más que seguir concentrando población en las ciudades, especialmente en las más grandes, donde el éxito y las oportunidades afloran, a pesar de los elevados costes de vida, el colapso de los servicios públicos, los interminables desplazamientos o la contaminación y sus efectos dramáticos sobre la salud de las personas.

## 6.2. Nuevas pobladoras rurales en la provincia de Valladolid. Perfil y necesidades.

Ante la situación de balance vegetativo y migratorio negativo del medio rural, parece claro que la única solución viable al despoblamiento es la de la atracción de nuevos vecinos. En las últimas décadas, han surgido corrientes migratorias alternativas, que se encuadran en **nuevos paradigmas de neorruralidad** y se caracterizan por la búsqueda de un modo y calidad de vida basados en la tranquilidad y huida del estrés y de los ritmos frenéticos que imperan en la ciudad (Izaguirre Vizcaya et al., 2016), aunque sus efectos sobre las estructuras demográficas y económicas son testimoniales.

Además, el confinamiento domiciliario al que se vio sometida la sociedad durante los primeros meses de la pandemia del COVID-19, en 2020, supuso un cambio de mentalidad que conllevó a una mayor preocupación por un entorno saludable, más amplio, con mayor sensación de libertad y confortabilidad, próximo a la naturaleza y alejado de las grandes concentraciones de gente (Seco, 2020); incluso a un cambio de paradigmas tanto en las relaciones sociales como en el trabajo. Si bien la vuelta a la normalidad supuso rápidamente el retorno a los estándares anteriores, sí que se ha mantenido en un segmento de la sociedad que, sin ser masivo, sí que es significativo. A su vez, **el tiempo es el máximo capital con que cuentan las personas** y, como tal, genera importantes beneficios y es susceptible de medirse monetariamente, aunque no admite negociaciones, pues el día, inamoviblemente, cuenta con 24 horas (Ministerio de Medio Ambiente, Rural y Marino, 2011). Estos hechos suponen una gran oportunidad para el medio rural, antítesis de la gran ciudad, con espacios abiertos, sin contaminación y con viviendas más amplias. Algunos urbanitas han empezado a mostrar interés por el medio rural y comienzan a reconocer las potencialidades de estos espacios (García, 2015).

La irrupción del teletrabajo tiene mucho que ver con esta nueva dinámica de inmigración rural. De hecho, el análisis realizado por Couso Losada (2022) en el proyecto “Teletrabajar en Cinco Villas” revela que las motivaciones más habituales que impulsan a las personas a vivir y teletrabajar en entornos rurales son **la tranquilidad, la comodidad, los lazos familiares, la cercanía a la naturaleza y la reducción del ruido**; a lo que hay que unir otras ventajas como la **conciliación familiar** y el **ahorro en los tiempos y los costes de desplazamiento a los lugares de trabajo**. En cuanto a las desventajas más comunes, priman la falta de contacto físico con los compañeros y la dificultad de desconexión del trabajo. Tanto ventajas como desventajas, son estructurales del teletrabajo, da igual desde donde se realice, si bien las motivaciones sí que son exclusivas de los



entornos rurales. No obstante, hemos de resaltar algunas necesidades diagnosticadas al respecto, como son las asociadas a las carencias de la conectividad a Internet, las buenas comunicaciones con la ciudad, dado que tienen que acudir algunos días a los centros de trabajo, y la posibilidad de disponer de espacios de trabajo compartido, que les permitan sociabilizar con otras personas. Así, Couso Losada, define una serie de puntos fundamentales que los proyectos de repoblación rural han de recoger:

- Desarrollar una **buena estrategia de comunicación** para arraigar la pertenencia del proyecto en la población local, al tiempo que es transcendental implementarla en las ciudades de cara a captar nuevos pobladores.
- **Involucrar a la población local en la acogida y acompañamiento** de los nuevos vecinos durante el proceso de asentamiento.
- **Disponer de un banco de viviendas**, pues uno de los problemas más recurrentes es la falta de estas.
- **Buena identificación de los beneficiarios** para evitar atraer interesados que han “idealizado” el mundo rural u “oportunistas”.

Fruto del trabajo de campo llevado a cabo en esta investigación, en la que se han mantenido entrevistas con 13 nuevas pobladoras del medio rural vallisoletano, se desprenden unas conclusiones de sumo interés, más cuando algunas de ellas se alejan de las de muchos informes e investigaciones sobre nuevos pobladores y el medio rural.

El perfil tipo o *buyer* persona que podemos dibujar, de acuerdo a las mujeres identificadas y entrevistas realizadas, responde al de una **mujer de entre 30 y 45 años, soltera o con pareja, con y sin hijos, y procedente de la Comunidad de Madrid o núcleos urbanos de la provincia de Valladolid, careciendo de vinculación familiar o afectiva con el territorio de destino.** Se trata de personas ciertamente independientes, **sin excesiva necesidad de sociabilizar, con mascota y que valoran muy positivamente la naturaleza y la disponibilidad de espacios abiertos,** para poder disfrutar de su tiempo y el deporte. El régimen de tenencia de la vivienda es en alquiler para las procedentes de la Comunidad de Madrid y la compra para aquellas que proceden de la provincia o tienen vínculos familiares con el territorio. En cuanto a su actividad laboral o bien se dedican a **profesiones liberales compatibles con el teletrabajo** o se emplean en ocupaciones no cualificadas



en los sectores más pujantes del medio rural como el sector agroalimentario. También, se dan casos de perfiles más cualificados que han encontrado trabajo, tanto en administraciones públicas como empresas.

Las principales motivaciones de las nuevas pobladoras del medio rural vallisoletano, a la hora de afincarse en alguno de sus pueblos, reside en la necesidad de **romper con los modelos urbanos masificados, colapsados y contaminados**, donde el tiempo es un recurso escaso y los costes de vida muy elevados. En el medio rural, encuentran una **mejor calidad de vida y un mayor bienestar social**, en un ecosistema natural, tranquilo y saludable, donde es posible disponer de tiempo para vivir.

La adaptación de las nuevas pobladoras a sus nuevos hábitats no presenta problemas destacados, más que la **disponibilidad de vivienda**. Este es el gran hándicap que encuentran, especialmente si es en régimen de alquiler. De hecho, suele ser el factor determinante de la mayoría de ellas para afincarse en el territorio, dado que suelen carecer de redes familiares y sociales. Inicialmente, llegan a sus nuevos destinos con algunas **resistencias y prejuicios sobre aspectos como el acceso a Internet, la dificultad de sociabilizar y trenzar lazos afectivos con la población local o el acceso limitado a los servicios, especialmente la sanidad**. Pero una vez se asientan, se dan cuenta que estos estereotipos no se producen o no son tan ciertos como se proyecta. En el caso del acceso a Internet, la falta de fibra óptica, se solventa con otras soluciones tecnológicas como el ADSL, la conexión móvil de datos o el satélite, que permite ya no solo desarrollar satisfactoriamente las tareas profesionales, sino también acceder a productos de ocio como plataformas audiovisuales por *streaming*. Ninguna de las encuestadas, aun careciendo de fibra en sus localidades, han planteado esto como un problema y más siendo Internet un elemento fundamental para su trabajo. De hecho, aun teniendo la posibilidad de contratar fibra, deciden decantarse por otras opciones. Inicialmente, sí que se planteó como una barrera para algunas de ellas, pero vistas las alternativas y una vez probadas, la conexión por fibra deja de ser una necesidad. Lo que sí que destacan, especialmente las afincadas en núcleos más pequeños, son carencias de cobertura móvil, lo que se presenta como un verdadero problema para el desarrollo pleno del día a día en las esferas personal y profesional.

*“Tener fibra está sobrevalorado. Torrecárcela no tiene fibra, pero para mí no ha sido un problema”.*

*“Internet es importante, pero no es un limitante”.*

Igualmente, la **integración dentro de la sociedad local se produce de forma satisfactoria**, si bien el contar con familiares o conocidos facilita mucho el proceso de adaptación, especialmente en los primeros momentos. El carácter acogedor y conciliador de las personas autóctonas es tomado en cuenta de manera muy positiva por las nuevas pobladoras, que perciben los pueblos como un medio donde se deja de ser anónimo y **el trato es mucho más humano**, algo que en las ciudades nos sucede.

*“Las vecinas se pegan por tomar café conmigo. No hay casi ninguna de mi edad, son más mayores, pero me gusta mucho”.*

*“Somos pocos, pero socializamos más. Hemos recuperado un contacto humano que antes no teníamos”.*

*“Mis vecinos te hacen sentir bien y te ayudan en todo lo que pueden”.*

En cuanto a los **servicios públicos y privados**, las nuevas pobladoras entrevistadas, tampoco muestran especiales reticencias, pues, aunque en muchos casos no los tienen a la puerta de casa, tienen acceso a ellos aunque se requiera de un desplazamiento de unos minutos. Llama la atención que **pocas se sienten desatendidas en temas de sanidad**, incluso manifiestan una **mayor calidad que en las ciudades**, si bien se ve con preocupación la distancia con los hospitales o, aquellas que tienen hijos, la inexistencia de consulta pediátrica. Además, ven cubiertas la casi totalidad de sus necesidades. Las que tienen hijos, también, manifiestan su satisfacción con el acceso a los centros educativos y su calidad. Donde todas ellas ponen el foco es en el **transporte y la necesidad de disponer de vehículo propio**. El transporte público es muy limitado y esto dificulta principalmente las opciones laborales, si no se teletrabaja. Muchas de ellas, al provenir de grandes ciudades, no tienen la cultura del vehículo propio que se tiene en el medio rural, de modo que estamos ante una barrera importante para ellas. También, echan de menos algunos aspectos relacionados con el ocio, como poder ir al cine, al teatro, a una cafetería... si bien consideran que son prescindibles para el día a día y pueden desplazarse puntualmente a la capital para disfrutar de esta oferta de ocio.

*“Esto no es para todo el mundo, es una opción más. No hay que tenerlo todo bajo control. Nosotros mismos creamos dependencias. Se puede vivir muy bien sin un bar o una tienda al lado de casa. De hecho, gracias a esto, he podido conocer a productores de la zona con productos de extraordinaria calidad. Es un modo de vida más lento. Simplemente, hay que aprender a organizarse de otra manera. Si quieres ver el problema, lo vas a tener”.*



La principal dificultad que todas las entrevistadas revelan es la complejidad para encontrar vivienda, especialmente en régimen de alquiler. De hecho, en la mayoría de los casos, **dar con una vivienda en la que residir fue lo que determinó la elección del municipio y no otras variables como la falta de oportunidades de trabajo, la disponibilidad de fibra para Internet o la existencia de servicios públicos o privados.**

Vemos, por tanto, que muchas de las carencias del medio rural, que se consideran un freno para la fijación de población, no son tan relevantes para las nuevas pobladoras y sí otras a las que no se les presta tanta atención como son la vivienda y el transporte. La mayor parte de los aspectos tratados en este punto no se corresponden con los resultados de los informes e investigaciones identificados y expuestos en este apartado y el 6.1. Esto ha de llevarnos a una **seria y profunda reflexión sobre la imagen que del medio rural se proyecta y del enfoque y rigor con el que se realizan los análisis. No podemos confundir las percepciones de la sociedad con las realidades**, pues, en el caso que nos atañe, no hacen más que proyectar **una imagen falsa y estereotipada** del medio rural y propagar la ruralfobia. Para llevar a cabo políticas y acciones sólidas en materia de repoblación y desarrollo rural se ha de analizar la realidad y actuar desde la experiencia de usuario y no desde la percepción externa de terceros, pues se corre el riesgo de poner el foco y centrar los esfuerzos, humanos y económicos, en materias que no son prioritarias ni transcendentales.

Lo que está claro es que vivir en el medio rural **es una opción elegida y no impuesta** por las condiciones laborales, económicas, de conciliación... Simplemente, la mayoría de las personas que lo habitan prefieren su modo de vida al de la ciudad.



Accede a contenido multimedia, pinchando en la imagen o con la cámara tu dispositivo móvil.



### 6.3. Proyectos para la atracción de población al medio rural.

Una de las iniciativas de carácter público-privado, que se ha impulsado con éxito, en los últimos años, en varios territorios de nuestro país en materia de repoblación rural es el “**Proyecto Arraigo**”, cuyo propósito es atraer y fijar nuevos pobladores en, provenientes de ciudades, en los pueblos. Arraigo es una empresa privada, con enfoque social, que trabaja para Administraciones Públicas, que dispone de los medios técnicos y humanos para desarrollar una metodología propia con la que arraigar a personas en territorios azotados por la despoblación. Su método se basa en cruzar la oferta con la demanda, es decir, pueblos despoblados con potenciales nuevos vecinos, que buscan oportunidades laborales y/o personales en entornos rurales.

Disponen de una amplia base de datos de personas y familias inicialmente interesadas en afincarse en espacios rurales. De acuerdo a la oferta de territorios y oportunidades de las que disponen, filtran en sus ficheros y, mediante entrevistas personalizadas, hacen una meticulosa selección de los candidatos, discriminando a aquellos cuyas pretensiones se alejan del objetivo del proyecto, que es arraigar y fijar población con carácter indefinido. Una vez identificados los posibles nuevos vecinos, se realiza una visita al destino para que, finalmente, se pueda tomar una adecuada decisión final.

Dentro del posterior proceso de acogida, se cuenta con dos figuras fundamentales. Por un lado, un **técnico del territorio**, que asiste a los nuevos pobladores a su llegada y les facilita todo aquello que puedan necesitar; y el **grupo de acogida**, vecinos del municipio, que acompañan a los nuevos pobladores para que se integren socialmente en el pueblo. Sin duda, este es uno de los elementos que más favorece la adaptación de estas personas a su nuevo entorno, algo que, a su vez, agradecen, pues, como ya vimos con las nuevas pobladoras afincadas de manera espontánea en la provincia de Valladolid, se valora positivamente el disponer de apoyos, especialmente, a su llegada al destino.

Desde el “Proyecto Arraigo”, ponen de relieve el papel que la mujer desempeña a la hora de implantarse en el medio rural, pues en caso de parejas o familias, es quien lleva, principalmente, la iniciativa y toma la decisión final. Inicialmente, como ya señalábamos en el punto anterior, hay reticencias ante la falta de servicios, de conexión Internet, por la sociabilización y las limitaciones del transporte, si bien no son barreras infranqueables y acaban adaptándose. Por otro lado, las principales motivaciones para residir y arraigarse en el medio rural, son el acceso a una vivienda

más económica, la mejora de la calidad de vida y bienestar social y el menor coste de la vida en el día a día.

El principal problema con el que se encuentra el equipo técnico del “Proyecto Arraigo” para fijar población es la **falta de vivienda**. A pesar de que, aparentemente, hay mucha, está abandonada o en mal estado, por lo que no es apta para el alquiler. Además, al ser bajo el importe que se cobra por ello en las zonas rurales, su rehabilitación no es una opción atractiva para los propietarios. A ello se le une la desconfianza que despierta el régimen de alquiler, lo que les obliga a trabajar intensamente para inducir un cambio cultural en la población local. De hecho, cuando los primeros propietarios se animan van surgiendo más candidatos a alquilar su vivienda. No obstante, aunque no es lo común, sí que se han dado algunos problemas entre inquilinos y propietarios, lo que provoca el efecto contrario y desluce el trabajo ya realizado.

En los casos de familias con hijos, emanan otros problemas como los derivados de la **conciliación de la vida laboral y familiar**, al no disponerse de redes familiares y/o sociales de apoyo para el cuidado de los hijos. También, se producen algunas situaciones de desigualdad con el medio urbano, como la limitación en la **elección del centro educativo**, ya que las redes de transporte escolar, condicionan el colegio al que han de acudir los menores, algo que no sucede en las ciudades o núcleos de mayor tamaño, donde los padres tienen la capacidad de elegir el centro para sus hijos.

Finalmente, en cuanto a las principales posibilidades de empleo que ofrece el medio rural a los nuevos pobladores, desde el “Proyecto Arraigo”, identifican los trabajos relacionados con los oficios, el ámbito sociosanitario, la hostelería... El principal problema que se encuentran para acceder a ellos son la falta de cualificación y acreditación profesional, principalmente si se trata de población extranjera. El emprendimiento es otra de las fórmulas por las que optan, si bien es menos habitual.

Tras lo expuesto en estos últimos apartados, podemos concluir que:

1. Existe una proyección distorsionada, sesgada y estereotipada del medio rural ante la sociedad, especialmente, difundida desde los medios de comunicación.
2. Hay una persistencia de ruralfobia en la sociedad española.



3. La generalización de los medios de transporte y de Internet, sitúan a los pueblos y a las ciudades en un mismo nivel de acceso a los avances tecnológicos, las tendencias sociales, culturales, económicas y el conocimiento, acabando con una brecha histórica de retraso y aislamiento.
4. Existe un interés emergente de un segmento de la sociedad por el medio rural, por tratarse de espacios más amplios, saludables y confortables para vivir.
5. La percepción externa que se tiene de las barreras y problemas para habitar en el medio rural, no se corresponden con los que realmente se encuentran las nuevas pobladoras.
6. Prejuicios sobre cuestiones como el acceso a Internet, los reparos de la población local hacia los nuevos vecinos o la falta de servicios públicos o privados en el municipio, no son problemas para las nuevas pobladoras.
7. Los principales problemas con los que se encuentran las nuevas vecinas a la hora de trasladar su residencia a un pueblo es la disponibilidad de vivienda, especialmente en régimen de alquiler.
8. Hay muchas reticencias de la población rural autóctona a la hora de alquilar sus viviendas.
9. El perfil tipo de la nueva pobladora del medio rural vallisoletano es el de una mujer de entre 30 y 45 años, soltera o con pareja, con y sin hijos, y procedente de la Comunidad de Madrid o núcleos urbanos de la provincia de Valladolid.
10. La necesidad de vehículo privado y las limitaciones de transporte público, así como la falta de cobertura móvil, especialmente en los municipios más pequeños, se manifiestan como problemas que dificultan el día a día de las nuevas vecinas.
11. Existen prácticas de éxito que se pueden adaptar, mejorar e implantar en la provincia de Valladolid, como es el caso del "Proyecto Arraigo".

## 7. EL TELETRABAJO COMO OPORTUNIDAD PARA EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

### 7.1. Contexto y situación global del teletrabajo.

El Observatorio Europeo de la Vida Laboral define el **teletrabajo** como *“una forma de organizar y/o desempeñar trabajo empleando las tecnologías de la información, en el contexto de un contrato de trabajo, donde el trabajo, que también podría realizarse en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo fuera de esas instalaciones, de forma regular”*.

Las **zonas rurales** se configuran como una **gran oportunidad para muchos emprendedores y compañías** que, a través de esta modalidad, emplean a distancia a sus trabajadores sin perjuicio alguno para sus intereses, más bien al contrario, tal y como se ha demostrado. El trabajo en remoto favorece a muchos trabajadores, que prefieren optar por el medio rural como lugar de residencia y modo de vida sin renunciar a una ocupación cualificada. Un trabajo digno, un trabajo creativo, un trabajo útil... necesita que las personas que lo hacen tengan buenas condiciones de bienestar, de remuneración salarial y de expectativas personales y familiares.

Según las investigaciones llevadas a cabo por Blanco Romero (2005) en entornos rurales de Cataluña, Quebec y Ardèche, la calidad de vida de los teletrabajadores **influye positivamente en su nivel de productividad**, pues reducen su cansancio y estrés, derivados de los desplazamientos, a lo que hay que unir un ambiente acogedor, sin un exceso de gente. Al mismo tiempo, pueden flexibilizar sus horarios y compatibilizar su espera profesional con la personal, ventajas de las más valoradas por los teletrabajadores rurales de estos territorios. COTEC (2023b), en su “VI Encuesta de percepción social de la innovación en España”, fija en el 86% el porcentaje de trabajadores a distancia que afirma que su productividad no disminuye con el teletrabajo y el 83,60% el que considera que ha mejorado su conciliación personal. Además, los no teletrabajadores de las ciudades son también los que más confían en que el trabajo a distancia favorecería su conciliación laboral y personal (56% de las ciudades de más de 500.000 habitantes, frente al 41% de las poblaciones de menos de 10.000 habitantes).

La aparición del trabajo en remoto o híbrido ha sido uno de los mayores cambios que la pandemia del COVID-19 ha provocado en los hábitos laborales de los trabajadores. Esto ha supuesto un **gran avance por visibilizarse y empezar a despegar**. En países como Estados Unidos el 50,40% de los ocupados teletrabajan, mientras que en España los niveles se reducen al 13,10%, situándose también por debajo de otros países de nuestro entorno más cercano como



Reino Unido (38%), Alemania (25%), Francia (22%) o Austria (21%). Resulta sorprendente del estudio elaborado por PlanRadar (2022) que, de todos los países estudiados (12 en total) en su trabajo “La oficina del futuro”, **tan solo en España se prevea una disminución del trabajo en remoto en los próximos años**. En los demás países se espera que aumente, tanto el trabajo totalmente en remoto, como en formato híbrido. Según datos de EUROSTAT (2018) España ocupa el puesto 17º en cuanto a porcentaje de teletrabajadores por país dentro de la Unión Europea.

En el caso de Estados Unidos, el teletrabajo surgió ya en la década de los años 70 del pasado siglo, fruto de la crisis del petróleo de 1973 y como mecanismo para ahorrar combustible, y empresas como IBM no dudaron en implantarlo (Couso Losada, 2022). Ya en 1995, el 6,60% del total de trabajadores del país teletrabajaban, ascendiendo este porcentaje en 2002 al 21%. El teletrabajo en Norteamérica, tanto en Estados Unidos como en Canadá, está mucho más desarrollado y tanto su trayectoria como proporción es mucho mayor que en Europa y, especialmente, que en España (Blanco Romero, 2005).

En 1999, según *Status Report on European Telework*<sup>99</sup>, en España teletrabajaban, tan solo el 2,91% de los trabajadores. Veinte años más tarde, justo antes de la pandemia del COVID-19, el Banco de España sitúa en 8,30% el porcentaje de trabajadores que teletrabajaban (Anghel, Cozzolino & Lacuesta, 2020). COTEC (2023c) sitúa el porcentaje de teletrabajadores, en 2019, en el 10%, y en 2022, en el 15%, lo que supone una importante caída desde la pandemia del COVID-19 en 2020, cuando se alcanzaron niveles del 20%. En el grupo de trabajadores donde se mantiene, incluso desde 2019, es en el de los autónomos, situándose en el 28% (2022).

El portal de empleo InfoJobs (2022) manifiesta la **creciente tendencia de ofertas laborales en la modalidad de teletrabajo**, que en 2021 alcanzaron 556.088 y que, en agosto de 2022 ya registraban casi la misma cifra que en 2021, con 516.062 ofertas publicadas<sup>27</sup>. Los tres sectores en los que más puestos se ofertaron con la opción de trabajo en remoto fueron:

- Comercial y ventas.
- Informática y telecomunicaciones.
- Atención al cliente.

<sup>27</sup> No hay datos al cierre del año 2022.

Además, ya no es solo el número de ofertas publicadas bajo esta modalidad, sino la proporción de ellas que contemplan la opción del teletrabajo sobre el total y que, en 2021, en el sector de informática y telecomunicaciones llegó al 61%, comercial y ventas al 37 % y atención al cliente al 26%. Otros ámbitos donde el teletrabajo tuvo una presencia importante, fueron marketing y comunicación (33%), finanzas y banca (31%) y recursos humanos (31%). También, InfoJobs, apunta a la Comunidad de Madrid como la región con mayor número de ofertas laborales de teletrabajo, alcanzando en 2021 las 180.082, lo que supuso el 32,38% del total nacional.



## 7.2. Teletrabajo y mundo rural.

Ante una economía terciarizada, de grandes desequilibrios territoriales y con una excesiva concentración demográfica en las ciudades frente al despoblamiento del medio rural, se vislumbra al teletrabajo como un movimiento de **transformación social y económico**, que afecta a los circuitos de empleo y a la organización del trabajo (Blanco, 2005).

El teletrabajo no es la gran solución a la situación del medio rural, pero sí que se presenta como una fórmula importante, ya no solo en la atracción de nuevos pobladores, sino en el abanico de posibilidades que se abren para el empleo y, especialmente, **considerando la perspectiva de género**.

No todas las realidades rurales cuentan con las **mismas oportunidades**, si bien el **emprendimiento, la deslocalización de la actividad productiva, la red de nuevas tecnologías de la comunicación y unas buenas infraestructuras viarias y servicios básicos**, que permitan la conexión con los centros de decisión, **fortalecen al teletrabajo** como canal de empleo en el medio rural. Experiencias de países como Francia, Canadá o Gran Bretaña, que ya han pasado por esta realidad, constatan como **la percepción del medio rural puede cambiar y proyectarse como espacios de mayor calidad de vida**, lo que unido al teletrabajo contribuye al repoblamiento de los espacios rurales (Cánoves y Blanco, 2006). Tengamos en cuenta que hay muchos formatos de teletrabajo y que la fórmula híbrida es muy habitual, teniendo el trabajador que acudir, con mayor o menor frecuencia, a las instalaciones de su empresa o de clientes, de ahí la importancia de seleccionar bien los ámbitos territoriales en los que poder “captar” pobladores y proporcionarles, de entrada, información sobre las **infraestructuras y dotaciones** con las que la provincia de Valladolid dispone. Así, por ejemplo, la proximidad de la zona sur de la provincia con Medina del Campo y su estación de AVE y la A6 puede facilitar el asentamiento de pobladores, que tengan **vínculos con la Comunidad de Madrid**. Por otro lado, la cercanía del tercio noroeste provincial con Villanubla y su aeropuerto, facilita las **conexiones con Barcelona**, dado el número de vuelos semanales existentes. La identificación de las **potencialidades territoriales de la provincia de Valladolid**, tanto para la vida personal como para la profesional y empresarial, es fundamental a la hora de **proyectarla al exterior** y de elegir adecuadamente los mercados sobre los que hay que actuar.

El teletrabajo no puede llegar a todos los ámbitos laborales y, por lo general, es una fórmula que conjuga muy bien con **perfiles profesionales de cualificación media y alta**, aunque también, poco a poco, se está extendiendo a sectores menos exigentes como el telemarketing. No obstante, no podemos perder de vista que el teletrabajo **no constituye una salida laboral generalista** ni la panacea para los grupos vulnerables con mayores dificultades para su inserción laboral (Blanco, 2005). Tampoco podemos obviar que **la gran ciudad es el hábitat del teletrabajo**, pues acoge el doble de proporción de teletrabajadores que los núcleos de menos de 10.000 habitantes, lo cual se presenta como una oportunidad para el medio rural, pues se cuenta con una importante masa de personas, susceptibles de cambiar su domicilio dada la flexibilidad laboral que les permite su trabajo. También, el perfil de los teletrabajadores varía, dependiendo del tamaño de la población en la que residen (COTEC, 2023b).

**Figura 7.1. Perfil del teletrabajador urbano vs rural**

Urbano (>500.00 habitantes)		Rural (<10.000 habitantes)
Hombre	<b>Género</b>	Mujer
18-29 años	<b>Edad</b>	45-64 años
Cuenta ajena	<b>Ocupación</b>	Cuenta propia
Trabajo cualificado	<b>Profesión</b>	Empresaria/directiva/ alta funcionaria
Procesar información	<b>Tipo de tarea</b>	Tratar con personas

Fuente: COTEC (2023b).

De acuerdo a la definición de estos perfiles, observamos una mayor predisposición de las mujeres a emprender en los núcleos rurales. Se trata de trabajadoras autónomas que, por su edad, están en la segunda etapa de su carrera profesional y con menores cargas familiares, derivadas de la crianza de sus hijos. Igualmente, vemos como el perfil de la persona teletrabajadora rural, se corresponde con el perfil de la nueva pobladora rural de la provincia de Valladolid, que hemos definido anteriormente.

En base a lo expuesto en puntos anteriores, donde se pone de manifiesto el bajo perfil de cualificación de la masa laboral femenina en el medio rural, el teletrabajo se posiciona como una **firme alternativa para la captación y fijación de talento femenino**. Ello requiere del impulso de acciones de promoción del medio rural como destino laboral y de trabajo, desmitificando los



falsos estereotipos y carencias, que actúan como freno para el asentamiento de nuevas pobladoras.

Sin que sea un elemento imprescindible, la existencia de redes e infraestructuras de apoyo al teletrabajo, como son los **coworkings** (espacios colaborativos de trabajo), aporta un valor añadido muy interesante para el medio rural. España cuenta con cerca de 1.500 (PlanRadar, 2022), situándose la mayoría de ellos en las grandes ciudades, dinámica que comparte con países como Francia (que tiene cerca de 2.800 espacios *coworking*). Por el contrario, la tendencia en Alemania es que los espacios de *coworking* aparezcan en zonas rurales (este país cuenta con algo más de 1.200). Los *coworkings* ofrecen ciertas ventajas a emprendedores, nuevos pobladores, vecinos..., tales como:

- Reducción de costes a los emprendedores.
- Acceso flexible a un espacio de trabajo y de conexión a Internet de calidad.
- Posibilidad de sociabilizar con otros trabajadores, de modo que se mitiga el aislamiento y la soledad del teletrabajo.
- Colaboración entre los miembros del *coworking*.

Estos centros, por sí mismos, no son reclamos para la atracción de teletrabajadores o emprendedores al medio rural, pero sí que se presentan como infraestructuras complementarias y diferenciadoras, que se han de integrar en políticas o planes de actuación más amplios y holísticos. Couso Losada (2022) define los puntos fundamentales que los proyectos de *coworkings* rurales han de tener para lograr los objetivos que persiguen, basándose en el estudio y evaluación de iniciativas en diferentes territorios:

- Importancia de un estudio previo que defina tanto las potencialidades del territorio en el que se ubica, como sus potenciales destinatarios y necesidades.
- Buena estrategia de comunicación tanto con carácter interno (dentro del territorio para dar a conocer la infraestructura) como externo (para atraer usuarios).
- Asegurar su viabilidad técnica y económica y su sostenibilidad temporal, más allá de posibles subvenciones.
- Disponibilidad de una buena conexión a Internet.
- Existencia de dinamizadores y servicios añadidos, que lo hagan atractivo y acogedor.

Finalmente, poner de relieve que estas dinámicas en torno al teletrabajo también tienen su efecto en el mercado inmobiliario. Los datos de Fotocasa *Research* (2022) señalan que **hay un 11% de demandantes de vivienda** (ya sea de alquiler o de compra), que tiene intención, a corto plazo, **de cambiar de residencia de una zona urbana a una rural**. De ellos, un 45,45% lo hará para teletrabajar. El grupo de edad más predispuesto a hacerlo es el comprendido entre los 35 y 54 años y las áreas urbanas principales en las que residen pertenecen a las Comunidades Autónomas de Cataluña y Madrid. Eso sí, dos de cada tres (un 66%) se decanta por poblaciones de al menos 1.000 habitantes.

Tras lo expuesto en los últimos epígrafes, contamos con las certezas de que:

1. A pesar de que su implantación en España no es tan alta como en otros países, el trabajo en remoto es una realidad y hay una tendencia creciente en cuanto al número de ofertas laborales bajo esta modalidad.
2. El teletrabajo tiene una alta presencia en el sector de la informática y las telecomunicaciones.
3. La Comunidad de Madrid concentra una tercera parte de las ofertas de trabajo de todo el país en la modalidad de teletrabajo.
4. La proximidad con la Comunidad de Madrid y las buenas dotaciones e infraestructuras con las que cuenta el medio rural de la provincia de Valladolid, la hacen muy atractiva para la práctica del teletrabajo, ya sea a tiempo parcial o completo.
5. El teletrabajo conjuga muy bien con perfiles profesionales de cualificación media y alta.
6. El perfil del teletrabajador rural en España se corresponde en gran medida con el de las nuevas pobladoras teletrabajadoras del medio rural de la provincia de Valladolid.
7. El 11% de los demandantes de vivienda en España tienen intención de cambiar de residencia de una zona urbana a una rural.



## 8. NECESIDADES, TENDENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES Y DE EMPRENDIMIENTO FEMENINO PARA EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

En base a los ámbitos productivos con mayores perspectivas de crecimiento y oportunidades de empleo y emprendimiento en el territorio rural de la provincia de Valladolid, se han identificado 5 áreas en las que agrupar los diferentes nichos de empleo y emprendimiento. Se trata de:

1. Industria rural.
2. Bienestar social.
3. Rehabilitación constructiva y energética de viviendas.
4. Ámbito tecnológico y digital.
5. Otros sectores tradicionales.

### 8.1. Industria rural.

Según el último “Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura” (Resolución de 11 de agosto de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal), en la provincia de Valladolid, dentro del sector industrial encontramos las siguientes **especialidades en las que no se cuenta con suficientes profesionales**, lo que implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero. Estas son:

- Carpinteros/as de aluminio metálico y PVC.
- Montadores/as de carpintería metálica, aluminio y PVC.
- Instaladores/as electricistas en general.

La Asociación de la Industria Agroalimentaria de Castilla y León, a través de su proyecto ECOTALENTIA (VITARTIS, 2022), viene a corroborar la **buena situación del sector agroalimentario** y las **previsiones positivas en cuanto a contratación de personal** se refiere. No obstante, destaca las dificultades con las que las empresas del sector se encuentran a la hora de incorporar nuevo personal que se adapte al perfil que necesitan. La principal causa radica en que los **centros de trabajo, generalmente, se ubican en el medio rural, seguida de las relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y personal**. Estamos, por tanto, ante un importante nicho de empleo para las mujeres rurales, si bien para su incorporación a este sector, se les ha de formar y capacitar, acorde a las necesidades de estas empresas. De igual modo, estamos ante una posible fuente de nuevas pobladoras, aunque el **poco atractivo que despierta el medio rural como**

lugar de residencia y/o los pertinentes desplazamientos, frenan su incorporación a las plantillas de este tipo de empresas. En este ámbito algunas de las demandas del sector pasan por (Blanco, 2016):

- Técnicos/as de calidad y laboratorio.
- Titulados/as en Ingeniería Agrícola, Biología y Bioquímica.
- Electromecánica.
- Mecatrónica.
- Operarios/as especializados/as (principalmente con Formación Profesional).

Desde la Asociación Vallisoletana de Empresarios del Metal manifiestan la dificultad de encontrar personal cualificado en sus empresas en las ocupaciones de (Rodríguez, 2023):

- Electromecánica.
- Mecatrónica.
- Mecanizado.
- Soldadura.
- Electricidad.

La creciente tendencia hacia la sostenibilidad en el sector de rehabilitación de viviendas y edificios, está impulsando y favoreciendo cambios en el propio concepto del sector de la industria de la madera de la provincia de Valladolid, pues cada vez tienen más en cuenta el uso de nuevos materiales y soluciones constructivas. Esto influye en otro de los ámbitos industriales más sólidos de la provincia, como es el de la **madera**, con una importante presencia en la zona de Íscar - Pedrajas de San Esteban, cuyas **perspectivas de negocio y crecimiento**, según la Asociación Vallisoletana de Empresarios de la Madera (AVEMA), son positivas. No obstante, las empresas del sector tienen serios **problemas para cubrir puestos de trabajo de operario de fábrica o taller con conocimientos en carpintería**, a los que hay que unir las **reticencias de muchos de ellos por vivir o desplazarse hasta las zonas rurales**. Este sector **carece de atractivo para los jóvenes** que se decantan por otras especialidades formativas, pues no lo ven como un ámbito atractivo.



Adecco Institute (2023), en su “Informe de perfiles más demandados en España” recoge, para Castilla y León y dentro del sector industrial, los siguientes:

- Técnicos/as de mantenimiento.
- Técnicos/as de calidad.
- Operarios/as.
- Carretilleros/as.

La carencia de profesionales en estos ámbitos, no se debe tanto a una limitada oferta formativa (reglada y no reglada), pues en la provincia de Valladolid son varios los centros que imparten estas especialidades, como a **la falta de atractivo que estos sectores despiertan en los jóvenes y las mujeres** por formarse y desarrollarse profesionalmente en ellos, más cuando se trata de ocupaciones cuyas bandas salariales son considerables.

En estos segmentos industriales, además de **la falta vocacional**, nos encontramos con un **grave problema de masculinización**, pues las mujeres tienen una presencia minoritaria. Estamos, por tanto, ante un campo sobre el que hay que trabajar para incrementar la participación femenina, pues como ya hemos señalado, se trata de ocupaciones bien remuneradas y que tienen una alta demanda de profesionales por parte de las empresas. Nos enfrentamos a un **problema estructural**, en el que hay muchas resistencias tanto por parte de las potenciales alumnas, futuras profesionales, como, inicialmente, por su entorno social y familiar, y, posteriormente, por su entorno laboral, donde se van a encontrar un ambiente ciertamente reticente por parte de compañeros, directivos... dada la fuerte masculinización. Ello requiere trabajar en todas las direcciones, partiendo de las propias mujeres y siguiendo con la estructura empresarial, pues la cultura organizativa tiene que estar preparada para que se produzca este cambio. En este sentido, es importante visibilizar a otras mujeres que ya trabajan en estos campos y posicionar estas opciones de empleabilidad como algo real, posible y necesario para el tejido productivo y la sociedad. Con ello se atajaría una brecha de género y una brecha salarial, en términos de igualdad, al tiempo que se cubrirían las necesidades de las empresas.

El sector industrial, en la actualidad, está inmerso en procesos de tecnificación y digitalización, así como de descarbonización y transición energética, lo que conlleva a la necesidad de **profesionales cualificados, sobre todo en digitalización, automatismos y robótica (Industria 4.0), economía circular y sostenibilidad**. Igualmente, otras de las ocupaciones muy demandadas por este sector son las de: **chapistas y carroceros, fresadores, soldadores, y técnicos de mantenimiento industrial** (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023c).

Más allá del empleo que genera y sus buenas previsiones de crecimiento, el industrial es un sector de oportunidades para el medio rural de la provincia de Valladolid, pues ofrece estabilidad, arraiga y fija población y genera sinergias con el resto de ámbitos productivos, tanto el primario, como el terciario, o la construcción. Además, sobre todo el segmento agroalimentario, cumple un papel fundamental en la mejora de la calidad de vida rural, pues el hecho de nutrirse especialmente de materias primas locales dificulta su deslocalización. Las fuertes exigencias de su mercado y el alto grado de competitividad interterritorial, le exige determinadas condiciones de cantidad, calidad, variedad, garantía, calendario... actuando como una palanca de transmisión hacia una innovación, digitalización y sostenibilidad que, necesariamente, se hace extensible al resto de ámbitos productivos locales. A su vez, una empresa industrial moderna requiere que en un espacio geográfico próximo existan determinadas **actividades auxiliares económicas de apoyo**: talleres de reparación, empresas proveedoras, servicios especializados... siendo esto un **importante nicho de oportunidades para el emprendimiento y el empleo**.

Como ya hemos analizado anteriormente, la provincia de Valladolid, en general y su medio rural en particular, han generado potentes sistemas productivos locales en torno al vino, la madera, el piñón, el automóvil... ámbitos, todos ellos, en continuo avance e innovación, donde las variables calidad, digitalización, sostenibilidad, circularidad... cobran cada día más importancia, abriéndose nuevos horizontes que, más allá de ser aprovechados por las propias empresas, han de servir, también, para fortalecer su vínculo con el territorio rural.

Dentro del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, su palanca V aboga por la modernización y digitalización del tejido industrial de la pyme, habiéndose aprobado, a su vez, un PERTE<sup>28</sup> Agroalimentario, que se materializa en un conjunto de medidas para reforzar el desarrollo de la cadena agroalimentaria y dotarla de las herramientas necesarias para afrontar los retos medioambientales, digitales, sociales y económicos de la próxima década (Gobierno de España, 2021).

<sup>28</sup> Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica.



En conclusión:

1. Encontramos un alto número de ocupaciones que tienen una alta demanda por parte de las empresas de la provincia de Valladolid, pero que no se cubren.
2. Existe una alta demanda de trabajadores en la industria rural que no se cubren con profesionales locales, lo que obliga a las empresas a hacer contrataciones de personas provenientes de ciudades, existiendo reticencias de estas para desplazarse hasta el medio rural.
3. Muchas de las ocupaciones demandadas por las empresas industriales rurales carecen de profesionales cualificados, no por la falta de oferta formativa (reglada y no reglada) sino por la falta de atractivo y vocaciones en estas profesiones y sectores por parte de los jóvenes y las mujeres, a pesar de ser puestos que suelen tener buenas remuneraciones económicas.
4. Sector fuertemente masculinizado y con marcadas resistencias en todos los ámbitos y esferas a la contratación de mujeres, especialmente en perfiles técnicos.
5. Fuerte poder tractor de la industria rural de cara al emprendimiento femenino y a la innovación, la digitalización, la sostenibilidad y la circularidad de la economía.

## 8.2. Bienestar social

Como ya expusimos en anteriores capítulos, el **progresivo envejecimiento demográfico** de la provincia de Valladolid, **incrementa la demanda de servicios asistenciales y a la comunidad** y, por consiguiente, el crecimiento progresivo del sector de los cuidados y de la atención sociosanitaria, que presentan muy buenas perspectivas de empleo, todo ello potenciado, además, por el despliegue de proyectos como “A gusto en casa”, enmarcado en la “Estrategia de prevención a la dependencia y promoción del envejecimiento activo (2017-2021)” de la Junta de Castilla y León, analizado en el epígrafe 3.5 de esta investigación.

Según el “Mapa del Empleo de Fundación Telefónica”<sup>29</sup>, para el periodo comprendido entre abril y julio de 2023, se publicaron en los principales portales de empleo un total de 544 ofertas en la provincia de Valladolid para los ámbitos de la salud y los servicios personales, lo que supone el 11,05% del total de ofertas no digitales.

El desarrollo de nuevas necesidades derivadas de este **envejecimiento poblacional** y el **incremento de la dependencia de las personas**, hace que **la demanda de profesionales del subsector del cuidado de personas se incremente**. En este sentido, los servicios de ayuda a domicilio se confieren como instrumentos de apoyo integral en el día a día de personas dependientes y semindependientes, que contribuyen a impulsar el concepto de “envejecer en casa”, que aboga por que las personas mayores o con alguna discapacidad puedan vivir en su propia vivienda recibiendo ayuda, acorde a sus necesidades. El crecimiento de este tipo de servicios asistenciales requiere de nuevos puestos de trabajo, entre otras profesiones: **técnicos/as en atención a personas con dependencia, auxiliares de atención domiciliaria, enfermería, terapeutas ocupacionales y auxiliares de geriatría** (González, 2022).

Las ocupaciones más demandadas por el mercado laboral en este espectro son: **profesionales de cuidados personales a domicilio, auxiliares de enfermería hospitalaria, trabajadores de cuidados a las personas en servicios de salud, profesionales del trabajo y la educación social, auxiliares de enfermería de atención primaria, profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social, monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, enfermeros no especializados, y trabajadores de servicios personales** (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023c).

<sup>29</sup> <https://mapadeempleo.fundaciontelefonica.com/>. Se consideran las ofertas de los portales: InfoJobs, Tecnoempleo y Ticjob.



En este ámbito, el reto radica en dignificar y añadir valor a estas ocupaciones, altamente feminizadas, mejorando las condiciones laborales del personal y aumentando su cualificación, lo cual, sin duda, va a redundar positivamente en la mejora de la calidad de vida en el medio rural, tanto de las propias trabajadoras como de sus usuarios.

Dentro de los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica, creados en el marco del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, encontramos el PERTE de Economía social y de los cuidados, que persigue potenciar y consolidar las alianzas entre los centros de investigación, organizaciones, cooperativas y entidades de este ámbito. Uno de sus principales objetivos es desarrollar los sectores del cuidado de las personas y de su entorno en cada uno de sus ciclos vitales, impulsando el potencial transformador de la economía social y unos servicios avanzados para alcanzar unos cuidados accesibles y centrados en las personas (Gobierno de España, 2021).

Así, podemos concluir que el sector del bienestar social en el medio rural de la provincia de Valladolid:

1. Tiene una alta demanda de profesionales fruto del elevado envejecimiento y dispersión de su población.
2. El despliegue de la “Estrategia de prevención a la dependencia y promoción del envejecimiento activo (2017-2021)” y el modelo de Atención a la Dependencia 5.0 sugiere la aparición de nuevas oportunidades y perfiles profesionales en el medio rural de la provincia de Valladolid.
3. Estamos ante un sector altamente feminizado, de baja cualificación y con precariedad laboral, a pesar del importante papel que desempeña en el bienestar social de las personas.

### 8.3. Rehabilitación constructiva y energética de viviendas

El sector de la construcción, y más concretamente la rehabilitación constructiva y energética, ofrece numerosas oportunidades laborales dado su **elevado grado de transversalidad**, lo que unido al amplio parque inmobiliario nacional, especialmente el rural, lo posicionan como un ámbito económico de **gran potencial como generador de empleo**. Además, se trata de una actividad clave en la mejora de la calidad de vida de las personas que habitan el medio rural. Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), en su “Informe sobre el sector de la rehabilitación energética de viviendas” (2021), hasta 2030 se espera la creación de entre 132.026 y 151.567 puestos de trabajo directos en el campo de la rehabilitación de edificios, que si les añadimos los puestos de trabajo indirectos<sup>30</sup> e inducidos<sup>31</sup>, se situarían entre los 403.643 y los 463.376. Este potencial es clave a la hora de **incrementar las oportunidades de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables** (mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes, minorías étnicas...), más cuando las condiciones laborales en el sector están mejorando, lo que favorece la inclusión de otros colectivos diferentes a los históricamente arraigados a estereotipos que implican una menor capacidad física. La mecanización, tecnificación y avance normativo en el sector favorece unas condiciones de trabajo más seguras, a cubierto y que requieren menor esfuerzo físico (Alianza para Transición Energética Inclusiva, 2022b).

La **escasez de perfiles cualificados y bien formados**, especialmente con Formación Profesional, y dada su elevada demanda y **falta de relevo generacional**, está ocasionando situaciones críticas en algunas zonas (Adecco Institute, 2023). En ello, tiene mucho que ver la mala prensa del sector y su falta de atractivo para las nuevas generaciones, lo que hace necesario poner en valor un segmento productivo que ha sido en ocasiones demonizado y denostado como consecuencia de la crisis económica (EAICE, 2019).

La continua recuperación de la construcción, en los últimos años, se ha visto especialmente reforzada por la rehabilitación de viviendas. Sin embargo, no parece fácil cubrir las demandas de personal, pues la carencia de profesionales abarca la mayor parte de oficios del sector. La elevada edad de sus profesionales complica su reposición, pues los jóvenes muestran

<sup>30</sup> Procedentes de aquellos sectores de producción íntimamente ligados a la construcción, como la producción de materiales, aislantes, etc.

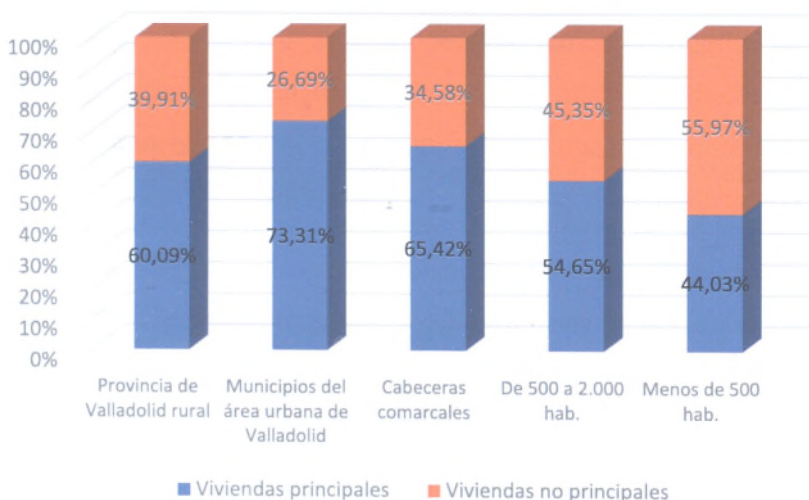
<sup>31</sup> Empleo generado por el aumento en el volumen de rentas generado por el crecimiento del empleo directo e indirecto.



desinterés para incorporarse a este sector (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023c). Por tanto, la construcción se posiciona como un **ámbito estratégico para la creación de empleo y la mejora de la calidad de vida en el medio rural**, dado que su repoblamiento, necesariamente, tiene que ir asociado a un proceso de rehabilitación de vivienda.

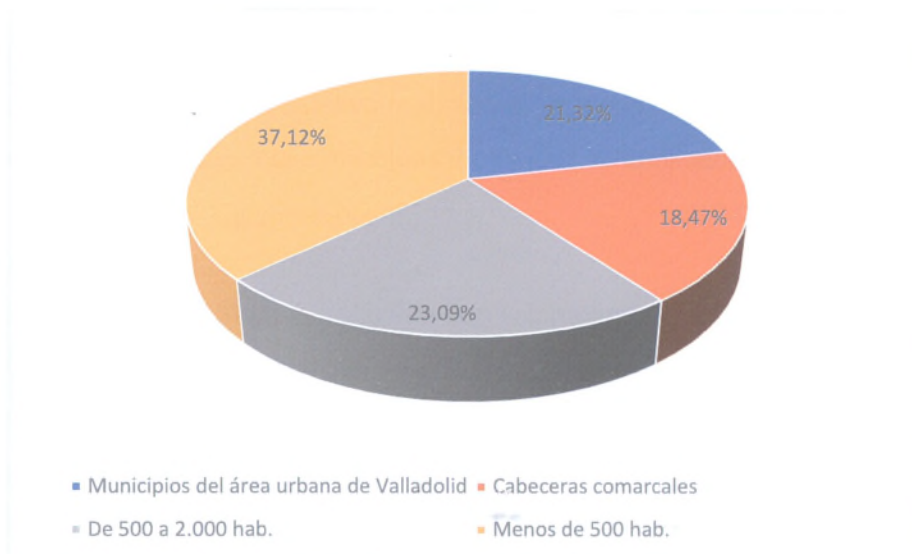
En el medio rural de la provincia de Valladolid, según el último Censo de Viviendas del INE (2021) hay un total de 106.743, de las cuales el 60% son principales, siendo el resto residencia secundaria o sin uso (el **número de viviendas no principales asciende a 42.604**). Esto pone de manifiesto **la elevada cantidad de vivienda sin uso principal o en desuso existente en el medio rural de la provincia de Valladolid**, a pesar de que, como hemos visto, la falta de disponibilidad de casas, tanto en compra como en alquiler, es uno de los principales problemas para el asentamiento de nuevos pobladores. Existe una relación directa en el tamaño del municipio y el número de viviendas no principales, pasando del 26,69% de los municipios del área urbana de Valladolid al 56,97% de los pueblos de menos de 500 habitantes, lo que pone de relieve que más de la mitad de las viviendas de estos municipios están vacías o, solamente, tienen un uso esporádico. De hecho, el 60,21% de las viviendas no principales del medio rural de la provincia de Valladolid se concentran en municipios de menos de 2.000 habitantes y el 37,12% en los de menos de 500. **En 93 municipios (el 42% de la provincia) hay más viviendas que habitantes.**

**Figura 8.1. Distribución de viviendas por tipología en el medio rural de la provincia de Valladolid (2021)**



Fuente. INE. Elaboración propia.

Figura 8.2. Distribución del número de viviendas no principales por tipología de municipio en la provincia de Valladolid (2021)



Fuente. INE. Elaboración propia.

Es más que evidente la **existencia de vivienda disponible para nuevos habitantes** en los pueblos de Valladolid y, también, es incuestionable la necesidad de rehabilitación constructiva de estas viviendas. Se trata de **activos de gran valor que se están deteriorando y devaluando de manera irreversible**, y que son necesarios para la retención, fijación y atracción de población. Como ya vimos en apartados anteriores, estamos ante el principal problema que las nuevas pobladoras se encuentran a la hora de instalarse en los pueblos de la provincia de Valladolid. De igual modo, también, el menor precio de la oferta disponible, en relación a los mercados colapsados de las grandes ciudades, se posiciona como una de las principales motivaciones para trasladarse al medio rural. Estamos, por tanto, ante **una de las claves para frenar el despoblamiento rural y arraigar población**, al tiempo que se genera riqueza y empleo.

Igualmente, las viviendas principales son susceptibles de ser intervenidas para mejorar su accesibilidad, especialmente las de las personas de mayor edad. Ya constatamos el alto grado de envejecimiento de la población rural y cómo se están desplegando en la provincia nuevos modelos asistenciales y de acompañamiento a personas mayores y/o dependientes en sus propios domicilios. Inevitablemente, estos nuevos sistemas, más allá de la participación de profesionales del ámbito sociosanitario, precisará de modificaciones y adaptaciones en las



viviendas, que requieren de personal cualificado en el sector de la construcción para su adecuada ejecución. En este sentido, además del proyecto “A gusto en casa” se están impulsando, en la provincia de Valladolid, otras iniciativas de asistencia sociosanitaria, que ponen el foco en la vivienda como: “**Viviendas en red**”. Este proyecto consiste en la habilitación de viviendas públicas para personas dependientes y/o con problemas de movilidad cuya vivienda no esté adaptada y, también, por otro lado, posibilitar a posibles trabajadores de asistencia socio-comunitaria su asentamiento en el medio rural.

Son muchas y diversas las circunstancias que dificultan el mercado de la vivienda en el medio rural, ya no solo en la provincia de Valladolid, sino en todo el territorio nacional. Ello hace necesario un análisis exhaustivo y más a fondo del mercado inmobiliario rural que redunde en un plan de vivienda, que comprenda medidas y actuaciones eficaces e innovadoras que posibiliten y faciliten un mayor dinamismo inmobiliario. De igual modo, esta medida se ha de acompañar de acciones de promoción y dignificación del medio rural, ya no solo en las ciudades, sino en los propios pueblos. Como ya señalamos, la denostada y sesgada imagen que se da de los pueblos frente a las ciudades, dibuja unas realidades que dificultan el asentamiento de nueva población.

Directamente asociado a la rehabilitación de vivienda, está la eficiencia energética y la economía circular. Las actuales tendencias hacia la transición energética y la circularidad de residuos generan un mayor valor añadido al sector de la construcción, en busca de un parque de viviendas descarbonizado y sostenible, ofreciendo mayores oportunidades de empleo en el medio rural. El “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, centra su palanca III en la “*Transición energética justa e inclusiva*”, que recoge el despliegue e integración de energías renovables en todos los ámbitos de la economía y la sociedad. También, su palanca I: “*Agenda urbana y rural, lucha contra la despoblación y desarrollo de la agricultura*” contempla un plan de rehabilitación de vivienda y regeneración urbana, que persigue un incremento del parque de vivienda en alquiler social o la consecución de tasas de rehabilitación energética superiores a las actuales (Gobierno de España, 2021).

Existe, por consiguiente, una importante demanda de empleo en el sector, tanto de perfiles técnicos (**arquitectos, aparejadores, jefes y encargados de obra...**) como perfiles de ejecución, donde los más solicitados son (Alianza para Transición Energética Inclusiva, 2022a y 2022b):

- Peones de la construcción.
- Operario/a de albañilería.
- Soldadores/as – alicatadores/as.
- Electricistas.
- Fontaneros/as.
- Instaladores/as polivalentes.
- Instaladores/as de paneles fotovoltaicos.
- Electrotécnicos/as.

El Clúster de Hábitat Eficiente de Castilla y León, recoge que las mayores dificultades de las empresas para encontrar perfiles profesionales se centran en: **obreros especializados y encargados** (EAICE, 2019).

De igual modo, el último Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura del Servicio Público Estatal de Empleo (Resolución de 11 de agosto de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal) identifica las siguientes especialidades en las que existen problemas para su cobertura en las empresas de la provincia de Valladolid:

- Instaladores/as electricistas de viviendas y edificios.
- Conductores/as-operadores/as de grúa fija, en general.

El sector de la construcción ha de avanzar hacia una reconversión y una especialización, que precisa de formación, especialmente para los profesionales ejecutores. Dado que se trata de un sector donde se prima más la experiencia, que los largos procesos de formación (AEICE, 2019), se han de desplegar formatos de cualificación adecuados, especialmente la **Formación Profesional**, pero también **certificados de profesionalidad** o **programas mixtos de formación y empleo**, que ofrecen una mayor versatilidad de actuación y se pueden impulsar desde diferentes ámbitos, tanto públicos como privados. Igualmente, **las novedades en cuanto a eficiencia energética, seguridad en el trabajo, nuevos materiales, sostenibilidad y circularidad, requieren**



**de nuevas capacidades**, que exigen de formaciones específicas en torno al aislamiento térmico, climatización, paneles solares... Finalmente, como tónica general en el sector, es fundamental la formación en **prevención de riesgos laborales** de la construcción y/o prevención de riesgos laborales de trabajos en altura (Alianza para Transición Energética Inclusiva, 2022b).

Podemos concluir que:

1. La construcción y la rehabilitación constructiva y energética de viviendas posee un gran potencial como generador de empleo y se estima que hasta 2030, se pueden generar cerca de medio millón de puestos de trabajo en España relacionados con este sector.
2. La construcción es un sector de oportunidades para colectivos vulnerables con dificultades de inserción laboral, más cuando las condiciones de trabajo están mejorando.
3. En el sector de la construcción hay una notable escasez de perfiles cualificados y bien formados, por la falta de relevo generacional y atractivo para los jóvenes.
4. La construcción es un ámbito estratégico en el medio rural, dado que su repoblamiento va asociado, necesariamente, a un proceso de rehabilitación de vivienda.
5. El 40% de las viviendas existentes (no principales) son claramente susceptibles de rehabilitación constructiva y energética de cara a su valorización y puesta a disposición de nuevos pobladores, especialmente en los núcleos más pequeños.
6. Los nuevos modelos de asistencia a personas mayores y/o dependientes en el domicilio, van acompañados de mejoras constructivas en las viviendas para incrementar su accesibilidad y adaptarlas a las necesidades del usuario.
7. El “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia” contempla, entre sus palancas, las actuaciones de rehabilitación constructiva y energética de viviendas, de modo que se presenta un excelente canal para el impulso del sector de la construcción y la financiación de proyectos, tanto desde la esfera pública como privada.

8. La formación profesional, los certificados de profesionalidad y los programas mixtos de empleo, se posicionan como las herramientas más sólidas para la cualificación de profesionales en el sector de la construcción.



## 8.4. **Ámbito tecnológico y digital.**

La creación de empleo vinculado al sector de las nuevas tecnologías y la digitalización es una realidad desde hace tiempo, si bien su tendencia sigue creciendo, teniendo unas expectativas futuras muy positivas. Así, en las dos últimas décadas (1997-2019) la evolución en España en la ocupación laboral de técnicos en operaciones de tecnología de la información y las comunicaciones y asistencia al usuario se ha incrementado un 461,04%, la de técnicos de telecomunicaciones y radiodifusión un 198,26%, la de especialistas en bases de datos y redes de computadores un 181,80% y las de desarrolladores y analistas de software y multimedia un 123,80% (De la Rica, et al., 2022). Se trata de un sector que requiere de formación especializada, que genera puestos de trabajo de gran valor añadido y calidad y con buenas condiciones laborales (Sainz et al., 2020), altamente compatible con los entornos rurales. No obstante, presenta una importante brecha de género, especialmente en el ámbito STEM, donde hay unos estereotipos de género muy marcados, lo cual interfiere en el impulso de nuevas oportunidades laborales para la mujer, algo en lo que coinciden los estamentos nacionales, europeos e internacionales. Mientras que el porcentaje de profesionales tecnológicos aumenta, tanto en España como en Europa, el porcentaje de mujeres se reduce (Mateos y Gómez, 2019). En ello, influye la falta de referencias inspiradoras entre niñas, jóvenes y mujeres, y más aún del medio rural, que sirvan para decantar la balanza de su carrera profesional hacia el sector digital (Tarín y Villa, 2020).

Esto hace necesario impulsar nuevas acciones y visibilizar algunas de las que ya se están llevando a cabo para atraer el interés de las mujeres, especialmente niñas y adolescentes, al ámbito STEM. Desarrollado por la Fundación Asti y la Junta de Castilla y León, el proyecto “STEM Talent Girl” se posiciona como una actuación educativa de carácter innovador y de alto impacto, que fomenta vocaciones científico-tecnológicas entre las mujeres jóvenes, acercándolas a las profesiones con más demandas de empleo y que desempeñan un papel clave en el desarrollo socioeconómico. Otro ejemplo es “MujeresHacker”, una iniciativa promovida, desde 2017, por Telefónica Tech para concienciar a las niñas y las jóvenes sobre su potencial para estudiar carreras STEM y promover la diversidad en el ámbito tecnológico, visibilizando el papel que la mujer desempeña en él a través de las expertas de Telefónica Tech, que actúan como embajadoras e inspiradoras para romper con los estereotipos de género (Fundación Telefónica, 2022).

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (2023c), dentro de las ocupaciones que tienen mejores perspectivas de empleo y mayores salarios están: programadores/as informáticos/as, que es también una de las ocupaciones más demandadas, técnicos/as en operaciones de sistemas informáticos, analistas, programadores/as y diseñadores/as web y multimedia; analistas de redes informáticas, analistas de sistemas; analistas y diseñadores/as de software y multimedia, técnicos/as en asistencia al usuario de tecnologías de la información, analistas de gestión y organización, especialistas en bases de datos y en redes informáticas, administradores/as de sistemas y redes e ingenieros/as de telecomunicaciones.

**La retención y atracción del talento femenino en el medio rural es una prioridad**, lo que precisa del esfuerzo conjunto del sector público y privado, así como de un **cambio de mentalidad hacia nuevos formatos de trabajo y la conciliación de la vida profesional y personal**. El sector empresarial es un agente clave y fundamental, imprescindible para eliminar la brecha de género, fomentando un entorno de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades, tanto en el acceso, como en la promoción profesional, articulando canales para facilitar la conciliación y asumiendo y promoviendo la corresponsabilidad. También, siendo garante de alternativas al presencialismo en el trabajo y/o a la concentración de su actividad, únicamente, en centros urbanos, **fomentando el trabajo en remoto y descentralizando sus centros de trabajo hacia el medio rural**. Por otro lado, desde el sector público se ha de intervenir como prestador de servicios, recursos y formación especializada y como agente catalizador en la visibilización de esfuerzos y buenas prácticas (Mateos y Gómez, 2019). Un ejemplo de iniciativa de fomento de la deslocalización del talento digital en el entorno urbano es “Catalunya Rural Hub”<sup>32</sup>, que arrancó en 2021 con un proyecto piloto en la comarca de La Garrotxa donde, durante dos semanas, una veintena de profesionales del sector tecnológico pudieron trabajar en remoto y comprobar las ventajas de hacerlo desde el entorno rural (Fundación Telefónica, 2022).

<sup>32</sup> <https://barcelonadigitaltalent.com/catalunya-rural-hub/>



Según el Mapa de Empleo de Fundación Telefónica<sup>33</sup>, las profesiones digitales más demandadas en España y la provincia de Valladolid son:

Ranking	España <sup>34</sup>	Provincia de Valladolid <sup>35</sup>	En remoto <sup>36</sup>
1º	Desarrollador/a de Software	Profesional Técnico TIC	Desarrollador/a de Software
2º	Digital Project Manager	Digital Project Manager	Consultor/a TIC
3º	Profesional Técnico TIC	Desarrollador/a de Software	Administrador de sistemas
4º	Administrador/a de sistemas	Consultor/a TIC	Digital Project Manager
5º	Consultor/a TIC	Administrador/a de sistemas	Desarrollador/a full stack
6º	Desarrollador/a full stack	Diseñador/a gráfico	Profesional Técnico TIC
7º	QA tester	Arquitecto/a de software	Desarrollador/a fronted
8º	Community Manager	QA tester	QA tester
9º	Especialista en marketing digital	Diseñador/a - Administrador/a de base de datos	Desarrollador/a backend
10º	Arquitecto/a de Software	Desarrollador/a full stack	Diseñador/a - Administrador/a de base de datos
11º	Desarrollador/a backend	Especialista en marketing digital	Desarrollador/a móvil
12º	Desarrollador/a fronted	Especialista en ciberseguridad	Arquitecto/a de Software
13º	Analista de datos/BI	Analista de datos/BI	Analista de datos/BI
14º	Diseñador/a - Administrador/a de base de datos	Desarrollador/a backend	Ingeniero/a de datos
15º	Diseñador/a gráfico	Digital Product Manager	Ingeniero/a devops

Considerando las ofertas de la provincia de Valladolid más las de trabajo en remoto, los profesionales del sector digital del medio rural de Valladolid, han tenido acceso, en el periodo comprendido entre abril y julio de 2023, a 30.967 de los puestos ofertados en todo el país, lo que supone el 35,43% del total.

Estamos, además, ante profesiones con un salario medio anual elevado. De las señaladas anteriormente, InfoJobs, en su ranking de puestos con más vacantes, identifica las siguientes ocupaciones y salarios (InfoJobs-Esade, 2023):

- Analista IT: 36.894 €
- Ingeniero/a fronted: 35.129 €
- Desarrollador/a backend: 37.229 €.

<sup>33</sup> <https://mapadeempleo.fundaciontelefonica.com/>. Datos tomados a 1 de septiembre de 2023 y referidos al periodo de abril a julio de 2023. Se consideran las ofertas de los portales: InfoJobs, Tecnoempleo y TicJob.

<sup>34</sup> 87.391 ofertas publicadas entre abril y julio de 2023.

<sup>35</sup> 409 ofertas publicadas entre abril y julio de 2023.

<sup>36</sup> 30.558 ofertas publicadas entre abril y julio de 2023.

Igualmente, InfoJobs determina 5 áreas de puestos emergentes en el campo de la informática y las telecomunicaciones:

- Ciberseguridad.
- *Cloud*.
- Inteligencia Artificial.
- Data.
- Otras: *Internet of things, smart city, salud, blockchain y QA Automation*.

En cuanto a las habilidades digitales, según el Mapa de Empleo de Fundación Telefónica (2023), entre las que más se demandan, encontramos:

Ranking	España	Valladolid	En remoto
1º	Java	JavaScript	Java
2º	Cloud Computing	Redes de comunicación	JavaScript
3º	JavaScript	Java	Cloud Computing
4º	Git	HTML	Spring Framework
5º	Spring Framework	Microsoft Office	Git
6º	Angular	Python	Angular
7º	HTML	CSS	HTML
8º	CSS	PHP	Microservicios
9º	Microsoft Azure	SAP Business Suite	CSS
10º	Python	WordPress	Microsoft Azure
11º	Microservicios	MySQL	Python
12º	Redes de Comunicación	Spring Framework	React
13º	SAP Business Suite	Angular	Scrum
14º	Scrum	Cloud Computing	SAP Business Suite
15º	Amazon Web Services (AWS)	Git	Redes de comunicación



Vázquez (2020) determina los siguientes nichos de empleo que, en base a la tecnología, son compatibles con el teletrabajo.

Sector	Profesión
Informática y telecomunicaciones.	Desarrollador/a de software.
	Analista de software.
	Administrador/a de sistemas TIC.
	Consultor/a TIC.
	Técnico/a en redes TIC.
	Agente servicio de asistencia TIC.
Marketing y comunicación.	Especialista en marketing online.
Comercial y ventas.	Promotores/as de ventas.
	Representante comercial.
Atención al cliente.	Teleoperador/a.
	Empleados/as administrativos/as sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes.
Administración de empresas.	Agente servicio de atención al cliente sin tareas de atención al público.
Inmobiliario y construcción.	Agente inmobiliario.
Educación y formación.	Profesor/a particular.

Rubio (2022) define los siguientes nichos de negocio y yacimientos de empleo en torno a la digitalización en el medio rural:

- Marketing digital.
- Posicionamiento SEO y SEM
- Comunicación digital (Community manager).
- Diseño y desarrollo web.
- Análisis *big data*.

Aunque no se trata de una actividad tecnológica, ante su amplitud sectorial y su alta compatibilidad con el trabajo en remoto, y dado que varios autores la citan como un nuevo yacimiento de empleo rural, **los centros de servicios o “call y contact centers” se presentan como otra interesante opción de empleo para el medio rural.** Empresas de análisis de tendencias de mercado como Forrester ven un enorme potencial en el medio rural español para la ejecución de servicios externalizados (Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011). Gracias a ellos, se puede impulsar el empleo en pequeñas localidades, llegando a segmentos de la población con dificultades de acceso al empleo como personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos vulnerables (Sánchez, 2023). Proyectos y actividades de esta naturaleza pueden iniciarse y nutrirse de las naves y oficinas de la red de Viveros Empresariales de la Sociedad Provincial de Desarrollo de Valladolid (SODEVA), incluso de parcelas de sus polígonos, en el caso de actuaciones de mayor envergadura. Además, enmarcada en la actividad comercial, según el mapa de empleo de Fundación Telefónica, la profesión no digital más demandada en España en remoto, es la de comercial, con 2.456 ofertas, entre abril y julio de 2023, lo que supone el 3,40% de este sector. Es el teletrabajo, por tanto, una fórmula clave a considerar dentro de esta ocupación.

Dentro del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, la transformación digital está presente en todas sus palancas, pues se trata de uno de sus ejes transversales, potenciando las infraestructuras, competencias y tecnologías necesarias para una economía y una sociedad digital (Gobierno de España, 2021).

En definitiva, dentro del sector tecnológico y digital destacaremos:

1. La fuerte consolidación y desarrollo del sector tecnológico en los últimos años, con una tendencia positiva de crecimiento en el futuro y con buenas condiciones laborales y salariales para sus trabajadores.
2. La baja participación de la mujer en las ocupaciones tecnológicas y STEM.
3. La gran cantidad de puestos de trabajo y variedad de ocupaciones en el ámbito tecnológico.
4. Las amplias posibilidades de trabajo en remoto en el sector tecnológico y descentralización de sus centros de trabajo.



## 8.5. Otros sectores tradicionales.

Finalmente, vamos a considerar otros sectores y ocupaciones más tradicionales del medio rural, que siguen representando fuentes de empleo y emprendimiento. La primera de ellas es la **actividad turística y la hostelería**, un sector que, cada vez tiene más problemas para cubrir sus vacantes, debido a la **falta de disponibilidad de mano de obra**, ante la masiva reconversión de trabajadores tras la pandemia del COVID-19 a otros sectores. Las condiciones laborales del sector lo hacen muy poco atractivo, especialmente por las dificultades para conciliar con la vida familiar y social. Esta situación, si cabe, se agrava para el sector en el medio rural, dada la menor disponibilidad de efectivos. El papel de este ámbito productivo en la economía provincial y en la participación de la mujer en el empleo rural es fundamental, pues son muchas las que han emprendido y trabajan en este sector. De hecho, como ya vimos en el apartado 3.5. la de camarera es la ocupación que mayor número de estas emplea en el sector terciario, siguiéndola, en el puesto 10º del ranking, la de cocinera. Igualmente, estas ocupaciones junto a la de ayudante de recepcionista y ayudante de cocina forman parte de las 20 ocupaciones más demandadas por las desempleadas en la provincia de Valladolid. Tengamos en cuenta, además, que **la calidad es una seña de identidad del sector turístico en la provincia**, lo que hace que se requieran profesionales cualificados, lo que sin duda, se presenta como una resistencia a mayores a la hora de cubrir los puestos vacantes.

En lo que respecta al sector primario, según el Servicio Público Estatal de Empleo (2023b) la ocupación de **peón agrícola ocupa la séptima posición dentro del ranking de las 15 ocupaciones con mayor número de contrataciones de mujeres** en la provincia de Valladolid en 2022, lo que unido a la alta demanda de las empresas del sector, posiciona a esta ocupación como una de las fuentes de empleo femenino, especialmente, para aquellas mujeres con un menor nivel de cualificación.

En cuanto al **sector transportes**, las ocupaciones con mejores perspectivas y/o mayor nivel de empleo son: peones del transporte de mercancías y descargadores/as, conductores/as asalariados/as de todo tipo de vehículos, que, a su vez, también, son profesiones de difícil cobertura, junto a mecánicos/as y ajustadores/as de vehículos de motor (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023c).

Finalmente, destacar que el último “Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura del Servicio Público Estatal de Empleo” (Resolución de 11 de agosto de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal) recoge las siguientes especialidades que, en este ámbito, muestran grandes dificultades para ser cubiertas por parte de las empresas de la provincia de Valladolid:

- Conductores-operadores de grúa en camión.
- Conductores-operadores de grúa móvil.

En conclusión, más allá de los cuatro ámbitos emergentes y con mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo empresarial, en la provincia de Valladolid, seguimos encontrando otros ámbitos sectoriales de la economía rural, que tienen una alta demanda de profesionales y, en muchos casos, aprietos para ocupar los puestos vacantes. Trabajar con los colectivos más vulnerables y menos cualificados se presenta como una buena solución tanto para su inserción sociolaboral como para cubrir las demandas de las empresas. De hecho, en localidades como Peñafiel y Medina de Rioseco, y sus áreas de influencia, gracias a la reciente puesta en marcha de sendos centros de protección internacional, son muchas las personas inmigrantes que se están insertando satisfactoriamente en empresas con problemas para encontrar personal en los espacios rurales, con los consiguientes efectos positivos, que esto tiene en la fijación de población.



Accede a contenido multimedia, pinchando en la imagen o con la cámara tu dispositivo móvil.



## 9. DIAGNÓSTICO INTEGRADO

### Debilidades

1. Fuerte despoblamiento del territorio rural de la provincia de Valladolid, más intenso entre la población femenina y cuánto más pequeño es el municipio.
2. Limitadas oportunidades de empleo y bajas perspectivas de futuro para las mujeres, lo que ha provocado que su emigración a las ciudades sea más intensa que la de los hombres.
3. Población femenina mucho más envejecida que la masculina.
4. Masculinización de la población, más acentuada cuánto más pequeño es el tamaño del municipio.
5. Fuerte masculinización de la población activa con un menor número de mujeres en edad de trabajar que de hombres.
6. La mujer asume la mayor parte del trabajo reproductivo, el cuidado de personas dependientes y las tareas del hogar, lo que frena su pleno acceso al mercado laboral, abriéndose una brecha de género respecto a la población masculina.
7. Fuerte segregación horizontal del trabajo femenino ante la persistencia de estereotipos de género, que vinculan a la mujer con ocupaciones profesionales relacionadas con el hogar y el cuidado de personas, lo que predispone su camino laboral y social.
8. Los estereotipos laborales de género relegan a la mujer a ocupaciones más precarias y peor remuneradas.
9. Fuerte dependencia del transporte privado para el acceso a los servicios públicos y privados y a los centros de trabajo.
10. Alto grado de masculinización en todos los sectores económicos, especialmente en el de la construcción y con la excepción del terciario.

11. Altos niveles y tasas de desempleo femenino.
12. Gran dispersión territorial de las mujeres desempleadas.
13. Una de cada cinco mujeres no tiene estudios.
14. La mitad de las mujeres carece de formación especializada en algún área u ocupación concreta.
15. La falta de formación y capacitación en competencias digitales de las mujeres, especialmente en las de más edad.
16. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas del hogar y al cuidado de familiares.
17. La necesidad de transporte privado y las limitaciones de transporte público, así como la falta de cobertura móvil, especialmente en los municipios más pequeños, se manifiestan como problemas que dificultan el día a día de las nuevas pobladoras.
18. Hay muchas reticencias de la población rural autóctona a la hora de alquilar sus viviendas.
19. Existe una alta demanda de trabajadores en la industria rural que no se cubren con profesionales locales, lo que obliga a las empresas a hacer contrataciones de personas provenientes de ciudades, existiendo reticencias de estas para desplazarse hasta el medio rural.
20. Muchas de las ocupaciones demandadas por las empresas industriales rurales carecen de profesionales cualificados, no por la falta de oferta formativa (reglada y no reglada) sino por la falta de atractivo y vocaciones en estas profesiones y sectores por parte de los jóvenes y las mujeres, a pesar de ser puestos que suelen tener buenas remuneraciones económicas.



21. El sector industrial está fuertemente masculinizado y con marcadas resistencias en todos los ámbitos y esferas a la contratación de mujeres, especialmente en perfiles técnicos.
22. El sector sociosanitario y de bienestar social, que está altamente feminizado, se caracteriza por la baja cualificación de sus profesionales y su precariedad laboral, a pesar del importante papel que desempeña en el sostenimiento de la calidad de vida de las personas en el medio rural.

## Amenazas

1. Persiste en el imaginario colectivo una visión idealizada, muy positiva, de las ciudades y marginal y negativa de lo rural, existiendo una discriminación territorial llena de estereotipos y sesgos, que proyectan una realidad distorsionada de los pueblos.
2. Sentimiento de ruralfobia en la sociedad española.
3. La percepción externa que se tiene de las barreras y problemas para vivir en el medio rural, no se corresponden con los que realmente se encuentran las nuevas pobladoras.
4. La discriminación positiva excluyente centrada en colectivos específicos, dificulta el desarrollo de acciones formativas y otras políticas activas de empleo en el medio rural, ocasionando que no se lleven a cabo en muchos casos, al no llegarse al número mínimo de participantes y ante la imposibilidad de completarse con otros colectivos o poder reducir el número de usuarios para su celebración.
5. El teletrabajo conlleva un riesgo de conflicto entre el empleo y el ámbito doméstico, que se agudiza en el caso de las mujeres.
6. En algunos subsectores de la industria y de la construcción hay una notable escasez de perfiles cualificados y bien formados, ante la falta de relevo generacional y el bajo atractivo de estas ocupaciones para las nuevas generaciones .
7. Baja participación de la mujer en las ocupaciones tecnológicas y STEM.



## Fortalezas

1. Se cuenta con un sector industrial agroalimentario muy consolidado fortalecido y reconocido por su calidad, con buenas perspectivas de empleo y crecimiento.
2. Dinamismo y solidez del sector industrial, tanto en términos de PIB como de empleo, existiendo importantes sistemas productivos locales en el medio rural de la provincia, en torno al vino, la madera y el piñón.
3. Las mujeres rurales son más emprendedoras que las mujeres de las ciudades.
4. Gran sensibilidad de las emprendedoras rurales por el impacto social y medioambiental de sus actividades.
5. Una de cada tres mujeres tiene formación universitaria.
6. Las mujeres tienen niveles formativos más altos que los hombres.
7. El mayor nivel educativo de las mujeres favorece su inserción laboral.
8. La proximidad espacial y temporal en el medio rural, así como la existencia de redes sociales y familiares, favorece la conciliación laboral y familiar.
9. El medio rural de la provincia de Valladolid cuenta con una buena red de escuelas infantiles públicas.
10. Prejuicios sobre cuestiones como el acceso a Internet, los reparos de la población local hacia los nuevos vecinos o el acceso a los servicios públicos o privados, no son problemas para las nuevas pobladoras.
11. La proximidad con la Comunidad de Madrid y las buenas dotaciones e infraestructuras con las que cuenta el medio rural de la provincia de Valladolid, la hacen muy atractiva para la práctica del teletrabajo, ya sea a tiempo parcial o completo.
12. El perfil del teletrabajador rural en España se corresponde en gran medida con el de las nuevas pobladoras teletrabajadoras del medio rural de la provincia de Valladolid.

13. Alta disponibilidad de viviendas no principales en el medio rural de la provincia de Valladolid, susceptibles de ser rehabilitadas y puestas en valor para su ocupación por nuevos pobladores.
14. La construcción y la rehabilitación constructiva y energética de viviendas posee un gran potencial como generador de empleo y se estima que, hasta 2030, se pueden generar cerca de medio millón de puestos de trabajo en España, relacionados con este sector.
15. La construcción es un sector de oportunidades para colectivos vulnerables con dificultades de inserción laboral, más cuando las condiciones de trabajo están mejorando en él.
16. Los nuevos modelos de asistencia a personas mayores y/o dependientes en el domicilio, van acompañados de mejoras constructivas en las viviendas para incrementar su accesibilidad y adaptarlas a las necesidades de los usuarios.
17. La formación profesional, los certificados de profesionalidad y los programas mixtos de empleo, se posicionan como las herramientas más sólidas para la cualificación de profesionales en el sector de la construcción.
18. El sector sociosanitario y de bienestar social tiene una alta demanda de profesionales, dado el alto grado de envejecimiento de la población local.



## Oportunidades

1. El elevado grado de envejecimiento y senectud de la población rural redonda en una alta demanda de servicios sociosanitarios, tanto en el domicilio como en instituciones.
2. El despliegue de la “Estrategia de prevención a la dependencia y promoción del envejecimiento activo (2017-2021)” y el modelo de Atención a la Dependencia 5.0 sugiere la aparición de nuevas oportunidades y perfiles profesionales en el medio rural de la provincia de Valladolid.
3. La existencia de nuevos formatos y modalidades formativas para la universalización de la formación en el medio rural.
4. El emprendimiento, además de ser una fórmula de desarrollo profesional y autoempleo, es un importante mecanismo de empoderamiento femenino.
5. Fuerte consolidación y desarrollo del sector tecnológico en los últimos años, con una tendencia positiva de crecimiento en el futuro y con buenas condiciones laborales y salariales.
6. Gran cantidad de puestos de trabajo y variedad de ocupaciones en el ámbito tecnológico, con amplias posibilidades de trabajo en remoto y descentralización de sus centros de trabajo hacia el medio rural.
7. La digitalización es un canal y una herramienta de emprendimiento y crecimiento empresarial femenino.
8. El mundo digital es un importante campo para la generación de empleo femenino y la fijación de población rural.
9. El despliegue de medidas de conciliación laboral y familiar en el medio rural, favorece el arraigo de la población.
10. El teletrabajo es una fórmula que facilita la conciliación laboral y familiar.

11. La generalización de los medios de transporte y de Internet ponen a los pueblos y a las ciudades en un mismo nivel en cuanto al acceso a los avances tecnológicos, las tendencias sociales, culturales, económicas... y el conocimiento.
12. Existe un interés emergente de un segmento de la sociedad por el medio rural, por tratarse de espacios más amplios, saludables y confortables para vivir.
13. Existen prácticas de éxito que se pueden adaptar, mejorar e implantar para la repoblación de los pueblos de la provincia de Valladolid, como es el caso del “Proyecto Arraigo”.
14. A pesar de que su implantación en España no es tan alta como en otros países, el trabajo en remoto es una realidad y hay una tendencia creciente en cuanto al número de ofertas laborales bajo esta modalidad.
15. El teletrabajo tiene una alta presencia en el sector de la informática y las telecomunicaciones.
16. La Comunidad de Madrid concentra una tercera parte de las ofertas de trabajo de todo el país en la modalidad de teletrabajo.
17. El 11% de los demandantes de vivienda en España tienen intención de cambiar de residencia a una zona rural.
18. Fuerte poder tractor de la industria rural de cara al emprendimiento femenino y a la innovación, la digitalización, la sostenibilidad y la circularidad de la economía.
19. La incorporación de la mujer a profesiones fuertemente masculinizadas, más allá de favorecer su inserción laboral y mejores condiciones de trabajo, se presenta como una solución para cubrir puestos de trabajo especializados, demandados por las empresas.
20. El “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia” y sus PERTES ofrecen mecanismos de financiación para el impulso y desarrollo de actuaciones y proyectos en materia de transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género.



## 10. CATÁLOGO DE NICHOS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.

A continuación, se enumeran las ocupaciones y perfiles profesionales, de acuerdo a las necesidades y oportunidades identificadas para cada uno de los nichos de empleo y autoempleo detallados en esta investigación para el medio rural de la provincia de Valladolid.

### 10.1. Industria rural.

- a) Carpinteros/as de aluminio metálico y PVC.
- b) Montadores/as de carpintería metálica, aluminio y PVC.
- c) Instaladores/as electricistas en general.
- d) Electromecánicos/as.
- e) Mecatrónicos/as.
- f) Técnicos/as de mecanizado.
- g) Técnicos/as de mantenimiento industrial.
- h) Operarios/as especializados/as: agroalimentaria, madera, metal...
- i) Soldadores/as.
- j) Chapistas y carroceros/as.
- k) Fresadores/as.
- l) Carretilleros/as.
- m) Técnicos/as de calidad y laboratorio.
- n) Titulados/as de Ingeniería Agrícola, Biología y Bioquímica.
- o) Técnicos/as de sostenibilidad industrial.
- p) Técnicos/as de digitalización e Industria 4.0.
- q) Especialistas en robótica y automatismos.

## 10.2. Bienestar social.

- a) Técnico/a de atención a personas con dependencia.
- b) Auxiliar de enfermería.
- c) Enfermero/a.
- d) Auxiliar de geriatría.
- e) Cuidador/a de personas en instituciones.
- f) Auxiliar de atención domiciliaria.
- g) Asistente/a personal.
- h) Profesional de cuidados personales.
- i) Gestor/a de caso.
- j) Terapeuta ocupacional.
- k) Monitor/a de ocio y tiempo libre.
- l) Trabajador/a social.
- m) Educador/a social.



### **10.3. Rehabilitación constructiva y energética de viviendas.**

- a) Peones de construcción.
- b) Operario/a de albañilería.
- c) Soldadores/as -alicatadores/as.
- d) Electricistas.
- e) Fontaneros/as.
- f) Instaladores/as polivalentes.
- g) Instaladores/as de paneles fotovoltaicos.
- h) Técnicos/as de climatización.
- i) Electrotécnicos/as.
- j) Arquitectos/as.
- k) Aparejadores/as.
- l) Jefes/as y encargados/as de obra.
- m) Conductores/as-operadores/as de grúa fija en general.

## 10.4. **Ámbito tecnológico y digital.**

- a) Programador/a informático/a.
- b) Analista, programador/a y diseñador/a web (*backed* y *fronted*) y multimedia.
- c) Desarrollador/a *full stack*.
- d) Desarrollador/a móvil.
- e) Analista de redes informáticas.
- f) Analista y desarrollador/a de software.
- g) Analista de datos.
- h) Administrador/a de redes.
- i) Consultor/a TIC.
- j) Técnico/a de asistencia al usuario TIC.
- k) Digital Project Manager.
- l) QA Tester.
- m) Especialista en marketing digital.
- n) Community manager.
- o) Teleoperador/a.



## 10.5. Otros sectores tradicionales.

- a) Camarero/a.
- b) Cocinero/a.
- c) Ayudante/a de cocina.
- d) Recepcionista.
- e) Limpiador/a.
- f) Administrativos/as con y sin atención al cliente.
- g) Vendedor/a.
- h) Peón agrícola.
- i) Conductores/as-operadores/as de grúa con camión.
- j) Conductores/as-operadores/as de grúa móvil.
- k) Peones del transporte de mercancías y descargadores/as.
- l) Mecánicos/as de vehículos.
- m) Conductores/as de todo tipo de vehículos.

## **11. CATÁLOGO FORMATIVO DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD PARA CUBRIR LAS OCUPACIONES DEL CATÁLOGO DE NICHOS DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO EN EL MEDIO RURAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID.**

Para la definición de este catálogo se han empleado los Certificados de Profesionalidad, acreditaciones oficiales de las cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que están agrupados en el “Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad” (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015). Se trata de formación a la que cualquier ciudadano puede acceder, a lo largo de su vida, independientemente de su situación laboral y edad.

Se diferencian 3 niveles de acceso, que determinan el nivel mínimo educativo y formativo con el que han de contar los alumnos.

### **Nivel 1**

No se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje.

### **Nivel 2**

Se debe cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Certificado de profesionalidad de nivel 2.
- Certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional.
- Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.



- Tener las competencias clave necesarias, de acuerdo con lo recogido en el anexo IV del Real Decreto 34/2008, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al certificado de profesionalidad.

### Nivel 3

Se debe cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Título de Bachiller.
- Certificado de profesionalidad de nivel 3.
- Certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional.
- Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado superior o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.
- Tener las competencias clave necesarias, de acuerdo con lo recogido en el anexo IV del Real Decreto 34/2008, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al certificado de profesionalidad.

## 11.1. Industria rural.

### Nivel 1

- (ELEE0108) OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE DE REDES ELÉCTRICAS.
- (FMEE0108) OPERACIONES AUXILIARES DE FABRICACIÓN MECÁNICA.
- (INAQ0108) OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE INTERNO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA.
- (MAMDO109) APLICACIÓN DE BARNICES Y LACAS EN ELEMENTOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE.
- (MAMDO209) TRABAJOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE.

### Nivel 2

- (FMECO110) SOLDADURA CON ELECTRODO REVESTIDO Y TIG.
- (FMECO210) SOLDADURA OXIGÁS Y SOLDADURA MIG/MAG.
- (INAH0109) ELABORACIÓN DE VINOS Y LICORES.
- (INAI0108) CARNICERÍA Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS.
- (INAE0109) QUESERÍA.
- (INAF0108) PANADERÍA Y BOLLERÍA.
- (IMAQ0108) MANTENIMIENTO Y MONTAJE MECÁNICO DE EQUIPO INDUSTRIAL.
- (MAMS0108) INSTALACIÓN DE ELEMENTOS DE CARPINTERÍA.
- (MAMB0210) MONTAJE E INSTALACIÓN DE CONSTRUCCIONES DE MADERA.
- (MAMRO208) ACABADO DE CARPINTERÍA Y MUEBLE.
- (MAMR0308) MECANIZADO DE MADERA Y DERIVADOS.
- (MAMA0210) FABRICACIÓN DE TABLEROS DE PARTÍCULAS Y FIBRAS DE MADERA.

### Nivel 3

- (ELEM0110) DESARROLLO DE PROYECTOS DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL.
- (ELEM0210) GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL.
- (FMECO109) PRODUCCIÓN EN CONSTRUCCIONES METÁLICAS.
- (FMEM0109) GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN FABRICACIÓN MECÁNICA.
- (FMEM0209) PRODUCCIÓN EN MECANIZADO, CÓNFORMADO Y MONTAJE MECÁNICO.

- (IMAQ0208) PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE MAQUINARIA, EQUIPO INDUSTRIAL Y LÍNEAS AUTOMATIZADAS DE PRODUCCIÓN.
- (INAH0110) INDUSTRIAS DERIVADAS DE LA UVA Y DEL VINO.
- (INAI0109) INDUSTRIAS CÁRNICAS.
- (INAI0208) SACRIFICIO, FAENADO Y DESPIECE DE ANIMALES.
- (INAE0110) INDUSTRIAS LÁCTEAS.
- (INAF0110) INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE CEREALES Y DE DULCES.
- (MAMD0110) ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN INDUSTRIAS DEL MUEBLE Y DE CARPINTERÍA.



## 11.2. Bienestar social.

### Nivel 2

- (SSCS0208) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES.
- (SSCS0108) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO.
- (SSCI0109) EMPLEO DOMÉSTICO.

### Nivel 3

- (SSCE0111) PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIO EDUCATIVA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

### 11.3. Rehabilitación constructiva y energética de viviendas.

#### Nivel 1

- (EOCB0208) OPERACIONES AUXILIARES DE ALBAÑILERÍA DE FÁBRICAS Y CUBIERTAS.
- (EOCB0209) OPERACIONES AUXILIARES DE ACABADOS RÍGIDOS Y URBANIZACIÓN.
- (EOCB0109) OPERACIONES AUXILIARES DE REVESTIMIENTOS CONTINUOS EN CONSTRUCCIÓN.
- (EOCH0108) OPERACIONES DE HORMIGÓN.
- (ELEE0108) OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE DE REDES ELÉCTRICAS.
- (IMAI0108) OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN-CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA.
- (ENAE0111) OPERACIONES BÁSICAS EN EL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE ENERGÍAS RENOVABLES. ESTA TITULACIÓN HABILITA PARA SER AYUDANTE DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS.
- (ELEQ0111) OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS.

#### Nivel 2

- (EOCB0108) FÁBRICAS DE ALBAÑILERÍA.
- (EOCB0111) CUBIERTAS INCLINADAS.
- (ELEE0109) MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN .
- (ELEE0209) MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES ELÉCTRICAS DE ALTA TENSIÓN DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORÍA Y CENTROS DE TRANSFORMACIÓN.
- (ELEM0111) MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DOMÓTICOS E INMÓTICOS. TITULACIÓN COMPATIBLE CON INSTALACIONES DOMÓTICAS DE VIVIENDAS.
- (IMARO208) MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN.
- (IMAI0110) INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AISLAMIENTO TÉRMICO, ACÚSTICO Y PROTECCIÓN PASIVA CONTRA EL FUEGO.
- (IEXD0409) COLOCACIÓN DE PIEDRA NATURAL.

- (EOCB0210) REVESTIMIENTOS CON PASTAS Y MORTEROS EN CONSTRUCCIÓN.
- (EOCJ0111) IMPERMEABILIZACIÓN MEDIANTE MEMBRANAS FORMADAS CON LÁMINAS.
- (ENAE0108) MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS.

### Nivel 3

- (ELEE0310) GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN EL ENTORNO DE EDIFICIOS.
- (ELEE0110) DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN EL ENTORNO DE EDIFICIOS Y CON FINES ESPECIALES.
- (ELEE0210) DESARROLLO DE PROYECTOS DE REDES ELÉCTRICAS DE BAJA Y ALTA TENSIÓN.
- (ELEE0610) GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN Y ALUMBRADO EXTERIOR .
- (ELEM0511) DESARROLLO DE PROYECTOS DE SISTEMAS DOMÓTICOS E INMÓTICOS, A LA INSTALACIÓN RESIDENCIAL DE SISTEMAS DOMÓTICOS.
- (ENAC0108) EFICIENCIA ENERGÉTICA DE EDIFICIOS.
- (IMAR0109) DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN.
- (IMAI0210) GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y EL MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AISLAMIENTO TÉRMICO, ACÚSTICO Y CONTRA EL FUEGO.



## 11.4. **Ámbito tecnológico y digital.**

### Nivel 1

- (IFCT0108) OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS.

### Nivel 2

- (IFCM0110) OPERACIÓN EN SISTEMAS DE COMUNICACIONES DE VOZ Y DATOS.
- (IFCD0110) CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB.
- (IFCT0309) MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS.
- (IFCT0210) OPERACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS.
- (IFCT0209) SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS.

### Nivel 3

- (IFCD0210) DESARROLLO DE APLICACIONES CON TECNOLOGÍAS WEB.
- (IFCD0112) PROGRAMACIÓN CON LENGUAJES ORIENTADOS A OBJETOS Y BASES DE DATOS RELACIONALES.
- (IFCD0111) PROGRAMACIÓN EN LENGUAJES ESTRUCTURADOS DE APLICACIONES DE GESTIÓN.
- (IFCT0310) ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS.
- (IFCT0509) ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE INTERNET.
- (IFCT0510) GESTIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS.
- (IFCT0609) PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS.
- (IFCT0109) SEGURIDAD INFORMÁTICA.

## 11.5. Otros sectores tradicionales.

### Nivel 1

- (ADGG0408) OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES.
- (AGAU0108) AGRICULTURA ECOLÓGICA.
- (AGAX0108) ACTIVIDADES AUXILIARES EN GANADERÍA
- (AGAX0208) ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA.
- (COMLO110) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN.
- (HOTRO108) OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA.
- (HOTRO208) OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR.
- (HOTA0108) OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS.
- (SANT0208) TRANSPORTE SANITARIO.
- (SSCM0108) LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES.
- (TMVGO109) OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO EN ELECTROMECAÁNICA DE VEHÍCULOS.

### Nivel 2

- (ADGDO308) ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.
- (ADGG0208) ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE.
- (AGAC0108) CULTIVOS HERBÁCEOS.
- (AGAU0111) MANEJO Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA AGRÍCOLA.
- (COMVO108) ACTIVIDADES DE VENTA.
- (HOTRO408) COCINA.
- (HOTRO508) SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA.
- (HOTRO608) SERVICIOS DE RESTAURANTE.
- (TMVIO108) CONDUCCIÓN DE AUTOBUSES.
- (TMVIO208) CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS PESADOS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.
- (TMVIO112) CONDUCCIÓN PROFESIONAL DE VEHÍCULOS TURISMOS Y FURGONETAS.
- (TMVG0209) MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS DE VEHÍCULOS.

- (TMVG0409) MANTENIMIENTO DEL MOTOR Y SUS SISTEMAS AUXILIARES.

### Nivel 3

- (COMT0110) ATENCIÓN AL CLIENTE, CONSUMIDOR O USUARIO.
- (COMT0411) GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS.
- (HOTA0308) RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS.
- (HOTRO110) DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA.



## 12. PROPUESTAS ESTRATÉGICAS.

### 12.1. Ejes y líneas de actuación.

#### **Eje 1.- Políticas activas de empleo femenino y acciones de formación más efectivas.**

**Objetivo:** Mejorar las acciones de fomento del empleo, el emprendimiento y la formación para que sean más efectivas en el medio rural.

#### **Línea de actuación 1.A. Consideración de la población rural como colectivo vulnerable.**

**Objetivo:** Lograr que la población rural de municipios de menos de 5.000 habitantes sea considerada colectivo vulnerable.

Dada la situación de despoblamiento del medio rural, su territorio y su población no pueden equipararse a las normas de los entornos urbanos dentro de las políticas activas de empleo y considerar los mismos ratios y segmentaciones, pues en las ciudades, su mayor volumen demográfico permite llevar a cabo actuaciones más específicas y aplicar la discriminación positiva, lo que es un gran limitante para las zonas rurales.

Se ha de instar a los órganos competentes a escala europea, nacional, regional y provincial para que la población rural, *per se*, sea considerada un colectivo vulnerable y en las políticas de empleo específicas para colectivos exclusivos como jóvenes, mujeres, inmigrantes... si no se cubren los cupos pertinentes, las vacantes puedan ser ocupadas por otros grupos sociales, aplicando criterios de priorización.

#### **Línea de actuación 1.B. Desarrollo de nuevos formatos de formación adaptados al medio rural.**

**Objetivo:** Experimentar e implementar nuevos modelos de formación adaptados a la dispersión de la población rural.

Hay que trabajar para desarrollar nuevos modelos y formatos formativos para la población rural. La oferta formativa, tanto reglada como no reglada, se concentra en las ciudades, lo que pone en una situación de desventaja a los habitantes de los pueblos que son los que tienen que desplazarse siempre a los centros urbanos y no a la inversa. Fórmulas de capacitación y de

inserción como el de Adalab es solo un ejemplo de las acciones innovadoras, que se pueden conjugar para llevar formación de calidad a los pueblos. Igualmente, se han de considerar programas mixtos de formación y empleo y colaboraciones con otros agentes privados, que pueden acceder a financiaciones como la del Programa TÁMDEN.

Además, los cursos que se desarrollen no pueden darse de una forma aislada, sino que se han de enmarcar dentro de programas de formación y empleo/emprendimiento que contemplen acciones complementarias a la formación como la orientación, el acompañamiento y la intermediación empresarial.

### **Línea de actuación 1.C. Cualificación profesional de las mujeres.**

**Objetivo:** Mejorar la formación y cualificación de las mujeres rurales en ámbitos productivos en crecimiento y con demanda de profesionales por parte de las empresas de la provincia.

Es fundamental mejorar el nivel formativo y cualificativo de las mujeres del medio rural de la provincia de Valladolid a partir de acciones formativas relacionadas con las modalidades y especialidades que se identifican en base a los catálogos de nichos de empleo y autoempleo y de formación.

El catálogo formativo se ha configurado en base al repertorio nacional de certificados de profesionalidad, pero esto no quiere decir que únicamente puedan impartirse estos formatos. Simplemente, conforman un punto de referencia, pues se pueden variar, adaptar y complementar, de acuerdo al proyecto o actuación que se quiera desplegar.



## **Eje 2.- Impulso de los nichos de empleo y emprendimiento femenino.**

**Objetivo:** Favorecer el crecimiento de los sectores productivos posicionados como nichos de empleo y emprendimiento femenino en el medio rural de la provincia de Valladolid.

### **Línea de actuación 2.A. Plan provincial de desarrollo industrial.**

**Objetivo:** Promocionar y mejorar la competitividad de la industria rural de la provincia de Valladolid, introduciendo la perspectiva género en su formulación.

Como hemos podido constatar, el sector industrial de la provincia de Valladolid es uno de los más prósperos y pujantes y ejerce una gran influencia sobre otros, especialmente en la agricultura y los servicios. Para seguir creciendo y mejorar la competitividad de las empresas, es necesario impulsar un plan provincial de desarrollo industrial que contemple actuaciones específicas para sus subsectores tractores, especialmente el agroalimentario, el del metal y el de la madera. De igual modo, ha de introducir la perspectiva de género en su formulación, especialmente en todo lo que tiene que ver con la incorporación de la mujer a las ocupaciones más masculinizadas.

### **Línea de actuación 2.B. Plan de rehabilitación de la vivienda rural.**

**Objetivo:** Impulsar e incentivar la rehabilitación de vivienda en el medio rural de la provincia de Valladolid.

La falta de disponibilidad de vivienda es una de las principales barreras para la atracción de nuevos pobladores al medio rural, más cuando el 40% de las casas de los pueblos de la provincia no son residencias principales. Por ello, se ha de trabajar en un riguroso y ambicioso plan de rehabilitación de vivienda rural, en el que participen y se comprometan todas las Administraciones Públicas.

Con ello, se logrará mejorar la habitabilidad y sostenibilidad del medio rural, la atracción de nuevos pobladores será posible y se impulsará la actividad en el sector de la construcción.



## Línea de actuación 2.C. Dignificación laboral y mayor cualificación del capital humano en el sector del bienestar social.

**Objetivo:** Mejorar la cualificación profesional y las condiciones de trabajo en las ocupaciones del ámbito sociosanitario y comunitario.

A pesar de ser un sector de gran crecimiento en la provincia de Valladolid y de dar empleo a un elevado número de mujeres del medio rural, las condiciones laborales y salariales dificultan su mayor impulso y repercuten negativamente en la calidad de vida tanto de trabajadores como de usuarios. Ello, a su vez, está relacionado con el bajo nivel de cualificación de las personas ocupadas, lo cual exige mejoras en todos los sentidos.

## Línea de actuación 2.D. Posicionamiento de la Valladolid rural como Provincia Digital Femenina.

**Objetivo:** Proyectar el medio rural de la provincia de Valladolid como Provincia Digital Femenina.

A través del impulso de diferentes actuaciones, proyectos y la reconversión de parte de la red de Viveros de Empresas de la Sociedad de Desarrollo de Valladolid, se proyectaría el medio rural de la provincia como centro de empleo y emprendimiento digital femenino. Con ello, se posicionaría a la provincia en un nicho y en un segmento específicos, lo que conllevaría la creación y atracción de empresas tecnológicas y *startups*, la generación de empleo femenino en el ámbito STEM y la fijación y atracción de nuevas pobladoras.

### **Eje 3.- Introducción de la mujer en sectores productivos masculinizados.**

**Objetivo:** Fomentar la contratación y el emprendimiento de la mujer en sectores altamente masculinizados pero con gran demanda de trabajo y oportunidades de autoempleo.

#### **Línea de actuación 3.A. Impulso de las disciplinas STEM entre las mujeres y las jóvenes rurales.**

**Objetivo:** Fomentar las vocaciones entre las mujeres y las jóvenes rurales.

Llevar a cabo proyectos específicos, en el medio rural, como “STEM Talent Girl” o “MujeresHacker” para fomentar las vocaciones femeninas, especialmente las de niñas y adolescentes en el campo de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

#### **Línea de actuación 3.B. Sensibilización 360° en igualdad para la contratación de mujeres en sectores masculinizados.**

**Objetivo:** Concienciar y sensibilizar a la sociedad en general y a mujeres, trabajadores y empresarios en particular para que las mujeres puedan ocupar puestos de trabajo, hoy, fuertemente masculinizados.

Se trata de desplegar un conjunto de acciones para facilitar la introducción de la mujer en oficios o perfiles técnicos, que están ocupados casi en su totalidad por hombres y en los que existen marcados roles de género. Estamos ante un problema estructural, en el que hay muchas reticencias, tanto por parte de las potenciales alumnas a estudiar y formarse para desempeñar esos futuros trabajos, como entre las posibles trabajadoras, pero, también, entre compañeros, directivos... Esto hace necesario actuar en todas las direcciones, con un enfoque 360°, partiendo de las propias mujeres y siguiendo con las estructuras empresariales, pues la cultura organizativa tiene que estar preparada para que se produzca esta disrupción. En este sentido, es importante visibilizar a otras mujeres que ya trabajan en estos sectores y posicionar estas opciones de empleabilidad como algo real, posible y necesario para el tejido productivo, pues son sectores con una alta demanda de trabajadores cualificados, que no siempre se logran cubrir. Con ello se atajaría una brecha de género y una brecha salarial, en términos de igualdad, al tiempo que se cubrirían las necesidades de capital humano de las empresas.



## **Eje 4.- Impulso de la conciliación laboral y familiar y la corresponsabilidad de hombres y mujeres.**

**Objetivo:** Impulsar la conciliación laboral y familiar y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, como seña de identidad de la calidad de vida y bienestar en el medio rural.

### **Línea de actuación 4.A. Concienciación empresarial social y empresarial para la igualdad de oportunidades y la conciliación laboral y familiar de hombres y mujeres en los diferentes sectores productivos.**

**Objetivo:** Impulsar acciones que permitan conciliar la vida laboral y familiar, de acuerdo a las necesidades de la población rural.

Esta línea se ha de dotar de acciones encaminadas a fomentar, en el tejido empresarial rural, acciones de conciliación laboral y familiar, que permitan a los trabajadores y a las trabajadoras compatibilizar ambas esferas, de acuerdo a las particularidades y necesidades de los pueblos. Esto, sin duda, más allá de favorecer la permanencia de este personal en la empresa, también la haría más atractiva de cara a incorporar nuevo capital humano, incluso, favorecería el asentamiento y arraigo en el medio rural de trabajadores provenientes de otros territorios.

### **Línea de actuación 4.B. Sensibilización de los hombres del medio rural para la corresponsabilidad.**

**Objetivo:** Implicar en el terreno doméstico y familiar a los hombres del medio rural para lograr una corresponsabilidad real y equilibrada.

Se trata de llevar a cabo acciones, especialmente con los hombres del medio rural, para implicarles más en el trabajo doméstico y familiar y así lograr una plena igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres. El público mayoritario de las acciones que en este ámbito se llevan a cabo, tienen poca aceptación por el público masculino y el mayoritario suele ser el femenino. Por tanto, tenemos ante nosotros un importante reto para el diseño de formatos y acciones destinadas, especialmente, para hombres. Sirva de inspiración el proyecto "Al 50%" llevado a cabo por la Fundación Secretariado Gitano en el que se trabajó el acceso al empleo, conciliación y corresponsabilidad en la comunidad gitana desde una perspectiva de género e involucrando por igual a hombres y mujeres.



## **Eje 5.- Fijación y atracción de nuevos pobladores, especialmente mujeres.**

**Objetivo:** Fijar población y atraer nuevos pobladores, especialmente mujeres, al medio rural de la provincia de Valladolid.

### **Línea de actuación 5.A. Plan de transporte y movilidad rural de la provincia de Valladolid.**

**Objetivo:** Diseñar nuevas alternativas y formatos innovadores que cambien los paradigmas de transporte y movilidad en el medio rural.

Como hemos podido comprobar a lo largo de la investigación, el transporte es una de las principales barreras y una de las necesidades vitales, que se diagnostican en nuestro medio rural. No se pone tanto el foco en la existencia en el municipio de servicios como en el acceso a ellos, y es aquí donde entra en juego el transporte. Las limitaciones del transporte público y la dependencia del transporte privado son determinantes en la fijación y atracción de población al medio rural. Es, también, importante de cara a los movimientos pendulares diarios del domicilio al trabajo y viceversa.

Esta variable requiere de un análisis tranquilo y riguroso y de la formulación de soluciones innovadoras para tejer nuevas redes y formatos de transporte en el medio rural de la provincia de Valladolid.

### **Línea de actuación 5.B. Fomento del teletrabajo.**

**Objetivo:** Fomentar el teletrabajo entre las empresas del entorno más y menos cercano al medio rural de la provincia de Valladolid.

Se persigue activar canales de fomento del teletrabajo en el tejido empresarial de la provincia, pero también en el de fuera de ella, para incentivar las relaciones laborales con la población afincada en los pueblos de Valladolid. Gracias a esta fórmula, se posibilita que muchas trabajadoras, especialmente las más cualificadas, no tengan que cambiar su domicilio al lugar en el que se encuentra su centro de trabajo y otras puedan elegir el medio rural de la provincia de Valladolid para vivir, compatibilizando sin problema con su trabajo en la ciudad.

### Línea de actuación 5.C. Promoción territorial y captación de nuevos pobladores.

**Objetivo:** Atraer nuevas pobladoras a los pueblos de la provincia de Valladolid.

Con el desarrollo de acciones de promoción territorial en ciudades y áreas metropolitanas, especialmente Valladolid capital y la Comunidad Autónoma de Madrid, se han de mostrar las bondades, potencialidades y oportunidades de los pueblos de la provincia de Valladolid para vivir y trabajar en ellos. Ello se habría de complementar con otras actuaciones de acompañamiento y asistencia los nuevos pobladores. Un buen ejemplo es el “Proyecto Arraigo”.

### Línea de actuación 5.D. Mejora de las telecomunicaciones rurales.

**Objetivo:** Dotar de buenas comunicaciones de cobertura móvil e Internet al medio rural de la provincia de Valladolid.

Junto a la vivienda y el transporte, otra de las carencias que se destacan del medio rural de Valladolid son sus telecomunicaciones, ya no tanto el acceso a fibra de Internet, como la cobertura móvil, que en muchos pueblos sigue siendo un limitante para el adecuado desarrollo de la vida personal y/o profesional.

### Línea de actuación 5.E. Dignificación del modo de vida del medio rural y lucha contra la ruralfobia.

**Objetivo:** Acabar con la imagen sesgada y estereotipada que se proyecta del medio rural.

Esta línea de actuación ha de verse como una acción transversal y, a su vez, ha de acompañarse de acciones de promoción y dignificación del medio rural, ya no solo en las ciudades, sino en los propios pueblos. Como ya señalamos, la denostada y sesgada imagen que se da de los pueblos frente a las ciudades, dibuja realidades que dificultan la fijación y el asentamiento de la población.

## **Eje 6.- Fomento de la investigación y la innovación social para abordar los problemas y retos del medio rural en materia de empleo e igualdad.**

**Objetivo:** Fomentar la investigación y la innovación social para afrontar los problemas y retos del medio rural, especialmente los relacionados con el empleo y la igualdad.

### **Línea de actuación 6.A. Impulso de la investigación aplicada para la búsqueda de soluciones efectivas a los problemas del medio rural y el empleo, desde una perspectiva de género.**

**Objetivo:** Impulsar la investigación aplicada como herramienta de mejora social y del territorio.

Es fundamental fomentar e impulsar investigaciones aplicadas rigurosas, que identifiquen los problemas reales del territorio y su población, así como sus potencialidades, para solucionar las carencias y seguir progresando en la puesta en valor de los recursos endógenos y oportunidades externas.

### **Línea de actuación 6.B. Desarrollo de propuestas y proyectos a través de la innovación social y las metodologías ágiles.**

**Objetivo:** Formular propuestas y proyectos innovadores y disruptivos que den solución a los problemas del territorio.

La innovación social y las metodologías ágiles son instrumentos muy eficaces para concebir proyectos y actuaciones que resuelvan los problemas de hombres y mujeres de difícil solución, poniendo siempre el foco en el propio usuario. Para enfrentarse a grandes retos hemos de contar con soluciones innovadoras y disruptivas. Solo así, lograremos cambiar los paradigmas que, actualmente, marca el devenir del medio rural.



## 12.2. Líneas de financiación.

A continuación, se detallan diferentes líneas de financiación, enmarcadas en el “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, para el desarrollo de algunas de las líneas de actuación enumeradas en el punto anterior.

1. Resolución de 10 noviembre de 2022, del Consejo de Administración del E.P.E Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P. por la que se establece la primera convocatoria del programa de incentivos para la concesión de ayudas a Oficinas de Transformación Comunitaria para la promoción y dinamización de comunidades energéticas (Programa CE OFICINAS), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

BOE del 22 de noviembre de 2022.

<https://boe.es/boe/dias/2022/11/22/pdfs/BOE-B-2022-36645.pdf>

2. Orden de 22 de junio de 2023, por la que se convocan subvenciones para la financiación de proyectos promovidos por entidades locales para la innovación territorial y la reactivación de la actividad socioeconómica y lucha contra la despoblación, durante el ejercicio 2023.

BOE del 30 de junio de 2023.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2023-19877>

3. Orden EFP/440/2023, de 24 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras y se realiza la convocatoria para el año 2023, para la creación de una red estatal de Centros de Capacitación Digital en entidades locales, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea, *Next Generation EU*.

BOE del 3 de mayo de 2023.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-10690>

4. Orden de 24 de marzo de 2023, de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, por la que se convocan subvenciones destinadas a financiar proyectos para la dinamización demográfica en la Comunidad de Castilla y León a cargo del Fondo de Cohesión territorial.

BOCYL del 28 de marzo de 2023.

<https://bocyl.jcyl.es/boletines/2023/03/28/pdf/BOCYL-D-28032023-9.pdf>

5. Resolución de 18 de agosto de 2022, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones del Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea, *Next Generation EU*, para el año 2022.

BOCYL del 23 de agosto de 2022.

<https://bocyl.jcyl.es/boletines/2022/08/23/pdf/BOCYL-D-23082022-2.pdf>

6. Resolución de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, de 23 de marzo de 2023 por la que se convocan subvenciones destinadas a acciones para el impulso de la Agenda 2030 en las Entidades Locales.

BOE de 28 de marzo de 2023.

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/03/28/pdfs/BOE-B-2023-9090.pdf>

7. Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal de 14 de diciembre de 2021, por la que se aprueba, por el sistema de tramitación anticipada, la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del "Programa Tándem en entidades del sector público estatal", de formación en alternancia con el empleo, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

BOE de 16 de diciembre de 2021.

<https://boe.es/boe/dias/2021/12/16/pdfs/BOE-B-2021-50719.pdf>

8. Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones , cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE+), para el desarrollo de itinerarios que tengan por objeto la capacitación e inserción laboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad, en el ámbito de Castilla y León.

BOCYL del 6 junio de 2023.

<https://bocyl.jcyl.es/boletines/2023/06/06/pdf/BOCYL-D-06062023-14.pdf>

9. Resolución de 21 de julio de 2023, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones destinadas a financiar el Programa Mixto de Formación y Empleo en Castilla y León, para el ejercicio 2023-2024.

BOCYL del 26 de julio de 2023.

<https://bocyl.jcyl.es/boletines/2023/07/26/pdf/BOCYL-D-26072023-9.pdf>

10. Orden ETD/947/2023, de 1 de agosto por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan ayudas para la realización de proyectos del Programa de Universalización de Infraestructuras Digitales para la Cohesión-Banda Ancha, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -financiado por la Unión Europea- *NextGenerationEU*.

BOE del 5 de agosto de 2023.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17986](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17986)

11. Real Decreto 853/2021, de 5 de octubre, por el que se regulan los programas de ayuda en materia de rehabilitación residencial y vivienda social del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

BOE del 6 de octubre de 2021.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/10/05/853>



## 13. AGRADECIMIENTOS

Berni Agliati, Miriam Alonso, Niobe Alonso, Celia Bartolomé, Sheila Baza, Beatriz Bombín, Marta Blanco García, Inés Chacartegui Rojo, Óscar Dignoes López-Quiroga, Antonia Fernández Peral, Beatriz Gallego, Vanesa García, Antonio García Garcimartí, Fátima García Romero, Ana Gómez, Maider Guerra, Ana María Hernández Babón, Jorge Lázaro, Sonia Magdaleno, Silvia Martín Escudero, Gustavo Martín Villarejo, Eva Martínez Andrés, María José Rojo Rodríguez, Jorge Rubio de la Cruz, Feli Rueda Yusta, Eva Sánchez, Oly Torres, e Inés Vázquez.

## 14. BIBLIOGRAFÍA.

- Adecco Institute (2023). *Perfiles más demandados en España*. Adecco Institute.
- AEICE (2019). *Memorando sobre el incremento de la productividad del sector hábitat mediante la mejora de la empleabilidad*. AEICE.
- Alario Trigueros, M. (Ed.) (2011). *Evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León*. Consejo Económico y Social de Castilla y León.
- Alario Trigueros, M., Molinero Hernando, F. & Morales Prieto, E. (2014). Nuevos usos residenciales en el espacio rural de Castilla y León. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 66, 397- 422.
- Alario Trigueros, M., Molinero Hernando, F. & Morales Prieto, E. (2018). La persistencia de la dualidad rural y el valor de la nueva ruralidad en Castilla y León (España). *Investigaciones Geográficas*, 70, 9-30. <https://doi.org/10.14198/INGEO2018.70.01>
- Alario Trigueros, M. & Cano Plaza, E. (2020). Nueva incorporación de mujeres en las actividades agrarias de Castilla y León. En *XX Coloquio de Geografía Rural. Espacios Rurales y retos demográficos: una mirada desde los territorios de la despoblación* (pp 613-629). Asociación Española de Geografía & Universidad de Valladolid.
- Alianza para Transición Energética Inclusiva (2021a). *Informe sobre oportunidades de empleo para colectivos vulnerables en el sector de la Movilidad sostenible en España*. Fundación Repsol y Fundación Santa María la Real.
- Alianza para Transición Energética Inclusiva (2021b). *Informe sobre oportunidades de empleo para colectivos vulnerables en el sector de la Reforestación/Reducciones de emisiones en España*. Fundación Repsol y Fundación Santa María la Real.
- Alianza para Transición Energética Inclusiva (2022a). *Informe sobre oportunidades de empleo para colectivos vulnerables en el sector de la Iluminación sostenible*. Fundación Repsol y Fundación Santa María la Real.
- Alianza para Transición Energética Inclusiva (2022b). *Informe sobre oportunidades de empleo para colectivos vulnerables en el sector de la Rehabilitación de Edificios*. Fundación Repsol y Fundación Santa María la Real.
- Alonso Ruiz, A. y García Herrero, F.J. (2020). La percepción mediática del mundo rural en los medios de entretenimiento y la publicidad en televisión durante los últimos 5 años en las cadenas de ámbito nacional. En Ramírez Alvarado, M.M., Gutiérrez Lozano, J. F. y Ruiz del Olmo, F. J. (Eds.) *Juventud y comunicación. Análisis y experiencias de representación, prácticas y consumos en medios y redes sociales. Libro de resúmenes del V Congreso Internacional Comunicación y Pensamiento*. <https://2020.comunicacionypensamiento.org/inicio/ponencia/la-percepcion-mediatica-del-mundo-rural-en-los-medios-de-entretenimiento-y-la-publicidad-en-television-durante-los-ultimos-5-anos-en-las-cadenas-de-ambito-nacional/>



- Anghel, B., Cozzolino, M. y Lacuesta, A. (2020). *El teletrabajo en España*. Banco de España.
- Aparicio Amador, J. (1998): Dinamismo industrial y sistemas productivos locales en el triángulo Arévalo-Cuéllar-Rueda. En Junta de Castilla y León: *Comunicaciones del 6º Congreso de Economía de Castilla y León* (pp. 313-328).
- BBVA Spark (2022). *Las tendencias tecnológicas y sectoriales que marcarán el 2023*. BBVA.
- Blanco Romero, A. (2005). *Teletrabajo, género y territorio. Una comparación entre Cataluña, Ardèche y Québec* (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Blanco Escalona, A. (2016, 21 de noviembre). La industria agroalimentaria de Castilla y León sufre escasez de trabajadores técnicos. El norte de Castilla. <https://www.elnortedecastilla.es/economia/empresas/201611/21/industria-agroalimentaria-castilla-leon-20161118110634.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Calderón, B. (2012) Áreas urbanas y estructura de las ciudades de Castilla y León. En Delgado Urrecho, J.M. (Ed) *Población y poblamiento en Castilla y León* (pp. 740-809). C.E.S. Castilla y León. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/9116/Capitulo%20libro%20Ces.%20Poblacion%20y%20poblamiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cánoves Valiente, G. & Blanco Romero, A. (2006). Teletrabajo, género y gentrificación en los espacios rurales: nuevos usos y nuevos protagonistas, los casos de Cataluña y Ardèche (Francia). En *Geographicalia*, 49, 99-110.
- ClosinGap (2019). *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. ClosinGap.
- ClosinGap (2022). *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural*. ClosinGap.
- Comisión Europea (2020). *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al comité Económico y Social Europeo y al Consejo de la Regiones sobre los efectos del cambio demográfico*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0241>
- Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León (2004): *Las mujeres en el medio rural de Castilla y León*. Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León.
- Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León (2007): *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*. Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León.
- Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León (2011): *Evolución de la inserción laboral de las mujeres en Castilla y León*. Consejo Económico y Social Comunidad de Castilla y León.
- Consejo Económico y Social de España (2021). *Medio rural vivo y sostenible*. Consejo Económico y Social de España.



- Consejo Económico y Social de España (2022). *Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro*. Consejo Económico y Social de España.
- COTEC & SEGITTUR (2023a). *Empleos de futuro para ciudades y destinos turísticos inteligentes*. COTEC & SEGITTUR.
- COTEC (2023b). *VI Encuesta de percepción social de la innovación en España*. COTEC & SIGMADOS.
- Couso Losada, A. (2022). *Las posibilidades del teletrabajo para dinamizar las España despoblada. Caso de estudio: proyecto "Teletrabajar en Cinco Villas" (Comunidad Autónoma de Aragón)*. Universidad de Zaragoza & Diputación de Zaragoza.
- De la Rica, S., Gorjón, L. y Vega, A. (2022). *Empleos y competencias del futuro*. COTEC.
- Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2009). *Buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad*. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.
- El Hueco (2021). *Ruralizar las leyes. Una cuestión de justicia. 71 propuestas para conseguir una legislación más justa para el medio rural*. Rural Proofing.
- Facultad de CC. Económicas y Empresariales de la Universidad de Navarra (2021). *Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España*. Universidad de Navarra.
- Fotocasa Research (2022): *Análisis sobre la España Vacía. Un 15% de españoles tiene previsto ir a vivir a una zona rural en los próximos meses*. Fotocasa. <https://research.fotocasa.es/analisis-sobre-la-espana-vaciada/>
- Fresno the right link (2023): *Rural Care. Informe final de Evaluación*. Gerencia de Servicios Sociales. Junta de Castilla y León.
- Fundación Biodiversidad (2010). *Informe Empleo verde en una economía sostenible*. Fundación Biodiversidad.
- Fundación España Habitar (2023). *Barómetro España Interior. Castilla y León*. Fundación España Habitar.
- Fundación Santa María la Real (2019). *+ 45 Empleabilidad y el riesgo de exclusión social de las personas desempleadas mayores de 45 años*. Fundación Santa María la Real.
- Fundación Santa María la Real (2020). *Evaluación del programa "Mujer Talento Visible 50 +" Informe de resultados*. Fundación Santa María la Real.
- Fundación Telefónica (2022). *Sociedad Digital en España 2022*. Fundación Telefónica.
- García Sanz, B. (2004). *La mujer rural en los procesos de desarrollo de los pueblos*. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 55, 107-120.
- García Monteagudo, D (2015). *La percepción social del medio rural: un análisis para su aplicación en el aula*. En de la Riva, J., Ibarra, P., Montorio, R., Rodrigues, M. (Eds.) *Análisis espacial y representación geográfica: innovación y aplicación* (pp. 1385-1394). Universidad de Zaragoza – AGE.

- Gobierno de Aragón (Coord.) (2017). *Combatir con éxito la despoblación mediante un nuevo modelo de desarrollo territorial. La experiencia de Highlands and Islands Enterprise*. Gobierno de Aragón. <http://sspa-network.eu/wp-content/uploads/HIE-SSPA-Informe-completo.pdf>
- Gobierno de España (2021): *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Gobierno de España. [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan\\_Recuperacion\\_Transformacion\\_Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf)
- González Gómez, S. (2022). Nichos de mercado y yacimientos de empleo para la población más joven en el ámbito rural español: Marco teórico a través del análisis bibliométrico. En Subdirección General de Dinamización del Medio Rural. *Nichos de negocio y yacimientos de empleo para los jóvenes del medio rural* (pp.12-35). Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Gordo Gómez, P. (2011). Sector agroalimentario. En M.J. Fernández Arufe, O. Ogando Canabal y J.J. Juste Carrión (Eds). *La economía de la provincia de Valladolid*. (pp.469-494). Fundación Cajamar.
- Gutiérrez, E., Moral-Benito, E. & Ramos, R. (2020). *Tendencias recientes de la población en las áreas rurales y urbanas de España*. Banco de España.
- InfoJobs (2022, 14 de septiembre). InfoJobs registrará este 2022 una cifra récord de ofertas con teletrabajo, a pesar de la caída generalizada de este modelo. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/infojobs-registrara-este-2022-una-cifra-record-de-ofertas-con-teletrabajo-a-pesar-de-la-caida-generalizada-de-este-modelo>
- InfoJobs-Esade (2023). *Estado del mercado laboral en España*. InfoJobs.
- Izaguirre Vizcaya, M., Ruiz Cubero, M., Muñoz García, R., Aguirre Sánchez-Beato & Arenal Pérez, C. (2016). *Mujeres Emprendedoras y TIC*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Boletín Oficial del Estado núm. 280 de 3 de abril de 1985, pp. 8945 a 8964. <https://www.boe.es/eli/es/l/1985/04/02/7/con>
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. Boletín Oficial del Estado núm. 299 de 14 de diciembre de 2007, pp. 51339 a 51349. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/13/45/con>
- Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León. Boletín Oficial de Estado núm. 189 de 1 de octubre de 2013, pp. 87621 a 87662. <https://www.boe.es/eli/es-cl/l/2013/09/27/7>



- Ley 9/2014, de 27 de noviembre, por la que se declaran las áreas funcionales estables de Castilla y León y se modifica la Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León. Boletín Oficial del Estado núm. 308 de 22 de diciembre de 2014, pp 104198 a 104209. <https://www.boe.es/eli/es-cl/l/2014/11/27/9>
- Malgesini, G., Jiménez, N., Sánchez, S. & Urbano, C. (2022). *Brecha digital, rural y de género*. European Anti-Poverty Network en España (EAPN España).
- Mateos Sillero, S. & Gómez Hernández, C. (2019). *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*. Ministerio de Economía y Empresa.
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (2013). *Medio Rural: trabajando en femenino*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (s.f.). *Estrategia de desarrollo sostenible 2030. Un proyecto de país para hacer realidad la Agenda 2030*. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/eds-cast-acce.pdf>
- Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (2011a). *Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural*. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.
- Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (2011b). *Oportunidades para la creación de empleo en el medio rural*. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (2022). *Áreas Urbanas de España*. Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- Molinero Hernando, F. El espacio rural de España: evolución, delimitación y clasificación. *Cuadernos Geográficos* 58 (3), 19-56. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/cuadgeo/article/view/8643>
- OCDE (2020). *Bienestar rural: Geografía de oportunidades. Aspectos destacados de la política*. OCDE.
- OEE (2022): *Emprendedoras rurales en España. Análisis con datos GEM 2021-2022*. Observatorio del Emprendimiento de España.
- Organización Internacional del Trabajo & Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Organización Internacional del Trabajo.
- Osuna Rodríguez, M. & Rodríguez García, L (Eds.) (2015). *Mujeres, turismo rural y brecha salarial de género. Una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización*. Universidad de Córdoba.
- Pazos, A. P., & Miranda Suárez, M. J. (2022). Tecnologías de representación de las ruralidades queer en el cine: Un conflicto hermenéutico. *Azafea: Revista De Filosofía*, 24, 139-162. <https://doi.org/10.14201/azafea202224139162>



- PlanRadar (2022). *La oficina del futuro*. PlanRadar.
- Red Española de Desarrollo Rural (2018). *Analizando el medio rural en clave positiva*. Red Española de Desarrollo Rural.
- Red Española de Desarrollo Rural (2021). *Estudio Mujer Rural. El futuro se escribe en femenino II*. Red Española de Desarrollo Rural.
- Resolución de 11 de agosto de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el tercer trimestre de 2023. Boletín Oficial del Estado núm. 194 de 15 de agosto de 2023, pp 119284 a 119286. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-18467](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-18467)
- Rodríguez Manchado, M. (2023). *Se buscan trabajadores para el sector del metal en Valladolid/Entrevistada por Hoy por Hoy Valladolid*. Radio Valladolid – Cadena Ser). <https://cadenaser.com/castillayleon/2023/02/16/se-buscan-trabajadores-para-el-sector-del-metal-en-valladolid-radio-valladolid/>
- Rubio Gil, M.A. (2022). Factores estructurales y dinámicas generadoras de nichos de negocio y yacimientos de empleo juvenil en el medio rural en España. En Subdirección General de Dinamización del Medio Rural. *Nichos de negocio y yacimientos de empleo para los jóvenes del medio rural* (pp.76-117). Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
- Sabaté Martínez, A. (2003). Mujeres y desarrollo rural: la conciliación de tiempos de vida y de trabajo. *Serie Geográfica*, 11, 141-162.
- Sabaté Martínez, A. (2018). ¿Qué significa ser mujer en zonas rurales? *Boletín Ecos*, 42, 1-7.
- Sáez Soro, E., Querol, V. y López A. (2007). El teletrabajo, una alternativa para el mundo rural. *Salud y drogas*, vol. 7 núm. 1, pp. 153-158.
- Sampedro Gallego, R. (2008). Conciliación de la vida familiar y laboral en el medio rural: género, trabajo invisible e “idilio rural”. En Maya Frades, V. (Ed). *Mujeres rurales. Estudios multidisciplinares de género* (pp. 83-91). Universidad de Salamanca.
- Sáinz, M., Arroyo, L. & Castaño, C. (2020). *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Sánchez, S. (2023, 30 de mayo): El contact center como generador de empleo en entornos rurales. CB Blog. <https://cxblog.com/es/el-contact-center-como-generador-de-empleo-en-entornos-rurales/>
- Sanz, J. (2019). *Cambios en los modelos urbanos y evolución del área metropolitana de Valladolid (1998-2011)* (Trabajo fin de grado). Universidad de Valladolid, Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/39662>
- Seco González, J. (2020). La paradoja de la pandemia del COVID 19 para el medio rural. *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*, 32, 35-58.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2015). *Formación profesional para el empleo. Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

- Servicio Público de Empleo Estatal (2021). *Los perfiles de la oferta de empleo 2021*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2022a). *Informe de prospección y detección de necesidades formativas*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2022b). *Estudio prospectivo de los servicios avanzados a las empresas en España*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2023a). *2023 Informe del Mercado de Trabajo de Valladolid. Datos 2022*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2023b). *2023 Informe del Mercado de Trabajo de Mujeres, mayores de 45 años, jóvenes menores de 30 años, extranjeros y personas con discapacidad. Valladolid.2023*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2023c). *2023 Tendencias del Mercado de Trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Sevilla, J (2021). *Brecha entre el mundo rural y el mundo urbano*. Fundación La Caixa.
- Tarín Quirós, C. & Villa García, J.P. (2020). *Las mujeres en la economía digital española. Trayectorias inspiradoras*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad.
- UPTA (2020). *Guía de emprendimiento en el ámbito rural*. UPTA.
- Vázquez Vicente G. (2022). Yacimientos de empleo y nichos de mercado para el emprendimiento: Estudio econométrico y de las tendencias del mercado de trabajo de la juventud rural de España. En Subdirección General de Dinamización del Medio Rural. *Nichos de negocio y yacimientos de empleo para los jóvenes del medio rural* (pp.36-75). Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- VITARTIS (2022, 14 junio): Creación de un ecosistema de talento en la industria agroalimentaria de Castilla y León: ECOTALENTIA. VITARTIS. <https://www.vitartis.es/news/talento-industria-alimentaria-de-castilla-y-leon-ecotalentia/>



## ANEXO I. METODOLOGÍA.

Para el desarrollo de esta investigación se ha llevado a cabo **una exhaustiva y minuciosa metodología**, que ha abarcado todas las áreas de intervención y, al mismo tiempo, ha contado con la participación de agentes intervinientes en el territorio afectado, principalmente en el ámbito de la mujer, el empleo y el emprendimiento. Con ello, se garantiza el compromiso cívico de la investigación, gracias a formulaciones prepositivas y un método abierto y colectivo. Este trabajo **integra y armoniza necesidades y retos comunes del territorio y su sociedad**. He aquí el verdadero potencial y valor añadido de este trabajo de investigación, que también ha contado con la voz de la ciudadanía, de modo que sus conclusiones y propuestas son fruto de la experiencia de sus propios protagonistas, sin perder de vista, eso sí, el rigor científico.

Las fases metodológicas que se han llevado a cabo son:

### 1. Fase documental.

La consulta y procesamiento documental se corresponde a la etapa inicial de la investigación y ha consistido en la identificación, recopilación y tratamiento de los distintos tipos de fuentes vinculadas al estudio realizado.

Como acciones preparatorias a la posterior fase experimental, se ha realizado esta tarea de recogida y tratamiento de documentación, bibliografía y datos estadísticos procedentes de fuentes secundarias. Esto, ha permitido crear un soporte documental, de carácter provincial, a partir de la recopilación de una variada selección de datos, que han permitido la ejecución de la fase experimental y analítica. La recogida de información es una de las cuestiones fundamentales para cualquier estudio de esta naturaleza. Primero se ha **creado una amplia base documental y de datos provinciales**, gracias a la cual se ha conocido la situación real y actual de la mujer en el medio rural de Valladolid y el papel que ésta desempeña dentro de las estructuras laborales y empresariales, así como su grado de afección por el desempleo.



## A.- Fuentes bibliográficas.

La bibliografía es una de las fuentes indirectas más importantes, pues aporta un volumen de información muy grande, fruto de la producción científica de otros investigadores y analistas. Gracias a ella, se han recopilado actuaciones y análisis llevados a cabo en el ámbito de la mujer, el medio rural y el empleo e investigaciones centradas en la zona objeto de estudio. En fases posteriores, estas informaciones, se han ampliado y mejorado gracias a técnicas experimentales que nos han suministrado parámetros e indicadores mucho más adaptados a nuestras necesidades. Son varios los tipos de fuentes que se han identificado y para ello se han empleado herramientas digitales y catálogos electrónicos de consulta de bibliografía, entre los que podemos destacar:

- Catálogo de Bibliotecas Públicas.
- Rebeca: Red de Registro Bibliográficos.
- Catálogo de la Biblioteca Nacional de España.
- Dialnet: Portal de difusión de la producción científica hispana de la Universidad de la Rioja.
- Digital CSIC.
- Buscadores genéricos de internet.

Además, se han empleado otros procedimientos tradicionales como:

- Revisión bibliográfica de las fuentes documentales identificadas.
- Revisión de índices de revistas, actas de congresos...

## B.- Fuentes Estadísticas.

Las fuentes estadísticas nos han proporcionado datos que han servido para fijar el punto de partida de las condiciones socioeconómicas del medio rural vallisoletano y el papel que desempeña la mujer en la vida económica del mismo. Gracias a ellas, se ha contado con la suficiente información, la cual ha permitido hacer un sólido diagnóstico de cada una de las áreas de intervención definidas y la posterior formulación de acciones y propuestas, que mitiguen los problemas estructurales y coyunturales identificados. Para ello debemos conocer los puntos de partida y de llegada, gracias a variables e indicadores estadísticos homogéneos para cada uno de los diferentes ámbitos de investigación establecidos. Para ello, se han empleado aquellas estadísticas oficiales, lo que garantiza que los datos sean veraces y actuales y las conclusiones

resultantes y su interpretación alcancen la excelencia. Las principales fuentes estadísticas empleadas han sido:

- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Servicio Estatal Público de Empleo.
- Almacén de Datos Multidimensional (SIE) de la Junta de Castilla y León.

Para el tratamiento y agrupación de los datos estadísticos se ha empleado una segmentación de municipios rurales, desarrollado en el epígrafe 1 de esta investigación.

Se puede acceder al entregable “Base de datos” a través del siguiente enlace:  
<https://goo.su/PBwmt>

En cuanto a las bases estadísticas referentes al medio rural, manifestar las dificultades encontradas ante la inexistencia de datos estadísticos a escala municipal y desagregados por género, lo que no ha permitido hacer un análisis más exhaustivo de muchas variables.

## 2. Fase Experimental y Analítica.

### A. Entrevistas.

Para enriquecer la información obtenida de las fuentes documentales, bibliográficas y estadísticas, se han llevado a cabo entrevistas con diferentes especialistas y agentes sociales del medio rural vallisoletano, especialmente con aquellos que trabajan con el colectivo femenino. Se trata de profundizar y ahondar mucho más en la realidad y en la problemática laboral de la mujer en el medio rural, ampliando la información obtenida en la fase documental y abriendo, a la vez, nuevas líneas de investigación y alternativas, ya que, principalmente han proporcionado información cualitativa. El formato de entrevista empleado ha sido el semiestructurado, desarrollado bajo un esquema que ha guiado la conversación, de modo que el entrevistado ha podido expresarse con mayor libertad al no estar los contenidos hermetizados.

El guion seguido, dependiendo del perfil de la persona entrevistada, ha sido:

#### Encuesta a nuevas pobladoras rurales .

- 1º. Nombre y apellidos.
- 2º. ¿Quieres permanecer en el anonimato?
- 3º. Edad.
- 4º. ¿Cuál es tu trabajo y ocupación laboral?
- 5º. ¿Cuál es tu situación familiar?
- 6º. ¿Dónde resides?
- 7º. ¿Cuánto tiempo llevas viviendo en este pueblo de la provincia de Valladolid?
- 8º. ¿De dónde provienes?
- 9º. ¿Por qué te afincaste en este municipio?, ¿cuáles son las causas?
- 10º. ¿Cómo fue la adaptación en el pueblo?
- 11º. ¿Recibiste algún apoyo?
- 12º. ¿Qué es lo más positivo de vivir en un pueblo?
- 13º. ¿Cómo fue el proceso de búsqueda de vivienda?
- 14º. ¿Cuáles son las principales necesidades que tienes en el pueblo y que no se ven cubiertas?
- 15º. ¿Qué servicios públicos no tienes cubiertos y echas de menos?
- 16º. ¿El acceso a la sanidad ha sido un problema?
- 17º. ¿Qué servicios privados no tienes cubiertos y echas de menos?
- 18º. ¿Ha sido la conexión a Internet un limitante para ti?
- 19º. ¿Qué oportunidades de empleo/emprendimiento ves en el medio rural de Valladolid?
- 20º. ¿Es más fácil conciliar en el medio rural?
- 21º. ¿Seguirás viviendo en el medio rural de Valladolid?

Se han realizado entrevistas a 13 nuevas pobladoras de la provincia de Valladolid.



## Encuesta a profesionales que trabajan en proyectos territoriales y de género.

- 1º. Nombre y apellidos.
- 2º. ¿Quieres permanecer en el anonimato?
- 3º. ¿Cuál es tu puesto / desempeño en el ámbito de estudio?
- 4º. En qué consiste el proyecto en el que trabajas.
- 5º. Qué repercusiones tiene sobre el territorio / el empleo / la igualdad / la mejora de calidad de vida...
- 6º. ¿Qué problemas tienen las mujeres en el medio rural?
- 7º. Situación de las políticas de igualdad.
- 8º. ¿Cómo ves la discriminación positiva en las políticas y las actuaciones/proyectos?
- 9º. ¿Qué dificultades tiene la mujer para su acceso al mercado laboral en el medio rural?
- 10º. ¿Qué medidas activarías en el área laboral / formación?
- 11º. ¿Cuál es la situación de la corresponsabilidad en el medio rural?
- 12º. Estado de la conciliación laboral. Dificultades.
- 13º. Oportunidades laborales / emprendimiento en el medio rural de Valladolid.
- 14º. Qué medidas/ideas aportarías en este ámbito.

Se han realizado entrevistas a:

- Silvia Martín Escudero – Agente de igualdad y Agente de desarrollo local y empleo en la Mancomunidad Campo de Peñafiel.
- Jorge Rubio de la Cruz – Responsable del proyecto “A gusto en casa” en la provincia de Zamora. Fundación Intras.
- Concha (nombre ficticio) – Educadora social de colectivos vulnerables.
- Inés Vázquez Ríos – CEO de Adalab.
- Óscar Dignoes López Quiroga – Director de nuevos territorios del Proyecto Arraigo.
- Sonia Magdaleno – Técnica del Proyecto Pasos de acogida internacional de la Asociación Progestión.
- Celia Bartolomé – Técnica del Proyecto Pasos de acogida internacional de la Asociación Progestión.
- Jorge Lázaro - – Técnico del Proyecto Pasos de acogida internacional de la Asociación Progestión.
- Ana Gómez – Técnica de Igualdad en la Asociación Progestión.

- Eva Sánchez – Técnica de igualdad en la Asociación Progestión.
- Asociación vallisoletana de empresarios de la madera.

Esta fuente de información primaria ha sido de suma importancia, pues se ha profundizado mucho más en la materia y ha permitido:

- Diagnosticar los problemas y las potencialidades en el medio rural de la provincia de Valladolid.
- Adquirir conocimiento necesario para la definición de las oportunidades y las vías de actuación más convenientes.
- Identificar nuevos mecanismos de intervención.
- Acabar con determinados estereotipos y paradigmas sobre el medio rural.

## B. Diagnóstico.

Un diagnóstico territorial tiene como objetivo primordial la determinación de las características de la realidad existente y la fijación de los puntos fuertes y débiles a partir de los cuales definir las líneas maestras sobre las que hay que actuar. En base a los elementos de información que se han reunido, en las etapas anteriores, se ha llevado a cabo un análisis que ha puesto de relieve las principales dinámicas económicas y de integración laboral femenina en el medio rural de la provincia de Valladolid. Los principales puntos que se han desarrollado han sido los siguientes:

- Modelo territorial del medio rural vallisoletano y su caracterización.
- Capacidades del capital humano femenino vs masculino, problemas estructurales en el empleo y cualificación.
- Las demandas y las necesidades de las mujeres en el medio rural de cara a su integración en los circuitos de trabajo.
- Conciliación laboral y familiar. Corresponsabilidad.
- Recursos locales para la creación de empleo y empresas en el medio rural.
- Tendencias del mercado que abren nuevos horizontes, oportunidades y nichos de empleo y emprendimiento.



- Elementos desencadenantes que hay que activar para la mejora integral del contexto laboral femenino.
- Carencias de formación y cualificación.
- Fortalezas territoriales y demandas de las nuevas pobladoras para asentarse en el medio rural de la provincia de Valladolid.

Esta ha sido la actividad más laboriosa y que más tiempo ha consumido durante la investigación, dada su amplitud de contenidos y el carácter de los mecanismos empleados. Para una correcta ejecución de este diagnóstico, se ha aplicado la **Teoría General de los Sistemas** a partir de la cual se crea un modelo consistente en un conjunto de elementos en interacción entre sí y su entorno, distinguibles por una serie de atributos variables. En el territorio se interrelacionan diferentes elementos como el capital humano, la economía, la sociedad, la gobernanza... Una analítica minuciosa de todos y cada uno de ellos y sus interrelaciones, ha sido una de las principales herramientas para la correcta y completa diagnosis.

Finalizado el diagnóstico, se ha realizado un **Diagnóstico Integrado**, un documento de síntesis en el que se esquematiza lo fundamental de lo ya presentado, de manera que sea más rápido de leer, entender e interpretar. Para ello se ha utilizado una ficha **DAFO (Debilidades – Amenazas – Fortalezas - Oportunidades)**, en la que se sintetiza el análisis, que ha servido de apoyo para la definición de la estrategia resultante.

### C. Identificación de Oportunidades

Para poder dar cumplimiento a los objetivos finales de la investigación, en base a las conclusiones y las estructuras analizadas en profundidad durante el diagnóstico, se han definido cinco amplios yacimientos de empleo y autoempleo, en base a las potencialidades del territorio, las necesidades de las empresas y las tendencias del mercado. Gracias a este proceso, se ha obtenido un mapa ocupacional en torno a diferentes ámbitos económicos y laborales con posibilidades reales de integración de las mujeres en los circuitos productivos del medio rural de la provincia de Valladolid.

Los resultados obtenidos en esta identificación de oportunidades se confieren como una herramienta de apoyo tanto para los profesionales que trabajan en la orientación laboral, la



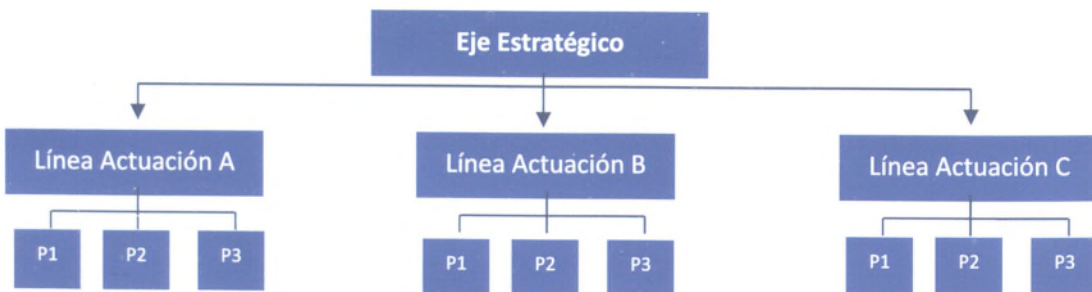
formación y el autoempleo, como para los gestores públicos. El resultado ha sido la definición de sendos catálogos de:

- Nichos de empleo y autoempleo en el medio rural de la provincia de Valladolid.
- Especialidades formativas para cubrir las ocupaciones definidas en el catálogo de nichos de empleo y autoempleo en el medio rural de la provincia de Valladolid.

#### D. Estrategia y líneas de acción.

Conocidas a fondo todas las características y los problemas a los que se enfrenta la mujer en el medio rural de la provincia de Valladolid y definido el mapa ocupacional de oportunidades laborales, se han perfilado las líneas maestras de una estrategia integral de empleo y emprendimiento, desde una perspectiva de género. La estrategia de acción es un instrumento de ordenación, planificación y gestión de desarrollo socioeconómico, que se materializa como la palanca de progreso y crecimiento y el marco de referencia de las actuaciones y medidas a poner en marcha, para el cumplimiento de los objetivos definidos.

Esta estrategia se conjuga como un conjunto de acciones transversales y sectoriales concretas, articuladas y ordenadas, que siguen un esquema jerarquizado en ejes estratégicos y líneas de actuación, que persiguen la consecución de unos objetivos específicos. Por su carácter meramente práctico, es necesario estructurar las acciones de una forma jerarquizada y ordenada. Lo primero que se ha hecho, es definir grandes ejes estratégicos, de los que emanan líneas estratégicas o de actuación (subejes) donde se alojan los proyectos, que se presentan como el escalafón más básico y de menor rango. En esta investigación, se hace una propuesta hasta el segundo nivel, el de línea de actuación.













**DIPUTACIÓN  
DE VALLADOLID**

DL 93676