

MEMORIA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

Análisis de la situación de la mujer en el sector platanero canario.

Analysis of the situation of women in the canarian banana sector.

Autores: González Martín, Joel y Delgado Torres, Marta

Tutorizado por: Lorenzo Alegría, Rosa María

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Facultad de Economía, Empresa y Turismo

Curso Académico 2021/2022

Convocatoria de Julio

San Cristóbal de La Laguna, a 07 Julio de 2022

Resumen

El mercado laboral del medio rural español se ha caracterizado a lo largo del tiempo por las desigualdades de género. Los datos más recientes para España de ocupados en el sector agrícola con sólo un 24% de mujeres, así como únicamente un 25% de mujeres titulares de explotaciones agrícolas confirman que esta desigualdad de género se mantiene aún. Los datos para Canarias no son diferentes, a pesar de los intentos de determinados organismos públicos en aras de conseguir la igualdad de género en este sector, tradicionalmente masculinizado.

Los estudios con perspectiva de género en el sector agrícola para Canarias son muy escasos, es por ello que el objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es analizar la situación de la mujer, concretamente, en el sector platanero canario. Para ello, se ha realizado un trabajo de campo, con una muestra de tres entidades pertenecientes a COPLACA. A partir de los datos obtenidos, se propone un indicador de desigualdad de género compuesto a su vez por cinco subindicadores que intentan medir la desigualdad de género en diferentes ámbitos. Los resultados muestran que, si bien en algún ámbito se ha avanzado en la igualdad de género, en la actualidad todavía existen indicadores que muestran desigualdad de género en el sector platanero canario.

Palabras clave: Desigualdades, indicadores, entidades y sector platanero

Abstract

Spanish rustic work market has been characterized for its gender inequalities. The most recent Spanish data for agricultural sector shows only a 24% of women, as only 25% of the farm owners confirm these gender inequalities are kept to this day. Data for the Canary Islands are not different, even though public administration has attempted to achieve gender equality in this traditionally masculine sector.

There is a lack of gender perspective studies on the agricultural sector in the Canary Islands, which is the reason for this final degree project's objective, analyzing women's situation, specifically on the Canarian banana industry. To that end, a field research has been conducted, with a sample size of 3 COPLACA cooperatives. Based on obtained data, a composite gender inequality indicator is proposed, composed in itself by five sub indicators which attempt to measure gender inequality on different areas. The results show that even though in some regards gender equality has improved over the past years, there are still indicators that show that there's still work to do to achieve full equality.

Keywords: Inequalities, indicators, cooperatives and the banana sector

ÍNDICE DE CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

1. Introducción	6
2. Revisión bibliográfica	8
2.1. Antecedentes de la dimensión del papel de la mujer a nivel global	9
2.2. Antecedentes de la dimensión del papel de la mujer a nivel nacional	10
2.3. Antecedentes de la dimensión del papel de la mujer a nivel insular	11
3. Datos sobre desigualdad de género en el sector agrícola	13
4. Sobre el sector agrícola canario, COPLACA.	19
5. Un análisis del papel de la mujer en el sector platanero en Tenerife	22
5.1. Subindicador de dimensión de la mujer en el sector platanero	23
5.2. Subindicador de brecha salarial	26
5.3. Subindicador de tipo de contratación	29
5.4. Subindicador de formación	30
6. Conclusiones	35
7. Referencias bibliográficas	36

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Gráfico 1: Ocupados por sexo y rama de actividad en España. Porcentaje del total de cada sexo. Año 2022 Trimestre 1. Miles de personas	13
Tabla 1: Activos, ocupados y parados en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en España por sexo. Año 2021. Miles de personas	14
Gráfico 2: Titulares jefes de explotación por sexo. Total Nacional España. Año 2020	15
Gráfico 3: Titulares jefes de explotación por sexo. Canarias. Año 2020	15
Gráfico 4: Jefes de explotaciones que no son titulares por sexo. España. Año 2020	15
Gráfico 5: Jefes de explotación que no son titulares por sexo. Canarias. Año 2020	16
Tabla 2: Asalariados con contrato temporal e indefinidos en el sector agrícola por sexo. España, 2008-2021 (Trimestres 1). Miles de personas.	17
Tabla 3: Ocupados por tipo de jornada en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca por sexo. España, 2021. Miles de personas.	18
Tabla 4: Porcentaje medio de trabajadores por área de trabajo en las entidades CASMI, FAST y COISBA, según sexo. Año 2022.	22
Tabla 5: Desviación entre hombres y mujeres según cada área de trabajo. Año 2022.	24
Tabla 6: Salarios mensuales por puestos en el sector agrícola platanero canario. Año 2016. ..	26
Tabla 7: Salarios medios por puestos de trabajo en las 3 entidades analizadas. Año 2022. .	27
Tabla 8: Número de trabajadores por tipo de contrato y sexo, para las 3 entidades. Año 2022.	28

Tabla 9: Histórico de asistentes al Plan Insular de Formación Agraria. Año 2009-2020.	29
Tabla 10: Porcentaje de jefes/as de las explotaciones en Canarias por sexo e isla. Año 2020. ...	30
Gráfico 7: Ayudas prestadas a los productores de plátanos de Canarias por tipo de beneficiario. Año 2021-2022	32
Tabla 11: Cifras de referencias aprobadas para la producción de plátanos por sexo y por intervalos de nº de kilos. Año 2021-2022.	32
Tabla 12: Resumen de subindicadores.	33

1. Introducción

La desigualdad de género es un tema que ha sido y sigue siendo de actualidad, se ha dado a lo largo de la historia y a pesar de que la sociedad actual ha avanzado en la consecución de la igualdad, no se han podido erradicar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres a pesar de constituir la mitad de la población mundial.

Las mujeres son más vulnerables a la pobreza, poseen menos recursos y tienen menos poder de decisión que los hombres (ONU Mujeres, 2015). Una de cada tres mujeres sufre violencia en algún momento de su vida. (ONU Mujeres, 2016). La situación de las mujeres es peor cuando a su identidad de género se le suman otras condiciones de desigualdad de poder social y económico, o de discriminación por cuestión de raza o clase, por ejemplo. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, en el año 2015 el Secretario General de las Naciones Unidas reconoció que las mujeres y las niñas siguen enfrentándose hoy a las mismas barreras y limitaciones que hace 20 años. (ONU Mujeres, 2016)

Como afirma la ONU (2020), concretamente ONU-Mujeres, la igualdad de género no es sólo un derecho humano básico, sino que su logro tiene consecuencias socioeconómicas. El empoderamiento de las mujeres impulsa economías prósperas, estimulando la productividad y el crecimiento. Sin embargo, las desigualdades de género siguen estando profundamente arraigadas en todas las sociedades. Están insuficientemente representadas en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas. Afirmaciones donde coinciden otras entidades como la UNESCO (2021) o como afirma en el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD (2020), la desigualdad de género es un factor que obstaculiza el desarrollo humano; por ejemplo, los países con altos niveles de desigualdad entre mujeres y hombres también se caracterizan por tener bajos índices de desarrollo humano. Es decir, cuanto más alto es el nivel de igualdad de género mayor es el PIB. UNESCO (2021)

A pesar de que la mejora de la situación de la mujer beneficia al conjunto del país, por el momento, las mujeres están excluidas de prácticamente todos los índices de la economía actual, y su representación abunda en los empleos peor remunerados, informales y sin seguridad laboral de ningún tipo, como también afirma ONU-Mujeres (2016). En 155 países todavía hay al menos una ley que priva a las mujeres de oportunidades económicas. (Banco Mundial, 2016).

A pesar de que, en muchos países, sí ha habido un avance hacia la igualdad de género en la educación, esto no se ha traducido en una mejoría de las oportunidades de empleo y, de continuar al ritmo actual, harán falta 118 años para alcanzar la igualdad económica entre los hombres y las mujeres. (Foro Económico Mundial, 2015). La tasa de empleo actual de las mujeres es en casi todos los casos menor que la de los hombres. Si bien hay diferencias entre distintas regiones del mundo, sólo la mitad de las mujeres forman parte del mercado laboral, frente a las tres cuartas partes de los hombres, suponiendo una diferencia aún mayor, en países en vía de desarrollo (ONU-Mujeres, 2017).

Allí donde las mujeres participan en el mercado de trabajo formal, de igual manera que ocurre con el informal, ganan menos que los hombres. La brecha salarial mundial es del 24%, y en casi todos los países, los salarios de las mujeres representan entre un 70% y un 90% del salario de los hombres. (ONU-Mujeres, 2017). Esto se debe a diversos factores, en algunos casos existe una discriminación abierta, donde las mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres por realizar un mismo trabajo o aportar un mismo valor; pero en otras ocasiones, las mujeres ganan menos porque

ocupan trabajos peor remunerados. Para las mujeres que trabajan a tiempo parcial, la diferencia es aún mayor. (Banco Mundial, 2015).

Las mujeres también siguen haciéndose cargo de la mayor parte del trabajo de cuidados, no siendo remuneradas. Estos trabajos incluyen la cocina, la limpieza, el cuidado de los hijos y de los ancianos o familiares con necesidades. Para muchas mujeres, estas tareas reducen el tiempo disponible para tener un trabajo remunerado, ocio o para disfrutar de un tiempo de descanso. De hecho, el tiempo que dedican las mujeres a los cuidados no remunerados, es uno de los factores que más contribuyen a la brecha salarial. Las normas sociales tradicionales, que conciben al hombre como el responsable del sustento de la familia y a la mujer como cuidadoras del hogar, hacen que incluso, cuando las mujeres aumentan su participación en trabajos remunerados, el trabajo de cuidados siga recayendo sobre ellas. Aunque estos trabajos son esenciales para el bienestar de las familias y las comunidades, no suelen incluirse entre los indicadores de la economía, ni se suelen valorar en la misma medida que se reconoce el trabajo remunerado.

En casi todos los países, la representación de las mujeres en la composición de los Gobiernos es inferior a la de los hombres. En 2015, sólo 11 mujeres ocupaban la jefatura del Estado y diez la del Gobierno en todo el mundo (ONU Mujeres, 2017). Si bien no todas las mujeres en cargos de liderazgo toman decisiones a favor de los derechos de las mujeres, la situación actual hace que la probabilidad de que se avance sobre las prioridades de las mujeres sea muy difícil.

En cuanto a aspectos normativos, en todo el mundo hay una tradición de leyes y costumbres que conllevan discriminación de género. El hecho de que la posición económica, social y legal de las mujeres en muchas comunidades sea diferente a la de los hombres es una barrera fundamental a la igualdad económica de las mujeres, y los avances para modificar esta situación son lentos (Marston, 2016).

En materia normativa, existe, por ejemplo, el Estatuto de la Mujer Agricultora, que nace de la necesidad de hacer frente a la discriminación que sufren las mujeres en este sector, sobre todo en lo relacionado a su reconocimiento profesional y su estimación social, así como, al ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales. (BOE, 2015) Este estatuto quiere igualar las condiciones relacionadas con la titularidad de las explotaciones, que el número de contratación de hombres se equipare al de mujeres, que las decisiones adoptadas por la mujer aumenten gracias a su participación en los órganos de decisión, incidir en el tratamiento tradicional de reparto (gran generador de desigualdades), que la prevención de riesgos también garantice la seguridad de la mujer, ya que siempre se piensa primero en el hombre, y por último, que la igualdad sea efectiva en la puesta en marcha de las medidas pertenecientes al acoso sexual y acoso sexista. (BOE, 2015)

Una ley que sirva de ejemplo y referencia al sector agrícola es la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que "regula esta figura, con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria. Dicha ley prevé, para el caso de que no se constituya la titularidad compartida, una regulación de los derechos económicos generados a favor del cónyuge o persona vinculada por análoga relación de afectividad, frente al titular de la explotación agraria, como contraprestación por su actividad agraria, efectiva y regular en la explotación". (BOE, 2011)

Dentro del sector agrícola, el sector del plátano en Canarias es de enorme relevancia, ya que, en España, aproximadamente el 60% de la cuota de mercado en volumen lo tiene el plátano de Canarias en 2021, y ha mantenido su aportación al 70,1% del total de ingresos obtenidos por la distribución en la venta de plátano y banana, según comentó Martín (2021). Sin embargo, la literatura sobre la importancia de la mujer en este sector es muy escasa. Es por ello, que en este Trabajo de Fin de Grado, se analiza la dimensión de la mujer en el sector agrícola de Canarias, a partir de datos obtenidos de un análisis de campo en la asociación COPLACA, que representa las principales entidades de plátanos de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Hay que añadir, que este TFG se enmarca en el proyecto de aprendizaje por servicio en la elaboración de trabajos de fin de grado y de fin de máster, a petición de COPLACA, que ha solicitado nuestra ayuda para descubrir información acerca de la mujer en el sector platanero en Canarias.

2. Revisión bibliográfica

En esta sección, se realiza una revisión de la literatura académica sobre la importancia de la mujer en el sector agrícola y sobre la desigualdad de género ampliamente documentada en este sector.

El Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial han reconocido que los niveles de desigualdad económica extrema son malos para el crecimiento económico, la lucha contra la pobreza y la cohesión social. El FMI también ha demostrado que los países con una desigualdad de ingresos alta tienden a presentar también una elevada desigualdad de género. (Gonzales, 2015)

La evidencia disponible muestra, como mencionamos en la introducción, que una participación más equitativa de las mujeres en la economía contribuiría a un mayor crecimiento económico mundial y al fortalecimiento económico de las mujeres junto con sus derechos, así como para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios. Actualmente, la mitad de la población activa está compuesta por mujeres, y sin embargo tan sólo generan el 37% del PIB mundial, estimando que si cada país disminuyera o erradicara la brecha de género en su economía, el PIB mundial podría aumentar en 12 billones de dólares para el año 2025. (McKinsey & Company, 2015).

Uno de los grandes retos de las sociedades occidentales del siglo XXI es la igualdad laboral de género y parece que tendríamos algo que aprender de algunas economías menos pudientes, por lo menos, con respecto al emprendimiento femenino. Un estudio con datos de 49 países de la organización británica Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2020) afirma que las mujeres emprenden más en economías menos desarrolladas que en las sociedades occidentales.

A la vez, la citada investigación (GEM, 2020) demostró que muchos estados con economías desarrolladas, como por ejemplo España, Francia, Japón y Alemania, cuentan con tasas muy bajas de mujeres empresarias, todos ellos con proporciones inferiores al 10%.

Concretamente en la agricultura, según el estudio del Instituto Internacional de Desarrollo Sostenible (2017) se afirma que las mujeres y los hombres no se han beneficiado por igual del aumento del comercio de productos agrícolas y del incremento de inversión extranjera en la agricultura. Dicho estudio concreta cinco dimensiones que pueden medir la igualdad de género: (i) derecho a la tierra (las

mujeres son menos propensas a sostener derechos legales sobre la tierra y, cuando lo hacen suelen ser parcelas relativamente más pequeñas), (ii) acceso a recursos productivos (la discriminación de género en los mercados de crédito hace que sea más difícil para las agricultoras adquirir financiación. Enfrentando a barreras que les impide beneficiarse equitativamente de las nuevas innovaciones), (iii) trabajo no remunerado (la carga de trabajo de las mujeres en el hogar puede mejorarse con iniciativas de desarrollo social, pero desgraciadamente sus necesidades rara vez son tenidas en cuenta por los inversores, lo que a menudo se traduce en trabajo no remunerado), (iv) el empleo (los proyectos de inversión han tendido a reproducir las divisiones de género del trabajo que relegan a las mujeres a empleos temporales, y precarios) y (v) la toma de decisiones (los proyectos de inversión rara vez han mejorado la escasa representación de las mujeres en las entidades de productores o en los grupos de trabajadores, incluso en los órganos internos de toma de decisiones y de resolución de conflictos, que siguen siendo los hombres quienes toman decisiones internas y de resolución de conflictos).

Las situaciones de desigualdad descritas se han acentuado en el año 2020, marcando la crisis vivida por la pandemia del COVID-19 un cambio total para la agricultura, la economía y la sociedad en general. Entre los efectos negativos que ha tenido esta pandemia, las desigualdades y brechas de género no han sido la excepción. (IICA, 2020)

2.1. Antecedentes de la dimensión del papel de la mujer a nivel global

En el *ámbito internacional*, generalmente el sector agrario se caracteriza por la desigualdad tanto de clases como de género, explicado porque el 75% de las personas pobres del mundo viven en áreas rurales, la mayoría mujeres, participando en actividades agrícolas generalmente debido a la baja necesidad de formación en dicha área. Actualmente, la agricultura es fundamental en todo el mundo para el crecimiento económico, suponiendo la única alternativa a la pobreza en muchos países, sin embargo, el trabajo de las mujeres en la agricultura está siendo infravalorado o incluso descuidado, en comparación con el de los hombres. La literatura agrícola generalmente tiende a aceptar las normas culturales y los roles de género en lugar de cuestionar su presencia o intentar examinarlos. (Druzca y Peveri, 2018).

El sesgo de género se manifiesta de varias formas, no solamente existe la desigualdad de género en las leyes consuetudinarias (FAO, 2002), sino que también (hasta hace poco dejando de estar vigente en 1975) las mujeres casadas eran legalmente menores de edad, según el Código Civil Español de 1889, es decir, la realidad es que las mujeres no podían participar en contratos, conseguir un préstamo, participar en una junta directiva o incluso involucrarse en otras actividades económicas sin autorización de sus esposos. De igual manera, no podían recibir incluso ningún tipo de herencia sin el consentimiento de éstos.

Si bien es cierto que algunos de estos sesgos de género han sido eliminados de las leyes, aún continúan presentes en el diseño y la operación de los servicios y proyectos agrícolas, además de estar sumamente presentes en códigos tradicionales, no escritos, de conducta y resolución de conflictos, lo mismo que en el diseño y la operación de los servicios y los proyectos agrícolas. Como pone en manifiesto la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2002) aparecen casos como los vividos en Uganda donde la ley civil prevé iguales derechos de divorcio, pero las normas tradicionales no escritas prevalecen en la división de la propiedad conyugal por lo cual las mujeres divorciadas no pueden retener el acceso a la tierra. También, en los estados de

la India la mayoría de las hijas no pueden heredar la tierra, a pesar de que legalmente tienen dicho derecho, teniendo que permanecer solteras para conservar el derecho al acceso a la propiedad. En relación con la propiedad, el Banco Mundial (2016) afirma que alrededor del 40% de las economías del mundo cuentan al menos con una restricción legal sobre los derechos de las mujeres a la propiedad, y que en 39 países se permite que los hijos hereden una proporción de bienes mayor que las hijas.

Según el informe anual de ICCA de 2020, durante los diferentes foros con mujeres rurales de las regiones Caribe, Sur, Andina, Norte y Centroamérica, las mujeres líderes colocaron en la discusión los principales impactos de la pandemia por COVID-19 en sus vidas. Siendo por consenso generalizado la agudización de (i) la brecha digital (la necesidad de contar con conexión de internet, por ser esencial en el contexto de la pandemia para múltiples propósitos, siendo difícil su acceso en zonas rurales), (ii) el acceso a mercados (el cierre de fronteras y la paralización parcial de los mercados ha repercutido severamente en las posibilidades de las mujeres rurales de generar ingresos, (iii) disminución de servicios financieros (las mujeres rurales reciben sólo el 10% de los créditos otorgados al sector, por lo que la disminución del financiamiento debido a la pandemia es realmente crítica), (iv) cuidados (la pandemia COVID-19 ha aumentado las horas que dedican a abastecimiento de agua y energía, preparación de alimentos, limpieza, atención de hijos e hijas, y de personas adultas mayores o con discapacidad), (v) violencia de género (el confinamiento por el COVID-19 ha traído consecuencias lamentables en términos de la seguridad de las mujeres rurales, niñas y niños, a lo interno de sus familias, pues sus agresores permanecen muchas más horas en la vivienda), (vi) pérdida de la autonomía (la pandemia por COVID-19 ha significado la pérdida de sus empleos, la contracción de la producción agrícola, la reducción de la demanda por alimentos y servicios rurales, entre otros factores, han reducido sus ingresos, su capacidad de movilización e interacción), (vii) invisibilizarían del aporte de las mujeres a la seguridad alimentaria (prevalecen en muchas comunidades rurales y en instituciones, la definición de las mujeres rurales como “esposas o ayudantes”, esos estereotipos impiden reconocer su papel de trabajadoras, productoras, emprendedoras, etc.) (IICA, 2020).

2.2. Antecedentes de la dimensión del papel de la mujer a nivel nacional

A *nivel nacional*, la situación de la mujer no varía mucho en comparación a la información que se obtiene del entorno internacional. La Confederación Nacional del Trabajo (CNT) hace mención a que las mujeres se encuentran viviendo en un sistema social, donde son discriminadas y obligadas a tener trabajos precarios, de alta rotación y donde hay diferencias de género con respecto a sus compañeros (CNT, 2019). Un ejemplo de ello es el sector agrícola, donde la mujer cobra “un 40% menos que los hombres en las mismas tareas agrícolas durante el 2014¹ (CNT, 2019).

En busca de información acerca de lo comentado en el párrafo anterior sobre los salarios en el sector agrícola entre hombres y mujeres, hemos obtenido a través del AEAT (Agencia Estatal de Administración Tributaria) que en el 2020 había un 30% de asalariadas frente al 70% de asalariados en el sector de la agricultura, ganadería y la pesca, un dato que nos refleja que en este sector de actividad había un mayor número de hombres que de mujeres a nivel Nacional. Esto va unido, a que el salario cobrado por la mujer haya sido un 57% menos en comparación al salario del hombre (AEAT, 2020).

¹ Según datos de la AEAT en cuanto a Mercado de Trabajo y Pensiones en fuentes tributarias de 2014

Otro estudio para destacar, que analiza la situación de la mujer en el sector agrícola en España, es el de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR). Del estudio, se puede destacar que el 30% de las explotaciones de la UE (Unión Europea) estaban gestionadas por mujeres, un porcentaje que engloba incluso los peores casos, donde apenas sólo el 5% de las explotaciones eran gestionadas por ellas. Por otra parte, según FADEMUR (2018), las explotaciones agrarias de mujeres en Europa tenían, de media, una superficie de 6,4 hectáreas, es decir, 8 hectáreas menos que los hombres, que representaban una media de 14,4 hectáreas. De esta forma, eran los hombres los que controlaban gran parte de las explotaciones agrarias, un 61% de la tierra para ser más precisos, frente al 12% que tenía la mujer (FADEMUR, 2018). Por ello, Tereza López, presidenta de la organización, comentó “las mujeres estamos al frente de menos organizaciones agrícolas y estas son más pequeñas, menos rentables y con un menor acceso a la financiación” (López, 2018)

Otro estudio que analiza la situación de la mujer, a nivel nacional es el que expone ClosinGap², cuyo objetivo es analizar el impacto económico que tiene para toda la sociedad que las mujeres no cuenten con las mismas oportunidades (generando un coste de oportunidad de más de 38.500 millones de euros para la economía española). Además, esta plataforma, cuenta con un índice que es un indicador del coste de oportunidad de la desigualdad de género en la economía española, que está compuesto por 5 categorías que están relacionadas entre ellas (educación, conciliación, empleo, digitalización y salud y bienestar) según aclara Merino, (2022).

En este estudio, publicado en febrero de 2022, se señala que la precariedad laboral era elevada en el medio rural, y como datos que lo verifican, se aportó que la tasa de parcialidad de las mujeres rurales se situaba en el 13,9% frente al 5,3% de los hombres rurales. Por otra parte, la tasa de temporalidad era del 60,9% en las mujeres, en comparación al 52% de los hombres rurales en España (CaixaBank 2022). De la misma forma, también se nombró que España ocupaba las últimas posiciones en Europa en cuanto a inclusión del talento femenino. Este trabajo elaborado por ClosinGap (2022), también hace una comparación de otros aspectos diferenciadores entre las mujeres y hombres rurales. Las mujeres rurales dedican aproximadamente, 2 horas y 7 minutos más al día a la atención del hogar y la familia que el hombre.

Como resumen del trabajo, CaixaBank (2022), comenta que las mujeres del medio rural se encontraban en una doble desigualdad, por un lado, la desigualdad asociada al simple hecho de ser mujer, y por otro, la asociada a su entorno de residencia que determina las oportunidades laborales, conectividad física y digital, y el acceso a los servicios.

Como se puede observar en los trabajos anteriores, en los años 2018, 2019 y en la actualidad en España, las desigualdades de género seguían y siguen siendo notorias en el mundo rural. Es decir, aun existiendo leyes que amparan a la mujer en el sector agrario, como se añadió en la introducción, la mujer en muchas ocasiones sigue siendo infravalorada en el sector.

2.3. Antecedentes de la dimensión del papel de la mujer a nivel insular

En lo relativo a la *situación insular*, y a raíz de lo comentado por COPLACA al comienzo de este estudio que nos ponía de manifiesto de manera muy general que se observaba un reparto

² ClosinGap nace de la iniciativa en el proyecto de “Healthy Women, Healthy Economies”, y es una plataforma cuya misión es fomentar la transformación social desde un ámbito empresarial en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la estrecha ayuda y colaboración entre los sectores público y privado (Merino, 2021)

desigual de los puestos de trabajo. Suponemos que la situación desigual vivida a nivel más general puede ser encontradas en este nivel más específico, aunque de manera previa desconocemos el alcance de estas desigualdades debido a la dificultad de hallar artículos y estudios que hayan tratado dicha problemática de género en el sector agrícola canario, y menos aún dentro del sector platanero y de actualidad.

Son muy escasos los trabajos que analizan la dimensión del papel de la mujer rural a nivel insular. Hemos encontrado sólo tres trabajos, dos de ellos llevados a cabo a través del Cabildo de Tenerife y publicados en 2011 y 2015, y el otro publicado en la revista online Atlas Rural de Gran Canaria en 2016.

El primero de los estudios encontrados, que consta del año 2011, nació debido a la falta de información y de datos de la mano de las Administraciones Públicas sobre la situación, necesidades y demandas de las mujeres que residían en Tenerife (Cabildo de Tenerife, 2011). Este estudio se llevó a cabo a través de una investigación cualitativa a lo largo del 2010, concebido como una acción participativa (IAP)³, donde su metodología fue la realización de entrevistas y debates.

En cuanto a la parte del análisis del concepto de igualdad, las discriminaciones, los cambios sociales, el conocimiento de sus propios derechos y la percepción de las políticas e instituciones de igualdad, las mujeres destacaban que habían sido mucho los cambios desde hacía 50 años atrás, pero que sin embargo, la vivencia práctica era todo lo contrario. Además, comentaban que existían deficiencias en el ámbito privado en cuanto a la educación entre los más pequeños (Cabildo de Tenerife, 2011)

Por otra parte, el escaso conocimiento que las mujeres decían poseer de sus propios derechos, así como de instituciones y departamentos de igualdad o la falta de información sobre actividades y servicios ofrecidos por y para ellas, era escaso. Estas mujeres, consideraban que las actividades llevadas a cabo para dar difusión, ayuda y paliar esta situación era insuficiente. En referencia a su participación social, las mujeres mostraban ciertos miedos sobre los posibles prejuicios que tendrían si participaban en asociaciones de mujeres (Cabildo de Tenerife, 2011).

En cuanto al pensamiento de las mujeres más jóvenes, se mostraron más convencidas a tener las mismas capacidades que los hombres en la realización de cualquier actividad que se les propusiera. De la misma forma, las jóvenes expresaron la persistencia de discriminaciones sexistas en el seno de sus familias, tanto en las asignaciones de las tareas del hogar, como en las expectativas familiares sobre sus trayectorias vitales (Cabildo de Tenerife, 2011).

Por último, en torno a las oportunidades de empleabilidad y las dificultades para conciliar sus tiempos laborales, familiares y personales, se obtuvo que las mujeres reclamaban el querer tener un trabajo con derechos, sueldo y horario dignos y no diferentes al que se le otorgaba a un varón, además de que se ajustara a la jornada que desempeñaban en los hogares desde que se levantaban (Cabildo de Tenerife, 2011).

³ Una IAP es una investigación donde la prioridad no es la foto resultante, sino el proceso de diálogo, reflexión, aprendizaje conjunto y retroalimentación entre el investigador y las personas protagonistas. Además, a través de este tipo de investigación, la población local analiza y reflexiona colectivamente en profundidad y de forma crítica sobre su realidad, mientras que a su vez, los participantes se vuelven sujetos activos de la gestión y transformación de los asuntos que les afectan.

El segundo estudio, cuenta con una base muy similar al primero, se compone por 3 líneas principales de trabajo, por una parte, la investigación sobre la realidad de las mujeres del medio rural de Tenerife, en segundo lugar sobre la visibilización de la importancia económica y social del trabajo de las mujeres agricultoras y ganaderas en la isla, y por último, su empoderamiento personal y profesional (Cabildo de Tenerife, 2015). Se hizo un trabajo de campo grupal donde 50 agricultoras priorizan las demandas que habitualmente se tienen y expresan a través de las administraciones públicas. Posteriormente, se llevaron a cabo entrevistas con guiones estructurados.

Como conclusiones se obtuvo (i) que la mayoría de las mujeres se dedicaban a este sector por tradición familiar o se había formado en él por este motivo; (ii) afirmaban que muchas habían estado trabajando sin estar dadas de alta en la seguridad o desconociendo si dejaron de estarlo en algún momento; (iii) los hombres se dedican principalmente a las tareas relacionadas con la maquinaria, aplicación de fitosanitarios, el riego, el mantenimiento, las podas y los injertos, mientras que las mujeres llevaban las actividades cotidianas del campo (sembrar, amarrar, deshijar...) transformar el producto o la comercialización de los mismos.

En referencia al tercer trabajo a nivel insular de Vega (2016) hay que destacar que se hace un análisis de las desigualdades sufridas por la mujer a través de la estructura de las explotaciones agrícolas en Canarias en 2016, a través de unos datos sacados del INE sobre "la estructura de las explotaciones agrícolas en función del sexo y edad en Canarias en 2016". Este trabajo comenta que las mujeres desempeñaban un papel esencial como mano de obra en las explotaciones agrarias, a pesar de que la titularidad de las propiedades estuviese fuertemente masculinizada. Además, gran parte de la mano de obra femenina que trabajaba en las explotaciones agrarias, lo hacía de forma irregular.

A través del análisis llevado a cabo en Vega (2016) que analizaba las titularidades de las fincas en Canarias, y como veremos en las conclusiones de este trabajo de fin de grado, no ha variado mucho la situación de la mujer en este aspecto. En 2016, según Vera (2016), el porcentaje de mujeres titulares de fincas era de un 31%, bastante inferior al del género opuesto. El dato más relevante y en unión al anterior es quién ejerce las funciones de jefes o jefas en dichas explotaciones, donde la mujer tiene un porcentaje menor aún que al de titularidad, siendo este un 26%, lo que quiere decir que algunas mujeres, aun siendo titulares de explotaciones, no llevaban las funciones relacionadas con la toma de decisiones.

Dichos trabajos, nos ayudarán a visualizar y obtener una nueva perspectiva entre el papel de la mujer en el sector agrario y el sector platanero de Canarias, que es uno de los objetos de este estudio.

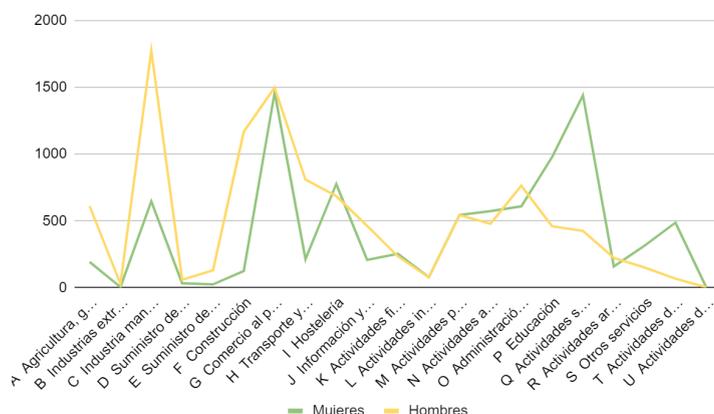
Cabe destacar a nivel insular tanto la inexistencia de estudios referentes a la situación de la mujer en el sector agrario platanero y la escasez de los estudios referentes a la situación de la mujer en el sector agrícola canario de manera menos específica, resaltando de igual manera la poca actualidad de estos.

3. Datos sobre desigualdad de género en el sector agrícola

En esta sección, se mostrarán los datos más relevantes y actualizados de la situación de la mujer en el sector agrario. Para ello, se utilizarán, en su mayoría, datos de páginas estadísticas y se hará una comparación por sexo y rama de actividad (cuando sea posible), obteniendo así evidencias de si hay, o no, diferencias de género en este sector primario.

En el Gráfico 1 se presentan los datos para España del porcentaje de mujeres y hombres en cada uno de los sectores económicos correspondiente al año más reciente 2021, extraídos del INE.

Gráfico 1: Ocupados por sexo y rama de actividad en España. Porcentaje del total de cada sexo. Año 2022 Trimestre 1. Miles de personas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Se observa en el Gráfico 1, que la composición por sexos de los sectores en España en el trimestre 1 del 2022 de los ocupados, muestra que los hombres son en casi todos ellos, mayores en número a las mujeres, siendo más llamativa dicha diferencia en la construcción (F), la industria (C) y la agricultura (A). Concretamente, en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca el porcentaje de mujeres es de un 24,03% (198,9 mil mujeres en valores absolutos) y el de hombres un 75,97% (628,8 mil mujeres en valores absolutos), mostrando una masculinización evidente en este sector.

Además, se observa que sectores como la agricultura, la industria, transportes y construcción tienen una clara composición en la que predominan hombres, y las mujeres se encuentran en mayor medida ubicadas en sectores como son la sanidad, educación y actividades del hogar. Los roles de género se ven representados en esta diferencia de composición de los sectores por sexo.

En la siguiente tabla se muestran los datos de activos, ocupados y parados en la rama de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, desagregados por sexo.

Tabla 1: Activos, ocupados y parados en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en España por sexo. Año 2021. Miles de personas

	Hombres	Mujeres
Ocupados	2442,9	767,7
Parados	463,6	245,4
Activos	2906,5	1013,1

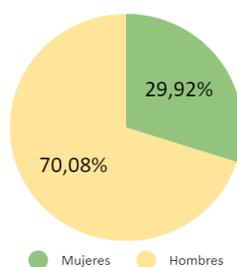
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el INE.

Como se puede apreciar, el número de hombres en esta rama es notablemente superior al de las mujeres, con una diferencia de 2366,7 mil hombres. De la misma forma ocurre, si nos fijamos en la

división de activos, ocupados y parados, donde la mujer sigue estando por debajo del hombre. En este primer análisis, se obtiene que el número de hombres es mayor frente al de mujeres en esta rama de actividad. Por otra parte, cabe resaltar que en ocupados la cifra de hombres se dispara, con una diferencia de 1675,2 mil hombres más que mujeres, mientras que la población activa de hombres en esta rama también lo hace, aunque en menor medida, para ser exactos 473,3 mil hombres más que la cifra de las mujeres. Sin embargo, en las cifras de la población parada, la diferencia no es tan grande.

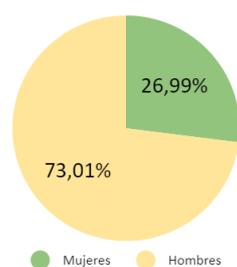
Uno de los datos más interesantes para estudiar la desigualdad de género en el sector agrícola es el referido al número de titulares y jefes de explotación⁴ desagregados por sexo. A continuación, en los gráficos 2 y 3 se presentan estos datos para el año 2020, tanto para España como para Canarias. Conviene mencionar que estos datos hacen referencia a los titulares que a su vez son jefes de explotación, compartiendo titularidad y dirección, situación que se da mayoritariamente en explotaciones de menor tamaño y observándose una progresiva profesionalización de la gestión empresarial de las explotaciones agrarias, a medida que son de un mayor tamaño (Censo Agrario, 2020).

Gráfico 2: Titulares jefes de explotación por sexo. Total Nacional España. Año 2020



Fuente: De elaboración propia a partir de datos recogidos en el INE.

Gráfico 3: Titulares jefes de explotación por sexo. Canarias. Año 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el INE.

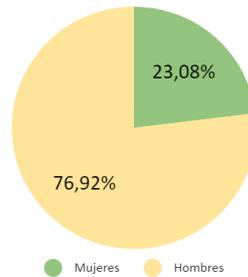
La desigualdad entre sexos en el sector agrícola es visible una vez más en la titularidad de las explotaciones, tanto en España como en Canarias, ya que son los hombres, los que en su mayoría son los titulares jefes de las explotaciones. Por tanto, son los hombres los que mayores números presentan

⁴ El jefe de explotación es la persona física responsable de las actividades financieras y de producción, corrientes y cotidianas de la explotación agrícola. En general, el jefe de explotación coincide con el titular. Cuando no es así, puede ser un miembro de la familia del titular u otra persona asalariada.

en lo referente a la titularidad de las explotaciones, representando un 70% y 73% a nivel nacional e insular respectivamente.

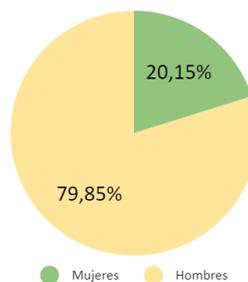
En los siguientes gráficos 4 y 5, se analiza la misma idea, pero exclusivamente para los jefes de las explotaciones, sin ser titulares de las mismas e independientemente de la relación con el titular, tanto a nivel nacional como insular, por sexo.

Gráfico 4: Jefes de explotaciones que no son titulares por sexo. España. Año 2020



Fuente: De elaboración propia a partir de datos recogidos en el INE.

Gráfico 5: Jefes de explotación que no son titulares por sexo. Canarias. Año 2020

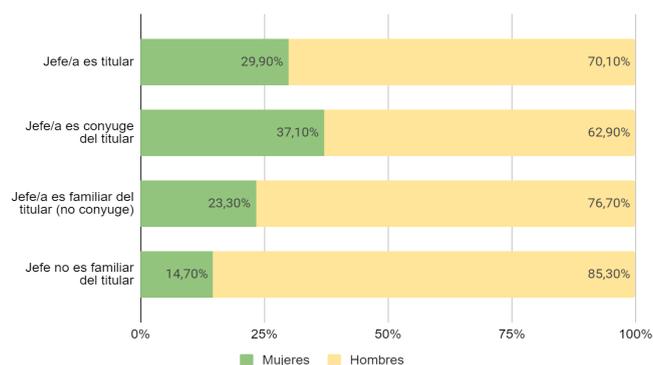


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el INE.

Como se puede observar en los gráficos 4 y 5, existe una variación del casi 7% más de hombres que de mujeres, tanto a nivel nacional como para el insular. Es decir, existe un mayor porcentaje de hombres que son exclusivamente jefes de explotaciones. Entonces, se puede concluir que mayoritariamente los hombres son propietarios o dirigen las explotaciones agrícolas, de modo que suelen compartir la dirección con la propiedad.

A partir del Censo Agrario de 2020, se presentan en el gráfico 6 los datos de la distribución por sexo del jefe/a de explotación según su relación con el titular.

Gráfico 6: Distribución por sexo del jefe/a de la explotación según su relación con el titular. Datos nacionales. Año 2020



Fuente: Censo Agrario. 2020.

Llama la atención el reducido porcentaje de mujeres jefas de explotación, tanto como titulares, como cónyuge del titular, como familiar y como no familiar del titular. Cuando son cónyuges, la jefatura de la explotación es llevada a cabo mayoritariamente por hombres (62,9%) frente al 37,1% de mujeres jefas de las explotaciones de su pareja. Más aún, cuando son familiares, los hombres dirigen la explotación en el 76,7% de los casos, frente a un 23,3% para mujeres. Incluso, si no hay ninguna relación con el titular, los jefes de explotación son hombres en un 85,3% de los casos y sólo un 14,7% mujeres. De estos datos, queda aún más patente la clara desigualdad de género en las labores de dirección de las explotaciones, independientemente de que haya relación de parentesco o no con el titular. Este hallazgo no puede atribuirse a la formación recibida, dado que, según el Censo Agrario (2020), el porcentaje de jefes de explotación con formación reglada específica es muy bajo y no llega al 25% en ninguna de las comarcas españolas.

Otra perspectiva para analizar la situación de la mujer en el sector agrícola es a través del tipo de contrato y de jornada, como se representa en la tabla 3. El tipo de contratación, temporal o indefinido, por género también es un indicador de desigualdad, que, en términos generales, para la mayoría de los sectores económicos, sitúa desfavorablemente a las mujeres, que presentan un mayor porcentaje de contratación temporal respecto a los hombres.

Tabla 2: Asalariados con contrato temporal e indefinidos en el sector agrícola por sexo. España, 2008-2021 (Trimestres 1). Miles de personas.

	TOTAL (2008T1-2021 T1)	%
Asalariadas C. Indefinido	554,50	32,84%
Asalariadas C. Temporal	1.134,10	67,16%
TOTAL	1.688,60	100%

	TOTAL (2008T1-2021 T1)	%
Asalariados C.Indefinido	4.721,80	59,85%
Asalariados C.Temporal	3.167,60	40,15%
TOTAL	7.889,40	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el INE.

En la tabla 3, se pueden ver reflejados los datos referentes al número de hombres y de mujeres asalariados, que cuentan con contratos indefinidos o temporales para los trimestres 1 de los años 2008 hasta 2021. Los datos, representan, como el número de mujeres asalariadas con contrato temporal, es un 34,32% mayor al de las mujeres asalariadas con contrato indefinido, lo que quiere decir, que hay más mujeres en la agricultura, trabajando con contrato por tiempo determinado, lo que les lleva unido, a cobrar menos, ya que los contratos temporales son remunerados de forma diferente a los de tiempo completo.

Por el contrario, en el caso de los hombres, son aquellos asalariados con contrato indefinido los que con un 19,7%, son superiores a los asalariados con contrato temporal. Esto conlleva entonces, a que haya un mayor número de hombres con contrato indefinido y por lo tanto sean remunerados de mejor manera. De la misma forma, el tipo de jornada también representa una forma de analizar las desigualdades de género, puesto que la existencia de un mayor número de mujeres con contrato parcial.

En la Tabla 3, se analizarán los ocupados por tipo de jornada para la rama de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca por sexo.

Tabla 3: Ocupados por tipo de jornada en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca por sexo. España, 2021. Miles de personas.

	Mujeres	Hombres
J. a tiempo completo	166,4	582,6
J. a tiempo parcial	25,5	28,1
TOTAL	191,9	610,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el INE.

Desde la perspectiva del tipo de jornada y para este sector, a través de la Tabla 3, se percibe un mayor número de mujeres que de hombres a tiempo parcial, es decir, representan un 47,57% de las personas con este tipo de jornada, aunque la diferencia no es tan notable. Esto significa que a las mujeres se les contrata mayoritariamente a tiempo parcial con un número de horas inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo. Por el contrario, en jornada de tiempo completo, se contrata a más hombres que mujeres, con una diferencia más significativa, concretamente los hombres representan un 77,78% de las personas con este tipo de jornada.

4. Sobre el sector agrícola canario, COPLACA.

El Grupo Regional de entidades Plataneras de Canarias (COPLACA) fue constituido en diciembre de 1970 en Santa Cruz de La Palma, integrándose al mismo 12 entidades, para agrupar y aproximar a los agricultores a los consumidores, encauzar y adecuar la comercialización, y potenciar la expansión del mercado peninsular tras la pérdida de los mercados extranjeros, arribando al escalafón mayorista para la venta en verde y maduro.

El 15 de noviembre de 1971 COPLACA inició la comercialización de la fruta de las doce entidades integradas en todo el territorio nacional. El 22 de enero de 1972 coincidiendo con la inauguración oficial de la planta de maduración de Madrid, en Getafe, se aprueban los Estatutos de COPLACA y se dicta la Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo por la queda registrada la cooperativa con el número 18.804

El 15 de marzo de 1972 se constituye en Santa Cruz de Tenerife, como cooperativa de Campo, de Segundo Grado, el Grupo Regional de entidades Plataneras del Archipiélago Canario "COPLACA". Esta estructura permite integrar como socios al menos a dos entidades, con el objetivo de reforzar la actividad económica de las mismas. A esta estructura también se le conoce como cooperativa de entidades. (CEPES)

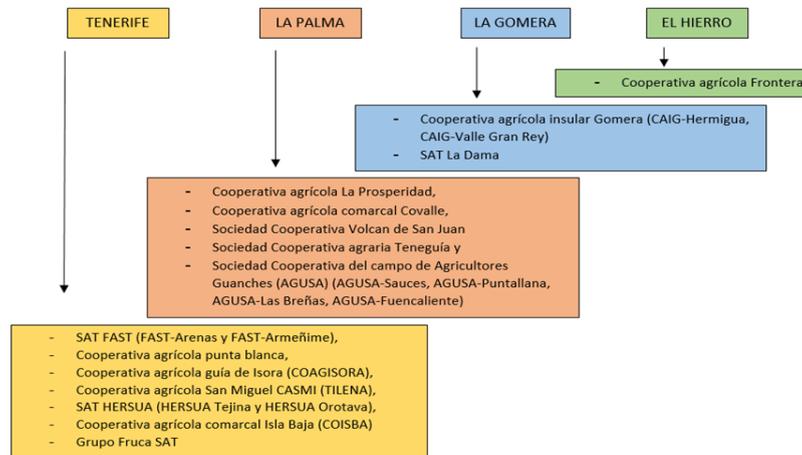
El 1 de julio de 1993 COPLACA y la multinacional irlandesa FYFFES⁵ (Actual Total Produce PLC) a través de un joint venture, crearon la empresa Eurobanancanarias como instrumento para la exportación de plátano. El mismo año, entró en vigor la Organización Común de Mercado Agrícola (OCM) implicando el fin de reserva en el mercado peninsular para el Plátano de Canarias. (Estévez, García y Hernández, 2016). Dos años más tarde, el grupo Angel Rey (que era una de las principales empresas del sector hortofrutícola en el mercado nacional) se unió a Eurobanancanarias, S.A (COPLACA S.Coop. y TOTAL Produce Ltd), pasando a formar ARC Eurobanan, S.L., empresa participada⁶ al 50% con FYFFES. (Estévez et al. 2016). Gracias al anterior contrato, FYFFES tendría acceso a la distribución de toda la logística de COPLACA en la península y los productores de esta última, tendrían acceso a la participación en los beneficios de la comercialización de todos los productos de Eurobanan, además de aportar cobertura y respaldo al producto principal que comercializan, el plátano de Canarias. (Estévez et al. 2016)

En el año 1995, COPLACA adaptó sus estatutos para constituirse como Organización de Productores, por parte de sus miembros y socios agricultores, para adaptarse a la Normativa Europea ante la entrada en vigor el 1 de julio de 1993 de la Organización Común del mercado del Plátano (OCM). El 6 de agosto de 2002 le fue concedido a COPLACA, de la mano de la Consejería de Agricultura del Gobierno de Canarias, el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, quedando así, por lo tanto, inscrita en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación con el número 857 a la fecha 17 de octubre de 2002.

⁵ Fyffes es uno de los importadores y distribuidores de productos frescos tropicales más importantes y antiguos, con una infraestructura que llega a todo el mundo. Actualmente Fyffes es el importador de bananas más importante de Europa y el principal importador de melones de Norteamérica.

⁶ Empresa participada: Se trata de empresas en las que una parte de su capital inferior al 50 % pertenece a otras compañías, sin que exista una relación comercial directa entre ellas.

A través de COPLACA, son más de 3.200 agricultores los que canalizan su fruta, englobados en alguna de sus 16 entidades (o SAT) con 22 almacenes, para los empaquetados y procesados, repartidos entre las cinco islas productoras de plátanos de Canarias. Esas 16 entidades de las que está compuesta COPLACA son las siguientes:



Además, COPLACA desde 2005 ha conseguido diferenciar sus productos con un sello de garantía mediante la certificación emitida por GLOBALG.A.P. y encargándose AGROCOLOR (uno de los organismos aprobados por la misma) de comprobar mediante auditorías el cumplimiento de la normativa. Este proceso se ha convertido en un pilar fundamental para el grupo, ya que le aporta respaldo y valor añadido. (Estévez et al. 2016)

La principal política y objetivo de COPLACA es la defensa de los intereses de sus más de 3.200 agricultores, siendo en su mayoría pequeños agricultores canarios, que se han ido asociando a las distintas entidades de COPLACA para garantizar la comercialización de la fruta que producen.

En cuanto a la situación de la mujer, COPLACA apoya el Plan de Promoción de la Mujer de 2015-2018, promoviendo iniciativas con el fin de mejorar y reconocer el trabajo de la mujer en el sector.

Este Plan para la promoción de las Mujeres en el Medio Rural (2015-2018), tiene como objetivo mejorar la inclusión sociolaboral y la participación económica de las mujeres del medio rural y pesquero, impulsado por los Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

El Plan integra de forma conjunta acciones que en materia de promoción de las mujeres del medio rural desarrollan diferentes departamentos ministeriales. Se desarrollan 51 acciones concretas incardinadas en los siguientes objetivos:

1. Ayudar a visibilizar el papel de las mujeres del medio rural y difundirlo en la sociedad.
2. Favorecer las condiciones para superar las brechas en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural.
3. Fomentar las condiciones para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la corresponsabilidad en el medio rural.

4. Establecer modelos específicos de intervención en el medio rural que infieran cambios hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres, y que sirvan de referencia general para la acción de las administraciones públicas relacionadas con las mujeres rurales.
5. Integrar orientaciones específicas en atención a la igualdad de oportunidades de las mujeres rurales en el diseño de las políticas de fomento del medio rural.
6. Mejorar y actualizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres del medio rural.

Como acciones destacables cabe señalar:

1. Impulsar la colaboración con entidades financieras al objeto de facilitar a las mujeres rurales una mejor capacidad de financiación de sus proyectos e iniciativas.
2. Contribuir a la creación de una plataforma on-line de aprendizaje, demostración y excelencia, con la colaboración de las asociaciones de mujeres rurales.
3. Difundir la Ley de la Titularidad Compartida para su general conocimiento, y seguir las inscripciones en el Registro de Titularidad Compartida de explotaciones agrarias del MAGRAMA (RETICOM).
4. Fomentar campañas de información que sensibilicen a las mujeres sobre la importancia de su participación en las entidades tanto como socias como a nivel de gestión en los puestos de dirección.
5. Incorporar en las convocatorias de proyectos y subvenciones relacionados con la asignación de fondos estructurales de la Unión Europea, en el ámbito de la competencia de la Administración General del Estado, como uno de los criterios de determinación el de priorizar a las mujeres del medio rural.
6. Colaborar con las asociaciones de mujeres rurales en la difusión en la sociedad de la importancia de la actividad de las mujeres rurales
7. Impulsar acciones singulares en materia de conciliación y corresponsabilidad, que incorporen medidas en materia de flexibilidad laboral y de servicios en pequeñas comunidades y pequeños municipios. Difusión y divulgación de resultados.
8. Continuar extendiendo a los municipios rurales las infraestructuras necesarias para asegurar el acceso a la banda ancha, al objeto de garantizar la igualdad en las condiciones de acceso.
9. Desagregar por sexo toda la información referida a personas en todas las actuaciones relacionadas con el medio rural en todos los ámbitos y, en particular, las relacionadas con la política agraria común.

Las 51 actuaciones serán desarrolladas por siete Departamentos ministeriales en el marco de sus competencias. La coordinación será responsabilidad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). (Gobierno de España, Ministerio de igualdad 2015).

En todo caso, los objetivos principales de este Plan de Promoción de la Mujer Rural están plenamente vigentes y forman parte de la agenda política del Gobierno de España y del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Actualmente, desde 2018, está en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades por parte del Gobierno de España. (La Moncloa, 2019)

5. Un análisis del papel de la mujer en el sector platanero en Tenerife

En esta sección se llevará a cabo un análisis descriptivo de la relevancia de la mujer en el sector platanero en Tenerife. Este estudio surge a petición de la cooperativa de plátanos de Canarias (COPLACA), que figura como entidad en el Proyecto de Innovación y Transferencia Educativa *"Aprendizaje Servicio: una aplicación multidisciplinar a los trabajos de fin de grado y de fin de máster"* aceptado por la Universidad de La Laguna en este curso académico 2021-2022.

De todas las entidades que componen COPLACA, se ha colaborado con tres entidades, como son SAT Fast (La Orotava), Cooperativa agrícola San Miguel de Abona (Tilena o La CASMI) y con COISBA SAT (Buenavista del Norte), para llevar a cabo el análisis empírico de este Trabajo de Fin de Grado.

En primer lugar, se solicitaron a estas tres entidades los datos del número de trabajadores por sexo, hombres y mujeres, de cada cooperativa, distinguiendo según la categoría o puestos de trabajo establecidos. Además, se les solicitaron estos datos para los trabajadores de las fincas asociadas y dueños de las mismas. Esta información no es de fácil acceso a las entidades, pero aun así se insistió que, en la medida de lo posible, se nos facilitaran datos aproximados del reparto en las tareas o propiedad de las fincas entre mujeres y hombres.

Como otro recurso metodológico, se realizaron entrevistas a Estefania Daswani, responsable del Servicio de Agricultura y Desarrollo Rural del Cabildo de Tenerife y a Manuel Redondo, Secretario Técnico de COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos) de Canarias. La finalidad era la obtención de datos acerca de los convenios laborales del sector platanero en Tenerife, de la formación específica realizada por hombres y mujeres en materia agrícola y otros aspectos relacionados con la detección de desigualdad de género en el sector de estudio.

En esta sección, como ya se comentó, se realizará el análisis descriptivo de la relevancia de la mujer en el sector platanero en Tenerife. Para ello, se presenta una propuesta de indicador de desigualdad de género para el caso especial del sector agrícola platanero de Tenerife, a partir de los datos aportados por las entidades visitadas y con los datos obtenidos del Cabildo de Tenerife, de las fuentes oficiales consultadas y de las entrevistas a los expertos citados con anterioridad.

En relación a la propuesta de indicador, resaltar el trabajo de Dávila Diaz, (2004), que propone que el diseño de indicadores de género se debe plantear para un caso específico, con las características del sector que se analiza y con el objetivo que se pretende conseguir. Es por ello, que es un indicador ad hoc, es decir, válido para el caso de estudio. También queremos resaltar que el indicador de desigualdad que se propone en este Trabajo de Fin de Grado se plantea a partir de la información obtenida y de manera consensuada con expertos del sector. Este indicador, a su vez, se presenta mediante varios subindicadores que recogen diferentes aspectos que miden la desigualdad de género en el sector objeto de estudio.

Los subindicadores que se presentan son:

1. Subindicador de dimensión de la mujer en el sector
2. Subindicador de brecha salarial
3. Subindicador de tipo de contratación
4. Subindicador de formación

5. Subindicador de ayudas, subvenciones recibidas.

5.1. Subindicador de dimensión de la mujer en el sector platanero

Este indicador hace referencia a la composición por sexo de la fuerza de trabajo en el sector platanero, con el fin de establecer la representación numérica que tienen, en especial, las mujeres en el sector.

Como era de esperar, no se encuentran datos publicados que recojan esta información exclusivamente para el sector platanero. Sólo hay estudios respecto al sector agrario en global, que ya se presentaron en la Tabla 1.

Para la elaboración de este indicador, se ha llevado a cabo un trabajo de campo de recopilación de datos que se inició con las visitas a las tres entidades objeto de estudio, así como también se realizaron las correspondientes entrevistas a los responsables de estas, como son Ángela Delgado (responsable de la Cooperativa de San Miguel de Abona), con Mónica (encargada del área social) y con Felipe Palenzuela (encargado de la cooperativa COISBA)⁷.

En la Tabla 4 se presentan los datos ya agregados, que nos han facilitado las 3 entidades que han participado en este trabajo, a partir de las tablas del anexo. Para esta agregación ha sido necesario unificar los puestos de trabajo, dado que los datos de puestos de trabajo que proporcionaron las tres entidades no fueron homogéneos⁸.

Tabla 4: Porcentaje medio de trabajadores por área de trabajo en las entidades CASMI, FAST y COISBA, según sexo. Año 2022.

	<i>%Medio de Mujeres</i>	<i>% Medio Hombres</i>
<i>Jefe/a Admin 1ª</i>	8,93%	16,09%
<i>Jefe/a Admin 2ª</i>	13,25%	13,84%
<i>Auxiliar. Admin</i>	8,83%	9,23%
<i>Técnico</i>	27,82%	6,23%
<i>Empaquetador/a</i>	26,16%	7,09%
<i>Conductor/a</i>	0,00%	6,92%
<i>Recibidor/a y Pesador/a</i>	0,00%	6,92%
<i>Encargados/as</i>	7,95%	9,69%
<i>Jefe/a Almacén</i>	4,42%	18,45%
<i>Conserje</i>	2,65%	5,54%

⁷ La cita con la cooperativa de San Miguel fue el Martes 8 de Marzo (Día de la mujer) a las 10:00h, la de la FAST fue el 9 de Marzo a las 11:00h y la de COISBA fue el día Jueves 24 de Marzo a las 8:00h.

⁸ Las agregaciones fueron las siguientes: Consejo admin-Jefe de 1ª/ Gerencia-Admin2ª / Transportistas-Conductor/ Recibidor-Empaquetador/ Jefe almacén-Responsables y vendedores de almacén/ Mantenimiento-Conserje

	%Medio de Mujeres	% Medio Hombres
TOTAL	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con los datos de las entidades estudiadas.

De la observación de la Tabla 4, en las tres entidades de plátanos de este estudio, las mujeres tienen un peso reducido en las áreas de jefe de administración de primera, donde los hombres presentan el doble de porcentaje que las mujeres. Además, es notable la diferencia en las áreas de jefe de almacén donde los hombres representan un 14,03% más que las mujeres, también en conserje, y sobre todo, en el puesto de conductor, recibidor y pesador, donde no hay mujeres. Estos datos reflejan la masculinización que de manera tradicional se viene detectando en estos puestos de trabajo.

Como dato de interés, la cooperativa SAT FAST de La Orotava, que tiene el mayor número de trabajadores, se sumó en 2017 al METV⁹ del Cabildo de Tenerife, donde se definen como empresa cooperativa integrada con el compromiso formal por la igualdad de oportunidades, llevando a cabo diferentes actuaciones desde la perspectiva de igualdad, como es la formación interna, aumento de medidas de triple conciliación de Convenios (destinado a mujeres de capacitación práctica en puestos masculinizados) o incluso poseer su Primer Plan de Igualdad, entre otras tantas cosas, para cumplir las políticas dentro de los términos estipulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Sin embargo, sí se detecta un porcentaje representativo de mujeres (igualando a los hombres e incluso superándose en número), en los puestos de trabajo de administrativa de 2ª, el puesto de técnicas y el de auxiliar de administración. Estos datos son recientes y se derivan de las propias entidades estudiadas, con mayor sensibilidad a la perspectiva de género y mejor predisposición a participar en estudios de esta índole, compartiendo su estructura organizativa y preocupadas por la innovación. Según responsables de las propias entidades, este resultado es fruto de una labor de concienciación relativamente reciente de inclusión de más mujeres en labores de mayor responsabilidad y no es probable que se dé en el resto de las entidades pertenecientes a COPLACA.

También de la Tabla 4, concretamente en la segunda columna, se observa que el grueso de las mujeres, están ubicadas en puestos de empaquetado, (representando el 26,16% del total de las mujeres de la muestra estudiada) y en el puesto de Técnicas (debido al caso particular de la CASMI, en la en el puesto de técnicas la mayoría son mujeres). Por otra parte, los hombres se ubican de una manera más homogénea en los diferentes puestos, primando en jefatura de administración, tanto en consejo de administración como en gerencia (1ª y 2ª de administración respectivamente) y en jefes de almacén, siendo visible la diferencia entre hombres y mujeres.

Como hemos mencionado, la mujer se ubica mayoritariamente en empaquetado, realizando tareas de desmanillado del tronco de las piñas y su posterior colocación en cajas. En cuanto a las fincas de plátanos y según la información de los responsables de las entidades y de Manuel Redondo, las mujeres realizan mayoritariamente labores de desflorillado (quitar la flor) en la temporada. Se destacaron las mejores cualidades físicas de las mujeres para estos puestos como el desmanillado y

⁹ METV (Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género, Tenerife Violeta)

desflorillado, dado que tienen “manos más delicadas” para justificar su mayor habilidad para estas actividades y por lo tanto su mayor representación en ellos. Cabe puntualizar, que el desflorillado se realiza de manera estacional, en época de temporada, por lo que para su realización se hacen contratos temporales. De ahí que, por todo ello, primen los contratos temporales en las mujeres en las fincas.

Tabla 5: Desviación entre hombres y mujeres según cada área de trabajo. Año 2022.

	<i>Desviación</i>
<i>Jefe/a administrativ@ de 1ª</i>	8,95%
<i>Jefe/a Administrativ@ de 2ª</i>	1,48%
<i>Auxiliar administrativo</i>	0,99%
<i>Técnico/a</i>	-53,98%
<i>Empaquetador/a</i>	-37,47%
<i>Conductor/a</i>	6,92%
<i>Recibidor/a y Pesador/a</i>	6,92%
<i>Encargados</i>	3,48%
<i>Jefe/a de almacén</i>	17,55%
<i>Conserje</i>	3,61%

Fuente: Elaboración propia con los datos de las entidades estudiadas.

Como indicador de dimensión de la mujer en el sector se propone el cálculo de la siguiente fórmula:

$$\sum_{1}^{n} \frac{\%MedioHombres - \%MedioMujeres}{\%Hombres}$$

donde n es el número de puestos de trabajo (1,....10)

En la tabla 5, observamos que hay una desviación positiva en la mayoría de los puestos de trabajo, lo que significa que hay un porcentaje de hombres mayor que de mujeres. Se destacan, los porcentajes de jefe/a de 1ª con un 8,95% más de hombres que de mujeres, conductor, recibidor y pesador con prácticamente un 7%, y jefe de almacén con el porcentaje más elevado, un 17,55%. Sin embargo, en los puestos de técnico/a y empaquetador/a la desviación es negativa, con un -53,98% y un -37,47% respectivamente, respecto al número de hombres por puestos de trabajo. En otros puestos como el auxiliar de administración y jefe/a de administración de 2ª las desviaciones no son tan notorias.

5.2. Subindicador de brecha salarial

El indicador más importante de cara a detectar desigualdad de género es, sin duda, el indicador que mide la brecha salarial. Como expone Gestolasa (2020) mediante el método de Oaxaca-Blinder en la brecha salarial se distinguen dos partes: una parte explicada que se debe a

diferencias observables del puesto de trabajo y de los/las trabajadores/as (educación, edad, etc.) y una parte no explicada que se debe a que, a igual características, los hombres y las mujeres no son retribuidos de la misma manera en el mercado laboral.

Para este indicador se han tenido en cuenta tanto los convenios colectivos, como es el Convenio Regional del Campo vigente desde 2016 que afecta al sector agrícola en general, como el Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos para la isla de Tenerife, La Gomera y el Hierro. También se ha recogido información al respecto en las visitas a las entidades CASMI, COISBA y FAST, así como también en entrevistas a Manuel Redondo y Estefanía Daswani, como mencionamos anteriormente.

Es importante destacar que, a fecha de julio de 2022, no se han encontrado publicaciones de posteriores subidas salariales después del 2017, encontrándose desde el 2018 en negociaciones. Por ello, se entiende que las empresas acogidas a este convenio habrán tenido que adaptar la retribución mensual, a la correspondiente subida salarial del SMI¹⁰ para 2020 en todas aquellas categorías que tenían un salario inferior al SMI. Cabe resaltar que la Palma tiene su propio Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos, actualizado en 2019¹¹.

Según se observa en la Tabla 7, no se detectan en la actualidad diferencias salariales entre hombre y mujer por un mismo puesto de trabajo, con lo cual no habría parte no explicada de la brecha salarial, sí que se observan diferencias en las labores, y, por tanto, en los puestos de trabajo y tipo de contratación entre hombres y mujeres y de ahí diferencias salariales que generan claramente una brecha salarial entre los dos colectivos.

Relativo a hombres y mujeres no se establece ninguna diferencia en salarios en los convenios, como ya comentamos, si bien no deja de ser llamativo que en el Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos para el resto de islas occidentales de 2017 aparece escrito textualmente *“Velar por que se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elemento o condiciones de aquella”*. Esta aclaración de este aspecto de igualdad, junto con otros, como el establecimiento de medidas en contra del acoso sexual como se expone en frases como *“se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los/las trabajadores/as. Se elaborarán campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas”*, ponen de manifiesto la desigualdad de género y acoso sexual histórico en el sector.

¹⁰ Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

¹¹ Véase el trabajo *“La negociación colectiva en el ámbito del empaquetado de plátanos en canarias: particularidades de su regulación en las islas occidentales. (ull.es)”* (Mesa, 2020), donde se menciona la actualización del Convenio Colectivo para la isla de la Palma en 2019, que supuso una revalorización en sus conceptos salariales hasta el 7,5%, traducido en términos monetarios para la categoría de empaquetado de plátanos.

Tabla 6: Salarios mensuales por puestos en el sector agrícola platanero canario. Año 2016.

	Salario Base Mensual
Jefe/a Admin 1ª	1.434,77€
Jefe/a Admin 2ª	1.267,93€
Auxiliar Admin.	1.200€
Técnico	1.450€
Empaquetador/a	1.070,52€
Conductor/a	1.005,39€
Recibidor/a y Pesador/a	937,75€
Encargados/as	922,29€
Jefe/a Almacén	939,48€
Conserje	1.018,52€

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos.

Como se aclara en la Tabla 7, existe una clara diferencia de salarios en función del puesto de trabajo que se desempeñe. Los jefes/as de administración de 1ª y de 2ª, junto a los de auxiliar de administración y técnico/a, son las áreas de trabajo donde más sueldo de salario se percibe, aunque hay que destacar que el más elevado es el jefe de administración de 1ª con un salario de 1.434,77€. Por el contrario, los puestos de trabajo donde el salario es casi el salario mínimo interprofesional son el de recibidor/a y pesador/a, encargados/as y los jefes/as de almacén. El resto de las áreas, presentan unos salarios entre ambos extremos.

Como indicador de brecha salarial se hace necesario calcular el salario medio de las mujeres y de los hombres. La fórmula utilizada para hallar el salario medio es:

$$\sum_{1}^{n} \text{Salario del Puesto Trabajo} \times \% \text{Medio Mujeres (Hombres) en cada puesto}$$

donde n es el número de puestos de trabajo (n=1,...10)

A continuación, en la tabla 8 se observarán los salarios medios según el Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos, actualizado en 2019, para los datos obtenidos de las 3 entidades analizadas.

Tabla 7: Salarios medios por puestos de trabajo en las 3 entidades analizadas. Año 2022.

Salario Medio Mujeres	1.189,95 €
Salario Medio Hombres	1.145,95 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos.

Resulta llamativo un mayor salario medio de las mujeres, ligeramente superior al de los hombres en la muestra seleccionada, concretamente de 44€. La razón que atribuimos a este resultado es que las tres entidades con las que hemos trabajado han sido seleccionadas debido a su preocupación por la sensibilidad de la situación de la mujer y la igualdad de género. Como ya se ha comentado con anterioridad, en los puestos de administración de 2ª y los puestos de técnicas, predominan las mujeres, aunque todavía en los cargos de más responsabilidad, como en jefes de administración de 1ª, hay importante desigualdad de género, dado que los hombres representan el doble de las mujeres.

Para este indicador se propone la brecha salarial calculada a partir de la siguiente expresión:

$$\frac{\text{Salario medio de los hombres} - \text{salario medio de las mujeres}}{\text{salario medio de los hombres}} * 100$$

Brecha salarial	-3.84%
------------------------	--------

Como se explicó anteriormente, la mujer, en las 3 entidades analizadas, percibían un salario ligeramente superior al de los hombres. Usando el subindicador de la brecha salarial, se percibe de forma más clara esta cuestión, es decir, el indicador da negativo, lo que quiere decir, que los hombres perciben un salario del 3,84% menor al de las mujeres.

5.3. Subindicador de tipo de contratación

Un tercer indicador que visualiza la desigualdad por sexo es el tipo de contratación (fijo o temporal), reflejado en la Tabla 8. Para ello, se han solicitado a las 3 entidades que han colaborado con este estudio, que según las áreas de trabajo que se han establecido para el indicador 1, informaran, de manera aproximada, el reparto de contratación temporal o indefinido entre mujeres y hombres en su cooperativa. Esta información resultó difícil de obtener, una vez que las entidades tuvieron que valorar esta solicitud para hacer las comprobaciones que ello requería. Los datos que se presentan, sólo se corresponden a dos de las tres entidades de estudio.

Tabla 8: Número de trabajadores por tipo de contrato y sexo, para las 3 entidades. Año 2022.

	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>	
	<i>Temporales</i>	<i>Indefinidos</i>	<i>Temporales</i>	<i>Indefinidos</i>
<i>Jefe/a Admin 1ª</i>				1
<i>Jefe/a Admin 2ª</i>				
<i>Auxiliar Admin.</i>		2		1
<i>Técnico</i>		2		
<i>Empaquetador/a</i>	2	30	1	9
<i>Conductor/a</i>				2
<i>Recibidor/a y Pesador/a</i>				9
<i>Encargados/as</i>				2
<i>Jefe/a Almacén</i>				1
<i>Conserje</i>				
TOTAL	2	34	1	25

Fuente: Elaboración propia con los datos de las entidades estudiadas.

En la Tabla 8, se puede observar que para estas dos entidades, hay una mayor contratación temporal en mujeres que en hombres, aunque la diferencia es reducida. En cuanto a las fincas, desde las entidades no es posible conocer el tipo de contratación en las fincas asociadas, pero sí que comunicaron que casi la totalidad del trabajo de desflorado lo realizan mujeres en la época que corresponde, por lo que las mujeres suponen casi la totalidad de contratación temporal para esta tarea en el sector del plátano. No obstante, no es posible disponer de estos datos para las fincas.

5.4. Subindicador de formación

Este indicador hace referencia a la detección de diferencias por sexo en la asistencia a cursos de formación específicos del sector. Relacionado con la formación está la posibilidad de optar a un puesto de trabajo relacionado con la formación recibida, que redundará en un mayor salario. Es por ello, que se introduce este indicador una vez que el puesto de trabajo implica diferencias salariales.

También, relativo a la formación, es destacable la conciliación en el hogar y también los roles de género. Tal y como nos comentan expertos del sector agrícola, las mujeres que mayoritariamente realizan las labores del hogar y cuidado de hijos, presentan dificultades para la asistencia a cursos de formación, fuera del horario laboral y de manera presencial. (Cabildo de Tenerife, 2011). Pero la

conciliación laboral, aunque es importante, no es el único motivo de dichas diferencias de asistencias a cursos. Dado que como nos menciona E. Daswani, en una de las reuniones para este proyecto, también los roles de género hacen que en determinados cursos de formación (cursos de maquinaria, etc), incluso en horario laboral, la asistencia de las mujeres es mucho más baja que la de hombres, llegando a ser nula en ocasiones y masculinizando estas labores.

En la Tabla 9 se presentan los datos de asistencia a cursos dentro del Plan Insular de Formación Agraria, del Cabildo de Tenerife durante el periodo 2004-2020.

Tabla 9: Histórico de asistentes al Plan Insular de Formación Agraria. Año 2009-2020.

	<i>Total asistentes</i>	<i>Hombres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>Diferencia de Asistencia</i>
2009	5.411	4.329	80,00%	1.082	20,00%	60,00%
2010	5.258	4.264	81,10%	994	18,90%	62,20%
2011	4.941	3.687	74,62%	1.254	25,38%	49,24%
2012	5.014	3.499	69,78%	1.515	30,22%	39,56%
2013	5.260	3.777	71,81%	1.483	28,19%	43,62%
2014	4.949	3.566	72,05%	1.383	27,95%	44,10%
2015	5.365	3.829	71,37%	1.536	28,63%	42,74%
2016	4.600	3.338	72,57%	1.262	27,43%	45,14%
2017	3.761	2.737	72,77%	1.024	27,23%	45,54%
2018	3.457	2.435	70,44%	1.022	29,56%	40,88%
2019						
2020	3.295	1.962	59,54%	1.333	40,46%	19,08%
MEDIA ASISTENTES	51.311	37.423	72,93%	13.888	27,07%	

Fuente: Plan Insular de Formación Agraria.

El indicador de desigualdad de género en la formación se define como la media anual de las desviaciones en la asistencia a cursos de formación entre hombres y mujeres para el periodo de estudio.

Para este indicador se propone la siguiente expresión:

$$\sum_{1}^{n} \frac{\%AsistenciaHombres - \%AsistenciaMujeres}{N^{\circ} \text{ de años}}$$

Indicador de Formación

41.01%

Durante los 12 años en los que se llevaron a cabo cursos de formación con una segmentación por sexo, ha habido una desviación media de un 41,01% de hombres más que de mujeres en cada año.

5.5. Subindicador de ayudas, subvenciones recibidas

Como último indicador de desigualdad se ha considerado las diferencias por sexo en la recepción de ayudas o subvenciones al sector. Una vez que son los titulares de las explotaciones los solicitantes de estas ayudas o subvenciones, también las diferencias detectadas en la titularidad de las fincas indica las diferencias en las ayudas recibidas y, por ello, desigualdad entre hombre y mujeres.

Como se ha mencionado con anterioridad, es destacable el papel de la titularidad de las explotaciones para solicitar las subvenciones del sector, dado que la titularidad la tienen mayoritariamente hombres, viéndose la titularidad de mujeres o la titularidad compartida bastante mermada en número.

En relación con esto, conviene señalar la Ley de Cotitularidad de las Explotaciones Agrarias, num 240 a miércoles de octubre de 2011. Esta ley tiene como objetivo favorecer y contribuir en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de la participación de la mujer en la actividad agraria.

Sin embargo, esta normativa no se ha visto muy acogida en España y menos aún en Canarias. Los datos del Censo agrario del 2020 recogen que el número de explotaciones agrarias para el mismo año fueron de 914.871 terrenos en España, de las cuales 11.385 explotaciones pertenecen a Canarias. Según el censo agrario, el número de explotaciones agrarias acogidas a esta Ley de Titularidad Compartida, sólo son 1.024 para el caso de España y 5 en Canarias, lo que significa un 0,11% en España y un 0,04% en Canarias.

En este indicador se analizan las desigualdades de género en cuanto a las ayudas y subvenciones recibidas por los productores de plátanos en Canarias. No obstante, en primer lugar, se presenta en la Tabla 10 el porcentaje de mujeres que son jefas de explotación en Canarias, con datos del Censo Agrario del 2020. He de destacar que el censo agrario se realiza cada 10 años, y el de 2020 es el más actual.

Tabla 10: Porcentaje de jefes/as de las explotaciones en Canarias por sexo e isla. Año 2020.

	<i>Nº Mujeres</i>	<i>Nº Hombres</i>	<i>% Mujeres Jefas</i>	<i>% Hombres Jefas</i>
La Palma	1.058	2.765	27,67	72,33
El Hierro	104	327	24,13	75,87
La Gomera	85	198	30,04	69,96
Tenerife Sur	367	1.159	24,05	75,95
Tenerife Norte	463	1.394	24,93	75,07
Gran Canaria	533	1.781	23,03	76,97

Fuerteventura	82	308	21,03	78,97
Lanzarote	202	589	25,49	74,51
TOTAL	2.893	8.221		

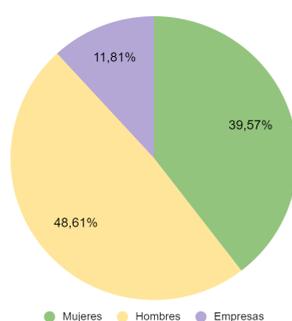
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el Censo Agrario 2020.

Analizando en primer lugar, el porcentaje de mujeres y de hombres que son jefes/as de explotación en Canarias, se observan unas cifras relativamente similares entre las diferencias que existen entre hombres (75%) y mujeres (25%) jefes/as de explotación por islas. Se observan pequeñas diferencias por islas, por ejemplo, las mujeres jefas de explotación representan un 30% del total en las explotaciones en la isla de La Gomera, seguido del 27,67% en la isla de La Palma y un 25,49% en Lanzarote, cifras muy bajas en comparación a las cifras que presentan los hombres jefes de explotación.

Por otra parte, se hará un análisis de las ayudas POSEI¹², que reciben los productores de plátanos en el 2021, observando cuántas de las ayudas que asigna el Gobierno de Canarias son recibidas por mujeres, hombres o empresas. Estos datos deberían estar relacionados con los resultados obtenidos de los jefes de explotación de la Tabla 7, si bien no corresponden a la misma fase temporal.

De cara a distinguir las ayudas del POSEI por sexo, ha sido necesario extraer uno a uno los datos agregados de estas ayudas del BOC nº 240 del año 2021 haciendo uso del nombre o titular de cada ayuda asignada para cada uno de los 7.533 solicitantes del bienio 2021-2022. Conviene hacer mención que la información de estas ayudas hace referencia al solicitante y cifra de referencia, que son los kilos que se subvencionan. En el gráfico 10 se presentan los resultados globales obtenidos de este análisis.

Gráfico 7: Ayudas prestadas a los productores de plátanos de Canarias por tipo de beneficiario. Año 2021-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el Boletín Oficial de Canarias, 240. Año 2021

Como se puede apreciar en el gráfico 7, el porcentaje de hombres beneficiarios de estas ayudas es claramente superior al de las mujeres, debiéndose esto a lo observado en la Tabla 10, donde se refleja que el número de hombres como jefes de explotaciones es mayor. Estando

¹² Programa de opciones específicas por la lejanía y la insularidad, que apoya a las regiones ultraperiféricas de la Unión Europea que se enfrentan a problemas específicos por su lejanía, insularidad, pequeño tamaño y relieve o clima adversos.

relacionado debido a que en muchas ocasiones uno de los requisitos para solicitar las ayudas es ser jefe de dichas explotaciones.

Se ha realizado además un análisis más detallado de este indicador de desigualdad introduciendo intervalos de cifras de referencias en la concesión de estas ayudas a la producción de plátanos, dato que también aparece en el Boletín Oficial de Canarias 250, del año 2021. Se trata de comprobar si hay diferencias en las ayudas, según el tamaño de producción de las fincas de cada propietario, distinguiendo por sexo. Con este análisis, se pretende comprobar si hay diferencias en estas ayudas entre hombres y mujeres en función de la cantidad de kilos de plátanos por el que solicitan la ayuda.

Tabla 11: Cifras de referencias aprobadas para la producción de plátanos por sexo y por intervalos de nº de kilos. Año 2021-2022.

	<50.000 Kgs	50.000-100.000 Kgs	100.000-500.000 Kgs	500.000-1.000.000 Kgs	>1.000.000 Kgs	Total de personas
Hombres	2996	417	236	13	0	3662
Mujeres	2611	249	116	5	0	2981
Empresas	278	164	336	79	33	890

	<50.000 Kgs	50.000-100.000 Kgs	100.000-500.000 Kgs	500.000-1.000.000 Kgs
% Mujeres	44,37%	30,00%	16,86%	5,15%
% Hombres	50,91%	50,24%	34,30%	13,40%
Diferencia	6,54%	20,24%	17,44%	8,26%

Número de kilos con ayudas en la producción de Mujeres.	122.832,95 Kgs
Número de kilos con ayudas en la producción de Hombres.	253.830,44 Kgs

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en el Boletín Oficial de Canarias, 240. Año 2021

Para este indicador se propone el cálculo de la media ponderada de las diferencias entre el número de hombres y número de mujeres, donde las ponderaciones son la media de kilos de cada intervalo de ayudas.

$$\sum_{1}^{n} (n^{\circ} \text{ de hombres} - n^{\circ} \text{ de mujeres}) * \text{media de kilos del intervalo}$$

Donde n es el número de intervalos (1,...5)

Como se aprecia en la Tabla 11, el número de hombres que reciben la ayuda son mayores que mujeres para todos los intervalos de kilos establecidos, y que a medida que aumenta el número de kilos producidos, las diferencias en ayudas entre hombres y mujeres aumentan en porcentaje, a favor de los hombres. Dichas diferencias, se acentúan en el segundo y tercer intervalo donde las diferencias son del 20,24% y 17,44% respectivamente. El número de kilos donde se encuentra el grueso de la producción de las mujeres es hasta los 122.832,95 kilos, mientras que en el caso de los hombres es hasta los 253.830.44 kilos.

A continuación, en la tabla 12, se verá reflejado un resumen de los indicadores, remarcando el tipo de indicador, su explicación, su fórmula y el resultado obtenido.

Tabla 12: Resumen de subindicadores.

	Explicación	Fórmula	Resultado
Subindicador 1	Diferencia por sexo de la fuerza de trabajo en el sector platanero.	<p>Desviación:</p> $\sum_1^n \frac{\%MedioHombres - \%MedioMujeres}{\%Hombres}$	Los puestos donde mayor es la fuerza de trabajo femenina se encuentran en las áreas de técnicos representando una desviación de -53,98% en el puesto de técnico/a y de -37,47% en el puesto de empaquetador/a
Subindicador 2	Brecha salarial.	<p>Desviación:</p> $\sum_1^n Salario\ del\ Puesto\ Trabajo \times \%Medio\ M$	Las mujeres tienen un salario de un 3,84% más que los hombres.
Subindicador 3	Diferencias en el tipo de contratación por sexo.	Diferencia por tipo de contrato	Hay un 57,63% más de mujeres que de hombres con contratos indefinidos y un 66,67% más de mujeres que de hombres con contratos temporales.
Subindicador 4	Diferencias de porcentaje de asistentes a los cursos formativos por sexo.	<p>Desviación media de asistencia:</p> $\sum_1^n \frac{\%AsistenciaHombres - \%AsistenciaMujeres}{N^{\circ}\ de\ años}$	De media asisten un 41,01% más de hombres que de mujeres
Subindicador 5	Número de kilos donde se encuentra la producción de mujeres.	<p>Desviación media de producción subvencionada:</p> $\sum_1^n (n^{\circ}\ de\ hombres - n^{\circ}\ de\ mujeres) * me$	El número de kilos donde se encuentran el grueso de las mujeres subvencionadas es hasta los 122.832,95 Kgs. Sin embargo, en el caso de los hombres es hasta los 253.830, 44 Kgs.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos en entrevistas de entidades y recogidos de otras fuentes como E.Daswani y M.Redondo

6. Conclusiones

En esta memoria de Trabajo de Fin de Grado (TFG) se analiza la situación de la mujer en el sector agrícola, estudiando la existencia de posible desigualdad de género. Para ello, se ha optado por la realización de un trabajo de campo, empleando como muestra tres cooperativas pertenecientes a COPLACA. Conviene resaltar que estas tres cooperativas están sensibilizadas en este sentido, apostando por una igualdad de condiciones y oportunidades tanto para hombres como para mujeres y con clara disposición a colaborar en este trabajo. A partir del análisis de los datos recogidos, se proponen cinco sub-indicadores que miden la situación de la mujer en cinco ámbitos de cara a detectar si hay desigualdad de género en el sector platanero canario.

A nivel nacional y a partir de un análisis de los datos de ocupados en el sector agrícola y jefes de explotaciones agrícolas realizado en el apartado 3, se mostraron diferencias acusadas en la dimensión de la mujer respecto al hombre, dado que sólo representan alrededor del 25% en estas categorías. También, las mujeres son las que en proporción mantienen mayor contratación temporal respecto a los hombres.

Para detectar la existencia de desigualdad de género en el sector platanero canario, concretamente, en las tres cooperativas objeto de estudio, se proponen cinco sub-indicadores referidos a ámbitos claramente diferenciados: composición de los puestos de trabajo por sexo, brecha salarial, tipo de contratación indefinida o temporal por sexo, asistencia a cursos de formación por sexo y ayudas/subvenciones recibidas por sexo.

En el caso del primer sub-indicador, referido a la dimensión de la mujer en el sector, se obtuvo que los porcentajes de hombres y de mujeres por puestos de trabajo muestran diferencias, detectando una mayor participación de la mujer en los puestos de empaquetador/a y de técnico/a, mientras que no hay ninguna mujer en los puestos de conductor/a o recibidor/a y pesador/a.

Respecto al segundo indicador de brecha salarial, resultó llamativo obtener que los hombres cobran un 3,84% menos que las mujeres, lo cual viene explicado por esa mayor contratación de mujeres en los puestos de técnicas, con salarios más altos que otros puestos de trabajo. Esto se explica porque, como ya se mencionó, se trata de tres cooperativas ya concienciadas de la importancia de alcanzar la igualdad de la mujer en el sector. En cuanto al tercer indicador de tipo de contratación, se obtuvo un mayor número de mujeres con contratos temporales.

Adicionalmente, los resultados obtenidos de los sub-indicadores 4 y 5 obtenidos a partir de los datos recogidos en el exterior de las cooperativas, muestran resultados preocupantes para el sector. En primer lugar, en el cuarto sub-indicador de formación, la mujer apenas asiste a los cursos de formación, seguramente atribuido a la dificultad de conciliación familiar. Y el quinto sub-indicador de ayudas y subvenciones recibidas, también las mujeres reciben menor cantidad de ayudas, debido fundamentalmente al reducido número de mujeres titulares de las explotaciones plataneras en Canarias.

Por lo tanto, se puede concluir que, si bien algunas cooperativas han ido implementado medidas en favor de la igualdad de género en el sector, todavía la situación de la mujer en este sector es mejorable. Por ello, se propone seguir implementando medidas específicas que consigan un equilibrio

entre mujeres y hombres en la realización de las tareas en el sector platanero canario. Conviene mencionar aquí que la impartición de los cursos de formación en horario de trabajo llevada a cabo en los últimos años ha conseguido mejorar los datos de asistencia de las mujeres. Por último, se recomienda seguir insistiendo desde la administración pública correspondiente, en que cada entidad promueva la metodología indicada por el Ministerio para la implantación de Planes de Igualdad (RD 901/2020) o medidas de igualdad, así como en el registro retributivo según RD 902/2020, de obligado cumplimiento para todas las empresas.

FAO, (2002). *Manual sobre Género en Agricultura*. Recuperado de: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Manual de Genero en la agricultura.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Manual_de_Genero_en_la_agricultura.pdf)

Foro económico mundial (2015). *Regreso al futuro: El salario de las mujeres por fin alcanza el de los hombres de 2006*. Recuperado de: http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR15/GGGR15_SP.pdf

GEM (2020). Las mujeres emprenden más en los países menos desarrollados. Recuperado de: [En los países menos desarrollados las mujeres emprenden más \(muynegociosyeconomia.es\)](https://muynegociosyeconomia.es/en-los-paises-menos-desarrollados-las-mujeres-emprenden-mas)

Gestolasa (2020). Gender pay gap: revisión de un modelo económico de análisis de la brecha salarial. Recuperado de: [Gender pay gap: revisión de un modelo económico de análisis de la brecha salarial | Gestolasa](https://gestolasa.com/gender-pay-gap-revision-de-un-modelo-economico-de-analisis-de-la-brecha-salarial)

Gobierno de Canarias (2018). Boletín Oficial de Canarias núm. 205, 47. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/62b0a4ded5701.pdf>

Gobierno de Canarias (2021). Boletín oficial de Canarias núm. 240. Recuperado de: <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2021/240/004.html>

Gobierno de España (2007). Boletín oficial de España 71. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Gobierno de España (2022). *Atlas en Titularidad Compartida por CCAA y por Provincias*. Recuperado de: <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad-genero-y-des-sostenible/titularidad-compartida/#prettyPhoto>

Gobierno de España, Ministerio de igualdad (2015). Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural. Recuperado de: [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Plan para la promoción de las Mujeres en el Medio Rural \(inmujeres.gob.es\)](https://inmujeres.gob.es/instituto-de-la-mujer-y-para-la-igualdad-de-oportunidades-plan-para-la-promocion-de-las-mujeres-en-el-medio-rural)

Hernández Gil, S., García Castilla, M. D. L. Á., & Estévez Dorta, Y. (2016). *Factores competitivos y su influencia en entidades pertenecientes al Grupo de Cooperativas Plataneras de Canarias (COPLACA)*.

INE (2009-2019). *Salario medio anual por tipo de contrato*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10919>

INE (2020). *Censo agrario 2020*. Recuperado de: [Censo Agrario 2020 \(ine.es\)](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=51167)

INE (2020). *Jefes de explotaciones que no son titulares por sexo. España y Canarias*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=51167>

INE (2020). *Titulares jefes de explotaciones por sexo. España y Canarias*. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=51168>

INE (2021). *Ocupados por tipo de jornada en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca por sexo. Total Nacional*. Miles de personas. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4877>

INE (2022 Trimestre 1). *Ocupados por sexo y rama de actividad en España*. Valores absolutos. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128>

INE (2022 Trimestre 1). *Parados por sexo y rama de actividad en España*. Valores absolutos. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4121>

INE (2022 Trimestre 1-2008 Trimestre 1). *Asalariados con contrato temporal e indefinido en el sector agrícola por sexo*. Miles de personas. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3962>

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), (2020). *Informe anual de 2020 del IICA*. Recuperado de: [DT-725 Informe anual de 2020 del IICA.pdf](https://www.iica.int/sites/default/files/2020/12/DT-725%20Informe%20anual%20de%202020%20del%20IICA.pdf)

International Institute for Sustainable Development (2017). *How to Improve Gender Equality in Agriculture*. Recuperado de: [how-to-improve-gender-equality-agriculture.pdf \(iisd.org\)](https://www.iisd.org/publications/how-to-improve-gender-equality-agriculture)

K. Druzca , V. Peveri, 2018. *Literatura sobre agricultura de género en Pakistán: Descuido de las contribuciones de las mujeres. Semental femenino*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect-com.accedys2.bbt.ull.es/science/article/pii/S0277539517303710>

La Moncloa (2019). *La vicepresidenta presenta el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022 al Consejo de Participación de la Mujer*. Recuperado de: [La Moncloa. 19/02/2019. La vicepresidenta presenta el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022 al Consejo de Participación de la Mujer \[Prensa/Actualidad\]](https://www.lamoncloa.gob.es/Presidencia/Actualidad/2019/02/19/la-vicepresidenta-presenta-el-plan-estrategico-de-igualdad-de-oportunidades-2019-2022-al-consejo-de-participacion-de-la-mujer)

Lacasmicom. Recuperado de: <https://www.lacasmicom/>

Lafast.org. Recuperado de: <https://lafast.org/>

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las explotaciones Agrarias. Recuperado de: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/Ley%20de%20Titularidad%20Compartida_tcm30-87397.pdf

Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras. (2015). Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11599-consolidado.pdf>

M.Dávila Díaz (2004). *Indicadores de género: guía básica*. Recuperado de: [INDICADORES DE GENERO \(inmujeres.gob.es\)](https://www.inmujeres.gob.es/indicadores-de-genero)

Marston (2016). *Women's Rights in the Cocoa Sector: Examples of emerging good practice*. Oxfam Internacional. Recuperado de: <https://www.oxfam.org/en/research/womens-rights-cocoa-sector>

Martín (2021). *El plátano tiene una cuota del 60% frente a la banana en España*. Revista mercados. Recuperado de: <https://revistamercados.com/platano-de-canarias-registro-un-31-mas-de-volumen-comercializado-durante-el-estado-de-alarma/>

ANEXO:**Anexo 1: Número de trabajadores de la Cooperativa COISBA**

	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL
<i>Jefe/a Admin 1ª</i>	1	10	11
<i>Jefe/a Admin 2ª</i>		1	1
<i>Auxiliar Admin.</i>		1	1
<i>Técnico</i>	1		1
<i>Empaquetador/a</i>	17	9	26
<i>Conductor/a</i>			
<i>Recibidor/a y Pesador/a</i>			
<i>Encargados/as</i>			
<i>Jefe/a Almacén</i>		1	1
<i>Conserje</i>			
TOTAL	19	22	41

Anexo 2: Número de trabajadores de la Cooperativa SAT FAST de La Orotava

	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL
<i>Jefe/a Admin 1ª</i>	2	6	8
<i>Jefe/a Admin 2ª</i>		1	1
<i>Auxiliar Admin.</i>			
<i>Técnico</i>	6	4	10
<i>Empaquetador/a</i>	78	105	183
<i>Conductor/a</i>		4	4
<i>Recibidor/a y Pesador/a</i>			
<i>Encargados/as</i>	3	2	5
<i>Jefe/a Almacén</i>	1	2	3
<i>Conserje</i>			
TOTAL	90	124	214

Anexo 3: Número de trabajadores de la Cooperativa La CASMI

	Nº Mujeres	Nº Hombres	TOTAL
Jefe/a Admin 1ª	2	4	6
Jefe/a Admin 2ª	3		3
Auxiliar Admin.	6	3	9
Técnico	2	2	4
Empaquetador/a	17	2	19
Conductor/a			
Recibidor/a y Pesador/a		4	4
Encargados/as		1	1
Jefe/a Almacén		1	1
Conserje	1	4	5
TOTAL	31	21	52