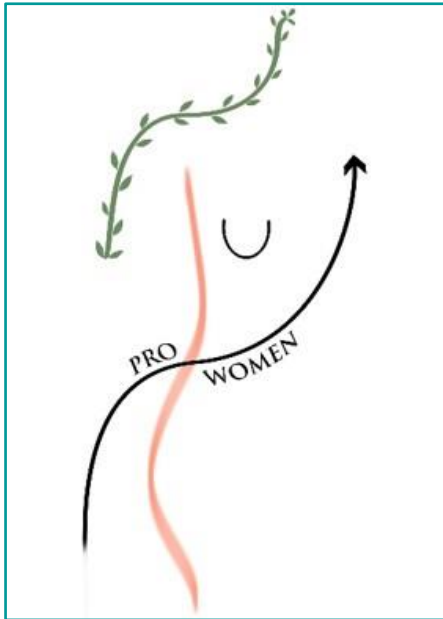


**Pro-Women: Itinerarios de perfeccionamiento para las mujeres
como nuevas promotoras culturales para potenciar el patrimonio
territorial**

Proyecto N. 2019-1-IT02-KA204-063176



UNA LECTURA INTEGRADA DE LOS TERRITORIOS

Producción intelectual 1

CONTENTS

1. Introducción.....	3
2. INTRODUCCIÓN DE LA PRIMERA SECCIÓN: LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EUROPA.....	6
3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL A NIVEL EUROPEO	7
3.1. El Techo de Cristal	7
3.2. Desequilibrios de Género en los puestos de gestión	7
3.3. Empleo a Tiempo Parcial	8
3.4. Empleo Temporal	8
3.5. Trabajadores en Agencias de Empleo Temporal.....	8
3.6. Empleo Precario	9
3.7. Desequilibrios en la distribución de responsabilidades familiares entre los géneros.....	9
3.8. Desincentivos Económicos para que las Mujeres Trabajen.....	9
4. HERRAMIENTAS POLÍTICAS PARA ABORDAR LOS DESINCENTIVOS ECONÓMICOS QUE PROMUEVAN EL TRABAJO DE LAS MUJERES	10
4.1. Ajuste de los Sistemas de Impuestos y Beneficios para Reducir los Desincentivos Financieros para aquellos que aportan un segundo salario	10
4.2. Reducción de las Brechas Salariales y de Pensiones de Género.....	10
5. Programas y normas europeas para promover la igualdad y la inclusión social y laboral de las mujeres	11
6. ANÁLISIS DE LOS INFORMES NACIONALES DE LA SECCIÓN 1 (Investigación sobre la discriminación de género).....	14
6.1. Imagen Actualizada de la Desigualdad de Género a Nivel Nacional.....	14
6.2. Políticas Nacionales para Combatir la Desigualdad de Género	17
6.3. Actores Institucionales y Gobernanza Multinivel	19
6.4. Emprendimiento Femenino	20

7.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DE LA SECCIÓN 1	22
8.	RECOMENDACIONES POLÍTICAS	25
8.1.	Problema: Desigualdad de Género como Resultado de una Combinación de Múltiples Factores, desde Sociales hasta Culturales, incluidas las Normas Culturales	25
8.2.	Problema: Desigualdad en la Distribución de las Responsabilidades Familiares y de Cuidado.....	25
8.3.	Problema: La Brecha Salarial de Género	26
8.4.	Problema: La carrera profesional de la mujer sigue Concentrada en un Número Limitado de Puestos y en Sectores Económicos Específicos.....	26
9.	Introducción a la segunda sección: BREVE ENFOQUE DEL PATRIMONIO Y SUS DIMENSIONES	29
9.1.	Patrimonio, territorio y paisaje	29
9.2.	Raíces, identidades y comunidad: el sentido del lugar	29
10.	Análisis de espacios patrimoniales	30
10.1.	Tipos de patrimonio.....	30
10.2.	La Mirada del paisaje	31
10.3.	Encuentro de culturas a través de las fronteras.....	31
11.	LA IMPLICACIÓN DEL PATRIMONIO EN EL TURISMO	32
12.	elabora tu proyecto: emprender acciones en el campo patrimonial.....	34
12.1.	Pautas básicas de trabajo	35
13.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DE LA SECCIÓN 2	37

1. INTRODUCCIÓN

Más de 6 millones de mujeres y 2 millones de hombres sin educación secundaria o superior en toda la UE no han sido empleados nunca. Dado que el mercado laboral aumenta constantemente los requisitos de competencias en todos los sectores, el nivel de educación tiene un efecto crítico en las oportunidades de empleo y las variaciones en los ingresos. Pero los obstáculos no se detienen allí. A pesar de que el Tratado de Lisboa (2007) se refirió explícitamente a la «igualdad entre mujeres y hombres» como un principio común constitutivo de los Estados miembros de la UE, en todos los Estados miembros las tasas de empleo de las mujeres son inferiores a las de los hombres. Por lo tanto, la desigualdad de género es uno de los mayores problemas con los que nuestras sociedades tienen que lidiar. Además, la pobreza que a menudo golpea a los grupos más vulnerables, conduce a una mayor intolerancia. Los procesos de aprendizaje y desarrollo son la clave para que las mujeres se defiendan de las discriminaciones y la marginación, mejoren sus capacidades sociales, su capacidad para actuar, confíen en sus habilidades profesionales y sean conscientes de sus derechos.

El proyecto Pro-Women (2019-1-IT02-KA204-063176), financiado por el Programa Erasmus+ y en el que participan 6 socios de 5 países de la UE: Chipre, Francia, Alemania, Italia y España, quiere promover la igualdad de oportunidades y la inclusión sociolaboral de las mujeres con una baja cualificación y desempleadas en sus territorios proporcionándoles educación y formación, y apoyando el reconocimiento de sus derechos sociales y laborales transnacionalmente.

Los objetivos específicos son:

- Impulsar el crecimiento cultural, el patrimonio cultural, la cohesión social en la que participen las comunidades locales.
- Valorizar enfoques metodológicos innovadores orientados al empoderamiento de las mujeres.
- Facilitar el acceso de las mujeres poco cualificadas y desempleadas a la formación, el empleo y el espíritu empresarial.
- Proporcionar a los profesionales y educadores que trabajan con mujeres herramientas eficaces para apoyar su integración social y laboral.

Los socios han elegido el sector turístico porque, como ha destacado la UNESCO, "el turismo es una de las industrias de más rápido crecimiento" y "una de las industrias más productivas del mundo"; también, sus ingresos económicos "pueden facilitar la reducción de la emigración mediante la creación de puestos de trabajo y la mejora de los ingresos de la población local". Sin

embargo, el turismo también puede causar problemas sociales, culturales, naturales y económicos, por lo que el proyecto tiene como objetivo operar dentro del denominado turismo sostenible, ya sea "turismo basado en la naturaleza", "ecoturismo" o "turismo cultural". En particular, la última está vinculada al patrimonio cultural, que, como ha sido tradicionalmente identificado, protegido y mantenido por las instituciones de patrimonio profesional, su gestión dejó fuera a las comunidades locales. Por el contrario, un enfoque innovador de la gestión del patrimonio cultural adopta su potencial para involucrar activamente a las personas, ayudando así a asegurar la integración, la cohesión social y un crecimiento sostenible.

Los objetivos se lograrán mediante la realización de una investigación sobre las características territoriales más adecuadas que se utilizarán como base para los planes de aprendizaje y empleo, la elaboración de herramientas de intervención para empoderar a las mujeres, su puesta a prueba y su inmediatamente utilización por parte de los trabajadores sociales y educadores, intercambiando experiencias y buenas prácticas sobre los procesos de empoderamiento entre las partes interesadas. Además, los socios llevarán al grupo objetivo por una senda de aprendizaje participativo para fortalecer y adquirir competencias relevantes para aumentar su empleabilidad en el sector turístico

Este documento es el Resumen Ejecutivo del Informe Común de la investigación antes mencionada: "La producción intelectual 1/Actividad 2 "Una lectura integrada de los territorios". Presenta brevemente los principales aspectos de la investigación llevada a cabo en toda Europa y en cada país socio: por un lado, los marcos jurídicos y sociales de la discriminación de género en el empleo y, por otro, las características de los territorios y las oportunidades de empleo en el turismo sostenible.

**A. Primera sección:
Discriminación por Género en Europa**

2. INTRODUCCIÓN DE LA PRIMERA SECCIÓN: LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EUROPA

El principal del Cuadro de Indicadores Sociales para la igualdad de género en el mercado de trabajo es la brecha de empleo de género, que en 2016 fue de 11,5 puntos porcentuales (pps) para la UE-28^{1,2}. Las tasas de empleo son generalmente incluso más bajas para las mujeres de 55 a 64 años. La brecha de género en el trabajo a tiempo parcial sigue siendo alta, ya que suele ser la mujer la que reduce sus horas de trabajo para llevar a cabo la mayor parte de las responsabilidades familiares. Las pérdidas en el PIB per cápita atribuibles a las brechas de género en el mercado laboral se han estimado en hasta un 10% en Europa.

Con la disminución de la población en edad de trabajar en la mayoría de los países miembros debido a las fuertes perspectivas de envejecimiento, el aumento de las tasas de empleo femenino al incorporar a más mujeres a la oferta de mano de obra es primordial. Se necesitan esfuerzos continuos para abordar las brechas de género y avanzar hacia un modelo dual en el que tanto hombres como mujeres puedan ser generadores de ingresos y cuidadores. La UE ha estado a la vanguardia de la promoción de la igualdad de género, motivando a algunos Estados miembros reacios en este camino. Los primeros pasos se dieron en 1957, cuando la UE estableció el principio de igualdad salarial a través del Tratado de Roma. Sin embargo, y a pesar de los progresos realizados³, la desigualdad de género sigue siendo una característica definitoria de los mercados laborales europeos. Las mujeres todavía están lejos de lograr la plena independencia económica: en comparación con los hombres, las carreras profesionales de las mujeres siguen concentradas en sectores de menor remuneración, trabajan un promedio de 6 horas más por semana (pagadas y no pagadas) mientras tienen menos horas remuneradas⁴, toman más descansos profesionales, tienen menos oportunidades de trabajo y se enfrentan a menos promociones y más lentas.

Si bien la presencia de mujeres ha aumentado significativamente en algunos sectores laborales de mayor nivel, como la salud, los recursos jurídicos y los recursos humanos, la proporción de mujeres ingenieras o profesionales de las TIC sigue siendo baja⁵. Esto es a pesar del hecho de que las mujeres están cada vez más bien cualificadas, incluso superando a los hombres en términos de nivel educativo. Dentro de las categorías ocupacionales más comunes, las mujeres de la UE predominan como limpiadoras, empleadas, cuidadoras personales, maestras de guardería y de primaria, y secretarías⁶.

¹ The term EU-28 refers to the data of the European Union considering the 28 countries that constituted it from 2013 to 2020.

² Employment rates in 2016 for EU-28: 76.8% for men and 65.3% for women.

³ Female employment, similar to that of men, continued to increase slowly but steadily, reaching 66.6% in the third quarter of 2017.

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12709-2017-ADD-2/en/pdf>.

⁶ <http://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>.

3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ESFUERZO DE TRABAJO A NIVEL EUROPEO

3.1. El techo de cristal

La evidencia empírica sugiere la presencia de un techo de cristal, una limitación en la movilidad profesional de las mujeres y de avance a través de los puestos de gestión. Los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género muestran que las mujeres representaron sólo el 25% de los miembros del consejo de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa registradas en la UE en 2017, aunque la situación varía significativamente entre los Estados miembros de la UE. Además, según la encuesta especial del Eurobarómetro sobre la igualdad de género realizada en 2017, el 35% de los encuestados dijeron que los hombres son más ambiciosos que las mujeres. En algunos Estados miembros, esta cifra subió por encima del 50%.

La escasez de mujeres gerentes es el resultado de una combinación de amplios factores sociales y culturales, incluidas las normas culturales, la distribución desigual de las responsabilidades de atención y cuidados y el trabajo no remunerado en el hogar, la insuficiencia de infraestructuras de atención formal, la falta de modelos femeninos en puestos superiores y la idea errónea común de que las mujeres no están disponibles para las tareas de gestión.

3.2. Desequilibrios de género a nivel de gestión

En 2015, mientras que las mujeres representaron casi la mitad (48%) de todos los trabajadores de la UE, sólo el 36% de los directivos eran mujeres. Algunos de los nuevos Estados miembros lideraron el camino en términos de participación equitativa tanto en el mercado laboral como en la gestión⁷. Con respecto a la distribución de género en todos los sectores⁸, muchos más hombres que mujeres trabajaban en la construcción, el transporte, la industria y la agricultura, mientras que las mujeres predominaban en la educación y la salud. Sin embargo, las mujeres estaban subrepresentadas en puestos directivos en relación con su participación global en la fuerza de trabajo en casi todos los sectores, incluso en aquellos con un alto número de trabajadoras. Curiosamente, y contra intuitivamente, la proporción de mujeres que trabajan en un sector no parece afectar a la proporción de mujeres gerentes en él.

No hay duda de que los gerentes ocupan un papel estratégico, ya que tienen el poder de dar forma a las prácticas y políticas en el lugar de trabajo. Por lo tanto, la subrepresentación de las mujeres en estos puestos tiene repercusiones innegables en el ámbito del trabajo y en el mercado laboral. Aunque el número de mujeres gerentes ha aumentado constantemente en la última década, la gestión sigue siendo principalmente un espacio masculino. A pesar de los años de legislación en materia de igualdad de género, la limitada presencia de las mujeres en puestos directivos en los lugares de trabajo europeos ilustra la magnitud del desafío y, al mismo tiempo, pone de relieve la necesidad de un esfuerzo más concertado y la planificación de estrategias

⁷ Hubo aproximadamente 20 pps entre Grecia en el extremo inferior y Lituania en el extremo superior.

⁸ La única excepción para 2015 fue en el transporte, donde las mujeres representaron el 20% de la cifra total y el 22% de los gerentes.

integrales a largo plazo para impulsar el cambio. Afortunadamente, hay indicios de una mayor igualdad de género en la gestión que ofrecen cierta esperanza para dismantelar las fronteras de género que estratifican los mercados laborales y limitan el progreso de las mujeres trabajadoras.

3.3. Empleo a tiempo parcial

La proporción de mano de obra de la UE-28 en el grupo de edad de 20 a 64 años, lo que informa que su trabajo principal fue a tiempo parcial, aumentó lentamente pero de forma constante del 14,9 % en 2002 al 19 % en 2015, y luego cayó al 18,5 % en 2018. Las proporciones más altas de trabajadores a tiempo parcial en 2018 se encontraron en los Países Bajos (46,8% de los trabajadores), Austria, Alemania, Bélgica, el Reino Unido, Suecia y Dinamarca (más del 21%); y las más bajas en Bulgaria, Hungría, Eslovaquia, Croacia y Polonia (del 1,8% al 6,2%). La brecha de género también está marcada en el trabajo a tiempo parcial: en 2018, el 30,8% de las mujeres en el empleo en la UE trabajaron a tiempo parcial, mientras que sólo el 8% de los trabajadores varones trabajaban a tiempo parcial. Las tasas más altas entre los Estados miembros de la UE se produjeron en los Países Bajos: el 73,8% de las mujeres frente al 23% de los hombres.

3.4. Empleo temporal

De 2002 a 2018, la proporción de personas con contrato indefinido disminuyó ligeramente en la UE-28, mientras que las tasas de empleo temporal aumentaron, variando entre los Estados miembros de la UE⁹. Para la mayoría de los Estados miembros, los contratos de duración limitada son más comunes entre los empleados de menor estatus, y los porcentajes difieren significativamente entre los países¹⁰, que pueden reflejar las prácticas nacionales, la oferta y la demanda de mano de obra, las estimaciones de crecimiento/recesión de los empleadores y la facilidad con la que éstos pueden contratar y despedir. La brecha de género en el empleo temporal no fue significativa a nivel de la UE, con un 12,6% para los hombres y un 13,8% para las mujeres en 2018.

3.5. Trabajadores en agencias de empleo temporal

El porcentaje de personas que trabajan para agencias de trabajo temporal es bajo a nivel de la UE: 2,2% de los trabajadores por cuenta ajena y 1,5% de las mujeres empleadas de 20 a 64 años en 2018. Esta forma de empleo es más alta en Eslovenia (4,2% para hombres y 6,0% para mujeres) y España (4,1% y 3,6%), mientras que apenas existe en Hungría (0,3% cada una), Grecia (0,2% y 0,3%) y el Reino Unido (0,6% y 0,5%). Las brechas de género fueron inferiores a 2 pps en todos los Estados miembros de la UE.

⁹ En 2018, las tasas más altas de empleo temporal se registraron en España, Polonia y Portugal (26.4% a 21.5%); el más bajo, en Rumania, Lituania y Letonia (1.1% a 2.6%).

¹⁰ En Polonia, el 39,2% de los empleados de nivel inferior tienen un empleo temporal, mientras que en Rumania solo el 2,6%.

3.6. Empleo precario

En 2018, el 2,1 % de los empleados de entre 20 y 64 años en la UE-28 tenía una situación laboral precaria¹¹: un contrato de trabajo inferior a 3 meses. Las proporciones más altas fueron en Croacia, Francia, España, Italia y Eslovenia, así como en los países candidatos: Serbia, Montenegro y Macedonia del Norte. Las brechas de género también fueron inferiores a 2 pps en todos los Estados miembros de la UE, siendo las tasas de mujeres ligeramente más altas en la mitad de los países.

3.7. Desequilibrios en el reparto de responsabilidades familiares entre los géneros

En 2016, más del 50% de la fuerza laboral femenina potencial (de 25 a 49 años) en Chipre, Irlanda, España, Estonia, Malta y el Reino Unido estaba inactiva debido a la atención de niños o adultos discapacitados. El trabajo a tiempo parcial y las pausas profesionales tienen un impacto negativo en los salarios por hora de las mujeres y sus perspectivas profesionales. El impacto de la paternidad se refleja en la tasa de empleo de las mujeres con hijos menores de 6 años, que en la UE es, en promedio, más de 8 pps inferior a la tasa de empleo de las mujeres sin hijos. En Hungría, la República Checa y Eslovaquia la brecha es de más de 30 pps, mientras que en Estonia, Alemania, el Reino Unido y Finlandia es superior a 15 pps. La brecha de género en el trabajo a tiempo parcial también es más aguda para las personas con hijos, con un 38,9% de las madres que trabajan a tiempo parcial en comparación con el 5,8% de los padres. Del mismo modo, la baja tasa de empleo de las mujeres mayores (de 54 a 64 años) puede reflejar el hecho de que las mujeres son más propensas que los hombres a asumir la responsabilidad de los familiares ancianos o dependientes con necesidades de cuidado a largo plazo y, por lo tanto, son más propensas a reducir sus horas de trabajo o dejar el empleo por completo.

3.8. Desincentivos económicos para que las mujeres trabajen

Las evidencias disponibles indican que las mujeres se enfrentan a un importante desincentivo financiero para trabajar como resultado del diseño de los sistemas de impuestos y beneficios (como el aumento de la tasa impositiva efectiva marginal relativa para los segundos ingresos), los altos costos para el cuidado de niños y los servicios de cuidado a largo plazo, y las altas brechas de género en el salario.

¹¹ Gender Publication - Closing the Gender Gap: Act Now <https://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

4. ESTRATEGIAS POLÍTICAS PARA ABORDAR LOS DESINCENTIVOS ECONÓMICOS PARA PROMOVER EL TRABAJO DE LAS MUJERES

4.1. Ajuste de los sistemas de impuestos y beneficios para reducir los desincentivos financieros para los segundos asalariados

En la mayoría de los países de la UE, el sujeto de impuestos es el individuo. Sin embargo, en algunos países las parejas tributan conjuntamente (por ejemplo, Alemania, Francia, Irlanda, Luxemburgo y Portugal) o las parejas pueden optar por la imposición conjunta (por ejemplo, España). El cambio de los sistemas tributarios conjuntos a los sistemas tributarios individuales (en particular en los países con alta progresividad de los impuestos), la eliminación de los créditos fiscales transferibles entre las parejas y la eliminación de los subsidios a los cónyuges a cargo puede ayudar a reducir los desincentivos laborales para el que obtiene ingresos más bajos.

4.2. Reducción de las brechas salariales y de pensiones de género

Las políticas deben prever medidas directas para reducir las desigualdades salariales: hacer cumplir las leyes contra la discriminación, pagar la transparencia y la igualdad salarial; pero también facilitar el acceso de las mujeres a profesiones y sectores con salarios más altos, y abordar los estereotipos de género en la educación, la formación y el mercado laboral, a través de días de igualdad salarial, iniciativas para atraer a las mujeres a industrias de rápido crecimiento y empleos de alto salario, incluidas las TIC y STEM, informando a los hombres sobre puestos de trabajo en la escuela infantil y primaria y en sector de la salud, puestos que se encuentran entre las principales ocupaciones de crecimiento y están predominantemente ocupados por las mujeres.

5. ORIENTACIONES Y PROGRAMAS EUROPEOS PARA LA CALIDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS MUJERES

En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing identificó 12 áreas críticas para la acción prioritaria para lograr la igualdad de las mujeres en todo el mundo. Algunos de estos ámbitos siguen siendo pertinentes hoy en día también en la UE¹², especialmente los relacionados con la violencia de género, la igualdad económica y las oportunidades para las mujeres en la participación social y el acceso a la toma de decisiones y a los puestos pertinentes. Según el informe del Foro Económico Mundial (WEF) de 2020¹³, la brecha de representación educativa, económica, social y política entre hombres y mujeres persiste 25 años después, destacando las brechas en STEM y en los sectores económico y político. Para la UE, el trabajo hacia la igualdad de género debe centrarse en el acceso al mercado laboral, la brecha salarial, el techo de cristal, la balanza de trabajo y la vida personal, la pobreza y la violencia. La UE reafirmó su firme compromiso con la igualdad de género, la justicia social, la no discriminación y los derechos humanos con su Plan de Acción de Género 2016-2020, y con el Plan de Acción 2017-2019 que aborda la brecha salarial de género como una de sus prioridades. La Comisión Europea ha declarado que la diferencia salarial está relacionada con el hecho de que las mujeres son más propensas a asumir responsabilidades de cuidado, tener cifras más altas en empleos a tiempo parcial, ocupar los puestos de trabajo menos cualificados y no lograr romper el techo de cristal. Algunos de los datos más relevantes para 2019 son que la tasa global de empleo de las mujeres es 11,5 pps menor que los hombres, una brecha de 18 pps a tiempo completo en la tasa de empleo (57,4% de las trabajadoras a tiempo completo frente al 75,5% de los hombres) y 22,9 pps para el empleo a tiempo parcial (31,1% de las mujeres trabajadoras frente al 8,2% para los hombres); y las responsabilidades de cuidado son la razón de la inactividad para casi el 31% de las mujeres inactivas, mientras que es una limitación sólo para el 4,5% de los hombres. Además de la injusticia que supone, la brecha en el empleo de género genera hoy un coste estimado de 370.000 millones de euros al año en la UE. Además, las brechas de género contribuyen a una brecha de pensiones (que fue del 35,7% en 2017 en la UE), junto con un mayor riesgo de pobreza para las mujeres, en particular para las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, como los migrantes o la comunidad romaní.

El Compromiso Estratégico para la igualdad de género para 2016-2019¹⁴ identificó más de treinta acciones clave, con plazos e indicadores para el seguimiento. La atención se centró en promover la igualdad en el acceso al empleo, la progresión profesional, la conciliación del trabajo y la vida privada, la igualdad salarial por el trabajo igualitario, la integración de las mujeres migrantes en el mercado laboral y la inversión en la provisión de infraestructura de cuidado infantil. Además de sensibilizar sobre los rígidos roles y estereotipos de género, prevenir y combatir la violencia contra las mujeres, incluido el ciberacoso (es el doble de probable que le suceda a las niñas que a los

¹² <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/1/compilation-new-years-resolutions>

¹³ <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

¹⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf

niños). El plan también identificó medidas de igualdad en el programa Erasmus+. De todo el conjunto de estrategias desarrolladas para la igualdad de género, cabe destacar las siguientes:

- Promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.
- Conseguir que al menos el 75% de mujeres y hombres se encuentren en igualdad de condiciones de empleo en 2020.
- Distribución equitativa de la familia y el trabajo: reparto igual del tiempo dedicado al cuidado de los niños e inclusión de los miembros de la familia dependientes en las políticas relacionadas con la atención.
- Eliminación de los obstáculos a la entrada en el mercado laboral para los grupos más vulnerables, como las mujeres migrantes y los padres solteros.
- Promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en puestos de liderazgo, incluidos los directores no ejecutivos (al menos 40% de representación de mujeres), directoras ejecutivas y puestos directivos en la Comisión (hasta el 40%).
- Fomento del emprendimiento femenino. Igualdad de género en la investigación. Reducción de la desigualdad salarial, pensiones e ingresos globales.
- Combatir la violencia de género y mejorar los sistemas de protección y apoyo a las víctimas.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades y políticas de la UE, así como en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y en la Plataforma de Acción de Beijing.

La incorporación de la perspectiva de género, entendida como la introducción de la igualdad en todas las políticas generales y en todas las fases de la intervención pública, es clave para fomentar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública, y para evitar sesgos o discriminación en políticas que deberán corregirse posteriormente.

La Comisión está poniendo en marcha continuamente directivas destinadas a garantizar el desarrollo de los derechos sociales en Europa, cruciales para el logro de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Estas incluyen normas sobre los contratos de trabajo, sobre el acceso a la protección social y sobre el tiempo de trabajo. Para lograr la igualdad, es necesario aumentar la tasa de empleo de las mujeres y su salario estimulando a las empresas a atraer y mantener el talento femenino, así como mejorar las condiciones de los padres y cuidadores que trabajan, y aumentar la participación de los padres en las responsabilidades familiares y de cuidado de los niños, de modo que las mujeres ya no sean excluidas del mercado laboral ni se vean obligadas a abandonar su carrera profesional al convertirse en madres. En un comunicado de prensa sobre las condiciones de trabajo de las mujeres y las implicaciones para su vida profesional y social en 2017¹⁵, Frans Timmermans declaró que: «Vivir en el siglo XXI significa que necesitamos una actitud del siglo XXI hacia la vida y el trabajo [...]. Es hora de que demos a todas las personas una opción

¹⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_17_1006

real de cómo quieren dar forma a sus vidas, criar a sus hijos, seguir una carrera, cuidar a sus mayores, vivir sus vidas». En enero de 2019, se hizo una propuesta de la nueva directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, con medidas políticas y financieras para apoyar a los Estados miembros en el desarrollo de la legislación contra el despido y para una mejor conciliación de la familia y el trabajo para ambos sexos sin afectar excesivamente a las pequeñas y medianas empresas. Algunas de las medidas incluyeron:

- Paternidad y permisos parentales: el permiso de paternidad aumentó al menos 10 días hábiles, al menos 4 meses de permiso por paternidad, dos de los cuales no transferibles, y todas las hojas relacionadas con la familia que deben pagarse al menos al nivel de la prestación por enfermedad.
- Licencia de cuidador: 5 días hábiles al año para todos los trabajadores en caso de enfermedad de un familiar directo.
- Jornadas de trabajo flexibles, como el derecho a solicitar horarios de trabajo reducidos, a tiempo parcial o flexibles para todos los padres que trabajan y que tienen niños de hasta 12 años de edad.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) es la única agencia de la Unión Europea que se centra únicamente en la igualdad de género¹⁶. Elaboraron un índice de igualdad de género en 2019¹⁷, con seis indicadores fundamentales donde se necesita intervención para frenar la desigualdad de las mujeres: dinero, poder, tiempo, conocimiento, salud y violencia. Los dos primeros están vinculados a la esfera de trabajo.

Por último, la Estrategia UE 2020 tiene por objeto lograr un mayor índice de empleo para las mujeres y mejorar la prestación de infraestructuras formales de cuidado infantil (los denominados objetivos de Barcelona, ya confirmados por el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020: alcanzar el 33 % de asistencia para los niños menores de 3 años y el 90 % para los niños de 3 años y la edad escolar obligatoria). Para llevar a cabo estas medidas, la UE proporciona recursos financieros a través de los Fondos EIE 2014-2020.

¹⁶ <https://eige.europa.eu/in-brief>

¹⁷ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>

6. ANÁLISIS DE LOS INFORMES NACIONALES DE LA SECCIÓN 1 (Investigación sobre la discriminación de género)

Los Informes Nacionales completos (21 páginas) elaborados por los socios en forma de Investigaciones sobre Discriminación de Género en sus respectivos países y regiones pueden consultarse en el sitio web del proyecto. A continuación se presenta el resultado del proceso de revisión de los datos recopilados por los socios y su examen en detalle, a fin de llegar a un informe conjunto en el que se presente la situación y la capacidad de los cinco países en lo que respecta a la igualdad de género. En algunos casos, era necesario realizar algunas investigaciones adicionales, a fin de obtener información que no estuviera presente en algunos de los documentos nacionales.

6.1. Imagen actualizada de la desigualdad de género a nivel nacional

La discriminación en el trabajo es ilegal en toda la UE. Aun así, la brecha¹⁸ salarial de género es una realidad en los 5 países que participan en este proyecto, al igual que en el resto de la UE. En 2017, las mujeres de la UE ganaban más de un 16% menos por hora que los hombres. Lo que significa que las mujeres ganan 0,84 euros por cada 1 que ganan los hombres; o, en otras palabras, que las mujeres trabajan alrededor de 2 meses gratis cada año en comparación con los hombres. La buena noticia es que la situación está mejorando: según datos de Eurostat¹⁹, en 2018 la brecha salarial media de género disminuyó ligeramente en todos los países socios, excepto en Francia, y las tasas de empleo de las mujeres están aumentando. Sin embargo, la brecha salarial de género no es un indicador de las desigualdades generales de género en el trabajo. Cuando las tasas de empleo femenino son bajas, las brechas salariales tienden a ser inferiores a la media, lo que enmascara la magnitud del problema. Una alta brecha salarial²⁰ suele ser característica de un mercado de trabajo en el que las mujeres están más concentradas en el trabajo a tiempo parcial o en ciertos sectores/profesiones. Por el contrario, la brecha de ingresos globales de género considera tres tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres: menores ingresos por hora, menos horas en empleos remunerados y tasas de empleo más bajas (por ejemplo, al interrumpir una carrera para cuidar de niños o familiares). Según datos de Eurostat para 2014, la brecha de ingresos globales de género en la UE-28 fue del 39,6%, mientras que se situó en el 26,9% en Chipre, el 31% en Francia, el 35,7% en España, el 43,7% en Italia y el 45,2% en Alemania.

Según el Índice Global de la Brecha de Género de 2020, un ranking sobre igualdad de género en el que figuran 153 países, nuestras 5 naciones se sitúan en las siguientes posiciones: España 8º, Alemania 10º, Francia 15º, Italia 76º, y por último Chipre 91º. El rango regional (W-Europa y N-América) es: España 6º, Alemania 7º, Francia 9º, seguido a distancia por Italia, 19º, y Chipre en la última posición: 22º. En cuanto a la igualdad salarial para trabajos similares, el ranking es: Alemania 68º, Chipre 93º, España 115º, Italia 125º, y por último Francia 127º.

¹⁸ Definido como la diferencia en el salario promedio por hora bruto entre hombres y mujeres en toda la economía.

¹⁹ ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20.

²⁰ Entendido como la diferencia entre los ingresos anuales promedio entre mujeres y hombres.

La diferencia más alta entre los 5 países se puede encontrar en "Power" (Índice de Igualdad de Género, datos de 2017), tanto para los diputados y líderes de partidos en los principales partidos políticos, como para los miembros de los gobiernos nacionales. En los gobiernos nacionales, España es la única que muestra el mismo número de representantes para ambos géneros, seguida de cerca por Francia. Paradójicamente, algunas de las mayores brechas entre géneros, con cifras similares en todos los países para 2019, se encontraron en los roles de presidente en las mayores empresas cotizadas.

En términos de educación, las niñas tienden a obtener mejores resultados en la escuela que los niños y tienen una tasa más alta en la educación superior. Sin embargo, los caminos profesionales todavía tienen un gran sesgo de género: ciertas disciplinas académicas están fuertemente dominadas por un género. Por ejemplo, las asignaturas STEM son elegidas abrumadoramente por estudiantes varones, mientras que las mujeres a menudo eligen títulos en educación, medicina y ciencias sociales. El éxito femenino en la educación tampoco se traduce sistemáticamente en una mejor integración profesional. El mercado laboral también se divide en vocaciones dominadas por mujeres y hombres: mientras que las mujeres están bien integradas en el empleo en el sector servicios, no están en el sector productivo. Además, una vez en el mercado laboral, las mujeres a menudo siguen recibiendo salarios significativamente más bajos que los hombres por el mismo trabajo. Y cuantas más mujeres estudien, mayor puede ser la brecha. Por ejemplo, en Italia, un graduado varón gana un 32,6% más que un estudiante de pregrado, mientras que una graduada gana sólo un 14,3% más. Por lo tanto, es crucial trabajar hacia la eliminación de los estereotipos de género que pueden afectar a la elección de estudios y profesiones.

Las diferencias salariales de género más amplias se encuentran en el segmento de 20 a 49 años, excepto en Italia. La brecha salarial de género es generalmente mayor en el sector privado que en el sector público, con las brechas salariales de género más altas no ajustadas en Chipre y Alemania para el sector privado, y en Alemania y Francia para los organismos públicos. En los 5 países hay más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial. Con Chipre siendo el único de los cinco en los que un poco más de mujeres que de hombres trabajadores a tiempo parcial pasaron al trabajo a tiempo completo en 2017. La tasa de empleo femenino italiana se encuentra entre las más bajas de Europa²¹, y la brecha de género en la tasa de empleo (18,9%) es el segundo peor en Europa después de Malta, según los últimos datos de ISTAT. Por el contrario, la brecha de género de Alemania en la tasa de empleo es la mejor de las 5. En cuanto a la brecha salarial de género en 2014²², fue más alta en España para los trabajadores a tiempo parcial, y en Alemania para los trabajadores a tiempo completo, mientras que las trabajadoras italianas tenían un salario bruto por hora promedio más alto que el de los hombres. Desafortunadamente, la situación se desploma en los años siguientes.

²¹ 53% para personas de 20 a 64 años frente a 73% para hombres y 65% como promedio de la UE.

²² https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_livcond_inc_earn_gpg_earn_gr_gpgr2wt/datatable. No hay datos para Chipre ni Francia para 2015, 2016 y 2017.

En cuanto a 2019, las mujeres participan con mayor frecuencia en la atención informal a largo plazo de personas mayores y/o con discapacidad en 4 de los 5 países que participan en este proyecto. Alemania es el único Estado miembro con una cifra masculina ligeramente superior²³. A su vez, Francia muestra los porcentajes más altos de toda la UE tanto para mujeres como para hombres (32% y 20%, respectivamente). Entre estos cuidadores, más mujeres que hombres también están en un empleo remunerado en 3 de los 5 países, con España igual número y Alemania teniendo más trabajadores hombres con esta responsabilidad.

Cuando se trata de la participación en el cuidado o la educación de sus propios hijos/nietos al menos varias veces a la semana, las cifras de los 5 países están más cerca de la media de la UE (56% de las mujeres y 50% de los hombres), siendo Alemania la única cuyas cifras para ambos son inferiores a la media. Francia y España han alcanzado ambos objetivos de Barcelona²⁴; Alemania e Italia están cerca de alcanzarlos, mientras que Chipre es el más lejano de la quinta de ellos.

Vale la pena mencionar las fuertes disparidades territoriales para las diversas brechas de género dentro de cada país dado, por ejemplo en las brechas de pensiones entre Alemania Oriental (antiguos Estados de la RDA) y Alemania Occidental; en las brechas de educación superior entre las secciones peninsulares del norte y el centro y las regiones meridionales de Italia; y en los cuatro territorios franceses de ultramar -Martinica, Guadalupe, Guayana Francesa y Reunión- en comparación con el continente, donde las "dificultades de acceso al empleo para las mujeres, pero también para los hombres" fueron confirmadas por un estudio del Observatorio de los Territorios del CGET²⁵ en 2019.

Aunque, legalmente, los hombres y las mujeres son iguales en los 5 países, existe una desigualdad cultural y social entre los géneros en todos ellos, además de la disparidad entre territorios. Si bien las mujeres son menos propensas a perder su trabajo, es más difícil para ellas volver a entrar en el mercado laboral después del desempleo, y son más propensas a tomar la mayoría de la licencia parental (menores ingresos e influencias negativas en su carrera a largo plazo) a pesar de que, los padres generalmente tienen derecho a períodos de ausencia iguales. Por lo tanto, la promoción, el seguimiento y el apoyo a la igualdad de oportunidades se vuelven esenciales. Las principales cuestiones encontradas son: diferencias salariales en detrimento de las mujeres, baja participación femenina en el mercado laboral, profesiones estereotipadas de género, subrepresentación femenina en política y cargos ejecutivos, y sobrerrepresentación en empleos atípicos²⁶ y precarios, interrupciones del empleo relacionadas con la familia, falta de servicios de atención para niños y ancianos, y violencia contra las mujeres, especialmente el acoso sexual.

²³ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/informal-care-older-people-people-disabilities-and-long-term-care-services>

²⁴ Los objetivos de Barcelona apuntan a que al menos el 33% de los niños menores de 3 años y el 90% de los niños entre 3 y la edad escolar obligatoria en la guardería.

²⁵ <https://www.cget.gouv.fr/actualites/6-types-de-territoires-caracterisent-l-acces-a-l-emploi-des-femmes>

²⁶ El empleo típico es el que se basa en un contrato de trabajo legal, concluido por un período de tiempo indefinido, que resulta en la realización del trabajo para una entidad bajo su subordinación, en horas de trabajo específicas, lugar específico y tiempo completo. Dicho empleo también debería garantizar un alto nivel de seguridad social. Según lo anterior, cualquier empleo que no cumpla con todos los requisitos antes mencionados debe definirse como atípico.

6.2. Políticas Nacionales para Combatir la Desigualdad de Género

Algunas políticas provienen de la transposición de las directivas de la UE a nivel nacional, pero en cualquier caso, la decisión de hacerla exitosa reside en su interior. Por ejemplo, la Comisión Europea marcó el 4 de noviembre como el Día de la Igualdad Salarial de la UE para crear conciencia sobre la brecha salarial de género. Hoy en día sólo 13 países de la UE tienen un día de igualdad salarial, entre los cuales están:

CHIPRE:

A pesar de ser el último de los 5 en entrar en la UE (2004), la transposición de las directivas de la UE sobre igualdad de género a las legislaciones nacionales de Chipre es completa y ha comenzado a tener un efecto positivo. Desafortunadamente, su eficacia sigue estando ligada a los acontecimientos políticos. La estrategia nacional se centra en la incorporación de la perspectiva de género, aunque no existe un marco legislativo vinculante para ella, y los Planes de Acción Nacionales consecutivos sobre Igualdad de Género presentan acciones específicas pero no vinculantes.

FRANCIA:

Las políticas sobre discriminación de género en Francia se benefician de un alto nivel de prioridad, centrándose en la brecha salarial, la brecha salarial anual, la brecha en las promociones, la desigualdad salarial después de un permiso de maternidad y la paridad salarial. Existe una legislación profusa que abarca otros aspectos, tales como: equilibrio de género en el manejo y gestión directiva (debe ser superior al 20%), paridad en las elecciones, acoso moral y sexual en el hogar, en el trabajo y en el transporte público, violencia contra las mujeres, licencia parental, asignación para los padres después de la separación o el divorcio, aborto, detección gratuita del cáncer de mama, reducción del 14,5% del IVA para productos de higiene femenina, y campañas sociales como #BalanceYourPig y #MeToo para alentar a denunciar a las mujeres agredidas o acosadas sexualmente. El principal impulsor de estas políticas es el gobierno francés, y la incorporación de la perspectiva de género está garantizada a través del Comité Interministerial de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. El Observatorio de los Territorios del CGET ofrece una aplicación en línea sobre el empleo de las mujeres: *Sofie*.

En 2018, la igualdad de género fue designada una causa nacional importante para un período de cinco años. Y el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, culminaba con las medidas de igualdad del Tour de Francia de la Igualdad en el trabajo, en el transporte público, en el deporte, en las escuelas, en los medios de comunicación, la publicidad y en Internet, en los derechos cotidianos y por un servicio público ejemplar. Se creó un índice de igualdad de género para medir el progreso anual en la materia en empresas con al menos 50 empleados, con sanciones de hasta el 1% de la factura salarial de un índice inferior a 75 puntos en un plazo de 3 años.

ALEMANIA:

La igualdad de género se añadió a la ley alemana sólo en 1994, y sigue siendo un trabajo en curso. En 2011, el gobierno federal alemán se comprometió a publicar un informe de igualdad cada período legislativo (4 años). En 2017 el objetivo era reducir la brecha salarial de género al 10% para 2030 (en 2016 era del 21%).

Tanto el gobierno federal como los 16 landers han implementado una serie de políticas para mejorar la igualdad de género especialmente en relación con el mercado laboral, la violencia contra las mujeres y la atención de la salud, entre ellas: una línea directa para las víctimas de acoso sexual, violación o trata de personas en 2013; nacimiento confidencial legalizado en 2014; participación equitativa en puestos de liderazgo en los sectores público y privado, conciliación de la familia, cuidado y trabajo, y un salario mínimo en 2015; una cuota fija de género del 30 por ciento a las nuevas vacantes en las juntas de supervisión y para el gobierno federal, y la autodeterminación sexual de las mujeres (actos sexuales no consensuados entraron en el derecho penal) en 2016; transparencia salarial en 2017. La Ley de Protección de la Maternidad garantiza un permiso mínimo de maternidad remunerado de 14 semanas, protección contra el despido después del nacimiento y subsidio parental durante la licencia no remunerada.

2020 fue declarada "año de igualdad de género", con el Archivo Digital de las Mujeres Alemanas, El Día de las Mujeres, *Initiative Klischeefrei, Komm, y mach MINT*, destinado a reducir las opciones de género y promover STEM entre niñas y mujeres jóvenes.

ITALIA:

Italia carece de una estrategia eficaz para promover la inclusión de las mujeres en el mercado laboral que integre diferentes ámbitos políticos (educación, fiscalidad, etc.). El Código Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres es el marco jurídico actual sobre el tema. Las políticas y acciones del gobierno italiano incluyen: reconocimiento del trabajo doméstico en 1993, violencia sexual criminalizada en 1996, herramientas para prevenir y detener todas las formas de discriminación en 2005, acoso de delitos punibles en 2009, una cuota fija de género del 33% a los consejos de administración y gobiernos locales en 2015, servicios de atención y cuidado infantil e incentivos para los empleadores que contraten mujeres.

La estrategia de la región del Lacio se centra en el equilibrio entre la vida laboral y la vida, la educación en una cultura de respeto de las diferencias y la lucha contra los estereotipos y la violencia de género. *Comuni alla Pari* es un certificado para las autoridades locales que promueven la igualdad de género, la igualdad de oportunidades, la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género. Incluye un sistema de puntos, útil para las convocatorias públicas de propuestas.

ESPAÑA:

En 2007, el Gobierno de España creó una Unidad de Igualdad en cada departamento ministerial, y se comprometió a aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades al inicio de cada período legislativo (4 años) con estrategias y medidas para promover la igualdad.

Las políticas españolas tienen por objeto la igualdad de trato y las oportunidades en el empleo, las empresas, la balanza entre el trabajo y la vida laboral, la investigación, la política, la educación, la formación, la cultura, etc., mediante medidas aplicables a las empresas, los empleados públicos y los autónomos, incluidas las licencias de maternidad y paternidad de 16 semanas; Reducción de 12 meses de jornada laboral para la "lactancia materna" para ambos padres, incluso simultáneamente; equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; bonificación para las mujeres independientes debido al nacimiento, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo o la lactancia, y la reducción de cuotas al regresar al trabajo; protocolo contra el acoso sexual; igualdad de trato y capacitación en oportunidades para el personal de reclutamiento y los encargados de la toma de decisiones; integración de género; Planes de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y sus órganos autónomos, y para empresas con al menos 50 empleados; subvenciones a las pequeñas y medianas empresas para aplicar planes de igualdad; y un registro salarial de la empresa (las empresas deben probar la no discriminación cuando la brecha salarial media de género es del 25% o superior).

6.3. Actores institucionales y gobernanza multinivel

Los organismos nacionales de igualdad que forman parte de la Red Europea de Organismos de Igualdad (Equinet)²⁷ son: s. Défenseur des Droits (Defensor de los Derechos) en Francia, Antidiskriminierungsstelle (Agencia Federal Antidiscriminación) en Alemania, Comitato Nazionale di Parità (Consejero Nacional de Igualdad) perteneciente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali en Italia, y el Instituto de la Mujer en España. Otros actores institucionales y multinivel que trabajan en políticas de género por país son:

- Los principales impulsores de las políticas nacionales chipriotas son: Maquinaria Nacional para el Avance de la Mujer, Comité Parlamentario sobre Igualdad de Género, Comité de Igualdad de Género en Empleo y Formación Profesional, Comité Técnico sobre Igualdad de Género, Instituto Mediterráneo de Estudios de Género y Lobby de Mujeres de Chipre.
- En Francia: Ministerio de Derechos de la Mujer, Consejo Superior para la Igualdad de Género, Delegación de Derechos de la Mujer de la Asamblea Nacional, Delegación del Senado para los Derechos de la Mujer, Asesoramiento Social, Cultural y Ambiental, Ministerio del Interior y Comité Interministerial de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
- Alemania cuenta con: Ministerio de Familias, Personas Mayores, Mujeres y Jóvenes; un departamento dedicado a la igualdad de género en cada estado; Federaciones Alemanas de Sindicatos (DGB) a nivel local, nacional e internacional; Deutscher Frauenrat; Deutscher Akademikerinnenbund e.V.; y LandFrauenverband e.V.. Las agencias federales y las empresas públicas con más de 100 empleados deben nombrar un comisionado de igualdad de

²⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en

oportunidades. En Sajonia, la igualdad de género es responsabilidad del Ministerio de Asuntos Sociales y Protección del Consumidor del Estado.

- En Italia: Comité Nacional de Igualdad, formado por el Consejero Nacional de Igualdad, sindicatos, cooperativas, movimientos de mujeres y funcionarios; Consejeros de Igualdad a nivel nacional, pero también regional y provincial; Departamento de Igualdad de Oportunidades; y una red de centros de lucha contra la violencia. En la región del Lacio, se encuentra el Observatorio Regional para la Igualdad de Oportunidades y la Violencia contra la Mujer. En Sicilia, el Comitato Unico di Garanzia (CUG).
- En España: Consejo para la Participación de la Mujer perteneciente al Ministerio de Igualdad a nivel nacional y regional; Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha a nivel regional; y Centro de la Mujer de Torrijos a nivel local.

6.4. Emprendimiento Femenino

Las mujeres ocupan más de la mitad de la población europea, pero sólo el 34,4% están registradas como autónomas y sólo el 30% como empresarias, con una gran diferencia dentro de los sectores. Las razones de estas disparidades son socioculturales, económicas, pero también educativas. A pesar de la dificultad de encontrar estudios estadísticos que incluyan a todos los países involucrados en este proyecto, los datos encontrados muestran que la situación no es diferente en ellos²⁸. En consonancia con los datos de la OCDE, las tasas de autoempleo para 2018 fueron las más bajas de los cinco países para Alemania, para ambos sexos, y la más alta fue para Italia, de nuevo para ambos géneros. Las tasas masculinas eran notablemente superiores a las de las mujeres en todos los territorios. La buena noticia es que el emprendimiento femenino está aumentando en los 5 países. Si bien vale la pena vigilar las organizaciones e iniciativas europeas²⁹, como el proyecto Women Entrepreneurs o la plataforma WEgate, en adelante hay algunas a nivel nacional encaminadas a la visibilidad e impacto de las mujeres, modelos a seguir, creación y oportunidades de negocios, reconocimiento, formación o tutoría.

- **En Chipre:** Planes de Apoyo al Emprendimiento de la Juventud y la Mujer; Iniciativa She-Experts; Plan de Apoyo al Emprendimiento de la Mujer; Mujeres Profesionales y Empresariales Chipre.
- **En Francia:** Red de Promoción del Emprendimiento Femenino, Ley de Pequeñas Empresas, Proyecto de Mujeres Embajadoras del Emprendimiento Femenino (FAME). Y apoyar redes, como ADIE, France Active, Initiative France y BGE.
- **Alemania** apoya el emprendimiento femenino a través de redes de aprendizaje entre pares, acceso a la financiación y regulación de apoyo.

²⁸ <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/7481/attachments/1/translations> and <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>

²⁹ <https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/>



- El enfoque de **Italia** se centra en facilitar el acceso a la financiación: subvenciones, préstamos y otros incentivos para las micro, pequeñas y medianas empresas.
- En **España**: Programa de Apoyo Empresarial para Mujeres-PAEM por la Cámara de Comercio de España; y 4 programas del Instituto Nacional de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Directoras Femeninas; Más mujer, mejores empresas; Promueve-Talentia 360; Red de talento y liderazgo femenino).

7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DE LA SECCIÓN 1

Junto con el trabajo de investigación y los informes nacionales proporcionados por cada uno de los socios, también se han llevado a cabo una serie de entrevistas en cada uno de los territorios para aprender directamente de las partes interesadas sobre sus percepciones sobre las diferentes cuestiones clave abordadas en los documentos de investigación. Las entrevistas completas de la 1ª Sección por los seis socios (16 páginas) se pueden encontrar en el sitio web del proyecto. En este capítulo, los resultados se presentan en forma de un único análisis examinando y comparando los dictámenes recogidos a nivel nacional. Después de eso, un resumen de las respuestas.

Las entrevistas se estructuraron en torno a un conjunto de preguntas divididas en dos bloques: uno abordando la percepción de las personas de los problemas que existen en sus sociedades (preguntas 1, 4, 5 y 9); mientras que el resto abordó cuestiones más relacionadas con la forma en que el sistema está respondiendo actualmente a esas cuestiones (preguntas 2, 3, 6, 7 y 8). Número de entrevistados: Mujeres – 34; Hombres – 5.

El primer dato que se destaca es el número de personas entrevistadas, 39, de las cuales 34 (87%) son mujeres. Esto está en línea con la información recopilada para la investigación de escritorio con respecto a los profesionales en el campo social y de atención, tales como los profesionales entrevistados (trabajadores sociales, psicólogos, educadores sociales, abogados, etc.), que son predominantemente mujeres.

Otro dato interesante es que la tendencia general del primer bloque es tener una respuesta más homogénea para todos los países, agrupando ya sea en torno al acuerdo o el desacuerdo para cada punto. Esto sugiere que los desafíos percibidos como una sociedad se comparten dentro de la escala nacional, pero también más allá de las fronteras de los países. Sin embargo, al analizar los resultados del segundo bloque –cómo responde el sistema a estas cuestiones–, la diferencia en las respuestas gana protagonismo, revelando una mayor heterogeneidad en las opiniones entre los países, pero también dentro de cada uno de ellos. Los grupos son, esta vez, por país, o incluso región o municipio, cuando corresponda. En consecuencia, se puede decir que los cinco países socios -quizás también la UE- se enfrentan a los mismos desafíos en lo que respecta a la discriminación de género, pero por ahora, el tipo y el ritmo de las respuestas institucionales son desiguales.

Al abordar pregunta por pregunta, los datos más destacados son, en términos generales, los siguientes:

Pregunta 1. En general, la igualdad de género se considera un principio elemental a nivel político y social, aunque algunos encuestados piensan que no se está respetando en sus territorios. En particular, los chipriotas parecían ser los menos optimistas a partir de su situación nacional, siendo iguales (vale la pena señalar que Chipre tiene una de las tasas de participación femenina

más bajas en la política en todos los Estados miembros de la UE, ocupando el segundo lugar en las puntuaciones políticas de 2019³⁰).

Pregunta 2. Si bien la mayoría de los entrevistados parecen estar de acuerdo con las respectivas leyes nacionales que garantizan suficientemente la igualdad de género en el empleo, un número significativo de respuestas en desacuerdo – 3 por país – se pueden encontrar en Italia - SANSAT, España, y también Francia.

Pregunta 3. La cuestión que se refiere a la calidad y cantidad de información sobre las oportunidades de empleo de las mujeres es la que muestra posiblemente las mayores diferencias, tanto dentro de los países como entre ellos. La tendencia de la mayoría de los países, excepto de España y algo de Italia, es que la información es suficiente. Sin embargo, parece importante mencionar el elevado número de respuestas de "no estoy de acuerdo ni en desacuerdo" para esta pregunta, que muy probablemente se alinea con las respuestas que arrastran una distorsión debido a una falta personal de información o a la desinformación general a este respecto. En consecuencia, y dadas las diferencias, parece haber una sensación generalizada de que la información existe, pero tal vez no es suficiente o aún debe mejorarse.

Pregunta 4. Hay casi una respuesta unánime de acuerdo sobre el impacto de la familia en la igualdad de género en el empleo. Sin tener en cuenta el llamativo 40% de los encuestados españoles que no lo consideraron un impacto negativo.

Pregunta 5. Aquí, las entrevistadas compartían, en diversos grados, la percepción de que las mujeres encuentran dificultades en su progresión profesional y en el acceso a puestos directivos por razones de género.

Pregunta 6. La percepción de los servicios nacionales que apoyan el trabajo de las mujeres está muy dividida entre el acuerdo y el desacuerdo en cada uno de los países, y se divide casi a la mitad cuando se examina todo el conjunto de respuestas. Vale la pena afirmar que los italianos se inclinaron fuertemente hacia la "insuficiencia", mientras que los alemanes estaban satisfechos con el servicio al que tienen acceso.

Pregunta 7. Relacionada con las respuestas anteriores, e igualmente heterogéneas, esta pregunta se refiere a la distribución equitativa de esos servicios en todo el país. Como se ha mencionado, la percepción es muy dispar entre los países y, en cierta medida, dentro de cada uno de los territorios. Es particularmente fuerte en Italia (reportando una clara desigualdad interna) y Francia (que describe una distribución más homogénea).

³⁰ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/compare-countries/power/1/bar>

Pregunta 8. Cuando se les preguntó sobre la brecha salarial de género, la mayoría de los entrevistados señalaron la existencia de esta brecha, aparte de Francia, donde cada uno de los encuestados registró la igualdad salarial por igual trabajo como realidad nacional.

Pregunta 9. Prácticamente todas las respuestas confirmaron la existencia de prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para trabajar. Los tres prejuicios más citados entre todas las partes interesadas fueron, en orden decreciente: la disponibilidad por hora de las mujeres, sus dificultades para viajar durante períodos medios o largos de tiempo, y una actitud competitiva menos común (las dos primeras pueden estar vinculadas a la existencia de mayores cargas familiares para las mujeres que para los hombres). Sea como fuere, es importante destacar que las respuestas de Alemania difieren notablemente del resto de los entrevistados, ya que éstas señalan como una barrera para las mujeres en su acceso a la fuerza de trabajo la percepción de que tienen una baja aptitud para el uso de la tecnología, junto con que son mejores que los hombres en las tareas administrativas y de cooperación.

8. RECOMENDACIONES POLÍTICAS

La siguiente información se basa en el presente estudio y se organiza en torno a los principales titulares detrás de los resultados en los índices de igualdad de género: aspectos socioculturales, responsabilidades familiares, brecha salarial y acceso a puestos de toma de decisiones y gestión. En consecuencia, se proporcionan cuatro recomendaciones para cada una de las cuatro cuestiones que se han identificado.

8.1. Problema: desigualdad de género como resultado de una combinación de múltiples factores, desde sociales hasta culturales, incluidas las normas culturales

Recomendación: Fortalecer el enfoque de género en todas las ofertas de formación y educación en nuestros sistemas, desde la primera infancia, pasando por la primaria, secundaria, formación profesional o universidad, y otros tipos de educación complementaria.

Análisis: Toda la información examinada a lo largo del trabajo de investigación, tanto desde el punto de vista académico como estadístico, incluidos los informes nacionales y las entrevistas, reflejan que las mujeres de nuestras sociedades experimentan una situación de desigualdad, especialmente en lo que respecta a su acceso al mercado laboral, ya que son en su mayoría mujeres las que siguen teniendo las responsabilidades sociales y familiares, derivado de patrones socioculturales no resueltos. A pesar de los esfuerzos legislativos y reglamentarios de las últimas décadas, tanto de instituciones europeas, como de organismos nacionales, todos los datos cuantitativos y cualitativos muestran los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres. Esto significa que hay un problema sociocultural subyacente que se refleja en la forma en que las mujeres son tratadas en el mercado laboral. Por lo tanto, creemos que es necesario reforzar el enfoque de género en todas las políticas educativas para generar sociedades donde la integración en la fuerza de trabajo y el desarrollo profesional se lleven a cabo en sociedades completamente igualitarias.

8.2. Problema: Desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y de cuidado

Recomendación: Desarrollar un marco legislativo europeo que permita la misma baja por paternidad/maternidad tanto para la madre como para el padre, junto con una mayor flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo, incluida su reducción, en el caso del cuidado de los miembros de la familia u otras personas dependientes.

Análisis: La participación de los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas ha aumentado progresivamente en las últimas dos décadas. Sin embargo, sigue siendo una realidad que, en caso de incompatibilidad entre las realidades laborales de un hombre y una mujer dentro de la misma familia, es el rendimiento profesional de esta última el que se ve interrumpido. Esto puede deberse a una razón fisiológica, como el embarazo, así como a otras cargas familiares. Teniendo en cuenta esta situación, es necesario desarrollar un marco legislativo que garantice la

igualdad de derechos y obligaciones para hombres y mujeres dentro del entorno familiar, para que las mujeres no sean empujadas a abandonar sus carreras profesionales, puedan encontrar facilidades en su reincorporación al mercado laboral después de la baja, y no sufran que los empleadores encuentren desincentivos a la hora de contratarlas porque tienen una carga diferente.

8.3. Problema: La brecha salarial de género

Recomendación: Promover la celebración de un Día de la Igualdad Salarial.

Análisis: La Unión Europea ha estado trabajando constantemente en la última década para terminar con la brecha salarial de género existente. La Comisión Europea hizo igual remuneración por igual trabajo y trabajo de igual valor como uno de los cinco ámbitos clave de actuación en su Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019, incluido el compromiso de evaluar la Directiva 2006/54/CE en 2016-2017. Pero junto con las leyes y directivas, una de las herramientas más poderosas para lograr los objetivos en materia de igualdad de género es la visibilidad, que suscita el debate público. Aunque existe la noción en la sociedad europea de la ausencia de igualdad salarial por igual trabajo entre hombres y mujeres, todavía no hay una conciencia clara, y no es una cuestión que movilice fuertemente a los ciudadanos. El establecimiento y la celebración de un Día de la Igualdad Salarial significaría el reconocimiento por parte de las instituciones europeas y de los organismos nacionales de esta forma de discriminación de género. Y lo colocaría a la vanguardia de las agendas políticas y, en consecuencia, daría espacio para que se llevaran a cabo iniciativas didácticas, aumentando la conciencia social. Sin visibilidad, sin participación ciudadana y sin compromiso político, la igualdad de género no será un objetivo alcanzable a corto plazo.

8.4. Problema: Las carreras de las mujeres siguen concentradas en un número limitado de puestos y en sectores económicos específicos

Recomendación: Introducir o fomentar medidas reglamentarias para garantizar la presencia de la mujer en los consejos de administración y otros niveles de gestión, tanto en el sector público como en el privado.

Análisis: Aunque el acceso de las mujeres al mercado laboral ha ido en aumento en las últimas décadas, las tasas de empleo femenino aún no hemos alcanzado las de los hombres. Sin embargo, este acceso es limitado: las mujeres tienen una fuerte presencia en ciertos sectores como la salud, la educación, la administración, la atención o el comercio minorista, pero es mucho menos numeroso en sectores estereotípicamente asociados a los hombres: la construcción, el transporte, la industria y la agricultura. Ese problema con respecto a la presencia de las mujeres también puede observarse en las ocupaciones científicas, técnicas, de ingeniería y matemáticas (STEM) que son fortalezas de la segregación de género. Del mismo modo, la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones es escasa. De ahí la necesidad de articular políticas públicas que

estimulen la presencia de la mujer en sectores que son tradicionalmente masculinos. Un estímulo que debería tener efecto tanto en la fase de formación como cuando se adentra más tarde en el mercado laboral. Del mismo modo, es necesario un compromiso de los órganos competentes para legislar en el establecimiento de cuotas que fijen números mínimos o, de lo contrario, premiar la presencia de mujeres en puestos directivos y de liderazgo, ya que se trata de una forma eficaz de garantizar la consecución de un escenario de igualdad a medio y largo plazo.

**B. Segunda sección:
Mejora del patrimonio cultural y propuesta
de itinerarios turísticos a desarrollar en los
territorios**

9. Introducción a la segunda sección: BREVE ENFOQUE DEL PATRIMONIO Y SUS DIMENSIONES

9.1. Patrimonio, territorio y paisaje

El patrimonio ya no se reduce a monumentos, sino que incluye elementos tangibles e intangibles como el legado de cierto grupo social; El territorio ahora se ve no solo como un soporte para la actividad humana y la vida, sino también como un recurso finito y frágil; y el paisaje se identifica como parte del territorio de acuerdo a cómo es percibido por su población. La legislación progresiva en diferentes niveles administrativos promueve la preservación del patrimonio, el territorio y el paisaje, y la mejora de su valor.

Desde el siglo XIX, la apreciación del **patrimonio** y los bienes culturales ha aumentado gracias al reconocimiento de sus valores propios y/o adquiridos, que deben tenerse en cuenta al generar una propuesta de valor en un territorio.

Valor de uso (valor de mercado): capacidad del bien cultural para satisfacer una necesidad dada, ya sea tangible (un uso concreto) o intangible (transmisión de información).

Valor del material: relacionado con su forma y composición (calidad técnica, materiales...).

Valor simbólico: capacidad de evocar y representar la historia y la cultura local.

Valor histórico: capacidad de contribuir al conocimiento histórico.

Valor emocional: capacidad de transmitir emociones. Depende de la educación y la sensibilidad del individuo en particular, así como de las circunstancias al acercarse al activo.

El **territorio** es el contenedor de prácticas sociales adaptadas a las necesidades de la comunidad, y cargado de significados simbólicos en la memoria individual y colectiva. En las últimas décadas, su comprensión como un elemento heredado con una base histórica y como un recurso cultural y económico ha aumentado.

El **paisaje** es la apariencia visual de la evolución de la tierra como resultado de la acción e interacción de factores naturales y/o humanos. Con marcados valores estéticos y culturales en constante evolución, contribuye a la formación del patrimonio natural y cultural, y consolida la identidad territorial.

9.2. Raíces, identidades y comunidad: el sentido del lugar

El sentido del lugar es una expresión que muestra una cierta espiritualidad de un lugar habitado, que vendría dada por el conjunto de significados que éste tiene para sus habitantes. Al estar relacionado con el patrimonio el sentido del lugar puede convertirse en un foco de atracción de turistas: un recurso turístico.

10. ANALISIS DE ESPACIOS PATRIMONIALES

10.1. Tipos de patrimonio

El patrimonio tangible es el más visible y, por lo tanto, el más fácil de identificar. Comprende bienes muebles, paisajísticos, inmobiliarios, domésticos, religiosos o festivos, así como aquellos productos resultantes de la adaptación a las condiciones y tradiciones locales. Es una manifestación de la vida cotidiana y compartida de los grupos sociales que habitaban un territorio e ilustran estilo/s arquitectónicos.

El patrimonio inmaterial son los valores, significados y prácticas asociados a los elementos físicos o no físicos de un territorio. Comprende las tradiciones y expresiones orales, incluido el lenguaje y la música; creencias, celebraciones y artes escénicas; formas de organización social; conocimiento y prácticas sobre la naturaleza; construcción, fabricación y técnicas artesanales; así como gastronomía y cultura culinaria. Su transmisión de generación en generación da un sentido de identidad a la comunidad local.

La UNESCO³¹ definió el **Patrimonio Cultural Inmaterial** como "las prácticas, representaciones, expresiones, conocimientos y habilidades, transmitidas de generación en generación dentro de las comunidades, creadas y transformadas continuamente por ellas, dependiendo del medio ambiente y su interacción con la naturaleza y la historia". Se considera patrimonio vivo, ya que es un resultado en constante evolución de las interacciones.

El **patrimonio cultural**, según la Convención de Faro (2005), es "un grupo de recursos heredados del pasado que las personas identifican, independientemente de su propiedad, como un reflejo y expresión de sus valores, creencias, conocimientos y tradiciones en constante evolución. Incluye todos los aspectos del entorno resultantes de la interacción entre personas y lugares a través del tiempo".

El **patrimonio arquitectónico** es el conjunto de elementos construidos de cualquier naturaleza a los que cada sociedad atribuye un valor cultural. Hoy, el término incluye todas las construcciones que representan una determinada identidad cultural, desde una casa tradicional hasta jardines históricos.

El **patrimonio arqueológico** es "todos los restos y objetos y cualquier otro rastro de la humanidad de épocas pasadas; cuya preservación y estudio ayudan a volver sobre la historia de la humanidad y su relación con el medio ambiente natural; para el cual las excavaciones o descubrimientos y otros métodos de investigación sobre la humanidad y el medio ambiente relacionado son las principales fuentes de información (CoE³²). La gestión de este tipo de patrimonio debe centrarse

³¹ Convención de la UNESCO para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial (2003). (2003).

³² El Convenio europeo para la protección del patrimonio arqueológico del Consejo de Europa (1992).

en la planificación y prevención, y debe considerar que cualquier acción sobre el patrimonio arqueológico, ya sea declarado o no, requiere autorización administrativa; y que todos los bienes arqueológicos, descubiertos o no, son de dominio público.

La Carta de Nizhny Tagil (2003) define el **patrimonio industrial** como los restos de la cultura industrial de valor histórico, tecnológico, social, arquitectónico o científico. Consta de edificios y maquinaria, así como lugares utilizados para actividades sociales relacionadas con la industria, como vivienda, culto religioso o educación.

El **patrimonio documental** son aquellos documentos: generados por cualquier organismo público; con una antigüedad de más de 40 años, generados por entidades culturales, educativas, políticas, sindicales, religiosas o privadas; con una antigüedad de más de 100 años, generados por particulares; y también, documentos contemporáneos cuya conservación se considera imprescindible.

El **patrimonio bibliográfico** está formado por bibliotecas y colecciones públicas; obras literarias, históricas, científicas o artísticas, escritas a mano o impresas, y copias de ediciones de películas cinematográficas, registros, fotografías, audiovisuales y similares para los que los servicios públicos no tienen al menos 3 copias, o 1 para películas.

El **patrimonio agrícola** son los elementos naturales y culturales, tangibles e intangibles, generados o utilizados por la actividad agrícola a lo largo de la historia, como utensilios o herramientas, granjas, sistemas de riego, senderos para el ganado, variedades y razas locales, semillas, etc. Su reconocimiento como patrimonio debe salvaguardar su valor cultural.

10.2. La Mirada del paisaje

Los **paisajes culturales** ilustran la evolución de la sociedad humana y sus asentamientos a lo largo del tiempo, bajo la influencia de las limitaciones físicas y/u oportunidades que presenta su entorno natural y de las sucesivas fuerzas sociales, económicas y culturales externas e internas (Comité del Patrimonio Mundial). En la actualidad los paisajes culturales son entendidos como una categoría del patrimonio cultural y en su función de rutas turísticas, han permitido relacionar el patrimonio territorial y el ocio a través de los *Itinerarios Culturales*, reconocidos por el Consejo de Europa desde la inclusión en 1987 de *Los Caminos de Santiago de Compostela*.

El territorio y el paisaje pueden convertirse en la base de las actividades turísticas: convirtiendo sus recursos en productos turísticos, similar a las infraestructuras hoteleras. Por ejemplo, el turismo rural vende paisajes naturales y culturales vírgenes.

10.3. Encuentro de culturas a través de las fronteras

Las relaciones generadas en el espacio y el tiempo entre sociedades forman la base sobre la cual las diferentes culturas han dejado su huella, formando, con el tiempo, una identidad común y

enriqueciendo continuamente la cultura y el patrimonio con técnicas artísticas o agrícolas, utensilios, festivales, recetas, etc. en. Si la integración cultural no tiene éxito, podría desencadenar comportamientos hostiles hacia los visitantes.

11. LA IMPLICACIÓN DEL PATRIMONIO EN EL TURISMO

El turismo es "un fenómeno social, cultural y económico relacionado con el movimiento de personas a sitios fuera de su lugar habitual de residencia por razones personales o comerciales/profesionales" (OMT, 2013). Se originó en los años del Gran Tour (siglo XVII) como consecuencia de la mercantilización de la cultura. Beneficiándose de la paz europea de 1871 a 1914, el viaje cambió su propósito educativo por el del placer y obtuvo la estacionalidad como un factor novedoso. El turismo de masas surgió en la década de 1950 con el estado de bienestar. A mediados del siglo XX, el patrimonio cultural adquirió un valor turístico: un capital espiritual, cultural, social y económico insustituible, que actúa como un foco importante para la atracción turística. Una vez que el turismo se vinculó con el ocio y la recreación, buscando alejarse de los espacios cotidianos o productivos hacia lugares de escape, los operadores comenzaron a ofrecer destinos con atracciones imperdibles. A fines del siglo XX, apareció el turismo alternativo, caracterizado por la búsqueda de productos únicos en lugar de destinos masivos. La regulación del turismo para proteger el patrimonio comenzó a aparecer. La renovada Carta de Turismo Cultural de 1999 sugirió que la gestión del patrimonio utilice los beneficios económicos del turismo para la preservación, educando a la comunidad anfitriona y a los visitantes e influyendo en las políticas relacionadas. Con el tiempo, los patrones de consumo turístico han cambiado drásticamente. Hoy, el turismo se encuentra entre los principales generadores de empleo y ganancias de exportación en el mundo, por lo que la capacidad de buscar nuevos nichos de mercado y la adopción de criterios de sostenibilidad ambiental, económica y social son obligatorios.

El turismo se desarrolla a través de sus **actores** (operadores turísticos, agencias de viajes, empresas, oficinas de información, organismos públicos, turistas y comunidad local), **actividades** (organización, transporte, provisión de bienes y servicios) y **productos** ("facilitadores del consumo" por medio de operadores turísticos/agencias de viajes o por los propios turistas). A gran escala, se pueden identificar 3 nichos de mercado:

- **Viajeros independientes** viajan solos o en pequeños grupos, atraídos por una experiencia única. La información se encuentra personalmente.
- **Turismo especializado** se enfoca en un producto/actividad específica, como fotografía, historia, observación de vida silvestre o deportes. Este mercado depende mucho de la actividad empresarial.

- **Mercado general de paquetes turísticos** apunta a atracciones culturales como sitios o edificios históricos, actividades o eventos de ocio. Para viajeros estándar que quieren facilidad.

Dado que el patrimonio se convirtió en una mercancía que se exhibe y se vende al turista como cliente, el **turismo cultural** se volvió muy exitoso. Se divide en cuatro tipologías: **turismo culto** (impulsado únicamente por motivaciones culturales específicas), **turismo monumental** (después de un hito o evento cultural específico), **turismo patrimonial** (centrado en lo que se reconoce como 'patrimonio cultural') y **turismo de culturas** (buscando para conocer otras formas de vida, un producto "vivo", estrechamente vinculado al patrimonio cultural inmaterial).

El consumo del turismo cultural genera una serie de **impactos**. Los beneficios son para el **turista** (educación), el **destino** (cuidado adicional de los espacios y servicios públicos) y la **población local** (empleo directo o indirecto). Pero un crecimiento turístico extremo estimula una **banalización** del patrimonio cultural (disneyficación; que conduce a un descubrimiento superficial del patrimonio), una **visión acrítica del pasado** por la cual se eliminan cuestiones controvertidas (racismo, esclavitud, etc.) para no producir molestias, **sobreexplotación** y fricciones entre el lugar de destino y los visitantes.

El turismo debe respetar los factores naturales, culturales y humanos de los destinos, y su desarrollo será ecológicamente soportable a largo plazo, económicamente viable y ético y socialmente equitativo con las comunidades locales³³. La gestión del turismo debe tener como objetivo, a través de la cooperación de todas las partes interesadas, impulsar el patrimonio natural y cultural para que sean una fuente de ingresos, teniendo en cuenta la **capacidad de carga**³⁴ y la **resiliencia** del destino, así como la preservación del patrimonio tangible e intangible, la identidad, los recursos naturales, la biodiversidad, la capacidad de asimilación de impactos y residuos, etc.

³³ Carta del Turismo Sostenible, 1995.

³⁴ Según la OMT, "el número máximo de personas que pueden visitar un destino turístico al mismo tiempo, sin causar la destrucción del entorno físico, económico, sociocultural y una disminución inaceptable de la calidad de la satisfacción de los visitantes".

12. ELABORA TU PROYECTO: EMPRENDER ACCIONES EN EL CAMPO PATRIMONIAL

Un proyecto destinado a valorar y desarrollar el territorio, el paisaje y el patrimonio cultural, debe comenzar por identificar los recursos turísticos potenciales. Estos serían cualquier activo natural, cultural o relacionado con el ocio que pueda desencadenar el movimiento de las personas para verlos en su contexto original. Algunos ejemplos son playas, ríos, bosques, montañas, monumentos, museos, artesanías, festivales, folklore, parques temáticos, parques acuáticos, campos de golf y spas. Estos elementos de atracción determinarán la elección del destino por parte de un turista. Sin embargo, su explotación económica se produce mediante la creación de diferentes productos para satisfacer las necesidades de los visitantes potenciales de experiencias únicas por encima de los competidores. Estos productos pueden tomar la forma de:

- **Rutas turísticas:** recursos culturales y/o naturales con un denominador común compilados en un solo itinerario. El territorio debe poseer los medios y la infraestructura necesarios para las rutas (comunicación, transporte, alojamiento, hostelería, guías).
- **Viajes temáticos:** son una versión más compleja de la ruta donde tiene una especial representación los gustos personales y aficiones del consumidor. Requieren una mayor organización.
- **Circuitos turísticos:** rutas organizadas por empresas especializadas que tienen perfectamente definido un itinerario, además incluyen el alojamiento y la manutención por un precio estipulado.
- **City breaks:** son viajes de corta duración en ciudades. Las motivaciones son la cercanía con otras ciudades y su flexibilidad económica de este modelo.
- **Excursiones de un día:** es la deriva de flujos de visitantes desde los grandes focos de atracción de turismo hacia su entorno más próximo y viceversa.

Cualquier proyecto debe diseñarse de acuerdo con las políticas, las partes interesadas y los recursos existentes, con una idea clara de lo que se desea hacer, con quién y por qué, en la búsqueda del mayor impacto posible que conduzca a la aceptación social del proyecto.

Luego, se debe establecer unas pautas de trabajo de acuerdo con las actividades y tareas a desarrollar, y el marco de tiempo y la persona a cargo de cada una de ellas.

Tabla 1: Ejemplo de elementos a considerar para elaborar el proyecto

IDENTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS	MOTIVACIÓN	QUIÉN	DAFO	IMPACTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Patrimonio material - Patrimonio cultural inmaterial - Patrimonio arquitectónico - Patrimonio arqueológico - Patrimonio industrial - Patrimonio documental - Patrimonio bibliográfico - Patrimonio agrario - Paisaje cultural 	<ul style="list-style-type: none"> - Social: inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social. - Patrimonial: valorización de los recursos patrimoniales locales desde una perspectiva turística. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alumnado: mujeres en riesgo de exclusión social - Instructores: personal implicado en la realización del proyecto. - Instituciones: museos, bibliotecas, ayuntamientos, centros educativos, comercios, etc. - Población (concienciación y transmisión de los valores del patrimonio local) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalezas: revitalización de espacios culturales; impulso económico - Debilidades: bienes culturales mal conservados; desarraigo entre la población local y el patrimonio - Oportunidades: difusión y conservación del patrimonio; fortalecer el sentido del lugar - Amenazas: escasez de fondos; competencia de destinos cercanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión en prensa y en redes sociales para su visibilización. - Campañas publicitarias que ofrecen los recursos turísticos generados. - Talleres y herramientas para educar a la sociedad en valores y en patrimonio. - ‘Abierto por obras’: una actividad que permite a la población descubrir <i>in situ</i> la evolución de un proceso de rehabilitación y restauración.

Fuente: Los autores

12.1. Pautas básicas de trabajo

La descripción de los territorios en los que se desarrollarán las acciones y en el que trabajarán las mujeres capacitadas (las beneficiarias del proyecto) debe incluir: características básicas del país, región o área local (extensión, población, idioma/s, religión/s, etc.), recogidos en una "tarjeta de identidad"; hitos históricos enfocados en los contactos entre culturas; breve descripción del medio ambiente, recursos naturales y culturales, tradiciones locales, sitios subdesarrollados/mejorados (lugares desconocidos, monumentos, museos, sitios arqueológicos, casas de figuras históricas); e infraestructuras turísticas existentes y requeridas. Además, una descripción de los itinerarios identificados con mapas existentes.

Las infraestructuras necesarias, tanto las que ya están presentes en el territorio, como las que no existen, pero que se consideran necesarias para el desarrollo del itinerario, incluyen: acceso, red de comunicación (automóvil, tren, avión, barco, estacionamiento...), agua y electricidad, suministro y disposición, alojamiento, restaurantes, etc., junto con empresas y organizaciones involucradas en la provisión del producto turístico, tales como señales en la ruta.

En el proyecto Pro-Women, la justificación de la propuesta para la creación de itinerarios turísticos por parte de los socios es ayudar a las mujeres en riesgo de exclusión social a encontrar trabajo. Para ello, recibirán financiación para la difusión y el mantenimiento de esos itinerarios.

Es esencial identificar las necesidades de restauración o rehabilitación de ciertos elementos que pueden constituir un recurso turístico, pero cuya explotación necesitará, por ejemplo, medidas de adaptación para abordar el riesgo de desaparición de algunos restos que se basan en la identidad de la comunidad.

Finalmente, será necesario desarrollar una serie de medidas para la implementación y difusión del proyecto. Por ejemplo, la publicidad (folletos, recuerdos, sitios web...) y la difusión de visitantes (guía turístico).

El intercambio de experiencias laborales con otras partes interesadas será esencial, así como la difusión del desarrollo de nuestro propio proyecto a través de las redes sociales, blogs/web, ferias/eventos, publicaciones, etc.

13. ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DE LA SECCIÓN 2

En este apartado se presenta una versión corta de las tarjetas de identidad³⁵ y los itinerarios. La versión larga de los documentos elaborados por los socios, una tarjeta de identidad de la región y 4 itinerarios por país, se puede consultar en el sitio web del proyecto.

Este capítulo presenta el análisis realizado al considerar y comparar los resultados de todas las entrevistas recopiladas por los socios en sus respectivos países. Después de eso se muestra un resumen de las respuestas. Las cuadrículas completas para recopilar respuestas sobre las entrevistas para la segunda sección se pueden encontrar en el sitio web del proyecto.

Las entrevistas se estructuran en torno a un conjunto de preguntas divididas en dos temas: uno relacionado con la representación del turismo en cada región (las primeras 9 preguntas); la otra, abordar cuestiones de género en el sector turístico (las 5 preguntas restantes). Número de entrevistados: mujeres - 37; Hombres - 17.

Al principio, el objetivo es identificar el papel que juega el turismo en cada territorio. La mayoría de los resultados de los socios (Chipre, Francia, Italia y España) muestran que la actividad turística se está desarrollando favorablemente en su área; sin embargo, en Alemania difieren: no se cree que el turismo esté lo suficientemente desarrollado en Leipzig debido a la importante población extranjera en el área y los prejuicios sobre la inseguridad relacionado con ello, así como a la falta de profesionales que puedan manejar esta situación. Para Italia, los encuestados de Roma, considerando la amplia oferta turística de la ciudad, centraron la atención en los elementos de sostenibilidad y accesibilidad de los sitios para personas vulnerables.

En cuanto a la presencia de una marca/imagen turística reconocible, todos los socios comparten la opinión de que en sus territorios sí se da esta marca, siendo esencial para atraer visitantes. Sin embargo, los encuestados de Roma destacaron su ausencia en aspectos de accesibilidad.

Luego, el enfoque es establecer el tipo de turismo presente en cada uno de los territorios, junto con los recursos que existen para satisfacer las demandas actuales. Ambas cuestiones están relacionadas, por lo que dependiendo de los recursos presentes, se realizaría uno u otro tipo de turismo. En este sentido, los resultados de los socios coinciden casi por completo, ya que el turismo cultural y natural aparecen como las tipologías principales, con Chipre mostrando una mayor variedad que incluye turismo de relajación, masivo y de negocios. En términos generales, con respecto a los recursos en los territorios, la gastronomía, los monumentos y el folklore son más o menos los más importantes en todos ellos. Museos y paisajes seguirían en términos de relevancia.

³⁵ El socio Obiettivo Famiglia - Federcasalinge solo elaboró 4 tarjetas de identidad; el resto de los socios elaboraron una cada uno.

En general, las asociaciones e instituciones públicas se destacan como los principales socios turísticos potenciales, seguidos por el patrimonio cultural.

El primer conjunto de preguntas concluye en torno al presunto impacto positivo que el desarrollo del turismo podría tener en la infraestructura y/o servicios locales, con resultados notablemente diferentes entre los países socios. No obstante, podríamos decir que para todos los países, tanto el "transporte" como la "naturaleza y el ocio" parecen tener un impacto positivo.

Es en la segunda parte, la que se refiere a las cuestiones de género en el campo del turismo (empleabilidad, brecha salarial, etc.), donde tiene lugar la mayor dispersión de resultados. En Chipre y Francia, estos problemas parecen no considerarse relevantes. Mientras que en Alemania, las opiniones son bastante heterogéneas, argumentando, en general, que las cuestiones de género deben abordarse desde un punto de vista social más amplio, y no centrarse exclusivamente en su impacto en el sector turístico. Además, los resultados de España revelan que el turismo, en el contexto regional del socio, presenta una sobrerrepresentación significativa de las mujeres y que las tasas de desigualdad, como la brecha salarial, son más bajas que en otros sectores.

La disparidad en los resultados se desvanece en las últimas preguntas, donde se considera que el turismo tiene un impacto positivo en los trabajadores en términos de desarrollar habilidades y capacidades para lograr una mejora social y una mejor empleabilidad. Con respecto a las competencias requeridas, los encuestados de Roma destacaron la importancia de las habilidades de comunicación también para las personas con discapacidad o los niños.

Finalmente, y debido a las similitudes generales de opinión en todo el conjunto de encuestas, a pesar de las obvias diferencias territoriales y/o sociales, podemos concluir que se puede establecer una línea de trabajo común que será extrapolable a cada región. Naturalmente, se dejará a los socios adaptar ese trabajo a sus intereses e idiosincrasias particulares.

Cada socio seleccionó algunas áreas en sus países, describió 4 itinerarios e identificó para cada uno las características específicas desde la perspectiva cultural, monumental/arqueológica, artística, natural y gastronómica.

Los itinerarios se pueden consultar en el sitio web del proyecto.