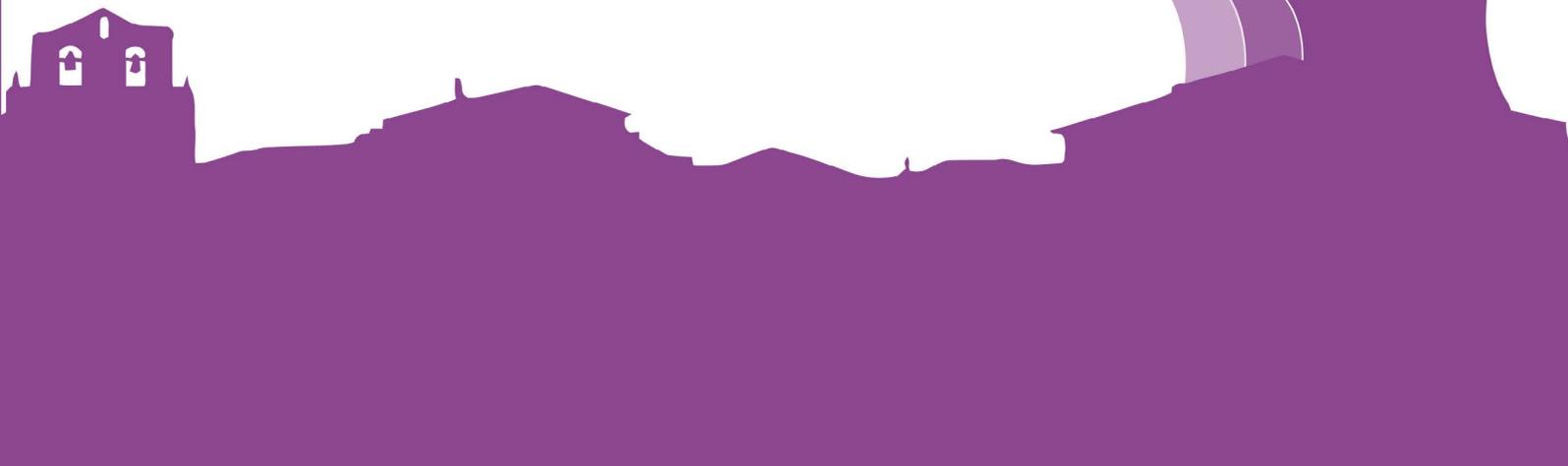


MUJERES, TURISMO RURAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.

Una propuesta de investigación,
acciones de fomento y sensibilización.



paygap_



Una propuesta de investigación, acciones de fomento
y sensibilización

Proyecto de cooperación interterritorial
“Igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural”

Agosto de 2015



MUJERES, TURISMO RURAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, ACCIONES DE FOMENTO Y SENSIBILIZACIÓN.

EDITA: EDITA: UCOPress, Editorial Universidad de Córdoba (ESPAÑA, UCO), 2015.

ISBN: 978-84-9927-193-4 D.L.: CO-1671-2015

© Cátedra Intercultural de la Universidad de Córdoba, 2015.

Dirección y Coordinación Técnica:

MERCEDES OSUNA RODRÍGUEZ

LUIS RODRÍGUEZ GARCÍA

Equipo de redacción:

M^a Elena Gómez Parra

Manuel Rivera Mateos

Rocío Rubio Alegre

Cristina Huertas Fernández

Gloria Priego de Montiano

Luis Manuel Rodríguez Osuna

Elisa Pérez García

Asistencia técnica:

José Antonio Luque González

Diseño, maquetación e impresión:

Ámbito Gráfico - Córdoba

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin citar la fuente de procedencia.

Agradecimientos

Brecha salarial de género y turismo rural responsable. Una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización.
Equipo de Investigación

Manual de Buenas Prácticas

Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad de Género; Confederación de Mujeres del Mundo Rural (CERES); CCOO Córdoba; UGT Andalucía, Secretaría de la Mujer; Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, Red de Mujeres Rurales y Urbanas de Andalucía; Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER); Batán de las Monjas; Asociación CedernaGalarur; Asociación de Mujeres Rurales de Navarra (AMUR); Asociación Teder (Centro de Desarrollo Rural de Tierra Estella); Cátedra de Estudios de Género de la Universidad de Valladolid; Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos; General de Turismo de la Consejería de Cultura y Turismo de la Junta de Castilla y León; Federación de Asociaciones de Mujeres rurales (FADEMUR); Instituto Navarro para la Familia e Igualdad; Servicio de Marketing y Desarrollo de Productos Turísticos del Gobierno de Navarra; Sindicato Agrario EHNE – EuskalHerricoNekazarienElkartasuna; UPA-COAG.

Guía de gobernanza

Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, IDEA; Andalucía Emprende, Fundación Pública

Andaluza (Dirección Provincial de Córdoba); Centro provincial del Instituto de la Mujer en Córdoba; Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES Andalucía); Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte, Consejería de Turismo y Deporte de la Junta de Andalucía; Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP); Grupo de Desarrollo Rural Los Pedroches; Grupo de Desarrollo Rural Serranía Suroeste Sevillana.

Brecha salarial de género y turismo rural responsable. Una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización se desarrolla en el marco del proyecto PAYGAP, “Mujeres, Turismo Rural y Brecha Salarial de Género. Una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización”, cofinanciado al 85% con cargo a la convocatoria de subvenciones del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014 (EEE), en el Marco del Memorándum de Acuerdo suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia, el Principado de Liechtenstein y el Reino de España, a través de una convocatoria de ayudas de 2014 del Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España).

Contenido

Parte primera: investigación básica.un estudio conceptual.

Presentación	13
Introducción	19
Capítulo 1.	
Brecha salarial de género: causas e indicadores	33
1.1. Concepto de desigualdad salarial.	35
1.1.1. Causas de la brecha salarial.	36
1.2. La investigación en torno a la desigualdad salarial: Contexto normativo e investigaciones sobre el fenómeno.	37
1.2.1. Contexto normativo.	37
1.2.2. Indicadores generales de brecha salarial.	40
1.2.3. Factores explicativos de la desigualdad salarial.	42
1.3. Beneficios económicos de la superación de la brecha salarial.	48
1.4. La brecha salarial en el medio rural.	51
Capítulo 2.	
Turismo rural responsable	57
2.1. Introducción y marco conceptual: el enfoque de la igualdad de género en el turismo rural.	59
2.1.1. ¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género en el desarrollo sostenible del turismo rural?.	60
2.1.2. Conceptos claves a considerar.	62
2.1.2.1 Turismo Rural.	62
2.1.2.2 Turismo Sostenible.	64
2.1.2.3 Turismo Responsable.	65
2.1.2.4 Trabajo Decente.	67
2.1.3. Responsabilidad Social Corporativa (RSC).	69
2.2. El marco legal y político-administrativo con perspectiva de género e incidencia en las pymes turísticas rurales.	72
2.2.1. La planificación turística regional en el medio rural: sostenibilidad, responsabilidad y perspectiva de género.	72
2.2.2. Algunas acciones de fomento para pymes de hostelería y sectores afines con discriminación positiva de género.	75
2.3. Mercado laboral y desigualdades de género en el turismo rural. Un estado de situación.	77
2.3.1. El perfil de las mujeres rural como trabajadora y como empresaria: aspectos generales.	77
2.3.2. Caracterización de la oferta turística y el empleo femenino en la industria turística rural.	79

Parte segunda: investigación aplicada. la situación real en las zonas objeto de estudio.

Capítulo 3.

Brecha salarial de género: una perspectiva europea

87

3.1. Introducción.	89
3.2. Medidas europeas sobre brecha salarial.	89
3.2.1. Fundamentos jurídicos.	89
3.2.2. Objetivos.	89
3.3. La UE: estrategia para el crecimiento y empleo (2005 y 2006).	91
3.4. La comisión europea.	92
3.5. Estrategias para la igualdad (2010-2015).	92
3.6. Medidas específicas en los países de la UE.	93
3.7. Evolución de la jurisprudencia del tribunal de justicia de la unión europea.	98
3.8. Cambios recientes.	99
3.9. El papel del parlamento europeo.	100
3.10. A modo de resumen.	101
3.11. Área rural.	105
3.12. Anexo.	106

Capítulo 4.

Brecha salarial de género: enfoque en instituciones mundiales

113

4.1. Introducción.	115
4.2. Organización de las Naciones Unidas.	115
4.2.1. ONU Mujeres.	118
4.2.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT).	120
4.3. Organización Mundial del Turismo (OMT).	123
4.3.1. Código Ético Mundial para el Turismo.	123
4.3.2. Plan de Acción para Potenciar la Autonomía de las Mujeres mediante el turismo.	125
4.4. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).	125
4.5. Organización Mundial de la Salud (OMS).	125
4.6. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).	126
4.7. Foro Económico Mundial.	128
4.8. Oxfam.	128

Capítulo 5.

Andalucía: desarrollo rural

133

5.1. Andalucía rural: universo de estudio.	135
5.1.1. La ruralidad.	135
5.1.2. El desarrollo rural.	136
5.1.3. Hitos del desarrollo rural Andaluz.	135
5.2. Liderazgo del desarrollo rural.	137
5.2.1. Grupos de Desarrollo Rural (GDRs).	137
5.2.1.1 Un caso práctico.	138
5.2.2. Grupos de cooperación.	139
5.2.2.1 Contenido de las actuaciones.	139
5.2.2.2 Proyectos subvencionables.	140
5.3. Futuro de las políticas de desarrollo rural.	141

5.3.1. El futuro de las políticas de desarrollo rural en el Horizonte 2020.	141
5.3.2. Algunas claves para construir nuevos territorios.	142
5.4. La mujer rural en Andalucía.	142
5.4.1. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).	143
5.4.2. Movimiento asociativo de mujeres.	143
5.4.3. Red de Mujeres Rurales y Urbanas (RMRU).	144
5.4.4. Realidad sociolaboral de las mujeres rurales.	144
5.4.5. Cooperación con enfoque de género.	149
5.4.6. Plan de Desarrollo Sostenible del Medio Rural: 2009-2015.	151
5.4.7. Sumario del I Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural español.	151
5.5. DAFO: Programa de Desarrollo Rural de Andalucía (2007-2013).	152
5.6. Andalucía: género, empleo y empresa.	154
5.6.1. Mercado de trabajo.	154
5.6.2. Características de la población femenina contratada.	154
5.6.3. Ramas de actividad.	156
5.6.4. Conclusiones.	157
5.7. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).	160
5.7.1. Planes promovidos por el IAM en cuestión de género.	161
5.8. Andalucía: juventud y desarrollo rural.	166
5.8.1. Otros programas.	167
5.9. ANEXO I: Protocolo para la integración del enfoque de género en un plan de empresa.	168

Capítulo 6.

Castilla y León: Brecha Salarial en Turismo Rural 175

6.1. El caso de Castilla y León.	176
6.2. La gestión de la igualdad salarial en Castilla y León.	179
6.3. Economía y empleo en Castilla y León.	181
6.4. El desarrollo rural en Castilla y León.	183
6.5. El turismo rural en Castilla y León.	184
6.6. Entidades de especial relevancia.	185
6.7. Acuerdo marco para la competitividad e innovación industrial de Castilla y León 2010-2013.	185

Capítulo 7.

Navarra: brecha salarial en turismo rural 189

7.1. El caso de Navarra.	191
7.2. La gestión de la Igualdad Salarial en Navarra.	192
7.3. El empleo y la economía en Navarra.	194
7.4. El desarrollo rural y el turismo en Navarra.	194
7.5. Asociaciones y organismos vinculados a la igualdad y el medio rural.	195
7.6. Turismo rural en Navarra.	195

Capítulo 8.

Noruega, referencias de un desarrollo sostenible en el ámbito rural 199

8.1. Algunos condicionantes de género en el “modelo” socioeconómico noruego.	201
8.2. El Turismo Rural noruego: Estado de la cuestión.	203
8.2.1. Formación y desarrollo de la Industria Turística.	203

8.2.2. Turismo Rural, un potencial en desarrollo.	206
8.3. Población rural.	208
8.3.1. Desarrollo Rural.	209
8.3.2. Comunidades Rurales en Noruega.	211
8.4. Brecha Salarial.	211
8.5. Legislación Noruega.	213
8.6. Fuentes bibliográficas y documentales.	215

Parte tercera. iniciativas para reducir la brecha salarial

Capítulo 9.

Conclusiones: cómo combatir la brecha salarial

221

9.1. Resultados	223
9.2. Cómo combatir la brecha salarial.	224
9.3. Efectos de la Brecha Salarial.	225
9.3.1. Qué efectos tiene la brecha salarial a lo largo de la vida de los ciudadanos.	225
9.3.2. Diferencias en la forma de trabajar entre hombres y mujeres.	225
9.4. Principales causas de la brecha salarial.	226
9.5. La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres.	227
9.5.1. La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel.	227
9.5.2. Tradiciones y roles de género.	227
9.5.3. Conciliación de la vida laboral y familiar.	228
9.6. Beneficios que tendría eliminar la brecha salarial.	228
9.7. Trabajo igualmente valorado.	229
9.8. Recomendaciones de la UE.	229
9.8.1. La Comunicación sobre la brecha salarial salariales entre hombres y mujeres de 2007.	230
9.8.2. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) .	230
9.8.3. La Directiva sobre igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.	230
9.9. La igualdad vale la pena.	230
9.10. Maternidad y brecha salarial.	230
9.11. Un mismo trabajo, una misma pensión.	231
9.12. Las acciones para combatir el problema de la brecha salarial a escala nacional: desafíos y recomendaciones de futuro en el ámbito del turismo rural.	231
	232

Bibliografía

237





■ Presentación



Presentación

Este proyecto de investigación básica/aplicada ha tenido como finalidad el desarrollo y la implementación de una serie de acciones tendentes a mejorar la investigación y conocimiento de la situación actual de la brecha salarial de género en el sector económico del turismo en el medio rural español, partiendo de un estudio comparado de tres casos de ámbito regional (Andalucía, Castilla y León y Navarra), como ejemplos de destinos donde se ha producido en las últimas décadas una importante emergencia de este sector, aunque ciertamente con desarrollos y casuísticas sensiblemente diferentes como consecuencia de factores geográficos, económicos y socioculturales.

Aparte de la investigación sobre la situación actual de la brecha salarial de género en el sector turístico en el medio rural, su medición, evolución reciente y consecuencias en estas Comunidades Autónomas, se pretenden obtener resultados aplicables y transferibles al resto de España y a Europa en lo que se refiere a la definición a una serie de propuestas de actuación que puedan favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres en este sector económico de tanta importancia para los territorios rurales y que, a su vez, presenta amplias potencialidades de empoderamiento y desarrollo socioeconómico para las mujeres rurales que viven en los mismos, pero que pese este esfuerzo normativo no está suficientemente atendido.

Siendo la brecha salarial la punta del iceberg, la visibilización y aplicación de los resultados para superar las desigualdades de género se ha realizado, asimismo, desde una **perspectiva multidimensional**; centrada sobre todo en aspectos tales como la negociación colectiva en el sector turístico, la problemática específica de las pequeñas y medianas empresas turísticas a la hora de abordar medidas eficaces e innovadoras que promuevan la igualdad de género, las dificultades de la diversificación económica de las explotaciones agrarias tradicionales y su reorientación hacia el turismo, la casuísticas de la inserción sociolaboral de las mujeres rurales en las pymes turísticas y las políticas públicas autonómicas de fomento y discriminación positiva del emprendimiento femenino en este sector de ocupación.

El proyecto trata de ofrecer una innovación en el enfoque básico hasta ahora pergeñado en algunos estudios, proyectos y acciones públicas sobre el tema en España, en lo que se refiere a sus claves explicativas, los desarrollos y nuevas dinámicas funcionales de las actividades económicas en el medio rural y el papel y la situación de las mujeres rurales, pero **centrándose esta vez en el subsector económico del turismo rural**, prioritariamente. Y esto en el marco geográfico concreto de las Comunidades Autónomas citadas como ejemplos de destinos turísticos de espacios naturales con una amplia oferta

y una dilatada trayectoria en el segmento, si bien realizando un estudio comparado con la necesaria ampliación de resultados, conclusiones y propuestas a nivel nacional intentando integrar y sintetizar las

aportaciones aisladas realizadas hasta el momento y más circunscritas o limitadas desde el punto de vista temático y territorial en España.

Coordinación.
Mercedes Osuna Rodríguez.
Luis Rodríguez García.



TRULLO CON
ALCOVE
ENTRATA
LIBERA

14

16





■ Introducción

Introducción

De manera reiterada y oportunamente desde hace bastantes años, en el Día Internacional de la Mujer Rural, la FAO viene instando a los gobiernos a que tengan presente las necesidades y potencialidades diferenciadas de hombres y mujeres en el desarrollo de sus políticas en el medio agrario y rural y fortalezcan y escuchen **la voz de las organizaciones de mujeres rurales**, de las que depende en gran medida el futuro del medio rural. Y es que en estas zonas se está forjando en las últimas décadas **una nueva realidad con una economía cada vez más diversificada**, menos agropecuaria y con una importante multifuncionalidad para la sociedad en su conjunto, donde la actividad turística rural está pujando con fuerza y de orientarse bien ésta podría convertirse en un importante instrumento sociocultural de superación de desigualdades y de creación de oportunidades para la mujer rural.

La importancia y significación del medio rural es ciertamente visible, ya que éste integra al 20% de la población y al 90% de su territorio y en él se encuentra la práctica totalidad de sus **recursos naturales** y una parte significativa de nuestro **patrimonio cultural y etnográfico**. Asimismo, las nuevas tendencias observadas en la localización de las nuevas actividades económicas como el turismo y las residenciales, confieren a este medio geográfico una mayor relevancia de la concedida en nuestra historia más reciente. Esto más aún si

consideramos la importante concentración aún de los niveles de renta y bienestar en el medio urbano y en menor medida en estas zonas rurales, lo que se manifiesta en la **persistencia de un atraso económico y social relativo en el medio rural** debido a causas económicas, sociales, culturales y políticas que son evitables, más claramente pronunciado -en la mayor parte de las ocasiones- entre las mujeres rurales.

Las mujeres rurales están llevando a cabo una parte importante del proceso de modernización y desarrollo del medio rural en España, de manera que en los últimos años han pasado **de ser invisibles a tener cada vez más peso específico en sus comunidades y en la sociedad en su conjunto**. Esto es si cabe más evidente en un subsector económico tan relevante y de tan amplio crecimiento en los últimos años en el medio rural como es la actividad turística en sus diferentes modalidades, al haber dejado de ser ya este medio exclusivamente agrario, **haberse terciarizado significativamente su economía y ser necesarias otras alternativas de desarrollo** -aunque muchas veces complementarias de las tradicionales- como el turismo rural, la agroindustria, la protección medioambiental y sus nuevos yacimientos de empleo o la atención social a personas mayores.

Pero las condiciones de trabajo e inserción sociolaboral de las mujeres en este medio rural **no son fáciles ni llevan aparejadas suficientes**

compensaciones por soportar las exigencias propias de la necesaria y siempre pretendida sostenibilidad medioambiental, económica y social de un medio de por sí frágil y complejo y con notables signos de desigualdad tradicional con respecto al medio urbano. Y aunque el turismo rural está suponiendo un importante instrumento de empoderamiento y de inserción sociolaboral y creación de empleo para las mujeres rurales, éstas necesitan situarse todavía en condiciones de igualdad con la población rural masculina, con el resto de las mujeres urbanas y con los emprendedores foráneos y ajenos a los intereses del destino anfitrión que muchas veces están introduciendo en el medio rural un nuevo sistema de **“neocolonización turística” que deja escaso margen de actuación endógena a la población local**, apenas beneficiaria en último término de una pequeña parte de los ingresos por turismo y ni tan siquiera partícipe en muchos casos –al menos de una manera sustantiva– de los procesos de desarrollo turístico rural.

La sociedad española ha experimentado, sin duda, una profunda transformación positiva en los últimos treinta años en el reconocimiento pleno de la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres. Pero no es menos cierto que, a pesar de esto, **la equiparación de sexos en las zonas rurales ha evolucionado de manera más lenta**, lo que se pone de manifiesto muchas veces en las largas jornadas de trabajo, las responsabilidades domésticas no compartidas y la falta de reconocimiento económico, social y profesional del trabajo femenino, además de la propia migración de las mujeres jóvenes del campo a la ciudad.

En el ámbito de la **explotación familiar en el medio rural**, por ejemplo, son muchas las mujeres que comparten con los hombres las **tareas agrarias**, asumiendo buena parte de las mismas y aportando tanto bienes como trabajo personal. Sin embargo, en la mayoría de los casos, **figura sólo el hombre como titular de la explotación agraria**, lo que dificulta que se valore adecuadamente, con reconocimiento formal, la participación de la mujer en los derechos y obligaciones derivados de la gestión de la explotación

en condiciones de igualdad. Y esta problemática deriva de nuevas dificultades y desigualdades para las mujeres rurales en otros subsectores económicos como el turismo que tienen en el soporte de la propiedad y de la explotación una de las bases fundamentales de su viabilidad.

Los espacios rurales españoles, y sobre todo en los periféricos y con no muchas excepciones, existe aún una brecha de género que representa tanto unas peores condiciones de las mujeres rurales respecto a los hombres y las mujeres urbanas, así como un coste real para la sociedad en términos de optimización, competitividad y sostenibilidad del turismo rural como actividad emergente o incluso consolidada de estos espacios. Y que, asimismo, sería posible **cumplir mejor los objetivos de diversificación económica, desarrollo integral sostenible, integración social y fomento de los nuevos yacimientos de empleo en las zonas rurales si las mujeres tuvieran las mismas condiciones que los hombres como agentes productivos y trabajadoras en el sector turístico rural** e, igualmente, se introdujeran nuevas políticas activas y correctoras para mejorar su situación actual.

Por esta razón en las zonas rurales españolas consideramos imprescindible disminuir aún más esta brecha, que no es sólo económica pese a los notables avances experimentados en las últimas décadas por la mujer rural, sino que sigue expresándose en una serie de desigualdades y carencias aún existentes, que se desprenden de algunos indicadores y estudios:

- **Muchas mujeres rurales no tienen ingresos propios** y todavía en el subsector turístico el trabajo de las mujeres sigue entendiéndose más bien como una **“ayuda familiar”** que complementa a la renta principal y no como una aportación económica y funcional efectiva.
- **Las mujeres empleadas en la agricultura y el sector turístico reciben en promedio un salario sensiblemente inferior al de los hombres**, son subsidiarias y han aparecido nuevas formas de segregación ocupacional entre hombres y mujeres e incluso entre las propias mujeres: la división entre

trabajo a **tiempo parcial y completo** es un buen ejemplo de este proceso.

- Una **parte significativa del desempleo** agrario y turístico está integrado por las trabajadoras que están segregadas en zonas rurales.
- Aunque los datos han mejorado mucho en los últimos años, **las empresas turísticas que están a cargo de mujeres son todavía minoritarias**. Sus empresas son de menor entidad y están casi siempre en subsectores más marginales y frágiles. Tienen menor acceso al crédito, a la asistencia técnica y a la capacitación.
- Las mujeres rurales **trabajan más y ganan menos** en el sector turístico por razones de brecha salarial endógena.
- La **combinación entre tiempo de trabajo remunerado (ámbito público) y no remunerado (ámbito privado, doméstico)** sigue siendo un obstáculo que provoca el acceso de los hombres a los empleos mejores.

Han mejorado en los últimos años los datos y estadísticas disponibles sobre el tema, en parte gracias al interés de **entidades no gubernamentales**, asociaciones de mujeres, grupos de desarrollo rural Universidades y Administraciones Públicas en España, pero aún **sigue faltando información, no sólo desagregada según sexo, sino también según se trate de áreas rurales o urbanas, más aún en subsectores económicos emergentes como el turismo rural o subsectores afines o fuertemente ligados al mismo.**

Y, asimismo, detectamos la falta de un **análisis general, actualizado y reflexivo a nivel estatal**, que integre y sintetice los resultados hasta ahora parciales de estudios, **investigaciones y estadísticas de carácter local o regional o de carácter parcial y restringido desde el punto de vista de sus objetivos temáticos.**

Este hecho tienen un impacto en nuestra capacidad

global de monitorear con seguridad los avances experimentados en las zonas rurales españolas hacia la consecución de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)** para todas las personas en todas las regiones, rurales o urbanas, y en particular de los indicadores de desarrollo, empoderamiento e integración social y económica de las mujeres rurales establecidos por diferentes organismos internacionales. En este sentido, hemos investigado el papel real que el **turismo rural como subsector económico emergente** está teniendo en la mejora de estos indicadores sobre la situación de la mujer rural en España y sobre sus diferencias regionales de comportamiento según Comunidades Autónomas, con el objeto de **realizar un análisis comparativo y de detección de experiencias exitosas y de buenas prácticas** frente a las iniciativas fracasadas o de escasos resultados prácticos.

Presumimos igualmente que existe aún un **importante déficit de información y asesoramiento a las mujeres rurales sobre cómo crear empresas innovadoras en el subsector del turismo rural y otros afines** que puedan diversificar y complementar la producción agraria primaria en el ámbito rural. Partimos de la presunción de que las mujeres en el medio rural están encontrando todavía **grandes dificultades a la hora de emprender o poner en marcha nuevas ideas de autoempleo en los yacimientos de empleo emergentes como los vinculados al turismo rural y de naturaleza**, sea porque unas veces se encuentren con una falta de confianza para plasmar sus ideas en proyectos, por el **desconocimiento sobre las fuentes de apoyo y financiación y las nuevas estrategias de desarrollo rurales o bien por la falta de confianza en sí mismas**, razones de condicionamientos culturales, falta de respaldo familiar, de pareja o de carácter social y falta de corresponsabilidad para poder compatibilizar la vida laboral y familiar.

Propuesta

Y, sin embargo, los resultados de este proyecto confirman y fortalecen las oportunidades de las

pequeñas y medianas empresas innovadores de carácter turístico para dotar a las mujeres rurales de independencia, mayores márgenes de autonomía y empoderamiento y estatus social, lo que en segundo término puede conllevar su mayor participación en la toma de decisiones de su localidad o municipio rural.

Por ello, la finalidad última del proyecto no es otra que la de discernir si en nuestros entornos **los mecanismos administrativos y las políticas públicas en el medio rural están siendo en la práctica instrumentos válidos para la superación de las desigualdades y garantizar el empoderamiento y el fomento del estatus socioeconómico de la mujer rural en el contexto específico del desarrollo emergente del turismo rural.**

Y a partir de aquí, se ha tratado de realizar una serie de **directrices y propuestas** que puedan mejorar y orientar:

1. Por un lado, **las estrategias empresariales** de las pymes turísticas rurales compatibles con los nuevos enfoques del turismo responsable, la responsabilidad social corporativa (RSC) **desde la perspectiva de género** y la superación de las desigualdades laborales hombre-mujer.
2. Por otra parte, indagar si el actual **marco legal existente y las políticas públicas** con incidencia en la mujer rural y la actividad turística en zonas rurales desde la perspectiva de **la mejora de las condiciones de igualdad de derechos y condiciones entre mujeres y hombres**, son eficientes; considerando, eso sí, sus múltiples variables de análisis: protección social, educación y formación, emprendimiento, reconocimiento pleno del trabajo de la mujer rural, titularidad compartida de bienes, medios de explotación, derechos y obligaciones, asunción de riesgos y responsabilidades y decisiones gerenciales, etc.

Por tanto, este proyecto ha incluido **planteamientos simultáneamente económicos, sociales y medioambientales** en el marco del desarrollo sostenible y el enfoque de género, desde la

diversificación de la actividad económica primaria y la mejora de infraestructuras y equipamientos públicos, a los de prestación de servicios sociales específicos, el logro de una calidad ambiental del medio rural y la adopción de medidas eficaces de políticas públicas rurales y de gestión de las pymes turísticas que puedan incidir en el fomento de la mujer rural en el marco de los nuevos yacimientos de empleo en turismo y recreación y las potencialidades de los nuevos tipos de actividades locales.

En este sentido, no cabe, desde luego, comparar la situación actual con la de hace medio siglo para magnificar algunas mejoras importantes en la participación de la mujer rural en el desarrollo turístico, con ventajas tales como **su mayor visibilidad en el seno de la unidad familiar, la valoración de su trabajo, la mejora económica y de autoestima o la ampliación de sus relaciones sociales** (clientes, asociaciones, administraciones, etc.). Pero no se puede obviar el impacto de la crisis económica en las empresas turísticas tradicionales, **ofertan sobre todo puestos de trabajo de escasa o mediana cualificación, muy estacionalizados y no bien pagados** ante la mayor oferta de mano de obra disponible, e incluso, como reflejan algunas estadísticas y encuestas en España, se pone de manifiesto que salvo excepciones, **el turismo rural se viene manteniendo gracias a un trabajo muy feminizado pero con un control y gestión predominantemente masculino.** Y si es cierto que vivir en el medio rural comporta diferencias, éstas no pueden justificar en ningún caso **situaciones de flagrante inferioridad en relación al medio urbano** y, en cualquier caso, habrían de adoptarse **medidas de discriminación positiva en materia de formación, de fomento, asesoramiento y apoyo para la mujer rural emprendedora y trabajadora en los yacimientos de empleo relacionados con el turismo rural** para su adecuada integración y desenvolvimiento óptimo en este subsector económico tan relevante para el medio rural español.

Por tanto, el tema de este proyecto en la versión de investigación aplicada que proponemos, **no ha sido objeto de un estudio de conjunto en España**, tanto a nivel territorial como desde el punto de

vista del tratamiento integral y pluridisciplinar de sus diferentes variables, implicaciones, enfoques y perspectivas de análisis. Pese a la relevancia asumida de la importancia del turismo en el medio rural como factor de desarrollo e instrumento de empoderamiento y mejora de las condiciones de vida de las mujeres rurales que viene manifestándose en algunos estudios locales o regionales no ha habido resultados concluyentes en beneficio de la igualdad real en el ámbito rural.

En este sentido, la innovación de este proyecto ha radicado en **su carácter transversal, integrador y pluridisciplinar**, desde una perspectiva globalizadora en la aproximación a la problemática actual y las perspectivas de futuro de la mujer rural en España. **En el marco del desarrollo del turismo rural como actividad económica no sustitutiva de las economías agrarias primarias sino como enriquecedora, diversificadora y fuente complementaria de rentas de éstas últimas**, se ha tratado de establecer un enfoque ciertamente avanzado y, por ello, aún minoritario frente a las relativamente numerosas aproximaciones parciales, locales o sectoriales tradicionalmente dominantes, sobre todo en el contexto científico español y, aún más en particular, en el caso de la mayoría de las Comunidades Autónomas del Estado.

Aunque, como en todo proceso no hay aún una investigación científica cualificada, en realidad sólo cabe hablar de algunos **antecedentes -nacionales o internacionales-** en la línea de **estudios generales y más o menos integrados sobre la problemática socioeconómica y los niveles de desigualdad de las mujeres rurales respecto a los hombres y las mujeres de los entornos urbanos**, pero siendo muy minoritarios los que específicamente se detienen en el ámbito del turismo rural, hemos hecho una **compilación de normas y experiencias en el ámbito internacional**, incluyendo especialmente a Noruega dentro del entorno europeo y, sobre todo, hemos destacado algunos estudios relativamente recientes de organismos mundiales como la FAO, la ONU, la OCDE, la OIT, FMI, OXFAN o la OMT; ésta última entidad como única centrada en el sector del turismo y el papel de la mujer rural en el mismo a nivel mundial.

Y en lo que se refiere al contexto español, apenas estos estudios generales hacen referencia específica a la problemática y papel de la mujer rural en la actividad turística, aun cuando en los últimos años **han aparecido interesantes estudios** sobre algunos territorios y destinos locales o regionales que hemos tenido en cuenta para la elaboración de este Proyecto, especialmente el **caso andaluz** como instancia más cercana.

Como decíamos, si nos hemos esforzados en encontrar investigaciones más específicas y concienzudas sobre el tema en el caso de **Noruega** y otros territorios escandinavos y de Centro Europa, de las que hemos recogido algunas referencias de interés para este proyecto, habida cuenta de la posibilidad que nos brindan para el fortalecimiento de los intercambios bilaterales entre países donantes del MFEEE como Noruega, Islandia o Finlandia y España como país beneficiario a los efectos de compartir experiencias de buenas prácticas, políticas públicas y acciones sobre igualdad de oportunidades, empoderamiento, promoción de la integración sociolaboral y fomento del emprendimiento femenino en el ámbito específico de las actividades turísticas en el medio rural.

Al margen de los antecedentes científico-técnicos y de las investigaciones y proyectos de Universidades, organismos internacionales y entidades públicas o privadas, hemos de destacar de manera especial las aportaciones y acciones aplicadas de las asociaciones y ONG de mujeres rurales en España, que nos han aportado importantes datos y conocimientos sobre la situación de las mujeres rurales en España, si bien es cierto que predominantemente todavía en el ámbito de las actividades primarias y las explotaciones agrarias familiares o agroindustriales, pese al interés muy reciente que están teniendo sobre otras actividades generadores de empleo y riqueza en zonas rurales como el turismo. En particular, destacamos las dos siguientes por su mayor implantación y vertebración a nivel nacional: Asociaciones de Mujeres Rurales, Redes de mujeres rurales y urbanas, Grupos de Desarrollo rural, Institutos de Igualdad de Género, Ministerios y Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, entre otros.

Objetivos

- Objetivos generales

- Identificar con más claridad las causas reales de la diferencia salarial entre mujeres y hombres y su valor real en cada una de las empresas o sectores, especialmente en las mujeres rurales para poder así, actuar para reducirla.
- Revisión de los principales indicadores que tratan de dimensionarla y limitar su alcance.

- Objetivos específicos

Un análisis actualizado y comparativo de las diferentes políticas autonómicas y nacionales, disposiciones legales y medidas de fomento puestas en marcha en España en materia de turismo rural, género y empleo femenino, a fin de analizar los niveles de funcionalidad, aplicabilidad y viabilidad en las zonas rurales e intercambiar conocimientos, experiencias y buenas prácticas.

1. Identificar propuestas de mejora del conocimiento, la investigación y la medición estadística de las temáticas referidas a la integración y la problemática sociolaboral de la mujer en el subsector del turismo en el medio rural y sus distintas manifestaciones, así como de las condiciones de desigualdad y brecha salarial entre hombres y mujeres, las oportunidades de negocio en los nuevos yacimientos de empleo turístico-rural, el desarrollo del autoempleo femenino, etc.
2. Planteamiento para la creación de un sistema de información, asesoramiento y apoyo a las mujeres rurales en el segmento del turismo rural y en las distintas fases de creación de empresas innovadoras y sostenibles, así como en la puesta en marcha de cuantas iniciativas puedan contribuir al fomento del autoempleo y el emprendimiento femenino: uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para empresas innovadoras, planes de empresas, conocimiento de la prestación de servicios de su entorno para facilitar la compatibilización de la vida laboral

y familiar, formación para el mantenimiento de empresas, etc.

3. Creación de una Guía de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas para la mejora, orientación y coordinación de las políticas y servicios públicos de las distintas Administraciones Turísticas y colectivos de mujeres rurales relacionados con el fomento del turismo rural y la mejora de las condiciones de empleo de la mujer rural, a través de la racionalización de dichos servicios, la mejora de la coordinación y la adopción de medidas efectivas y sustantivas de discriminación positiva a favor de la misma.

4. Formulación de propuestas y estrategias de empleo en el medio rural para la implantación y seguimiento de acciones de fomento y promoción del emprendimiento femenino y de las mejoras en las condiciones de contratación de las mujeres en los nuevos yacimientos de empleo ligados al turismo en el medio rural, con el objeto de impulsar nuevas oportunidades de negocio y mejorar su nivel de participación e integración en este subsector económico emergente.

Metodología

La brecha salarial como consecuencia, a veces, de la baja participación laboral, la temporalidad, el no reconocimiento del trabajo realizado en empresas familiares y la alta tasa de inactividad de las mujeres rurales que realizan mucho trabajo nunca asalariado, demandan respuestas a las siguientes preguntas: ¿por qué es tan baja la participación laboral de las mujeres en el medio rural?, ¿qué hay realmente detrás de esa "inactividad" estadística?, ¿existen otros trabajos y actividades realizados por las mujeres rurales que no aparecen en ninguna estadística?, ¿qué factores condicionan la participación laboral de las mujeres?

Para dar respuesta estas preguntas el Proyecto ha realizado una investigación básica y aplicada para así detectar las causas y los indicadores y propiciar el diseño de políticas públicas para resolver la situación

existente en el medio rural. Para ello, se planteó la siguiente hipótesis de partida:

La brecha salarial depende de alguna participación laboral de las mujeres del medio rural, ésta es baja (más baja que la de los hombres) debido a diversos factores, entre ellos:

- inadecuación de la oferta a la demanda
- ausencia de oportunidades laborales en el medio rural
- realización de multiplicidad de actividades
- baja corresponsabilidad social: escasez de servicios públicos, horarios laborales, etc.
- permanencia de roles de género

A partir de esta hipótesis se definieron el enfoque metodológico y los objetivos de la investigación.

Debido a la naturaleza de los objetivos fijados para esta investigación **-que tratan de indagar en las relaciones causales que determinan la menor inserción laboral de las mujeres-** se consideró que un **enfoque metodológico cualitativo** era imprescindible para poder dar respuesta a los mismos. La investigación cualitativa o metodología cualitativa es un método de investigación que se basa en el **análisis de la realidad social a través de la utilización de métodos de recogida de datos no cuantitativos**, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal y como la experimentan las personas o colectivos protagonistas, en este caso, las mujeres rurales. Busca explicar las razones de los diferentes comportamientos, en otras palabras, **investiga el por qué y el cómo se produce una situación**. Para ello, se hace imprescindible contar con los **testimonios de primera mano de las personas protagonistas**.

Las fases en las que tradicionalmente se dividen los estudios cualitativos son las siguientes:

- Fases de la investigación

1. Consulta de fuentes secundarias: i. Diseño de

herramientas de recogida de información (fuentes primarias); ii. Realización del trabajo de campo; iii. Sistematización de la información recogida durante el trabajo de campo; iv. Análisis de la información; v. Redacción del Informe.

2. Fase documental: fuentes secundarias y entrevistas a personas expertas: Para tener un enfoque teórico de referencia lo más completo y actualizado posible, aparte de hacer una revisión exhaustiva de la documentación existente (se adjunta amplia bibliografía) se han realizado una serie de **entrevistas en profundidad a personal experto en desarrollo rural e igualdad de género ("Focus Group" y "Peer Review")**.

En función de la información recabada de fuentes secundarias, se seleccionó a **diferentes personas expertas susceptibles de ser entrevistadas para el establecimiento del marco teórico ("entrevistas a informantes clave - personas expertas")**. Entre estas personas expertas, se seleccionaron **dos tipos de perfiles**. Por un lado, **personal teórico o investigador de la realidad social del medio rural y de la sociedad en general con enfoque de género**; y, por otro lado, **personal técnico en programas de intervención social y/o desarrollo rural en relación directa con la población rural**.

En un segundo momento, se procedió a distribuir este número de entrevistas entre los diferentes territorios de la comunidad. Dada la imposibilidad técnica de conseguir una representación territorial a nivel autonómico, se optó por considerar la diversidad del medio rural y espacios naturales de Andalucía y distribuir el territorio en grandes zonas geográficas, que tuvieran en común características geográficas, sociales y económicas. En cuadros adjuntos se presentan las diferentes zonas en las que se realizaron las entrevistas así como los municipios o comarcas donde se han llevado a cabo, En lo que a Andalucía se refiere, se eligieron diez zonas geográficas que ofrecen una representación de la gran variedad de contextos rurales en los que viven las mujeres y, por tanto, una muestra de las situaciones en las que viven.

- Trabajo de campo

Una vez seleccionados los perfiles de las mujeres a entrevistar y las zonas geográficas, se procedió a contactar con empresas locales y Grupos de Desarrollo Rural (GDR) de cada una de las zonas propuestas solicitándoles la concertación de entrevistas con mujeres que reunieran los perfiles indicados. De esta forma se fue completando el cuadro de perfiles, cumpliendo con todos los requisitos establecidos. Las entrevistas se realizaron in situ en los territorios establecidos y según lo planificado. Durante más de 2 meses se realizaron entrevistas a lo largo y ancho de la geografía andaluza. En total se hicieron 240 entrevistas, siendo ellas testimonios de una muestra válida.

Para la **realización de las entrevistas** se usó una combinación de técnicas cualitativas: por un lado la observación directa y, por otro lado, la realización de las entrevistas concertadas. En todas las ocasiones, antes de realizar la entrevista a las mujeres, se procuró mantener una pequeña reunión con las personas responsables de los Grupos de Acción Local y/o con las Técnicas de Igualdad de la zona. Estas reuniones ayudaron a contextualizar cada zona y, en concreto, cada municipio. Las entrevistas se realizaron siempre en lugares **“amigables”** para las personas entrevistadas; es decir, lugares que les resultaran conocidos y familiares de manera que se propiciara un clima de confianza y seguridad que favoreciera el discurso: sus propios hogares, centros culturales, asociaciones de mujeres, sedes de los GAL, incluso al aire libre.

- Metodología Peer-review y Focus-group

Hecha la investigación básica y realizado el trabajo de campo, para la aplicación de sus resultados se organizaron sesiones de debates en presentación-validación y obtención de resultados e informes finales en Navarra, Castilla León y Andalucía para validar la elaboración previa que se había realizado

del Manual de Buenas Prácticas y de la Guía de Gobernanza. Así pues, en este proyecto se ha utilizado una metodología mixta que, por un lado, realiza una explotación de fuentes primarias (encuestas) y, por otra, fuentes secundarias a través de una búsqueda documental y bibliográfica sobre los principales temas de interés que inciden en la problemática central del proyecto (brecha salarial de género en el turismo rural): políticas de desarrollo rural, género y desarrollo rural, situación y evolución del medio rural español, turismo responsable y responsabilidad social corporativa, desigualdades de género y mercado de trabajo, entre otros. Por otro lado, se han organizado cuatro seminarios-talleres participativos con personal experto en los temas referidos, utilizando como herramienta metodológica de trabajo denominada **«Peer Review»**, muy utilizada en la evaluación de las políticas europeas de inclusión social y el ya conocido método **“Focus Group”**. Estas herramientas de trabajo deben ser entendidas como una invitación a cooperar en el descubrimiento e intercambio de situación y experiencias en las diferentes Comunidades Autónomas, particularmente Andalucía, Castilla-León y Navarra, en materia de igualdad de género en el mundo rural y actividades económicas como el turismo y sectores afines, explorando su aplicación a otros contextos territoriales.

En estos talleres-seminarios han participado personal experto de diferentes ámbitos de actuación con el objeto de obtener información, propuestas, sugerencias y resultados prácticos de interés para la confección de un Manual de Buenas Prácticas en el ámbito de las pymes turísticas rurales con perspectiva de género y una Guía de Gobernanza en materia de políticas y acciones públicas que incidan favorablemente en la superación de las problemáticas de las desigualdades sociolaborales de género y brecha salarial hombre-mujeres, documentos públicos de carácter formativo y didáctico que han sido publicados y se encuentran on-line en nuestra red

- Estructura básica

Aunque se han realizado investigaciones aplicadas que abarcan cuatro vectores básicos del proyecto como recursos y herramientas para la difusión y mejora de la superación de la brecha salarial, a saber:

>> Se ha procedido a la creación de un **Centro de Documentación y Recursos digitales** en brecha salarial y sector turístico rural alojado en la web bilingüe creada: <http://www.genderpaygap.es>.

>> **Manual de Buenas Prácticas** con orientaciones y recomendaciones para empresas, asociaciones empresariales, organizaciones sindicales y emprendedor/as del sector turístico rural en general en las temáticas abordadas de superación de la brecha salarial y fomento de la inserción laboral y emprendimiento femenino en el sector turístico rural.

>> **Guía de Gestión y Gobernanza de Políticas Públicas en Turismo Rural** con perspectiva de género en el ámbito de la Administración Autonómica andaluza y otras comunidades españolas.

>> **Congreso internacional científico-profesional sobre Brecha Salarial de Género en el Turismo rural, formación y sensibilización.** El Congreso se ha organizado en torno a tres áreas básicas que cubren aspectos científicos y profesionales simultáneamente: **Área I:** La Brecha Salarial de Género: visiones, realidades y perspectivas en el marco de los proyectos EEA Grants. **Área II:** Experiencias y buenas prácticas contra la Brecha Salarial de Género en las PyMES turísticas rurales. **Área III:** Perspectiva de Género en la gobernanza y políticas públicas en turismo y desarrollo rural: balance, resultados y necesidades. <http://www.genderpaygap.es>.

Estos recursos y herramientas han sido precedidos por un desarrollo e implementación de una serie de acciones tendentes a **mejorar la investigación y conocimiento de la situación actual de la brecha salarial de género en el sector económico del turismo en el medio rural desde distintas perspectivas**

geográficas. El estudio sobre la situación actual, evolución reciente y factores explicativos de la problemática de la discriminación, desigualdad salarial y dificultades de emprendimiento e inserción sociolaboral de las mujeres rurales en el sector económico del turismo se ha centrado en:

>> Fomento de la **inserción sociolaboral y el emprendimiento de las mujeres rurales en el sector económico del turismo:** ámbito de las pymes, la negociación colectiva, las asociaciones empresariales de turismo y hostelería y las políticas públicas autonómicas con incidencia en el sector turístico y los nuevos yacimientos de empleo;

>> La identificación, recopilación y sistematización de actuaciones y experiencias de Buenas Prácticas en materia de detección, prevención y eliminación de la brecha salarial de género;

>> Estudio comparado de carácter internacional (España -Autonomías- Europa y otras instituciones mundiales).

Pero especialmente se ha enfocado desde un ámbito conceptual que aborda dos términos básicos que justifican este Proyecto.

1. Brecha salarial de género: causas e indicadores

Al igual que ocurre en la UE, en el Estado español la eliminación de la brecha salarial es un asunto de **responsabilidad del Gobierno** y está presente en su agenda política. Así queda recogido a nivel legislativo en la Constitución española, en el Estatuto de los Trabajadores y en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esta última, aunque no se plantea una normativa específica referida a la igualdad de retribución, sí se recoge la **obligación de realizar planes de igualdad en las empresas, dando importancia a la reducción y eliminación de la brecha**

salarial. Además, se recogen acciones orientadas a la eliminación de este tipo de discriminación en el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, concretamente en su objetivo 1, que está orientado a “Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres”. En el caso del Estado español se ha analizado la brecha salarial a nivel general y atendiendo a indicadores como: **sector de actividad, grupos de ocupación, tipo de jornada, tipo de contrato y edad.**

A pesar de que las cifras de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres **son contundentes**, los factores que provocan esta injusticia son, en muchos casos, de difícil identificación para la opinión pública. Esta dificultad provoca que **la conciencia social no sea paralela a la magnitud y la importancia de este problema.** Se trata de descifrar las causas de la misma y **proponer un sistema de indicadores que sirvan de base de trabajo a las empresas para identificar la brecha salarial.** Por tanto, nuestro proyecto pretende formar parte del conjunto de actuaciones desarrolladas para avanzar en la consecución del objetivo de reducir **la brecha salarial entre géneros; la brecha salarial responde a causas variadas y complejas y su disminución-eliminación requiere, del mismo modo, de un enfoque a distintos niveles** actuando, entre otras cuestiones, sobre la discriminación directa, los criterios de valoración de los puestos de trabajo, las desigualdades del mercado y los estereotipos de género y la cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

2. Turismo rural responsable

El turismo rural responde a las diversas realidades de distintos territorios. En Andalucía, el Decreto 20/2002 de Turismo en el Medio Rural y Turismo Activo lo define como “aquél que se desarrolla en zonas con predominio de actividades económicas primarias, agrícolas, ganaderas, forestales y pesqueras, en

espacios rurales y naturales fuera de las zonas de protección y servicio de las carreteras, de los núcleos de población de más de 20.000 habitantes y de los núcleos de población y municipios situados en el litoral, a menos de 4 km. de la ribera del mar, excluyendo también a las zonas próximas a fábricas, industrias, vertederos o instalaciones y actividades que generen impactos medioambientales o consecuencias nocivas, molestas o insalubres para los clientes turísticos”. La **ubicación** y la **integración con el entorno** son dos de los elementos que definen las actividades de turismo rural. Para considerarse sostenible (término en el que ahondaremos a continuación) el turismo debe garantizar el equilibrio entre el desarrollo económico y la conservación de los recursos de las zonas, explotando adecuadamente el patrimonio existente e impulsando una conciencia medioambiental.

En ese sentido, no se refiere sólo a las actividades de alojamiento y hospedaje, sino a todas aquellas de carácter recreativo y de ocio que se lleven a cabo en el entorno rural y que pueden suponer fuentes complementarias de renta. Engloba, por tanto, actividades de turismo activo y cultural, gastronomía, senderismo, actividades guiadas, etc., si bien es cierto que el alojamiento es la mayoritaria. En ese sentido, los establecimientos de turismo rural pueden clasificarse en varias categorías: agroturismo, ecoturismo, casas rurales o de aldea, establecimientos hoteleros rurales, campings, apartamentos rurales, mesones rurales, apartahoteles, turismo activo, etc.

Desde esta perspectiva conceptual se han abordado un amplio estudio comparativo de los ámbitos geográficos rurales que ya se han mencionado: Andalucía, Castilla León, Navarra y otros entornos de carácter Internacional Europa, especialmente Noruega y otras Instituciones mundiales de especial referencia, a las que no nos referimos aquí por su amplia extensión.







■ Capítulo 1

Brecha Salarial de Género:
Causas e Indicadores

Brecha Salarial de Género: Causas e Indicadores

1.1. Concepto de desigualdad salarial

El estudio sobre la brecha salarial de género en el ámbito del turismo responsable en España debe ser analizado desde distintas perspectivas: laborales, económicas, sociales,... y por supuesto de género. Previamente estimamos necesario realizar una revisión y aclaración conceptual que permita posteriormente centrarse en los datos obtenidos en el diagnóstico. Para ello, se ha llevado a cabo una amplia revisión de la literatura que nos lleva a exponer los siguientes bloques conceptuales.

Según el estudio “Diferencia y discriminación salarial” del Instituto de la Mujer la diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

Con respecto al término discriminación salarial, esta es designada por algunas autoras y autores como discriminación a posteriori, ya que alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en razones meramente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por motivos distintos al sexo de la persona ocupada.

La discriminación salarial se da en el puesto de

trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral de las mujeres, como la discriminación en el acceso al empleo, que ha sido calificado por algunas autoras y autores como discriminación previa. La discriminación previa viene determinada por factores que condicionan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres, mientras que la discriminación salarial sólo aparece cuando ya se ha accedido al puesto de trabajo.

La desigualdad salarial es el resultado de una doble discriminación: la discriminación salarial previa, asociada a una diferente participación de mujeres y hombres en el mercado laboral; y la discriminación salarial directa a posteriori, que se refiere a una remuneración inferior para las mujeres en el desempeño de trabajos iguales o de valor equivalente. En ambos casos, subyace un sustrato social y cultural del fenómeno (relaciones de género), que durante siglos ha regido el funcionamiento de las sociedades y cuyas manifestaciones, permanecen en la construcción de las identidades individuales y colectivas.

Según la Comisión Europea se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por

hora de todos los trabajadores.

Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de las características de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.). Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

1.1.1. Causas de la brecha salarial

La brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución o eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre:

- La discriminación directa.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
- La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

No es raro encontrar signos de incredulidad en cualquier persona que oiga por primera vez la afirmación de que las mujeres ganan una media de un 20 % menos que los hombres. De modo automático nos comparamos entre compañeros y compañeras de trabajo y se hace evidente que el sueldo base es idéntico para la misma profesión. No podría ser de otro modo puesto que la ley así lo obliga por lo que han de buscarse formas más sutiles de valorar más el trabajo masculino que el femenino.

La brecha salarial, cambia su porcentaje de país

en país, y dentro de cada país en cada región o comunidad autónoma. El porcentaje mundial se sitúa en torno a un 20% en la actualidad y tanto la OIT como el FMI han denunciado que la brecha salarial no desaparecerá hasta dentro de 71 años. Eso, sólo en el caso que se adopten medidas para estrechar dicha brecha.

Si la ley obliga a igual salario por el mismo trabajo, cómo es posible que exista una diferencia tan importante entre los ingresos reales de mujeres y hombres. La respuesta es compleja porque las estrategias utilizadas son tan sutiles y retorcidas que pasan desapercibidas en muchos casos hasta que descubrimos que las mujeres, en general y en todos los países del mundo, somos más pobres.

Determinemos, pues, cómo se continúa manteniendo esta situación injusta para más del 50% de esta población.

Según datos del INE, la brecha salarial entre mujeres y hombres en España, aunque muestra una ligera tendencia a su reducción en los últimos años, constituye un fenómeno persistente.

La brecha de género respecto al empresariado sin personas asalariadas es de 14,45 puntos a favor de los hombres. En general, los estereotipos y roles sexistas aumentan las dificultades de las mujeres en la creación y gestión de empresas respecto a los hombres, como demuestran las cifras relativas a los usos del tiempo y de cuidado en el medio rural (9h 8min frente a 4h 16min, casi 5 horas diarias más).

A pesar de los avances hasta ahora, las mujeres y los hombres todavía tienden a trabajar en diferentes tipos de trabajo y suelen concentrarse en diferentes sectores de actividad. Por otro lado, dentro del mismo sector y/o de la misma empresa, las mujeres desempeñan ocupaciones de menor valor y peor remuneración.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de

trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres.

Además, hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones las mujeres tienen que aceptar ocupaciones de mayor flexibilidad laboral para equilibrar las necesidades del trabajo y la familia, lo que ha venido a denominarse la doble o triple jornada, que incrementa la desigualdad de oportunidades y agrava la segregación laboral.

Una consecuencia de ello es la representación excesiva en todos los países de las mujeres en trabajos a tiempo parcial. Tampoco podemos olvidar que un elevado porcentaje de las personas ocupadas en el sector informal son mujeres.

La brecha también se intensifica por la inclusión de complementos y retribuciones suplementarias en las nóminas, más allá de los tipos o salarios básicos, complementos de los que se benefician en mayor número los hombres que las mujeres, lo que contribuye a ampliar las desigualdades salariales. Por lo tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas y su disminución o erradicación requiere, de un enfoque a distintos niveles actuando, sobre la discriminación directa, los criterios de valoración de los puestos de trabajo, las desigualdades del mercado y los estereotipos de género y la cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

Según queda recogido ampliamente en la literatura se han identificado las siguientes causas de la brecha salarial:

- La discriminación directa: algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo.
- La inferior valoración del trabajo realizado por las mujeres.
- La segregación en el mercado laboral: Las mujeres ocupan mayoritariamente aquellas profesiones vinculadas a los "cuidados" como son educación, servicios sociales, trabajo doméstico, sanidad.... Las profesiones relacionadas con las ingenierías o carreras científicas gozan de mejores salarios

y mejor consideración social principalmente por estar desarrollada por hombres. En el caso de las pocas mujeres que realizan estos empleos, son frecuentemente invisibilizadas y en muchos casos el reconocimiento salarial también es menor.

- La tendencia a adjudicar las responsabilidades familiares a las mujeres en exclusiva dificulta el equilibrio entre vida laboral y vida personal y familiar. Produce, abandonos del mercado de trabajo e interrupciones de carrera profesional en aras de la conciliación. Lo cual, impacta negativamente en sus condiciones laborales, en el desarrollo de sus carreras profesionales y en las oportunidades de promoción.
- La división sexual del trabajo y la asignación a las mujeres de las responsabilidades familiares son los dos vértices desde los que explicar la mayor parte de los factores considerados. De ahí se derivan una serie de creencias y estereotipos: centralidad del empleo de las mujeres y su consideración secundaria, elección de estudios y profesiones y menor valoración de sectores y ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres.
- Las creencias y estereotipos que se derivan de dicha división del trabajo conforman una cultura del trabajo y una cultura empresarial que penaliza la participación de las mujeres y cuyo reflejo en términos económicos es la brecha salarial.

1.2. Estudio en torno a la desigualdad salarial: contexto normativo e investigaciones sobre el fenómeno

1.2.1. Contexto normativo

A continuación se expone una revisión del contexto normativo a nivel mundial y europeo sobre igualdad salarial.

I. Legislación internacional:

El principio de igualdad salarial se concibe como clave

para la obtención de la justicia social desde 1919 por la Organización Internacional del Trabajo, en base a ello, desde dicha organización se han aprobado una serie de convenios con la finalidad de hacer efectivo dicho principio como son:

- Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (nº100). En el presente convenio se establece la igualdad de remuneración para igual trabajo o trabajo de igual valor, sin distinción por razón de sexo y entendiendo por remuneración cualquier salario o emolumento que se perciba. Exigencia a los Estados que hagan efectiva la aplicación del principio pues se trata de un derecho fundamental, independientemente de los medios que utilicen, resaltando la importancia de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as.
- Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación de 1958 (nº111). Se especifica que cualquier distinción, exclusión o preferencia que se base en el sexo, entre otros motivos, que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación que se considera discriminación a efectos del convenio.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (nº156). Se obliga a los Estados a que apliquen medidas para que trabajadores/as con responsabilidades familiares no sean objeto de discriminación en materia de empleo y ocupación tal y como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación de 1958, con la finalidad de que las responsabilidades familiares no supongan un conflicto.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (nº183). La finalidad del mismo es evitar que se produzca cualquier tipo de discriminación para las mujeres trabajadoras embarazadas, prohibiendo la posibilidad de despedirlas, asegurando su salud y bienestar, así como, el reconocimiento de prestaciones.
- La Declaración de la OIT relativa a los principios y

derechos fundamentales en el trabajo de 1998, la cual abarca cuatro áreas entre las que se incluye la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT) en 1975, 1985 y 1991, y la Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

Por otro lado, podemos destacar diversas Declaraciones y Convenios de diferentes Organizaciones Internacionales que promulgan dicho principio como:

- La Declaración de Filadelfia (1944): “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.
- Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la ONU (1979), donde en su artículo 11, relativo al empleo, se incluye el principio de igual remuneración, así como, de iguales prestaciones.

II. Legislación europea:

A nivel europeo, por un lado, cabe destacar el papel del Consejo Europeo en la consecución de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En concreto, en la materia que nos ocupa en 1961 se aprobó la Carta Social Europea, la cual recoge normas sobre los principales derechos en el ámbito laboral y de protección social y, de forma específica, de protección de categorías particulares como en el caso de las trabajadoras. Se trata de un instrumento de protección de los derechos de las mujeres entre los que se incluye la igualdad de remuneración.

Por otro lado, debemos centrarnos en la importancia del derecho vinculante de la Unión Europea integrado por los Tratados, la Carta de los Derechos Fundamentales, los Reglamentos, las Directivas y las Decisiones.

El principio de igualdad de remuneración se ha venido regulando en los diferentes tratados, en concreto, en el artículo 119 Tratado de Roma (1957), en el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam (1997) el cual impone la obligación a los Estados Miembros de asegurar el cumplimiento de dicho principio, así como, el artículo 157 del Tratado de Lisboa (2007) con igual contenido que el artículo 141 mencionado anteriormente.

Con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad de remuneración se han ido aprobando una serie de directivas:

- Directiva 75/117/CE: Igual salario para igual trabajo o trabajo de igual valor.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986: determina el alcance y las modalidades de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Recoge la posibilidad de hacer alguna excepción al principio de igualdad de trato.
- Directiva 76/207/CEE modificada por Directiva 2002/73/CE: Igualdad de trato en el acceso a empleo, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE: Deroga la anterior unificando las siete directivas igualdad empleo. Establece principios de Igualdad y Empleo. Disposiciones complementarias para aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución.
- Directiva 97/80/CE: sobre carga de la prueba en caso de discriminación por razón de sexo, aplicándola a situaciones del artículo 141 CE y Directiva 75/11/CE. Corresponde a la parte demandada demostrar que no se ha producido discriminación.

III. Legislación nacional:

Del mismo modo, el Estatuto de los Trabajadores, en su Artículo 28 sobre igualdad de remuneración por razón de sexo el empresario debe “pagar 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 elementos o condiciones de aquella”.

1. Ley Orgánica 16/2007, de 13 de diciembre, complementaria de la Ley para Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/legislacion/13._ley_desrural_complementaria14_12_07_tcm7-9685.pdf
2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-1985.t2.html
3. Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095209
4. Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.
<http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/ley-para-el-desarrollo-sostenible-del-medio-rural/>
5. Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/ley_de_titularidad_compartida_tcm7-188671.pdf
6. Decreto 159/2012, de 20 de noviembre, de establecimientos de alojamiento turístico y de

viviendas de uso turístico.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ca-d159-2012.html

IV. Planes y Programas Nacionales de Desarrollo Rural:

1. Plan Estratégico Igualdad Género en (2011- 2014).
http://www.magrama.gob.es/ca/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/PLAN ESTRATEGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO_2011-2014_tcm8-171026.pdf

2. I Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural (2015-2016)

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/MedioRural/PlanMujeresMedioRural.pdf> (Borrador)

3. Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (2014-2017)

<http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicasocial/Documents/PlanAccionSocInformacion.pdf>

4. Marco Nacional de Desarrollo Rural 2014-2020

<http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/periodo-2014-2020/marco-nacional/>

5. Programa de Desarrollo Rural Autonómicos para el período 2014-2020

<http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/periodo-2014-2020/programas-de-desarrollo-rural/programas-autonomicos/>

1.2.2. Indicadores generales de brecha salarial

Anteriormente se han mencionado una selección de factores, que se ha considerado que son los que en mayor medida influyen en la brecha, y a continuación se exponen los indicadores más adecuados para medir

la brecha salarial en las empresas, mencionados en la Investigación conducente a la elaboración de un índice sintético de discriminación salarial.

• Indicadores cuantitativos

En primer lugar, se calculan dos indicadores generales de brecha salarial. El primero de ellos hace referencia a la diferencia en la ganancia bruta media percibida por mujeres y hombres, tanto si trabajan a tiempo completo como si lo hacen a tiempo parcial. Además, diferencia entre la población que trabaja en el sector público y la que lo hace en el privado. Por su parte, el segundo indicador calcula el reparto entre mujeres y hombres de la suma total de salarios.

Además de los indicadores generales de brecha salarial descritos anteriormente, el Consejo de la Unión Europea consideró relevante tener en cuenta la influencia de factores de desigualdad tan destacados como el trabajo a tiempo parcial, la edad, el nivel educativo y la segregación en el mercado de trabajo.

Los datos extraídos de la Encuesta de Estructura Salarial ponen de manifiesto, una vez más, que si bien tanto la ganancia media por hora de los hombres como la de las mujeres crece con la edad, también lo hace la brecha salarial de género.

Un factor adicional que resulta clave en la formación de la brecha salarial de género es la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo, tanto horizontal como vertical. El Consejo de la UE definió varios indicadores comparativos de la ganancia media por hora en los sectores y ocupaciones con más trabajadoras y trabajadores, así como en los puestos directivos.

Finalmente, el Consejo de la UE consideró el efecto de las circunstancias personales de mujeres y hombres en la determinación de la brecha salarial. En particular, definió indicadores relacionados con su estado civil, la composición de su hogar y su país de nacimiento.

• Indicadores cualitativos

El primer indicador cualitativo considerado hace referencia a las medidas, legislativas o no, que se han puesto en marcha con objeto de promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y, por tanto, reducir la brecha salarial de género. Pretende, además, ofrecer información acerca de la efectividad conseguida con la aplicación de dichas medidas.

Se consideran, por lo tanto, no sólo la legislación aprobada, sino también los planes de acción que se han desarrollado, los mecanismos institucionales establecidos, las estadísticas e informes elaborados, etc. Como indicadores de la efectividad de estas medidas se tienen en cuenta, por su parte, las evaluaciones de los planes de acción y la legislación.

Tan importante como el desarrollo y aplicación de políticas y medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, es realizar evaluaciones que permitan valorar la efectividad de dichas medidas de cara a corregir desviaciones e introducir mejoras en futuras actuaciones.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé su propia evaluación a los cuatro años de su entrada en vigor por los agentes sociales y el gobierno.

En la misma línea, el Programa Nacional de Reformas de 2012 da cabida, en el marco de la revisión de las políticas activas de empleo, a medidas dirigidas a la coordinación y evaluación de las mismas por parte de los servicios públicos de empleo y su reorientación en función de los resultados de dicha evaluación.

La negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para la regulación de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, la clasificación profesional y la definición de puestos de trabajo, así como la estructura salarial y las cláusulas retributivas. Es, por lo tanto, un instrumento esencial para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

salarial por razón de sexo en el trabajo y, como tal, constituye uno de los indicadores cualitativos considerados en el cálculo del "Gender Pay Gap".

Un último indicador cualitativo considerado por la Presidencia Belga de la UE a la hora de medir el "Gender Pay Gap" está relacionado con los efectos en la diferencia salarial que tienen aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como el trabajo a tiempo parcial, las bajas de maternidad y paternidad, los sistemas de crédito de tiempo o las interrupciones de carrera.

Las políticas públicas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar suelen dar cabida a la oferta de servicios de cuidado de niños y niñas y personas dependientes, así como permisos de paternidad y maternidad, reducciones de jornada por cuidado de familiares, etc.

Los permisos de paternidad y maternidad existen en todos los Estados Miembros de la Unión Europea.

En España, la legislación establece la duración de los permisos de maternidad en dieciséis semanas sin interrupción, las cuales se pueden ampliar en dos semanas más por cada hija o hijo, en caso de parto múltiple. Se establece, además, la posibilidad de que tras las seis semanas posteriores al parto, que son de obligado disfrute por la madre, el permiso se pueda compartir con el padre, si así lo desea la interesada.

Por su parte, en la Ley de igualdad el permiso de paternidad, se establece en 13 días sin interrupción, que se pueden ampliar en dos días adicionales por cada hija o hijo, en caso de cada hijo a partir del segundo. Su disfrute puede realizarse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija hasta la del permiso de maternidad, o bien inmediatamente después de dicha finalización.

A pesar de todos los avances en materia de igualdad efectiva, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades de cuidado, lo que en muchos casos deviene en una menor dedicación al trabajo, reducciones de jornada, interrupciones de

carrera, etc. La existencia de una oferta de servicios de cuidado de niños y niñas suficiente y asequible es fundamental para amortiguar el impacto de esta situación.

Desde la Unión Europea se han establecido una serie de objetivos (Objetivos de Barcelona, 2008) en la provisión de este tipo de servicios, distinguiendo los dirigidos a niños y niñas menores de 3 años y los ofertados para niños y niñas en edad escolar. Se trata de ofrecer una cobertura del 33% para el primer grupo y del 90% para el segundo.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016) incluye entre sus objetivos dirigidos a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niños y niñas y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad en el Sistema Nacional de Salud.

Un aspecto fundamental en la legislación de las condiciones laborales es la referente al tiempo de trabajo. Está relacionada, en muchos casos, con la promoción de la flexibilidad horaria o la equiparación de derechos entre las personas que trabajan a tiempo parcial y las que lo hacen a tiempo completo.

Algunas de las medidas más destacadas que establece la legislación en este sentido son las siguientes:

- Tienen derecho a una reducción de la jornada diaria, con una disminución proporcional de salario, de entre un octavo y la mitad de su duración, aquellas personas que tienen a su cuidado directo a alguna persona menor de ocho años; persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida; o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, por edad, accidente o enfermedad.
- La excedencia por cuidado de menores tiene una duración de hasta tres años desde el nacimiento y la excedencia por cuidado de familiares dependientes,

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, puede durar hasta 2 años. Tras el primer año de excedencia, la trabajadora o el trabajador tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo y posteriormente a uno de la misma categoría profesional.

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que las trabajadoras o trabajadores a tiempo completo.

Además de lo establecido en la legislación, la negociación colectiva determina la duración y distribución de la jornada que puede tener cada trabajadora o trabajador en el ejercicio de su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiéndose optar a la jornada continuada, o el horario flexible entre otras formas de organización del tiempo de trabajo.

1.2.3. Factores explicativos de la desigualdad salarial

Según la revisión de la literatura se pueden identificar los siguientes factores explicativos de la desigualdad salarial: personal, laboral, empresarial, de segregación, institucional y social/cultural.

La brecha salarial entre mujeres y hombres está condicionada por las características personales de las y los trabajadores. Como se ha puesto de manifiesto, aspectos como la edad, el nivel educativo o la situación familiar de cada trabajadora y trabajador son determinantes tanto de su salario como de la diferencia y discriminación salarial existente entre la población ocupada de uno y otro sexo.

A mayor edad mayor es la brecha salarial. Si entre las personas menores de 25 años la brecha supone un 9,5% esta va en aumento hasta llegar a un 29% en el caso de los mayores de 55 años. Una de las principales razones que explican este hecho son el menor número de complementos salariales aplicables a las mujeres ya que se da por hecho que las tareas

de cuidados impiden que las mujeres alcancen los mismos objetivos que los hombres.

Con respecto a la formación, y aunque parezca una contradicción, la brecha salarial aumenta cuanto mayor es la formación que tiene la persona empleada. Mientras que los hombres sin estudios ganan un 17,7% más que las mujeres sin ellos. Los hombres con licenciaturas, ingenierías superiores, postgrados y doctorados que ganan un 30,3% más que las mujeres con la misma cualificación. Si bien es cierto que un mayor nivel de estudios se corresponde con una mayor retribución salarial, la brecha salarial entre hombres y mujeres sin estudios se sitúa en torno al 29%.

La situación familiar, como la tenencia de hijas e hijos o de personas dependientes en el hogar y el estado civil de trabajadoras y trabajadores, incide en el salario. La composición de las familias y el estado civil tienen una influencia importante en los ingresos de mujeres y hombres.

La existencia de hijos e hijas condiciona las necesidades de conciliación y las interrupciones de carrera.

El grado de urbanización del lugar de residencia. En el "Informe sobre Desigualdad Salarial" publicado por UGT en 2013 también se hace referencia a este aspecto, haciendo hincapié en las mayores diferencias de renta que existen en las grandes ciudades y cómo las mujeres tienen mayor presencia entre los estratos de población con menos ingresos. En particular, la ganancia media por hora en zonas poco pobladas es un 17% inferior a la registrada en las altamente pobladas, y es un 11% inferior en las que tienen una densidad de población media.

La nacionalidad es otra característica personal a tener en cuenta a la hora de estudiar la diferencia salarial. El país de nacimiento tiene a menudo un impacto negativo en procedencia el salario. Este impacto parece ser mayor en las mujeres que en los hombres. Según la "Encuesta a la población inmigrante extranjera" de 2010 las mujeres inmigrantes se

encuentran masivamente en el sector de empleo doméstico.

Este sector de empleo estaba sujeto hasta finales de 2011 al Régimen Especial que marca condiciones laborales y salarios muy inferiores al resto de sectores de empleo. Y dentro de éste, las mujeres inmigrantes son las que sufren las peores condiciones laborales.

Los factores laborales permiten explicar las diferencias salariales, ya que diferentes puestos, diferentes responsabilidades, diferentes desempeños, etc. llevan asociados distintos salarios. Sin embargo, se ha puesto de manifiesto que mujeres y hombres no siempre reciben un mismo salario por realizar un trabajo del mismo valor.

Cabe esperar que las condiciones de trabajo tengan un reflejo en el salario y las investigaciones realizadas han permitido constatar la relevancia de los siguientes aspectos:

La jornada parcial conlleva salarios inferiores a la jornada completa, en la mayoría de los casos, y es más habitual que las mujeres trabajen a tiempo parcial. Por lo tanto, el tipo de jornada efectivamente incide en el salario y la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Las investigaciones más recientes en la materia han introducido la estructura salarial entre los factores determinantes del salario y la diferencia salarial, aludiendo al efecto especialmente destacado que tienen los complementos salariales y pagos extraordinarios en la distinta remuneración que perciben las trabajadoras y los trabajadores.

El perfil laboral construido a través de las siguientes características va a permitir conocer aspectos determinantes en la brecha salarial. En primer lugar, la experiencia en el mercado de trabajo permite que los salarios sean mayores. Por lo general, las mujeres debido a las responsabilidades de cuidado o a la interrupción de la carrera laboral por la maternidad acumulan menos experiencia que

los hombres. Además, los estudios han puesto de manifiesto que aun cuando se alcanzan niveles de experiencia similares, las mujeres perciben salarios comparativamente inferiores.

La antigüedad es un importante complemento salarial, pero la incorporación tardía de las mujeres a muchos sectores y niveles laborales hace que sea un factor relevante en la brecha salarial.

Otros aspectos a tener en cuenta son la disponibilidad para viajar o para prolongar la jornada laboral, que suelen tener un reflejo en el salario, y que las mujeres debido a su mayor implicación con las responsabilidades familiares es menos frecuente que la tengan. Por tanto, los hombres cobran más complementos por horas extraordinarias y las empresas valoran su mayor dedicación y disponibilidad horaria (La brecha salarial: causas e indicadores, 2012).

Las características del puesto como el nivel de estrés, de esfuerzo físico, de peligro o la asunción de responsabilidades de organización y supervisión son factores referenciados en la literatura como determinantes de la brecha salarial. Los puestos que conllevan un nivel de riesgo o peligro más alto llevan asociados salarios superiores y suelen ser desempeñados por hombres o la asunción de responsabilidades de organización y supervisión. Poniendo de manifiesto que los salarios reflejan las responsabilidades asumidas por trabajadoras y trabajadores, aumentado cuando estas son más amplias. Ello se traduce en desigualdades salariales de género en la medida en que los hombres tienen mayor presencia que las mujeres en los puestos de responsabilidad y, en algunos casos, incluso asumiendo las mismas responsabilidades, las mujeres perciben un complemento salarial inferior.

Las características específicas de las empresas en las que se ocupan mujeres y hombres también resultan determinantes de la diferencia salarial existente.

Son las Sociedades Anónimas las que muestran mayor

brecha salarial (28,5%) seguidas de los organismos públicos con una brecha algo superior al 22%. Son las sociedades limitadas y cooperativas que presentan brechas salariales del 13% y 17%, respectivamente.

Es interesante también analizar la brecha salarial según las características de la empresa ya que se observa que la desigualdad salarial se amplía en empresas con convenios colectivos de ámbito reducido. En las empresas en las que el convenio colectivo es de empresa o de centro de trabajo la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se potencia respecto a la de aquellas empresas con convenio de ámbito territorial. Por el contrario, en las empresas en las que el convenio colectivo es de sector la desigualdad de salario entre hombres y mujeres se modera levemente. A mayor tamaño empresarial mayor desigualdad salarial. En las empresas más grandes, de 500 o más personas, la desigualdad de salario entre hombres y mujeres es más elevada. De hecho, en términos generales, la desigualdad se va ampliando conforme aumenta el número de personas empleadas de la empresa. La desigualdad salarial se suaviza en las empresas más internacionalizadas. Las mujeres soportan una desigualdad salarial más moderada en las empresas que exportan e importan, es decir en aquellas que mantienen una actividad exterior completa.

Otro aspecto que incrementa los salarios es la antigüedad en la empresa, teniendo en cuenta la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral supone que sus salarios sean más bajos.

Si analizamos la brecha salarial en función de la responsabilidad en la empresa y el puesto que ocupa en ella. La brecha salarial es mayor entre aquellas personas que tienen puestos en los que ésta es mayor. Mientras que en los puestos de responsabilidad la brecha salarial supone un 29%, en el caso de los puestos de trabajo de menor responsabilidad la brecha salarial se reduce al 12,9%. También en el tipo de jornada se advierte una brecha en torno al 36,7% mientras que en la jornada parcial se reduce hasta el 12%. Puede constatarse que aún es frecuente

la diferencia salarial entre hombres y mujeres en puestos con la misma responsabilidad. Este hecho sólo puede ser explicado por la conceptualización patriarcal sobre la sobrevaloración del rendimiento masculino en detrimento del femenino y, por el erróneo concepto del hombre como proveedor del sustento familiar mientras que el salario de las mujeres no es considerado como base del sustento familiar sino para satisfacer aspectos secundarios y prescindibles de la economía familiar.

Por modalidad de contrato, vemos que la brecha salarial entre hombres y mujeres con contratos indefinidos es de un 23% mientras que si el contrato es de duración determinada, la brecha es menor (9%) aunque, sigue existiendo.

En cuanto a las políticas de contratación de las empresas, normalmente prefieren contratar hombres, que no tienen riesgo de quedarse embarazados y no tendrán que solicitar permisos, por otro lado, existen otras formas de discriminación a la hora de contratar mujeres, o bien por asociar determinados puestos a características físicas que sólo los hombres pueden alcanzar, o bien, asociar que los puestos de responsabilidad son masculinos por la autoridad que eso supone y que una mujer no puede tener.

No se ha procedido a la actualización de los convenios colectivos en el criterio de valoración de trabajos y de los complementos salariales lo que implica que trabajos de igual valor se remuneren de forma diferente. Por otro lado, los complementos salariales se basan en criterios relacionados con trabajos masculinizados, que conlleven fuerza, peligrosidad... etc.

En relación a los componentes subjetivos de la remuneración como son incentivos, retribuciones variables, pagos en especie, suelen negociarse de manera individual y, sobretodo, para puestos de responsabilidad, puesto que se negocian fuera de convenio limitan la posición negociadora de la mujer por la dificultad de acceso que tienen a dichos puestos.

Si analizamos la brecha salarial en función de la responsabilidad en la empresa y el puesto que ocupa en ella. La brecha salarial es mayor entre aquellas personas que tienen puestos en los que ésta es mayor.

Mientras que en los puestos de responsabilidad la brecha salarial supone un 29%, en el caso de los puestos de trabajo de menor responsabilidad la brecha salarial se reduce al 12,9%. También en el tipo de jornada se advierte una brecha en torno al 36,7% mientras que en la jornada parcial se reduce hasta el 12%. Puede constatarse que aún es frecuente la diferencia salarial entre hombres y mujeres en puestos con la misma responsabilidad. Este hecho sólo puede ser explicado por la conceptualización patriarcal sobre la sobrevaloración del rendimiento masculino en detrimento del femenino y, por el erróneo concepto del hombre como proveedor del sustento familiar mientras que el salario de las mujeres no es considerado como base del sustento familiar sino para satisfacer aspectos secundarios y prescindibles de la economía familiar.

Por modalidad de contrato, observamos que la brecha salarial entre hombres y mujeres con contratos indefinidos es de un 23% mientras que si el contrato es de duración determinada, la brecha es menor (9%) aunque, sigue existiendo.

Por otro lado, las responsabilidades familiares son asumidas en su mayoría por las mujeres lo que supone que hagan menos horas extras y accedan a contratos a tiempo parcial lo que reducen su salario.

La cultura empresarial influye en la brecha salarial, por ejemplo, la inexistencia de políticas que determinen los criterios de promoción y renovación directiva suelen derivarse en la elección del puesto por designación a una persona cercana que suelen ser hombres, unido a que los perfiles de dirección responden a estereotipos masculinos, lo que supone que una falta de visualización de mujeres en dichos puestos. Además, no se suele motivar a las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad lo que

implica que las mujeres disfruten de mayor tiempo personal a cambio de un salario menor.

Finalmente, si la responsabilidad social de la empresa no atiende a quien trabaja en ella, la brecha salarial será mayor.

La parte discriminatoria de la diferencia salarial está especialmente relacionada con la distinta posición y participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. Está constatado que existen sectores de actividad feminizados y sectores más masculinizados, lo que conlleva diferentes niveles salariales.

Hemos de distinguir, por un lado, segregación horizontal, es decir, cuando los hombres y las mujeres se concentran en sectores o empleos específicos, en este caso, normalmente las mujeres los hacen en aquellos cuyos salarios son más bajos. Por otro lado, segregación vertical, cuando hombres y mujeres se concentran en determinados niveles y grados de responsabilidad, en concreto, las mujeres acceden a menos puesto de responsabilidad que son los mejores remunerados.

El factor principal de esta segregación suelen ser los estereotipos que influyen en la elección de la carrera profesional a elegir. Como hemos mencionado, las mujeres suelen ocupar los trabajos peores remunerados, lo que implica que los hombres no quieran ocupar ese tipo de empleos creando la apariencia de que ello se debe a las características del mercado y a los requisitos de capacidades. Ello conlleva a hablar de sectores feminizados, como la educación, sanidad y administración pública y otros masculinizados como las fuerzas armadas o la construcción (segregación horizontal). En España tan sólo el 22% de los cargos directivos de las empresas son ocupados por mujeres (segregación vertical), esto nos permite hablar del llamado techo de cristal, por las dificultades de acceso y promoción de las mujeres a espacios de poder y decisión, teniendo en cuenta que más del 60% de los empleos no cualificados son realizados por mujeres, sin embargo,

tan sólo el 30% de los puestos de dirección, tanto en el ámbito privado como público son ocupados por mujeres.

Anteriormente se ha hecho hincapié en los indicadores cualitativos que afectan a la brecha salarial de género, podemos identificar el sistema educativo y la formación reglada, que deben ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres y difundir la igualdad de género es un aspecto institucional fundamental a la hora de reducir la brecha salarial de género.

Por otra parte, el papel de los sindicatos y organizaciones de representación en la defensa de la igualdad de género en el empleo es también determinante de la brecha salarial. Se ha constatado, en este sentido, la importancia del tipo de convenio al que se suscriben las empresas, observando niveles salariales más bajos cuando se trata de convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal y menores diferencias salariales de género cuando se trata de convenios de empresa. Del mismo modo, aquellas empresas que cuentan con una estructura que facilita la negociación colectiva favorecen la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

En cualquier situación o circunstancia, la brecha salarial existe en todos los sectores, en todas las empresas públicas y privadas, en todos los tramos de edad y en todos los niveles de formación. La ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados ejercen un efecto negativo en la progresión de la carrera profesional y en el caso de contratos que no requieran formación. Las mujeres obtienen lo de más baja categoría, y por lo tanto los de menor salario.

Son fundamentales, como ya hemos indicado, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar existentes, la distinta posición y dedicación laboral de las mujeres está en muchos casos determinada por los requerimientos de tiempo asociados a sus responsabilidades familiares. Aspectos concretos que cabe incluir en este ámbito, con objeto de tener en

cuenta todos los factores determinantes de la brecha salarial a los que da cabida, son los siguientes: los permisos de maternidad y o paternidad establecidos por ley son la primera y más importante medida de conciliación, en la medida en que permiten a las madres y padres atender las necesidades de sus hijas e hijos cuando nacen, conservando su empleo e ingresos. La disponibilidad y accesibilidad de guarderías y centros infantiles que se encarguen del cuidado de los y las hijas de mujeres y hombres mientras están trabajando es fundamental, asimismo, para garantizar la igualdad de condiciones en cuanto a disponibilidad de tiempo y dedicación. Y por último, y no menos importante la existencia de servicios de atención a la dependencia suficientes y accesibles.

Las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres están determinadas también por aspectos socio-culturales. Si bien el papel de la mujer y el hombre en la sociedad ha cambiado considerablemente en los últimos años, aún persisten valores y concepciones diferentes sobre el trabajo de cada uno y sus capacidades. De esta forma, si bien los hombres cada vez se implican más en las tareas del hogar y el cuidado de familiares, las responsabilidades familiares siguen asignándose fundamentalmente a las mujeres. Del mismo modo, los perfiles directivos siguen asociándose a cualidades masculinas y los perfiles más sociales se perciben como femeninos.

En este sentido cabe diferenciar las siguientes esferas; en primer lugar la distinta participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que refleja, entre otros aspectos, el mayor desempleo femenino debido a la dedicación a las tareas del hogar y los cuidados familiares.

Puede decirse, por tanto, que un primer paso hacia la igualdad de hombres y mujeres en el empleo, es su participación por igual en el mercado de trabajo.

Otro aspecto en el que inciden las creencias sociales y pautas culturales es en los distintos patrones de carrera escogidos según el sexo de la población trabajadora. La literatura nos indica que en la

elección de estudios, mujeres y hombres muestran distintas preferencias, condicionadas por los valores dominantes, de forma que las carreras técnicas y tecnológicas suelen ser más demandadas entre los hombres mientras que las mujeres se decantan más por estudios de índole social. A ello se añade, una vez más, la tradicional asignación de las responsabilidades familiares y del hogar a las mujeres, que se traduce en interrupciones de carrera más frecuentes y más prolongadas que las masculinas. Así, por ejemplo, los estudios en la materia han constatado que la edad media de incorporación al mercado de trabajo femenina es posterior a la masculina, en muchos casos porque prolongan sus estudios durante más tiempo.

Los roles y estereotipos de género continúan otorgando distinta valoración al trabajo realizado por mujeres y hombres, aun cuando su desempeño y aportación de valor sea similar. Esta distinta valoración del trabajo femenino y masculino se pone de manifiesto en que las actividades realizadas habitualmente por mujeres conllevan un salario inferior a las actividades tradicionalmente. En cambio, los hombres que realizan actividades que tradicionalmente han sido desempeñadas por mujeres son muy bien valorados. Es el caso, por ejemplo, de los chefs, modistos, estilistas, cuya imagen social es mejor que la de las cocineras, costureras, y peluqueras. También hay que añadir, el techo de cristal que hemos mencionado anteriormente, es decir, la dificultad de las mujeres para acceder a puestos directivos y de responsabilidad, que tienen los niveles salariales más altos.

Finalmente, la tradicional asignación de las responsabilidades familiares y del hogar a las mujeres constituye por sí misma un elemento explicativo de la brecha salarial, puesto que, tal y como se ha ido detallando, actúa como factor determinante de la diferencia salarial entre mujeres hombres a través de múltiples vías. Cabe tener en cuenta, en este sentido, la diferente dedicación de hombres y mujeres a las tareas del hogar y el cuidado de descendientes y personas dependientes.

1.3. Beneficios económicos de la superación de la brecha salarial

El Banco Mundial y otros organismos internacionales han mostrado que el aumento del acceso de las mujeres y niñas a la educación de calidad, servicios de salud, empleo decente, la tierra y otros recursos productivos contribuye al crecimiento inclusivo, al desarrollo sostenible y a la prosperidad a largo plazo. Pese a estas realidades, los avances en el empoderamiento económico de las mujeres han sido lentos y desiguales en las regiones y países. La igualdad de género no puede seguir siendo una reflexión posterior de las políticas económicas. Se requieren medidas concretas para abordar las barreras y limitaciones al empoderamiento económico de las mujeres.

El FMI destaca varias evidencias que indican los beneficios económicos en el caso de que las mujeres desarrollaran su potencial en el mercado de trabajo:

- A.** Aumento del PIB, aunque en distinta proporción en los distintos países. 5% en Estados Unidos, 9% en Japón, 12% en los Emiratos Árabes Unidos y 34% en Egipto.
- B.** Al atenuar el impacto de la reducción de mano de obra en las economías que envejecen con rapidez, se incentivaría el crecimiento debido a la mayor cualificación de las mujeres
- C.** Mayores ingresos para las mujeres derivaría en un desarrollo superior especialmente para las economías en desarrollo ya que existe más probabilidad de que las mujeres inviertan más dinero en la educación tanto de sus hijos como de sus hijas.
- D.** Las condiciones de igualdad implicaría una mayor diversidad de puntos de vista con lo que podrían reducirse las operaciones financieras de alto riesgo, realizadas normalmente por los operadores masculinos
- E.** Las mujeres realizan una contribución sustancial al bienestar económico al aportar grandes cantidades de trabajo no remunerado, como en el cuidado

de los niños y tareas domésticas, que en muchos casos siguen siendo invisibles y no se contabilizan en el PIB

F. Datos empíricos procedentes de diversos países muestran que incrementar la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, procedentes de lo que ganan ellas mismas o de transferencias de dinero, modifica los patrones de gasto en formas que benefician a hijas e hijos.

G. Se estima que en todo el mundo las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76 por ciento si se superara la brecha en la participación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se calcula que esto tiene un valor global de 17 millones de dólares estadounidenses.

H. El empoderamiento económico de las mujeres es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional

Por todo ello se debe impregnar el conjunto de políticas y programas con la mirada que nos proporciona la perspectiva de género, la cual nos permite conocer la situación y posición, necesidades e intereses de mujeres y hombres en las diferentes esferas de la vida, y a través de ellas poder corregir las desigualdades detectadas con herramientas como el mainstreaming, que es un proceso que implica nuevas formas de concebir las actuaciones políticas, replanteándolas y haciendo visibles las relaciones y roles de género.

En este sentido es fundamental un concepto básico para el desarrollo humano, el empoderamiento de las mujeres que es una estrategia fundamental para generar y consolidar los procesos de emancipación, desarrollo, y crecimiento personal y colectivo.

Por otra parte, la acción política dirigida a reducir la

desigualdad de retribución entre mujeres y hombres posee una amplia trayectoria. Las medidas de carácter legislativo en este ámbito han venido sucediéndose desde hace un lustro en organismos internacionales y entre los Gobiernos de numerosos Estados, como hemos recogido anteriormente. La prioridad dada al principio de igualdad de retribución en el marco de la normativa comunitaria también se refleja en su introducción dentro de las estrategias que rigen las líneas de actuación de la Unión Europea. Sin embargo, tal y como recogen los distintos informes anuales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la reducción de las diferencias salariales entre los sexos continúa siendo un reto pendiente.

La Comisión Europea pone de relieve las siguientes pautas de actuación con el fin de contribuir eficazmente a la reducción de la diferencia de retribución entre las mujeres y los hombres:

- aplicar mejor la legislación existente, acompañada de acciones de sensibilización;
- aprovechar plenamente la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, en particular por medio del apoyo financiero europeo en todas sus formas (Fondos Estructurales);
- promover la igualdad salarial entre el empresariado apelando a su responsabilidad social;
- fomentar el intercambio de buenas prácticas a escala comunitaria implicando a los interlocutores sociales.

Cabe apreciar una evolución en la que se ha pasado de poner el énfasis en los aspectos legales para combatir la discriminación salarial directa, a una visión más amplia de la desigualdad salarial que afecta, fundamentalmente, a trabajos de valor equivalente y cuyos factores están asociados a la cultura y estereotipos de género.

Las distintas directivas, resoluciones, comunicaciones y documentos vinculados a nivel comunitario aluden constantemente a la necesidad de intervención de los agentes sociales en la suscripción de acuerdos

y convenios como mecanismo para garantizar la igualdad de retribución. De esta forma, la negociación colectiva se convierte en una importante fuente de derechos y obligaciones en relación al trabajo, abordando de forma concreta la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Según el documento Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva, aprobado en 2003, y que se mantienen vigente hasta el momento, recogido en el último Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), además de criterios relativos al acceso de mujeres a sectores y ocupaciones en las que se encuentran infrarrepresentadas, contratación indefinida, sistemas de selección, clasificación, promoción y formación neutros desde el punto de vista del género, y una ordenación de la jornada laboral que permita una mejor conciliación, se establecen criterios específicos con relación a la igualdad retributiva, estableciendo cláusulas en la negociación colectiva que consideren “la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor. A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional”.

Las causas que predominan, según las mujeres han ido adquiriendo presencia y experiencia en el mercado laboral, tienen que ver más con factores, de tipo social y cultural.

El hecho de que a menudo las mujeres no tengan otra opción que trabajar en empleos precarios e informales tiene su origen más profundo en las desigualdades de poder y de género, así como en las excluyentes normas sociales que valoran más el trabajo y la valía de los hombres que los de las mujeres y niñas. El paso de la informalidad a la formalidad y de los sectores informales protegidos y mal remunerados a

sectores más regulados suele mejorar los resultados de empleo femeninos y los derechos económicos y sociales. Además, las medidas dirigidas a paliar los problemas de tiempo que sufren las mujeres para compaginar sus responsabilidades remuneradas y no remuneradas son fundamentales para reducir esta diferencia e incrementar el crecimiento. Por ejemplo, infraestructuras que reduzcan el tiempo que requiere el desplazamiento al trabajo unidas a políticas que hagan frente a la discriminación en el mercado laboral.

Según la FAO el cierre de la brecha salarial de género puede mejorar la productividad y reportar importantes beneficios adicionales a través del incremento de los ingresos de las mujeres, el crecimiento del empleo y los salarios reales de las mujeres y el fortalecimiento del acceso directo de la mujer a los recursos y los ingresos, y al control de estos.

Numerosos estudios muestran sistemáticamente que las familias salen beneficiadas cuando las mujeres mejoran su estatus y su poder aumenta en el hogar. Un mayor control de los ingresos otorga a las mujeres una posición negociadora más sólida sobre las decisiones económicas respecto al consumo, la inversión y la producción.

Cuando las mujeres tienen más influencia sobre las decisiones económicas, sus familias destinan más ingresos a la alimentación, la salud, la educación, el vestido y la nutrición de los niños y niñas.

Una mayor igualdad de género en cuanto a oportunidades y beneficios obtenidos de los activos no solo mejora la nutrición, la salud y la educación, sino que puede tener consecuencias duraderas en el desarrollo económico, al aumentar el nivel del capital humano de la sociedad. El cierre de la brecha salarial de género estimula el desarrollo económico, principalmente a través de los efectos de la educación femenina en la fertilidad, la mortalidad infantil y la creación de capital humano en la siguiente generación.

Sin embargo, sigue siendo un hecho que el cierre de la brecha de género en cuanto a oportunidades de educación, aprovechamiento del talento y capital humano impulsaría el crecimiento a largo plazo.

Una revisión reciente de las investigaciones realizadas reveló que “existen datos convincentes que indican que la igualdad de género en la educación y el empleo contribuye al crecimiento económico”, pero que “el impacto del crecimiento económico en la igualdad de género era más débil e irregular”.

Según el Informe del Banco Mundial la igualdad de género es parte de la economía inteligente: puede aumentar la eficiencia económica y mejorar otros resultados en materia de desarrollo de tres maneras distintas. En primer lugar, eliminando las barreras que impiden que las mujeres tengan el mismo acceso que los hombres a la educación, a las oportunidades económicas y a los gastos productivos puede dar lugar a aumentos generalizados de la productividad, que son tanto más importantes en un mundo cada vez más competitivo y globalizado. En segundo lugar, mejorar el estatus absoluto y relativo de las mujeres promueve muchos otros resultados en materia de desarrollo, incluidos los que afectan a sus hijos e hijas. En tercer lugar, equilibrar la balanza probablemente conducirá con el tiempo al establecimiento de instituciones y opciones de política más representativas y más incluyentes, y por tanto a una vía más apropiada hacia el desarrollo.

Para la UE, la paridad de hombres y mujeres en las empresas traería consigo resultados positivos para la economía de los países europeos. Según las proyecciones de la OCDE, una total convergencia en las tasas de participación (de hombres y mujeres en el mercado de trabajo) supondría como resultado un incremento del 12,4% del PIB per cápita para 2030.

El Parlamento Europeo en su Informe de 28 de enero de 2015 sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013(2014/2217(INI)) lamenta que las mujeres

no perciban el mismo salario en casos en los que ocupan el mismo empleo que los hombres o empleos de igual valor y condena, asimismo, la segregación tanto horizontal como vertical; subraya además que la inmensa mayoría de los salarios bajos y la práctica totalidad de los salarios muy bajos corresponden al tiempo parcial y recuerda que cerca del 80 % de esos asalariados pobres son mujeres; hace hincapié en que, según las conclusiones de la evaluación del valor añadido europeo, la reducción de un punto porcentual en la brecha salarial entre mujeres y hombres supondría un aumento del crecimiento económico de un 0,1 %, por lo que la eliminación de la brecha salarial reviste una importancia fundamental en el actual contexto de recesión económica; insta, por tanto, a los Estados miembros, empresarios y sindicatos a que elaboren y apliquen herramientas de evaluación de puestos específicas y útiles que sirvan para determinar trabajos de igual valor y garantizar, de esta manera, la igualdad de salario entre mujeres y hombres. Pide a los Estados miembros que incluyan en los programas de desarrollo rural estrategias para impulsar los puestos de empleo para las mujeres en zonas rurales, garantizándoles así unas pensiones dignas, y políticas que promuevan la presencia de mujeres en los foros políticos, económicos y sociales de dicho sector y que fomenten más la igualdad de oportunidades en zonas rurales, en consonancia con la multifuncionalidad de la agricultura.

La desigualdad de género reduce la capacidad de un país para competir internacionalmente, en particular si el país se especializa en exportar bienes y servicios para cuya producción los trabajadores y las trabajadoras son igualmente idóneos. Los sectores que más recurren a la mano de obra femenina experimentan una mayor expansión en los países en que existe una mayor igualdad para las mujeres. La relación también funciona a la inversa: en los países que poseen una ventaja para la fabricación de productos que dependen más de la mano de obra femenina también se ha alcanzado una mayor igualdad de género.

Por tanto, en un mundo globalizado, los países que reduzcan las desigualdades de género, especialmente en la enseñanza secundaria y universitaria y en la participación en la economía, poseerán una clara ventaja.

1.4. La brecha salarial en el medio rural

Se puede afirmar que las mujeres del medio rural sufren una doble discriminación: por ser mujeres y por vivir en el medio rural.

Sin embargo, las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo del medio rural. Según datos del Padrón Municipal 2013, constituyen casi la mitad de la población rural -alrededor del 48% de los habitantes rurales son mujeres-, y ejercen funciones de vital importancia en la sociedad rural.

El principal reto para el desarrollo sostenible del medio rural es garantizar la sostenibilidad social, combatiendo la débil situación demográfica y mejorando la calidad de vida de la población a través, entre otras actuaciones, de la creación y mejora del acceso al empleo o la dotación de servicios e infraestructuras básicos.

El arraigo femenino es condición imprescindible para la sostenibilidad del medio rural, debido a su función de reproducción social (natalidad y atención y cuidados a la población). Por ello, son herramientas esenciales para garantizar la sostenibilidad social y alcanzar el desarrollo rural sostenible, promover la participación política, económica y social de las mujeres que residen en el medio rural y combatir las barreras socioculturales que la obstaculizan.

El desarrollo sostenible es aquel que satisface las necesidades de generaciones presentes sin comprometer las capacidades de las generaciones futuras de satisfacer las propias. La Declaración de Río (1992), asumió dicho enfoque y reconoció, entre sus principios, que las mujeres desempeñan un papel

fundamental en el desarrollo y en la ordenación del medio ambiente, insistiendo en que la plena participación de las mujeres es imprescindible para alcanzar un desarrollo sostenible.

La sostenibilidad social es un criterio de justicia social basado en la igualdad inter e intra generacional del conjunto de la población que reside en el medio rural, y de ésta con la población que vive en el medio urbano.

La legislación europea apuesta por un enfoque dual para combatir la desigualdad de género y fomentar la igualdad, basado en la complementariedad de políticas específicas con la transversalidad de género o mainstreaming, concepto que aparece por primera vez en la III Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Nairobi en 1985.

La incorporación del Principio de igualdad en la agenda política internacional está vinculada a los compromisos internacionales acordados en las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas desde 1975, y las reivindicaciones realizadas por el movimiento feminista y el movimiento de mujeres de todo el mundo.

La visión de las mujeres y su papel en el desarrollo ha evolucionado desde las teorías de la modernización y el crecimiento económico a la mejora de la calidad de vida y el incremento del bienestar personal.

Los principales enfoques sobre la igualdad en las políticas de desarrollo son: Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED).

El enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) surge en la década de los 70 y reconoce que las mujeres son sujetos de derechos, y las incorpora directamente al desarrollo como participantes o beneficiarias de los proyectos que promueve. Tiende a la buscar la productividad de las mujeres en el ámbito doméstico o en actividades no remuneradas que han realizado tradicionalmente las mujeres, incrementado la carga

de trabajo de las propias mujeres al no promover la incorporación de los hombres la esfera doméstico-reproductiva.

Por su parte, el enfoque Género en Desarrollo (GED), que aparece en la década de los 90, incorpora el análisis de género en su diseño y planificación y pone énfasis en el impacto diferencial que los proyectos o actuaciones puedan tener sobre mujeres y hombres. Incorporando como elemento principal para alcanzar la igualdad de género el concepto empoderamiento de las mujeres, entendiéndolo en un doble sentido, cómo toma de conciencia de las mujeres de su situación de subordinación y cómo logro de la autonomía personal para decidir sobre sus vidas y por extensión sobre su desarrollo.

La igualdad entre hombres y mujeres supone una condición necesaria para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e incluyente, que mejore el empleo y la cohesión social y territorial, objetivos señalados por la nueva Estrategia europea 2020.

La política de desarrollo rural nace en los años 90 con el objetivo de dinamizar el medio rural, frenar el despoblamiento y buscar soluciones económicas frente a la debilidad del sector agrario para el mantenimiento económico de la población que residía en las zonas rurales.

La Conferencia Europea sobre desarrollo rural (Gran Bretaña, 1996) pone de manifiesto el declive de la agricultura como sector económico y la necesidad de promover otras actividades económicas que garanticen el empleo, la igualdad entre mujeres y hombres y, la protección del medio ambiente.

El principio de igualdad en el desarrollo rural aparece por primera vez en el Reglamento CE/1257/1999 sobre la ayuda al desarrollo rural a cargo del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA). La Comunicación de la Comisión sobre la Integración de la Igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para el período 2000-2006 señala como

obstáculos que dificultaron la integración del Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el FEOGA los siguientes: escasa presencia de las mujeres en la titularidad de las explotaciones agrarias, déficits de estadísticas desagregadas por sexo, limitado alcance de las medidas que podrían incentivar positivamente la participación de las mujeres, ausencia de sensibilidad sobre la igualdad en el desarrollo rural y falta de orientaciones comunes.

No obstante, el papel de la línea de mujeres de la iniciativa comunitaria LEADER para mejorar la situación de las mujeres que viven en el medio rural ha sido esencial, sobre todo en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el incremento del empresariado femenino.

El limitado alcance de la dimensión de género en las orientaciones comunitarias de desarrollo rural descrito anteriormente se extiende a la evolución de la igualdad recogida en la política nacional.

La Ley 45/2007 para el Desarrollo sostenible del medio rural otorga, por su especial vulnerabilidad, atención social prioritaria a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Además el artículo 8 establece la obligatoriedad de respetar el Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las medidas y actuaciones, pudiendo contemplarse asimismo medidas de acción positivas a favor de las mujeres en las situaciones que así lo requieran.

Así, el Plan Estratégico para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2011-2014) también recoge como objetivo central promover la igualdad de género en el medio rural, haciendo frente a las causas estructurales que empujan a las mujeres a dejar el medio rural, garantizando así su sostenibilidad.

Las áreas prioritarias de actuación son: actividad económica y empleo, calidad de vida, participación de las mujeres y gobernanza local y género en el desarrollo sostenible del medio rural.

Según los datos obtenidos en el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural la brecha de género laboral alcanza los 23,4 puntos a favor de los hombres. Las diferencias de género en el medio rural se incrementan si observamos las condiciones laborales de las mujeres. En el empleo a tiempo parcial las mujeres representan el 86,5%, respondiendo probablemente a la permanencia de los roles de género y la división sexual del trabajo que provocan, colocando exclusivamente las responsabilidades familiares en manos de las mujeres.

Las mujeres se concentran en los rasgos salariales inferiores o iguales a los 1000€, ocupando además las posiciones más bajas en la jerarquía laboral (el 32,68% de las mujeres que trabajan lo hacen como personal no cualificado frente al 18,53% de los hombres).

La brecha de género respecto al empresariado sin personas asalariadas es de 14,45 puntos a favor de los hombres. En general, los estereotipos y roles sexistas aumentan las dificultades de las mujeres en la creación y gestión de empresas respecto a los hombres, como demuestran las cifras relativas a los usos del tiempo y de cuidado en el medio rural (9h 8min frente a 4h 16min, casi 5 horas diarias más).

Según datos del informe 'Situación laboral de las mujeres en Andalucía' de 2015 realizado por la Secretaria de Mujer y Juventud de CCOO Andalucía la brecha salarial de género en la rama de actividad 'Otros servicios personales y de ocio' se eleva al 26,8%.

Para eliminar estas dificultades combatir la brecha de género existente y fomentar el empresariado femenino en el medio rural siguen siendo necesarias medidas específicas o de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres rurales emprendedoras a financiación y que promuevan una formación adaptada a sus necesidades, que incluya programas de tutoría o asistencia personalizada para la elaboración y seguimiento de planes de empresa y asesoramiento sobre asuntos jurídicos y laborales.

La incorporación de módulos sobre autoestima en la formación sociolaboral para la creación de empresas y la creación de redes de emprendedoras, son medidas que influyen directamente en el empoderamiento de las mujeres fortaleciendo la figura de la mujer empresaria rural.

Las medidas que establece el Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral y contra la Discriminación Salarial 2014-2016 para combatir la brecha salarial de género son:

1. Mejora de la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género y su medición, incluida la creación de un Indicador Sintético.
2. Análisis y evaluación del estado de la negociación colectiva, en materia de cláusulas retributivas y de clasificación profesional.
3. Elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas que voluntariamente decidan utilizarlas, detectar y corregir las desigualdades salariales.
4. Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.
5. Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.
6. Promoción de la formación específica y desarrollo de las competencias adecuadas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación salarial de los principales operadores jurídicos implicados en esta materia.
7. Asesoramiento especializado a las mujeres víctimas de discriminación retributiva y divulgación de sus derechos.
8. Creación de un grupo especializado con participación de los agentes sociales, en el marco del Diálogo Social Tripartito, con el objetivo, entre otros, de impulsar medidas para combatir la discriminación salarial.
9. Definir el significado de “trabajo de igual valor”. Recomendación propuesta por la UE que facilitaría

la detección real de la brecha salarial.

10. Las auditorías salariales también recogidas en la recomendación de la UE serían un instrumento de gran importancia para el conocimiento y corrección de factores que favorecen la brecha salarial de género.

Los principales objetivos y líneas de actuación del **Plan para la Promoción de la Mujer en el Medio Rural** son:

1. Facilitar el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres en el ámbito rural.
2. Fomento del emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural, así como el tejido asociativo, las asociaciones y las redes de emprendedoras y empresarias rurales, como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito.
3. Fomentar la incorporación de mujeres jóvenes para el relevo generacional de las explotaciones agrarias.
4. Potenciar el acceso de las mujeres del medio rural a la titularidad compartida.
5. Apoyo a la consolidación de la empresa familiar rural, contemplando la singularidad de sus necesidades y la proyección de sus productos.
6. Analizar y avanzar en un régimen singularizado en materia laboral, para las mujeres del ámbito rural, que conlleve la prolongación de los períodos de bonificación.
7. Tomar en consideración las características específicas del ámbito rural, a la hora de establecer líneas de cooperación con las administraciones local y autonómica, para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
8. Promoción del incremento de la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de cooperativas rurales, organizaciones agrarias y pesqueras y grupos de acción local.
9. Fomento de la coordinación de las relaciones entre asociaciones el ámbito rural.
10. Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres del medio rural y pesqueras,

de cara, especialmente, a favorecer su incorporación a aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde están infrarrepresentadas.

11. Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del

medio rural y pesqueras en el uso de las TIC y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).

12. Fomentar y apoyar el asociacionismo de las mujeres del sector rural.





■ Capítulo 2
Turismo rural responsable

Turismo Rural Responsable

2.1. Introducción y marco conceptual: el enfoque de la igualdad de género en el turismo rural

En muchas ocasiones se mantiene que el turismo sostenible y responsable tiene el potencial necesario para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, todavía hay mucho trabajo por hacer para garantizar este hecho. Dicha afirmación podría ser producto del poco consenso existente sobre lo que significa e implica planificar y gestionar de forma sostenible el turismo, la insuficiente información y sensibilización sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la planificación y gestión del turismo sostenible y de los mitos y prejuicios en torno al trabajo en materia de género.

Como consecuencia de ello, actualmente diversas instituciones, preocupadas por las desigualdades y por el desarrollo sostenible y responsable del turismo, están comenzando a aunar esfuerzos para construir una agenda que vincule los siguientes temas: turismo, sostenibilidad y género, y que contenga políticas de intervención concretas para con el tema. Pero para que dicha agenda sea una realidad, se requiere, entre otras cosas, emprender acciones que alimenten de forma positiva la idea de que el turismo sostenible es un ámbito propicio para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El desarrollo turístico rural en el contexto europeo se está direccionando cada vez más hacia la sostenibilidad en sus tres ámbitos: económico, social y ambiental. Prueba de ello son las variadas iniciativas que se vienen llevando a cabo en toda Europa desde hace unos años junto con otras iniciativas internacionales. Se trata de iniciativas que se vinculan directamente a los fundamentos, modelos e instrumentos asociados a la Calidad Turística, tanto desde el punto de vista de los servicios prestados, como de la calidad ambiental y territorial, en su conjunto, la responsabilidad sociolaboral y el nivel de respeto de los derechos humanos en el ámbito interno empresarial, lo que nos conduce a perseguir unos objetivos éticos que conectan con los principios del denominado “turismo responsable”, del que hablaremos en unos de los apartados siguientes. Tomar en consideración estos ámbitos de intervención es, en fin, trascendental para comenzar con un proceso que incorpore la perspectiva de género como un marco de análisis para el desarrollo sostenible del turismo. Y no es posible hablar de sostenibilidad y responsabilidad del turismo ni de ninguna actividad productiva si la categoría de género no es incorporada de manera efectiva.

En consecuencia, nuestro reto con este estudio teórico e introductorio sobre estos temas centrales (turismo rural, mujeres rurales y brecha salarial) es el de ayudar a incorporar los nuevos modelos

estratégicos de gestión, de responsabilidad social corporativa y de sostenibilidad integral en la actividad turística andaluza y, por añadidura, con un enfoque transversal de género que permita superar o minimizar los efectos de las actuales desigualdades de género en el turismo rural, como es el caso de la importante brecha salarial existente en perjuicio de las mujeres rurales.

La iniciativa del programa PayGap liderada por la Cátedra Intercultural y la Cátedra de Estudios las Mujeres de la Universidad de Córdoba quiere, por tanto, comprometerse plenamente con el desarrollo turístico emergente en el espacio rural de las CCAA indicadas, -aunque con la perspectiva de su aplicación a todo el ámbito nacional- así como con los principios y valores éticos a través del turismo responsable, la RSC y el trabajo decente, como instrumentos que permitan dar un giro sustancial y definitivo por la convergencia en las pymes turísticas rurales entre tres grandes parámetros: **calidad, responsabilidad social y sostenibilidad.**

2.1.1. ¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género en el desarrollo sostenible del turismo rural?

El informe de OMT/ONU sobre “Mujeres, Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo” ha ayudado a internacionalizar la amplitud del campo de la investigación y de la planificación y gestión del turismo sostenible a favor de las mujeres. Dicho informe señala que las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral en el sector turístico en casi todas las regiones del mundo y tienden a concentrarse en los sectores de más baja categoría de la industria, lo que significa trabajar en empleos precarios y con bajos sueldos. Hay muy pocas mujeres en los niveles más altos de decisión en el sector turístico, tanto público como privado. Asimismo, el informe menciona que las mujeres aportan una gran cantidad de trabajo no remunerado a las empresas turísticas. Sin pretender profundizar en el informe, este hecho es particularmente importante, ya que es probable que el

trabajo no remunerado obstaculice las oportunidades de las mujeres para su empoderamiento y limite su acceso a los beneficios del empleo formal.

Las principales conclusiones del informe, resumidas esquemáticamente, son:

Las mujeres representan una mayor proporción de la fuerza laboral del turismo formal.

- Las mujeres están más representadas en el servicio y trabajos de baja calificación, pero escasamente en los niveles profesionales.
- Las mujeres en sector del turismo suelen ganar de un 10% a un 15% menos que sus homólogos masculinos y en el caso de los destinos turísticos rurales, aún cuando carecemos de estadísticas fiables, estos porcentajes parecen aumentar significativamente.
- El sector turístico tiene casi el doble de trabajadoras en comparación con otros sectores.
- Solo uno de cada cinco ministerios de turismo de todo el mundo, está ocupado por una mujer.
- Las mujeres representan una proporción mucho mayor de trabajadoras por cuenta propia en el turismo que en otros sectores.
- Una gran cantidad del trabajo no remunerado es realizado por las mujeres en las empresas turísticas familiares.

En los últimos años, resulta incuestionable la importancia que el turismo rural tiene en España y por supuesto en Andalucía, Castilla-León y Navarra, como fuente de recursos y motor de la economía. Y por ello en la actualidad los gobiernos de los diferentes países a todos los niveles (locales, regionales) y en estas mismas Comunidades Autónomas están realizando importantes esfuerzos económicos para poder obtener el máximo rendimiento de esta actividad. Además, en los últimos años y teniendo en cuenta las aportaciones más novedosas desde el ámbito multidisciplinar de la socioeconomía, se plantea la necesidad de realizar una gestión eficiente y alcanzar el máximo de desarrollo sostenible.

El **paradigma de la sostenibilidad** se está imponiendo

prácticamente en todas las áreas de conocimiento en la actualidad. Prueba de ello son los miles y miles de propuestas que diariamente se están haciendo en todo tipo de foros científicos y no. Este paradigma trabaja desde la triple perspectiva conocida como Triple Bottom Line (Triple Balance) refiriéndose a la rendición de cuentas a la sociedad (Accountability) que las empresas, instituciones y organizaciones deben realizar en la actualidad. Pues bien, desde una perspectiva de género, el papel de las mujeres no es ajeno a un turismo sostenible, sino más bien lo contrario, ya que resulta que está muy vinculado a él, donde encuentra un lugar claramente diferenciado, como se aprecia en los resultados de las entrevistas realizadas a mujeres y empresarias expertas en el sector del turismo rural que hemos podido consultar y/o realizar expresamente para este proyecto.

Y es que existe de manera creciente un importante número de mujeres que opta por quedarse en sus zonas de origen y desarrollar en ellas **sus capacidades empresariales en actividades tan diversas como la industria agroalimentaria, el turismo rural, la artesanía o la industria textil**, y por cierto son las ramas de actividad vinculadas al turismo rural las que están teniendo más potencialidades como nuevos yacimientos de empleo femenino. Por ello las actuaciones de las CCAA están haciéndose eco de esta realidad, primando aquellos proyectos que promueven la empleabilidad, el acceso al empleo estable, de calidad y en condiciones de igualdad. Y asimismo, intentan fomentar las iniciativas emprendedoras de las mujeres rurales hacia el trabajo autónomo y la creación de empresas.

Por lo demás, los estudios de turismo se deberían realizar desde una perspectiva que recogieran las herencias, los significados, las prácticas y los vocabularios de comunicación del entorno en que se producen, porque todo ello favorece la construcción de la sostenibilidad. Es desde este principio desde el que se puede valorar el papel de las mujeres como transmisoras de cultura, tradición y herencia en el mundo rural sobre todo, tal como se recoge en muchos trabajos de investigación y estudios de caso

(Sanagustín, et al., 2009, 2011, 2012), por lo que se debe entender por “sostenibilidad” el mantenimiento de las tres dimensiones actuales: la medioambiental, la económica y la social. Y en el caso del turismo, la sostenibilidad social hace referencia expresa a la conservación y puesta en valor del patrimonio histórico y cultural, así como el asentamiento de la población, junto a la generación de empleo y la estabilidad en el mismo con actividades.

Así, las empresas que desean mejorar su imagen de cara a consumidores y clientes pueden valerse de su defensa de un compromiso sociocultural, medioambiental y sociolaboral. De hecho, está claro que quienes consumen, la ciudadanía y la sociedad en general cada vez están siendo más exigentes en relación a la demanda de productos y servicios socialmente responsables y, en este sentido, **el turismo** no deja de ser objeto de esta realidad. La aplicación de estas cuestiones al sector turístico es relativamente reciente, así como la investigación científica en torno a este sector. Y observamos un incremento cuantitativo y cualitativo dado que este sector está considerado como **uno de los ejes fundamentales del desarrollo rural**, local y regional en la actualidad. Esto supone una gestión lo más adecuada posible de todos los recursos de una zona para que la actividad sea eficaz y eficiente en el tiempo, teniendo en cuenta su competitividad a nivel internacional.

La Organización Mundial del Turismo (OMT) ha desplegado en los últimos años una intensa actividad relacionada con todo esto, de manera que apuntamos aquí algunas de las principales y últimas acciones y un resumen de sus objetivos:

- Une los tres ejes fundamentales para lograr la sostenibilidad intergeneracional: protección ambiental, igualdades sociales y de género y no discriminación hacia las mujeres.
- Es capaz de transformar las relaciones de poder, que contribuyen a que exista desigualdad en el uso, acceso y control de los recursos naturales y culturales.

- Promueve la participación de las mujeres en las decisiones vinculadas con los recursos naturales, el entorno y el modelo turístico a desarrollar.
- Contribuye a la generación de un empleo digno sin explotación alguna.
- Promueve una formación más inclusiva y crítica respecto al modelo de desarrollo dominante.
- Reconoce la importancia del trabajo doméstico o reproductivo. Muchas de las actividades turísticas, en su mayoría realizadas por mujeres y niñas, son vistas como una extensión del trabajo doméstico, por tanto, son poco valoradas.
- Amplía la estrecha relación que existe entre el turismo, la sostenibilidad y el desarrollo humano con equidad e igualdad.
- Permite trabajar con una perspectiva más real y con menos sesgo a la hora de identificar las causas de las desigualdades de género y discriminación hacia las mujeres y niñas.
- Permite pasar de una perspectiva “proyecto” a una de “procesos”. Es decir, permite pasar de intervenciones puntuales a una estrategia a largo plazo.
- Permite que, poco a poco, los marcos institucionales del turismo integren aspectos que identifiquen las malas prácticas del modelo de desarrollo dominante.
- Facilita la participación de las mujeres en programas turísticos donde la propiedad de la tierra sea un factor fundamental a conseguir.
- Promueve la corresponsabilidad, el derecho a cuidar y a participar ejerciendo la ciudadanía.

Los métodos sensibles al género empleados para analizar estas situaciones no solo deben describir las desigualdades, sino que también deben trabajar con y para todas las personas, conocer las causas de los problemas que afectan a las mujeres y a los hombres y desafiar y transformar las relaciones desiguales de poder. En definitiva, incorporar la perspectiva de género en el desarrollo del turismo sostenible –y más aún en las zonas rurales- es esencial para asegurar que los beneficios socioeconómicos sean equitativos y para generar cambios mensurables y concretos en términos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

2.1.2. Conceptos claves a considerar

El objetivo de este capítulo es facilitar conceptos clave para una mejor comprensión de las distintas temáticas que componen este documento: perspectiva de género, brecha salarial, turismo en el medio rural, turismo responsable y sostenible, formación profesional y trabajo decente, etc.

2.1.2.1. Turismo rural

A nivel mundial, el Turismo destaca cada vez más por su influencia en el desarrollo de las economías nacionales y por sus efectos benéficos en áreas relacionadas como las dimensiones social y ambiental de la Responsabilidad Social Corporativa. De acuerdo con el Informe Travel & Tourism –Economic Impact 2013, los efectos de la industria turística se reflejan en diferentes ejes, tales como el producto interno bruto mundial y el empleo. A pesar de existir un ambiente económico y financiero poco favorable, la actividad sigue teniendo un empuje elevado, impulsado por diversos factores y realidades, lo cual conduce a que la oferta turística tenga una respuesta adecuada. Para ello, se ha de recurrir a diversas estrategias atractivas, ofreciendo nuevos destinos, nuevos productos y servicios, y reforzando el papel de herramientas de relación con la clientela como puede ser Internet.

Más concretamente, las actividades relacionadas con el turismo en zonas rurales han ganado un papel significativo en los últimos años (Sánchez et al., 2013). Su importancia es reforzada por la adopción reciente del Informe de la Asamblea General de las Naciones Unidas y resoluciones como la titulada “Promoción del ecoturismo para la erradicación de la pobreza y la protección del medio ambiente”. Existe una opinión favorable sobre los beneficios de este tipo de turismo y de la adopción de políticas que promuevan el mismo, de manera que de la resolución de los Estados Miembros se destacan sus posibles efectos positivos en la generación de ingresos, la creación de empleos y la educación y, en consecuencia, en la

lucha contra la pobreza y el hambre. Es así reconocido su papel como instrumento adecuado de promoción del desarrollo sostenible.

Dado que el turismo rural responde, en realidad, a formas y acepciones muy diversas según el país o la zona donde se desarrolla, no existe una definición comúnmente aceptada y de utilización clara ni a nivel europeo ni a nivel nacional o regional. Pero de acuerdo con la **definición conceptual más extendida** del turismo rural en las normativas autonómicas de turismo en España, podemos al menos encuadrar geográficamente y a nivel de tipo de oferta turística a este segmento de demanda. En este sentido, podemos hacer referencia a la **normativa andaluza del Decreto 20/2002 de Turismo en el Medio Rural y Turismo Activo**, que define al turismo rural como aquel que se desarrolla en zonas con predominio de actividades económicas primarias, agrícolas, ganaderas, forestales y pesqueras, en espacios rurales y naturales fuera de las zonas de protección y servicio de las carreteras, de los núcleos de población de más de 20.000 habitantes y de los núcleos de población y municipios situados en el litoral, a menos de 4 km. de la ribera del mar, excluyendo también a las zonas próximas a fábricas, industrias, vertederos o instalaciones y actividades que generen impactos medioambientales o consecuencias nocivas, molestas o insalubres para los clientes turísticos. Y complementariamente las normativas autonómicas de turismo integran en el turismo rural no sólo al alojamiento sino a un conjunto numeroso de actividades recreativas y de ocio en el entorno rural que pueden suponer para sus habitantes una fuente de rentas complementarias a las tradicionalmente dependientes del sector primario.

Asimismo, la **oferta de establecimientos alojativos y de restauración** en el medio rural está regulada para buscar su oportuna diferenciación respecto a las ofertas estandarizadas y convencionales del turismo urbano. De esta manera, se hace referencia a la ubicación de los alojamientos y establecimientos en edificaciones preferentemente de tipología arquitectónica tradicional integradas adecuadamente

en el entorno cultural, paisajístico y cultural y con elementos de decoración, mobiliario, etc. propios de la estética rural tradicional.

Los establecimientos de turismo en el espacio rural pueden ser clasificados, no obstante, en diversas modalidades: agroturismo, ecoturismo, casas rurales o de aldea, establecimientos hoteleros rurales, campings y apartamentos rurales, mesones rurales, turismo activo, etc. La legislación española atribuye la mayoría de las competencias de turismo a las diversas comunidades autónomas y éstas están encargadas de regular las diferentes normativas y legislar los diferentes aspectos del turismo rural, como, por ejemplo, en materia de calidad y sostenibilidad; características éstas especiales que permiten el desarrollo turístico rural sin la degradación o agotamiento de los recursos territoriales, tangibles o intangibles, que lo sustentan y posibilitan.

El Turismo Rural ha de permitir, en efecto, de forma sostenible, una compatibilización entre el desarrollo económico y la conservación de los recursos de estas zonas rurales, generalmente frágiles, sabiendo valorar y explotar adecuadamente el patrimonio existente en sentido amplio, como también impulsar una conciencia proactiva en el área del medioambiente. En la propia visión de la Organización Mundial del Turismo (OMT), a través de su Código Ético Mundial para el Turismo que veremos en el apartado siguiente sobre turismo responsable, se apuntan precisamente los beneficios derivados de la atención a estas cuestiones, tales como: el mantenimiento de la cultura, la integridad ambiental, la protección de las zonas de promoción de desarrollo sostenible y la contribución al fortalecimiento de las comunidades rurales y locales en las que se encuentran ubicados los establecimientos turísticos.

El Turismo Rural es calificado como un **segmento emergente** en España y particularmente en las Comunidades Autónomas objeto de este proyecto (Andalucía, Castilla-León y Navarra), que se encuentran muy bien posicionadas a nivel de oferta y demanda en el conjunto del territorio español.

En el caso de Andalucía, las cifras son ciertamente reveladoras del importante papel que ha adquirido este segmento turístico en las dos últimas décadas:

- El número de personas alojadas en establecimiento rurales en Andalucía supone el 5% del total del país.
- El Turismo Rural trae al 8,8 % de los visitantes que llegan a Andalucía y aporta el 5,14% de los ingresos.
- La estancia media es de 5,5 días y el gasto medio diario es de 41,26 €.
- Se conoce por recomendación de amistades y familiares en un 70 % de los casos y en un 7,6 % se emplea Internet para conocer la oferta turística, siendo esta última una cifra por encima de la media en otros turismos.
- Las actividades complementarias al alojamiento y restauración que más se llevan a cabo son el senderismo, la observación de la naturaleza y la visita a parques naturales.
- La calificación media que dan los turistas a su experiencia es de 7,3 (notable) y el principal motivo para la visita es “conocer el destino” aunque destaca también el interés por la gastronomía y las excursiones.

Los datos de la Encuesta de Ocupación de Alojamientos Rurales del Instituto Nacional de Estadística (INE) vienen a indicar, asimismo, que, en general:

- La mayor parte de las personas que viajan en las CCAA de nuestro proyecto son residentes en España y acaparan más del 70% de las pernoctaciones.
- La estancia media de estas personas suele estar comprendida entre 3-4 días, aunque es más alta en el caso de los extranjeros y extranjeras no residentes (algo más de 5 días).
- Una parte importante de los viajeros rurales residentes en España tienen como destino su propia comunidad autónoma.
- De esta información cabe destacar que la demanda de turismo rural en Andalucía se compone básicamente de residentes de la comunidad, es conocida a través del boca-oído y aporta menos ingresos que otros productos.

2.1.2.2. Turismo sostenible

En primer lugar, es importante mencionar que el turismo sostenible es entendido como un ámbito propicio para cumplir con las tres dimensiones promovidas por el desarrollo sostenible: social, medio ambiental y económico. En segundo lugar, el género es entendido como uno componente más que debe incluir el turismo sostenible para cumplir con aquellos criterios. Dado que no es frecuente integrar la perspectiva de género en las tres dimensiones promovidas por el desarrollo sostenible, al igual que otras actividades económicas, las desigualdades de género suelen estar presentes globalmente en el sector turístico, incluso en el turismo sostenible.

Con el fin de comprender la importancia de integrar la perspectiva de género en el desarrollo sostenible del turismo, a continuación se hace una breve referencia de la vinculación del género con la sostenibilidad: medioambiental, económica y social:

1. Género y sostenibilidad medioambiental: la unión de ambos conceptos conduce a estudiar la relación que existe entre degradación medio ambiental, desigualdades de género y discriminación hacia las mujeres. Se estudia la forma en que los roles de género condicionan la relación que mujeres y hombres, como personas individuales y de forma colectiva, tienen con los recursos naturales. Por lo general, cuando se tratan los problemas medio ambientales se identifican y se trabaja más sobre los impactos “al final de la tubería” (desechos, contaminación, degradación de suelos) que en el acceso y control de las mujeres a los recursos naturales. Pero aspectos centrales como, por ejemplo, el acceso y control de las mujeres de la tierra o el control y gestión del agua o los bosques, todavía no toman relevancia.

2. Género y sostenibilidad económica: estudiar y trabajar la sostenibilidad económica con perspectiva de género permite abordar los siguientes contenidos:

- Críticas metodológicas en la elaboración de estadísticas y la contabilidad nacional, ciegas al

género, como de hecho ocurre con la problemática de la brecha salarial.

- Discusión sobre el binomio trabajo/empleo.
- División sexual del trabajo.
- Participación y discriminación laboral de las mujeres.
- Políticas económicas y sus efectos diferenciados por sexo.
- Problemas y alternativas de género y desarrollo.
- Invisibilidad de las mujeres en los modelos macroeconómicos.
- Sesgo de género en las políticas y presupuestos públicos.
- Impacto de género de las políticas públicas.
- Economía e igualdad de género.
- Presupuestos con enfoque de género.

El sector turístico rural es un sector especialmente importante en la economía de territorios como Andalucía y se está constituyendo a través de diferentes iniciativas en una de las principales vías para el desarrollo de las áreas de interior. La apuesta por este tipo de actividad tiene su base en la riqueza de recursos turísticos de la región andaluza que en muchos casos no se han puesto en valor y en el apoyo a la diversificación de las actividades agrarias e industriales que tradicionalmente se vienen desarrollando y de las que ya se hizo mención en la introducción. A través del desarrollo del turismo, sobre todo en las zonas rurales, se consigue un doble objetivo:

- Evitar la pérdida de ese rico patrimonio turístico (arquitectónico, natural, tecnológico, etnográfico, gastronómico, etc.) y permitir que se dé a conocer
- Establecer otras fuentes de riqueza económica con lo que ella trae: mejora de las condiciones de vida, retención de la población rural, atracción para la implantación de otras empresas y actividades, etc.

Pero esta iniciativa de diversificación de actividades se está haciendo dentro de un contexto en el que la sociedad es cada vez más consciente de la necesidad de aprovechar las oportunidades para el desarrollo

siempre y cuando cumplan con una triple condición:

- Ser económicamente viables.
- Ser respetuosas con el entorno y que sirvan de ayuda para evitar problemas ambientales globales.
- Incluir a la sociedad como receptora y parte activa de sus actuaciones.

Esto se resume en la frase “alcanzar el desarrollo sostenible” y como ya veremos en un siguiente apartado, es uno de los objetivos fundamentales de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

2.1.2.3. Turismo responsable

El turismo responsable entronca conceptualmente con el turismo sostenible, pero no son conceptos sinónimos, ya que el primero toma en consideración el contexto natural, sociocultural, económico y político de un destino con enfoques más amplios y desde un planteamiento ético que quiere implicar a los agentes turísticos, los poderes públicos, los ciudadanos y los usuarios finales. Además la “responsabilidad turística” tiene particularmente una **faceta social** que implica **apostar por el trabajo decente** a nivel interno de la empresa y, en lo que respecta a su compromiso externo con la sociedad local, respetar, promover y desarrollar las culturas locales y protegerlas de la homogeneización cultural, la “sobre-comercialización” y la “sobreexplotación”, priorizando el desarrollo turístico integral, auto-gestionado y controlado por las comunidades locales anfitrionas como principales beneficiarios del mismo y al margen de intereses exclusivamente foráneos (desarrollo comunitario).

Un **documento clave de referencia** para entender esta forma de desarrollo del turismo es el **Código Ético Mundial del Turismo de la OMT (1999)**, que recalca cómo el turismo entraña tanto poderosos efectos positivos como negativos en el medio ambiente,

la economía y la sociedad de los países emisores y receptores, en las poblaciones autóctonas y en las relaciones e intercambios internacionales. Por ello, el turismo responsable ha de tener como fundamento la “comprensión y la promoción de los valores éticos comunes de la humanidad, en un espíritu de tolerancia y respeto de la diversidad de las creencias religiosas, filosóficas y morales”. Desdeñar estos principios éticos supondría considerar al turismo como una mera actividad económica, sin más aditamento ni responsabilidades, cuando ya es en sí mismo un derecho relevante de las personas y así debe ser comprendido.

Y dentro de los principios de este Código, se recalca precisamente la necesidad de que se preste “particular atención a los problemas específicos (...) de las frágiles zonas rurales y de montaña, donde el turismo representa con frecuencia una de las escasas oportunidades de desarrollo frente al declive de las actividades económicas tradicionales”.

El turismo responsable aboga por que las comunidades receptoras y los agentes turísticos conozcan y respeten, por un lado, a los turistas que los visitan, y a informarse sobre su forma de vida, sus gustos y sus expectativas, facilitándoles el acceso a los recursos y servicios turísticos de manera accesible y sin discriminación alguna. Pero además de las instalaciones, las infraestructuras, los circuitos y excursiones, los folletos promocionales, etc., en el turismo responsable existe una cuestión clave que son los recursos intangibles (la cortesía, la hospitalidad, la buena disposición con el cliente, etc.), que paradójicamente suelen considerarse poco cuando hablamos de calidad turística pese a que tienen un gran peso relativo en la oferta y es uno de los resultados que más quedan grabados en los clientes. Los recursos intangibles además influyen en el ambiente laboral e impactan, frecuentemente, en la relación con el usuario ya que contribuimos a generar su fidelización, de manera que puede entenderse como la incorporación de condiciones sociolaborales justas, de conciliación de la vida familiar y laboral y de igualdad de género en las pymes turísticas rurales

se entiende en el turismo responsable como un valor y una potencialidad económica más que como un mero gasto empresarial.

Pero en el marco de la temática central de esta Guía, debemos recoger de manera expresa una serie de declaraciones del **Código Ético Mundial del Turismo** particularmente sobresalientes por incidir en la problemática específica de las desigualdades y discriminaciones sociolaborales y de género en el sector turístico:

- 1.) “Las actividades turísticas respetarán la igualdad de hombres y mujeres. Asimismo, se encaminarán a promover los derechos humanos y, en particular, los derechos específicos de los grupos de población más vulnerables”.
- 2.) “Bajo la supervisión de las administraciones de sus Estados de origen y de los países de destino, se garantizarán, especialmente, los derechos fundamentales de los trabajadores asalariados y autónomos del sector turístico y de las actividades conexas, habida cuenta de las limitaciones específicas vinculadas a la estacionalidad de su actividad, a la dimensión global de su sector y a la flexibilidad que suele imponer la naturaleza de su trabajo”.
- 3.) “Los trabajadores asalariados y autónomos del sector turístico y de las actividades conexas tienen el derecho y el deber de adquirir una formación inicial y continua adecuada. Se les asegurará una protección social suficiente y se limitará en todo lo posible la precariedad en el empleo. Se propondrá un estatuto particular a los trabajadores estacionales del sector, especialmente en lo que respecta a su protección social”.

Y, por último, además de estos principios generales del turismo responsable, hemos de considerar otros elementos claves que podemos encontrar recogidos en algunas declaraciones internacionales, entre ellas, y principalmente, la **Declaración de Cape Town de 2002**:

- Evitar el sobreconsumo y la sobreexplotación de los recursos patrimoniales y territoriales, preservando también la titularidad de las generaciones venideras.
- Utilizar sosteniblemente los recursos locales, minimizando los impactos negativos desde el punto de vista económico, ambiental y social y preservando así el capital turístico como patrimonio universal y generador de bienes, servicios y riqueza.
- Mantiene y promueve la diversidad natural, económica, social y cultural del mundo rural.
- Es sensible a la cultura local
- Involucra a la comunidad local en la planificación y en la toma de decisiones que afecten a sus vidas y expectativas.
- Evalúa los impactos ambientales, sociales y económicos antes de elaborar los planes de desarrollo turístico
- Asegura que las comunidades locales estén involucradas en el desarrollo turístico, controlen los procesos de su desarrollo y sean los principales beneficiarios directos del mismo, con condiciones de trabajo dignas.
- Promociona la zona turística de una manera responsable, respetando los ambientes locales, naturales y culturales.
- Monitorea los impactos del turismo y asegura que las informaciones estén disponibles.

Diversas iniciativas de turismo responsable desarrolladas en los últimos años en Europa y a nivel internacional están intentando promover compromisos y códigos de conducta sencillos para poder ser asumidos con cierta funcionalidad por los destinos turísticos rurales emergentes y sus micropymes turísticas y agentes turísticos locales, como es el **Vademécum del Turista Responsable** promovido por la **EARTH- European Alliance for Responsible Tourism and Hospitality** o la **AITR- Asociación Italiana de Turismo Responsable**, que han creído profundamente en el *networking* y en la solidaridad asociativa como motores de cambio y desarrollo. Y en estos casos también el compromiso con la sostenibilidad es una forma de conectar a la oferta con la demanda involucrando también activamente al turista.

Por último, y teniendo en cuenta que los sellos y certificaciones oficiales y convencionales sobre turismo sostenible no suelen adaptarse bien a la casuística especial de las empresas turísticas rurales, hemos de advertir que la asunción sencilla de principios básicos de turismo responsable puede convertirse en una herramienta útil y orientadora de gestión y comunicación de la sostenibilidad integral a nivel interno, como también para saber captar selectivamente a los “turistas sostenibles y responsables” en los mercados nacionales e internacionales que más pueden interesar a los espacios rurales y naturales, ciertamente frágiles desde el punto de vista medioambiental, cultural y social.

2.1.2.4. Trabajo decente

El **Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo).

En concepto de “trabajo decente” busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo (brecha salarial hombre-mujer), ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. Este concepto, en definitiva, integra cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo,

la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal, teniendo en todos los casos una clara perspectiva de género a favor de la superación de las desigualdades hombres-mujeres.

En 2006 el propio Consejo Económico y Social de Naciones Unidas declaró la: “urgente necesidad de crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, el crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones, así como una globalización plenamente incluyente y equitativa”.

El **trabajo** ha sido, es y previsiblemente seguirá siendo un **componente sustantivo del contrato social** que sustenta la gobernanza de las sociedades. Por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan al crearse más oportunidades de trabajo decente. Si se acepta la posibilidad de gerenciar el gran cambio en que vivimos y no solo ser sujetos pasivos del mismo, entonces se debe civilizar la globalización a partir de la humanización del mundo del trabajo. Civilizar la globalización es dar un rostro humano al desarrollo mundial, a través de la reafirmación de los valores esenciales y universales que sintetizan aspiraciones comunes a toda la humanidad. Promover el trabajo decente contribuirá a estabilizar un modelo de desarrollo --en democracia-- que ponga al centro a la persona y resulte, por ende, promotor de la inclusión. Así crecerá el número de seres humanos satisfechos

con el régimen democrático que hoy caracteriza al hemisferio.

En el ámbito del **trabajo rural** ya en 2011 el Consejo de Administración de la OIT respaldó firmemente una estrategia para impulsar el desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente. Dicha estrategia se funda en los pilares siguientes: el trabajo rural y el desarrollo constituyen ámbitos prioritarios para la OIT; una combinación de responsabilidad compartida, coordinación y sinergias en la labor de la OIT referente al trabajo rural; promoción para la diversificación y mejoramiento de las economías rurales; enfoques multidisciplinarios e integrados; alianzas externas; el acento puesto en el aumento de la capacidad para el trabajo rural; en los jóvenes del medio rural y en la emancipación de las mujeres.

Una prioridad es, sin duda, el desarrollo de la capacidad profesional y las condiciones sociolaborales de los recursos humanos en las áreas rurales, lo que supone:

1. mejorar los sistemas de recolección de datos del medio rural.
2. impulsar la inclusión de los aspectos de interés para el ámbito rural en las políticas nacionales de empleo.
3. mejorar los enfoques de desarrollo económico locales, incluido el perfeccionamiento de las cadenas de valor rurales que benefician a las partes interesadas.
4. promover y apoyar la creación y el mantenimiento de infraestructuras con alto coeficiente de empleo.
5. ayudar a desarrollar las calificaciones locales basándose en la demanda, ampliar los sistemas nacionales de formación a las zonas rurales y facilitar orientación a éstas.
6. promover el espíritu empresarial adaptado a las micro, pequeñas y medianas empresas rurales, incluidas las cooperativas rurales.
7. concebir soluciones de micro-financiación y micro-seguros rurales.
8. mejorar la protección social y fomentar una cultura de seguridad y salud en el trabajo; promover

la aplicación de la legislación laboral a todos los trabajadores rurales incluida expresamente la de igualdad de género.

9. idear enfoques integrados de cooperación técnica en materia de empleo y trabajo decente para el medio rural y ayudar a que los enfoques fructíferos se incorporen a las políticas nacionales.

10. facilitar orientación práctica sobre temas técnicos, mediante documentos de política; examinar prácticas óptimas del mundo entero en relación con políticas, programas e iniciativas de transformación rural, a fin de precisar factores que propician el desarrollo rural y oportunidades de trabajo productivo y decente.

11. promover el acceso de las personas jóvenes de uno y otro sexo a los medios de comunicación y las tecnologías modernas, a fin de que puedan hacer oír “su voz”, acceder y compartir experiencias productivas en relación con el mercado laboral, además de otro tipo de información, y se establezcan sinergias.

12. elaborar guías y material pedagógico; por ejemplo, sobre la inspección del trabajo en el medio rural; el turismo rural; y sobre enfoques integrados del empleo y el trabajo decente en el medio rural.

2.1.3. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Si hemos dicho que las particularidades del entorno turístico rural en Comunidades Autónomas como Andalucía, Castilla-León o Navarra pueden hacer que el turismo se configure como una alternativa para la diversificación de las actividades económicas, lo cierto es que los datos estadísticos de este sector empresarial advierten que está formado abrumadoramente por **microempresas y pequeñas empresas y autónomos**. Estas pymes, con los debidos ajustes y una aplicación correctamente dimensionada, podrían alcanzar ventajas competitivas importantes y una mayor garantía de sostenibilidad y calidad en la prestación de sus servicios si incorporan progresivamente los principios, criterios y políticas de la denominada “Responsabilidad Social Corporativa”

(RSC) en sus modelos de gestión, aún cuando seamos conscientes de que haya que buscar instrumentos de incorporación de la RSC adecuados y operativos a las especificidades de estas pymes turísticas rurales.

Aunque se han detectado numerosas prácticas que vienen a demostrar que la RSC se está aplicando de forma parcial en algunos establecimientos, se precisa profundizar aún mucho en el fomento, difusión y aplicación de sistemas de RSC en el empresariado turístico rural. Con la mirada puesta en este objetivo, las administraciones públicas, asociaciones empresariales representativas, sindicatos, asociaciones de mujeres y otras organizaciones vinculadas al desarrollo rural del territorio, como los Grupos de Desarrollo Rural (GDRs) deben ejercer un papel motor muy importante.

Pero **¿qué entendemos por RSC?**. La RSC supone asumir que el éxito de la organización es fruto de los beneficios económicos junto con los beneficios sociales y ambientales que la organización puede aportar, lo que constituye la diferencia con respecto a los modelos de gestión tradicionales. Esto es lo que en RSC se traduce en una triple cuenta de resultados, triple balance o triple bottom line, de tal forma que se debe medir la contribución de la empresa en tres ámbitos: económico, social y ambiental. Pero este éxito no es significativo si no se comunica y se da a conocer entre todas aquellas personas que tienen intereses en la forma de actuar de la organización y a la sociedad, en general. Todo lo que se desconoce desde fuera de la organización es como si no se estuviera haciendo. Por consiguiente, es necesaria la transparencia en la información que se ofrece para dar a conocer las acciones de la empresa y de este modo su actitud frente a todo lo que le rodea.

La RSC no es, o al menos no es solamente, realizar actividades diferentes a las propias del negocio. Supone llevar a cabo actuaciones dentro del interés de la empresa que mejoren su posición, competitividad, reputación (económica y social) y funcionamiento y que al mismo tiempo encajen y complementen, en

la medida de lo posible, los intereses de la sociedad y el entorno en el que se asienta. Por último, pero no menos importante, la RSC se implanta en una organización para lograr la sostenibilidad de la misma a corto, medio y largo plazo. Esta sostenibilidad económica, social y ambiental, se consigue a través de una actitud proactiva ante la sociedad y el entorno que pretende adelantarse a los cambios para poder asumirlos de una manera más efectiva.

Definición de la Comisión Europea (2006):

“La integración voluntaria de las consideraciones medioambientales y sociales en las actividades empresariales, además de las exigencias jurídicas y las obligaciones contractuales”.

Definición del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa:

“La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad, en general. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto.”

Como puede comprobarse, en todas ellas hay una serie de **elementos comunes** que van a constituir los principios de la Responsabilidad Social Corporativa, como son:

- Entenderse como una actuación voluntaria de las organizaciones.
- Cumplir con la legislación vigente e ir más allá de los requisitos establecidos por ésta, por ejemplo en lo que se refiere a superar la brecha salarial y socio-profesional de género.

- Integrarse en el modelo general de gestión de las organizaciones.
- Abarcar claramente aspectos sociales y laborales.
- Tener en cuenta las relaciones de la organización con grupos, ya sean internos o externos, que tengan intereses en la actividad desarrollada.

¿Qué beneficios puede aportar la RSC a las pymes y organizaciones turísticas rurales? Entre los beneficios que la aplicación de este modelo de gestión aporta a las organizaciones más relacionadas y de mayor incidencia con la temática de esta Guía se pueden subrayar los siguientes:

1.) Relacionados con la gestión empresarial:

- La colaboración con socios y socias comerciales reduce la complejidad y los costes y aumenta la calidad de los productos y servicios generados.
- La reducción de los gastos asociados al pago de multas por incumplimiento de la legislación aplicable.
- La gestión de forma más eficaz los cambios.
- La reducción de la incertidumbre asociada a la inversión en la organización ya que el desarrollo de políticas responsables en los ámbitos social y ecológico son para los inversores un indicador de buena gestión interna y externa.
- Alcanzar mayores beneficios con lo que se mejoran los resultados y se obtiene un crecimiento económico sostenido.
- Existe un impacto directo en la productividad ya que los empleados están motivados de forma continuada.

2.) Relacionados con el medio social:

- Generar productos obtenidos más seguros y respetuosos y generarlos siguiendo unos mínimos éticos universales tales como la no utilización de mano de obra infantil, el respeto de los Derechos Humanos y la consecución de los principios de igualdad de género.
- Conseguir una gestión más transparente para todas las partes interesadas, incluidos los trabajadores y las trabajadoras.

- La organización obtiene un reconocimiento social que se traduce en una visión positiva de la marca asociada a la misma y de las actuaciones y productos a los que da lugar (turismo ético, turismo responsable, turismo justo).

¿Qué colectivos o grupos de interés han de formar parte del proceso de RSC en las pymes turísticas rurales? Los colectivos que forman parte de los grupos de interés de cualquier organización, serían en primer término:

- Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.
- Accionistas, propietarios y propietarias, inversionistas y familiares que aporten alguna contribución a la empresa.
- Clientes, consumidores y consumidoras reales y potenciales y quienes medien a la hora de acceder al establecimiento, servicio o producto turístico rural (centrales de reservas, canales de comercialización en Internet, agencias e intermediación turística, etc.).
- Organizaciones y personas que pueden beneficiarse de las actuaciones de la empresa a nivel local.
- Ayuntamientos, asociaciones, empresas, diputaciones, otras Administraciones, etc. con los que la empresa ha de mantener vínculos y sinergias positivas y colaborativas.
- Empresas proveedoras
- ONGs, asociaciones ciudadanas y de mujeres rurales, culturales, ecologistas, profesionales, etc. con las que se puedan desarrollar relaciones recíprocas que beneficien a la empresa turística y el destino turístico rural en su conjunto.
- Medios de comunicación
- Asociaciones empresariales y sindicales-
- Organizaciones especializadas en la dinamización y desarrollo rural (GDRs comarcales, Consorcios Turísticos, Centros de Iniciativas Turísticas, Agencias de Desarrollo Local, Viveros de Empresas, etc.).
- Sociedad rural en general.

Estos stakeholders no son meros “afectados” por

la actividad empresarial turística en el medio rural ni son sujetos pasivos de las decisiones de las organizaciones, sino que han de ser parte activa en mayor o menor grado, y de manera más directa o indirecta, de la gestión empresarial. Hay que tener en cuenta que algunos de los stakeholders forman parte de la cadena de valor de los productos o servicios turísticos generados.

Las empresas han de saber identificar cuáles son sus principales grupos de interés y establecer cauces de comunicación con ellos. Mediante esta práctica se obtiene información útil para conocer sus necesidades y expectativas, con respecto a la organización, que son tenidas en cuenta siguiendo un orden de prioridad a la hora de tomar decisiones. El fin de este mecanismo de diálogo (la relación se establece de forma bilateral) es poner en marcha aquellas medidas que conduzcan a la creación de una organización más ética y sostenible, como sería el caso de las relaciones laborales internas en el seno de la empresa y la asunción de un plan de igualdad de género y de superación de discriminaciones salariales y socioprofesionales, que bien podría añadir un valor intangible importante a la empresa y de fidelización de sus trabajadoras.

Pero para que una empresa lleve a cabo una política de RSC deberá ser rentable y obtener beneficios, deberá marcarse unos objetivos para mejorar el entorno en el que se asienta y deberá ser consciente de las necesidades de la sociedad que le rodea. Pero todo esto, no será posible si no cumple con un requisito mínimo: el cumplimiento de la legislación vigente aplicable a las actividades desarrolladas. Por lo tanto, el primer ámbito que hay que considerar es el legal. Una organización debe situar su punto de partida en el marco legal para poder conocer y respetar todas aquellas normativas que le sean de aplicación. A partir de este punto, la responsabilidad de la organización le llevará a exigirse ir más allá de los requisitos legales. Y, por otra parte, la empresa no ha de fijarse sólo en uno de los ámbitos que abarca la RSC, como puede ser el económico, ya que la balanza se desequilibra y nos podemos encontrar con

empresas en las que prima el aspecto económico, es decir, son negocios que sólo y únicamente priman la búsqueda de beneficio económico en sus decisiones, y al final pueden tener que hacer frente con mayor probabilidad a conflictos sociolaborales y a una pérdida de crédito y reputación en su comunidad rural y en entre sus propios clientes.

Entre las principales **razones del turismo rural para integrar la RSC en su modelo de gestión** se encuentran, en fin, las siguientes:

- Incremento de la competitividad al ofrecer servicios diferenciados del resto de competidores que pueden resultar más atractivos.
- Asunción de nuevos retos lo que hace que las organizaciones estén en proceso continuo de cambio y adaptación al entorno.
- Mejor conocimiento de las necesidades y expectativas de clientes y del resto de grupos de interés, con lo que se puede ofrecer un servicio de mejor calidad.
- Mejora de forma continúa en la gestión para poder llegar a destacar entre las empresas del sector y constituir un referente.
- Consolidación de las empresas ya establecidas.
- Potenciación de estas actuaciones por medio de iniciativas en diferentes administraciones (europea, estatal y andaluza) a través de las políticas, planes y programas de desarrollo rural.
- Contribución al desarrollo sostenible de la zona.
- Mejora de la condiciones de vida de las personas empleadas, de la población de la zona y el mantenimiento de la población rural.
- Mejora de las condiciones laborales de las personas empleadas lo que repercute en gran medida en la motivación del personal empleado y, por ende, en una mejora de la calidad del servicio.
- Fortalecimiento de las relaciones entre empresas de la zona a través del intercambio de experiencias.
- Ayuda al mantenimiento de los atractivos turísticos de la zona a través del respeto por el medio ambiente, la conservación del patrimonio, apoyo a las tradiciones y costumbres locales, etc.

La RSC no puede entenderse, en definitiva, como un gasto sin contrapartida para la empresa. Y es un error que se asimile muchas veces una política de RSC como una cesión de parte de sus beneficios económicos a la sociedad y no como un cambio en los valores y en la forma de gestionar sus negocios. Así, las actividades y métodos de RSC más habituales (esponsorización de actividades deportivas, culturales y donaciones) son actividades de acción social ajenas a la actividad turística empresarial, que le suponen un gasto económico pero no un cambio en los valores y en la forma de gestionar la empresa.

La puesta en marcha de medidas de RSC no es vista en las zonas rurales la mayor parte de las veces como una inversión que proporcione beneficios actuales y futuros. Sin embargo, las pymes turísticas rurales presentan una serie de características que podrían propiciar su acercamiento a la RSC, tales como la proximidad con la comunidad donde desarrollan su actividad y con los trabajadores y otros agentes sociales que posibilitan su progreso, así como su relativa agilidad por sus ligeras estructuras receptivas a los cambios y que permiten una comunicación más directa y eficaz.

Como contrapunto, presentan no pocos inconvenientes o desventajas para la aplicación de la RSC que es necesario afrontar en las acciones de desarrollo rural integral de estos territorios: recursos limitados, poca formación y conocimiento, comunicación, falta de motivación y de estrategias comunes, sanciones administrativas, temor a la pérdida de competitividad y no acceso al mercado global.

2. 2. El marco legal y político-administrativo con perspectiva de género e incidencia en las pymes turísticas rurales

2.2.1. La planificación turística regional en el medio rural: sostenibilidad, responsabilidad y perspectiva de género

La sostenibilidad tiene una estrecha y necesaria

relación con la calidad integral aplicada a los servicios, productos y destinos turísticos; sostenibilidad y calidad, a su vez, deben vincular sus objetivos y logros a la mejora de la competitividad desde la incorporación de modelos y herramientas innovadoras. Hay que subrayar, en este sentido, cómo la Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Hacienda y Administraciones públicas del Gobierno de España ha integrado los objetivos de la Europa 2020 en los diferentes fondos del Marco Estratégico Común para contribuir cada uno de ellos a la consecución de un crecimiento sostenible, integrador e inteligente.

Estos fondos deben tener como objetivo promover la competitividad y la convergencia, de manera que las CCAA españolas –y entre ellas las tres objeto de nuestro proyecto- han de reorientar los gastos en materia de turismo hacia la investigación y la innovación en la gestión turística y apoyo a las pymes (incluyendo formación y asesoramiento), la calidad de la formación y capacitación profesional, el fomento en la calidad del empleo y la cohesión social y la transición hacia una economía sostenible (sostenibilidad del espacio turístico, de las pymes turísticas y de los equipamientos e infraestructuras).

De esta manera, se tiene que producir necesariamente una óptima correlación entre las disposiciones europeas y los programas e instrumentos de planificación turística de las CCAA españolas, debiendo de reflejarse en una apuesta firme por el principio de cohesión territorial y socioeconómica y en la adaptación a los dictámenes europeos en materia de fondos del Marco Estratégico Común.

La sostenibilidad de la actividad turística en España y particularmente en el turismo en el medio rural viene siguiendo siendo, en cualquier caso, un reto y un objetivo fundamental en el que se viene trabajando desde hace ya tiempo, como ocurre en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Castilla-León y Navarra, objeto de este proyecto, que han de sustantivar en este sector de actividad sus competencias autónomas exclusivas. Este reto se ha materializado

en numerosas iniciativas públicas y privadas, pero encuentran sobre todo su marco de desarrollo en diferentes instrumentos de planificación sectorial turística:

- 1.) El nuevo Plan General de Turismo Sostenible de Andalucía (2014-2020), aún pendiente de aprobación definitiva (en adelante, PGTSA).
- 2.) El Plan Integral de Fomento del Turismo de Interior Sostenible (2014-2020), en adelante Plan +Interior.
- 3.) El Plan Estratégico de Turismo de Castilla-León (2014-2018) y los Planes Turísticos de Zona (en adelante PETCyL).
- 4.) El Plan Estratégico de Desarrollo Turístico de Navarra, derivado de la Ley Foral 7/2003, de 14 de febrero, de Turismo de Navarra.

Es de reseñar, en primer lugar, cómo en la articulación del PGTSA se recogen y se asimilan una serie de objetivos con alguna perspectiva de género que bien podrían justificar la adopción de medidas sustantivas y concretas a favor de la superación de la problemática de la brecha salarial en el turismo rural, tales como:

- La potenciación del tejido empresarial turístico y la generación de empleo estable y de calidad.
- La articulación de productos turísticos que materialicen la complementariedad, potencien las sinergias y escenifiquen el compromiso local con el desarrollo sostenible de la actividad turística (incluyendo, obviamente la sostenibilidad social y las actuaciones de igualdad de género en las empresas).
- Garantizar un modelo de transferencia del conocimiento, que se apoye en la gestión de la calidad, la innovación tecnológica y la formación (la calidad integral no puede obviar la introducción de planes de igualdad de género en los recursos humanos de las pymes turísticas rurales ni el conocimiento de buenas prácticas, mientras que la formación con perspectiva de género es cada vez más necesaria).
- Garantizar y fomentar la participación, como condición inexcusable en todas y cada una de las

fases del proceso de planificación, persiguiendo el reconocimiento social del turismo y facilitando la cooperación en el ámbito de la decisión, la gestión y la financiación. En este sentido, la participación efectiva de las organizaciones de mujeres rurales en sus diferentes ámbitos resulta fundamental.

El Plan +Interior es, asimismo, plenamente coherente con el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género y pretende contribuir a alcanzar el objetivo de incorporación real y efectiva del principio de igualdad de género en las estructuras económicas del turismo de interior. De esta forma, el Plan parte de reconocer un mayor papel de las mujeres en el desarrollo del entorno rural andaluz como premisa fundamental, incorporando transversalmente el principio de igualdad. Así, se contemplan aspectos tan importantes como el pleno acceso a los derechos económicos y sociales y la incorporación de las mujeres a la actividad laboral y empresarial como pilares esenciales del desarrollo socioeconómico del interior rural de Andalucía. Y aunque en el Plan no se mencione expresamente la problemática de la brecha salarial de género en el turismo rural, no cabe duda de que estos planteamientos de compromiso social y de género, se abre una puerta para la intervención proactiva y de discriminación positiva de la planificación turística sectorial a favor de las mujeres rurales en las pymes turísticas en todos los ámbitos socio-laborales. Y, asimismo, en el ámbito de la sostenibilidad sólo se aborda la perspectiva medioambiental y la de accesibilidad (turismo para todos) como vectores de calidad turística.

El PETCyL, por su parte, integra seis programas de actuación y un centenar de propuestas orientadas básicamente a potenciar la competitividad del tejido empresarial turístico, la profesionalización y la gestión de los recursos turísticos, el equilibrio entre la promoción y comercialización turística, la calidad del destino y la innovación turística, la especialización e internacionalización y la concertación público-privada. No obstante, ni en el discurso teórico ni en la programación prevista se aborda realmente la perspectiva de género en turismo ni la adopción de

medidas contra las desigualdades sociolaborales en este sector y su consideración como valor diferencial e instrumento de competitividad empresarial.

En el caso de Navarra, la situación del sector turístico a que obedece su Ley Foral es muy variada, dado que, junto a la necesidad de ordenación de la actividad turística, destacan como otras prioridades la puesta en valor de los recursos turísticos y la promoción de Navarra como destino turístico, objetivos cuya consecución deben perseguir los diversos agentes del ámbito turístico, públicos y privados, mediante una actuación coordinada y en cooperación, a fin de aunar actuaciones e incidir en líneas comunes, evitando la dispersión de esfuerzos. No podemos perder de vista que el desarrollo del turismo en Navarra tiene como finalidad principal poner a disposición de la población Navarra un conjunto de herramientas y oportunidades para mantener y mejorar su calidad de vida.

No obstante, la perspectiva de género no está prácticamente tratada transversalmente en la planificación turística navarra, prioritariamente enfocada hacia la conformación de un sistema de gestión y coordinación de las diferentes zonas y unidades de desarrollo turístico como instrumento de eficiencia al permitir complementariedad en las ofertas y de coparticipación en la gestión.

En cualquier caso, la estructura actual de administraciones públicas comarcales en los territorios rurales navarros (consorcios, consorcios turísticos, asociaciones comarcales) puede facilitar, sin duda, una plataforma colaborativa público-privada muy útil para favorecer la adopción de medidas de igualdad de género en las pymes turísticas rurales. Y los Consorcios Turísticos en particular, por su versatilidad, naturaleza jurídica de sus componentes, fiscalidad y capacidad de maniobra, pueden tener la capacidad suficiente de establecer sinergias entre las acciones de fomento del turismo y las diversas políticas de igualdad de género emanadas de otras administraciones del Gobierno Foral.

2.2.2. Algunas acciones de fomento para pymes de hostelería y sectores afines con discriminación positiva de género

En el contexto actual de la realidad turística rural en Andalucía, Castilla-León y Navarra y por extensión en todo el territorio rural español, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y algunas certificaciones oficiales en materia de calidad y gestión empresarial, están intentando integrar los modelos e instrumentos ya existentes en materia de gestión de la sostenibilidad, mejora continua, innovación, calidad y excelencia. Y lo hacen, además, dando forma y contenido a un nuevo paradigma para la gestión y dirección de las organizaciones del siglo XXI: la organización turística responsable y sostenible.

El paradigma de la RSC y de algunas certificaciones de calidad se fundamenta en la apertura y sensibilidad al entorno, en el sentido de comunidad, en la capacidad y compromiso con la innovación, la consideración del largo plazo y la creación de valor. Todo ello obliga, a su vez, a un diálogo permanente y sincero con aquellos grupos de interés de cada organización y sobre todo con quienes integran los recursos humanos que les sirven de soporte fundamental, como ya referimos en un apartado anterior.

No obstante, y aunque por parte de las CCAA señaladas se ha promovido puntualmente la adopción por parte de las pymes turísticas de algún sistema de RSC o algún sistema de certificación de calidad (mediante subvenciones, incentivos o asistencias técnicas oficiales), lo cierto es que las políticas de fomento en este ámbito –y particularmente en la RSC y la perspectiva de la igualdad de género– han tenido una escasa trascendencia. Esto más aún en los últimos años de fuerte crisis económica y falta de disponibilidad presupuestaria de las Administraciones Públicas que, como ha ocurrido en Andalucía, han optado incluso por suprimir las líneas de ayudas en materia de turismo para implantación de estos sistemas y certificaciones de calidad, sostenibilidad y RSC.

Aún así, podemos señalar algunas acciones de fomento que pueden tener alguna incidencia en la introducción de la perspectiva de género en el ámbito sociolaboral de las pymes turísticas rurales, a saber:

ANDALUCIA

- Orden de 31 de marzo de 2014, por la que se modifica la de 14 de junio de 2011, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de turismo, se aprueba el nuevo cuadro resumen de las bases reguladoras y nuevos formularios para presentar solicitudes y alegaciones, en la línea de fomento de **servicios turísticos** y creación de nuevos productos (modalidad ITP) (BOJA nº 72, de 14 de abril de 2014).

Adopta criterios de valoración de las solicitudes de ayuda con discriminación positiva de género, en lo que respecta a los proyectos presentados por pequeñas y medianas empresas participadas mayoritariamente por mujeres con al menos un cincuenta por ciento del capital y en el caso también de aquellas pymes que puedan presentar un informe de evaluación previa de impacto de género que muestre objetivamente la contribución de la actividad al logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

- Orden de 9 de julio de 2014, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de artesanía (Modalidad ARE) para **asociaciones** artesanales, **empresas**, personas físicas o jurídicas, **artesanas** (BOJA nº 140, de 21 de julio de 2014).

Adopta criterios de valoración de las solicitudes de ayuda con discriminación positiva de género:

- 1.) desarrollo de acciones para la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que fomenten el empleo femenino, en el caso de las asociaciones empresariales artesanas;
- 2.) talleres que cuenten con mayor número de

trabajadoras que de trabajadores;

3.) desarrollo de acciones para la consecución de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el caso de empresas o persona artesanas.

- Orden de 9 de marzo de 2011, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de **comercio** (BOJA nº 58, de 23 de marzo de 2011).

Adopta criterios de valoración generales de las solicitudes de ayuda con discriminación positiva de género en lo que respecta a la inclusión de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de género en las actividades objeto de subvención.

CASTILLA-LEÓN

Es de destacar en esta Comunidad Autónoma la existencia de un servicio público específico destinado a promover la actividad económica y la creación de nuevas empresas en el medio rural y el apoyo a las ya existentes para mejorar su competitividad. Su puesta en marcha viene marcada por el II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2010-2013 suscrito por la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales. Surge como respuesta a las necesidades de los emprendedores de las zonas rurales y también a la estructura del tejido empresarial de Castilla y León (la mayoría micropymes) y para reforzar el apoyo público a la actividad empresarial en el medio rural.

ADE Rural nace promovida por la Junta de Castilla y León a través de las Consejerías implicadas en el desarrollo regional y en el desarrollo rural: la Consejería de Agricultura y Ganadería y la Consejería de Economía y Empleo, a través de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (ADE). La puerta de entrada de ADE Rural son las oficinas de las 52 Secciones Agrarias Comarcales y las Oficinas Provinciales del

Emprendedor de ADE. Además, cuenta con el apoyo de las Oficinas Territoriales de ADE, los Servicios Territoriales de Agricultura y Ganadería y una extensa red de agentes dinamizadores.

No se establecen medidas de discriminación positiva con perspectiva de género a la hora de establecer criterios de baremación y concesión de ayudas en materia de turismo o sectores afines o relacionados como el comercio minorista tradicional y la artesanía, pero sí existe una convocatoria específica de ayudas para **mujeres rurales para promover su afiliación en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios**, con la finalidad de fomentar la creación del empleo femenino y la mejora laboral en el campo de Castilla y León, facilitando mediante incentivos su alta en la Seguridad Social, teniendo esta línea de ayudas alguna incidencia positiva en la puesta en marcha de iniciativas de agroturismo. En esta Comunidad Autónoma se entiende por mujeres del medio rural aquella que resida en municipios con una población inferior a 10.000 habitantes.

La aprobación en 2014 del I Plan de Apoyo a la creación de empresas en Castilla-León contempla ayudas específicas y microcréditos destinados específicamente a la creación de empresas por parte de mujeres rurales.

NAVARRA

- Orden Foral 6E/2015, de 18 de febrero, de ayudas a la inversión de las pymes para la mejora y renovación de **establecimientos turísticos** reglados en Navarra.

No establece criterios de baremación con discriminación positivo a favor del empleo femenino o el establecimiento de condiciones sociolaborales con perspectiva de género. Sólo incluye discriminación positiva a favor de jóvenes y establecimientos adheridos a sistemas de calidad turística "Q Calidad", pero no de RSC.

- Orden Foral 17E/2015, de 9 de marzo, de ayudas para inversiones de **empresas artesanas** en Navarra. Esta Orden tampoco establece criterios de discriminación positiva de ayudas con perspectiva de género.
- Orden Foral 13E/2015, de 5 de marzo, de subvenciones para la mejora de la competitividad de **empresas comerciales minoristas** y Orden Foral 16E/2015, de 9 de marzo, de ayudas para **emprendedores comerciantes minoristas** de Navarra.

Sólo establecen criterios de baremación con discriminación positiva para los proyectos ubicados en el ámbito rural y especialmente en entidades de población de menos de 3.000 habitantes.

- Ayudas a **personas trabajadoras autónomas** para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (del 01-01-2015 al 31-12-2015, convocatoria abierta).

Se trata ésta de una convocatoria de ayudas específicamente con perspectiva de género y ciertamente novedosa en el contexto autonómico español, al afrontar ayudas económicas directas que compensen las situaciones de maternidad en exclusiva, mujeres trabajadoras por cuenta propia o ajena que cedan al otro progenitor por cuenta propia el disfrute del descanso por maternidad o que decidan optar al descanso maternal en exclusiva y que contraten para ello una mujer desempleada.

2.3. Mercado laboral y desigualdades de género en el turismo rural. Un estado de situación

2.3.1, El perfil de las mujeres rural como trabajadora y como empresaria: aspectos generales

El papel de la mujer en el medio rural ha evolucionado

mucho en las últimas décadas, si bien aún queda patente una diferencia nada desdeñable con respecto a las residentes urbanas en relación con aspectos tan diversos como los servicios sociales, las oportunidades y situaciones sociolaborales o la dependencia masculina-familiar.

Citando los resultados de un estudio sobre las mujeres rurales realizado por Cruces y Palenzuela (2006), podemos indicar que la mujer rural en términos generales (y ello es aplicable a grandes rasgos también a las empleadas en la actividad turística) presenta el siguiente perfil:

- 1.) Inicia su actividad empresarial en algún negocio empujada, en la mayoría de los casos, por la falta de otras expectativas laborales por cuenta ajena, pero suele compartir las decisiones empresariales importantes con los hombres de su familia.
- 2.) Suele tener una escasa formación en la gestión empresarial pero también sobre sus derechos legales en todos los ámbitos que le afectan tanto a ella como a sus trabajadores/as.
- 3.) Suele sumar a su dedicación a la empresa o negocio el trabajo doméstico y el cuidado de sus hijos y ascendientes, en su caso.
- 4.) Su actividad se desenvuelve en un contexto aún poco favorable (el medio rural), tanto en términos estructurales (insuficientes dotaciones de servicios, escasa dinamicidad económica, limitación de los mercados de consumo...) como de orden valorativo (fuerte control social, mayor presión de las ideologías sobre los géneros que en los contextos urbanos...).

En la actualidad, según Lorés Domingo (2001), las mujeres rurales en España en relación con el trabajo y la actividad laboral presentan unas características bien definidas:

- 1.) Padecen una tasa más alta de desempleo que las mujeres urbanas y que los hombres que viven

en el medio rural. Las oportunidades de trabajo que ofrece el medio rural son limitadas y se da un elevado índice de subempleo y trabajo sumergido.

2.) Sufren de doble forma la invisibilidad del trabajo femenino, tanto, por una parte, en las tareas domésticas y el cuidado de los niños y/o ascendientes, como, por otra, en su trabajo en las explotaciones y negocios familiares, aún en el caso de que sea de titularidad o patrimonio propio.

3.) Las mujeres jóvenes rurales se niegan a dedicarse con carácter exclusivo a las tareas domésticas, exigen mayores niveles educativos y profesionales y raramente se dedican a las explotaciones agrarias familiares en exclusiva. En relación con la formación, existe un número importante de mujeres jóvenes que tiene formación específica para algunas profesiones intermedias, pero no pueden acceder a ellas en las zonas rurales por no existir demanda.

4.) Las mujeres de más edad que se consideran depositarias de la cultura tradicional rural (folclore, gastronomía, artesanía, etc.), están en el centro de la desagrarización que sufre la sociedad rural, exigen reorientación profesional, trabajo asalariado y niveles de participación justos en la vida social y política.

5.) El medio rural presenta una carencia de infraestructuras de transporte y de instalaciones y servicios para la atención de niños pequeños, lo que se traduce en una mayor dificultad para las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral.

Los condicionantes socioeconómicos del mundo rural han llevado a las mujeres, en definitiva, a abandonar éste en mayor medida que los hombres, permaneciendo en él predominantemente los colectivos de mujeres de mayor edad. Además, entre la población activa ha ido quedando menor número de mujeres que de hombres con una tasa de actividad inferior en todos los sectores de actividad económica.

La participación, no obstante, varía según los tamaños de los núcleos de población, de manera que es más alta en los municipios mayores de más de 20.000 habitantes y muy baja en los menores de 1.000 habitantes. Sin duda, por tanto, un objetivo primordial para mantener la sostenibilidad social y económica del medio rural debe ser fomentar el arraigo de la mujer al territorio.

En este sentido, los estudios realizados hasta la fecha (García Sanz, 2000; Sampedro y Camarero, 2007)) vienen a coincidir en señalar que las causas del abandono femenino de las zonas rurales son además de las globales para toda la población de estas áreas, la carencia del reconocimiento laboral y económico a su trabajo, la falta de formación entre las mujeres orientada a las tareas agropecuarias, y, a nivel cultural, el excesivo control social que se ejerce en el medio rural y que aumenta a medida que es más pequeño el tamaño de los núcleos de población.

Las mujeres rurales se encuentran, ciertamente, con importantes trabas a la hora de incorporarse al mundo laboral: el cuidado de la familia y el hogar, la negativa o falta de apoyo de los actores masculinos de la familia, el estar mal visto socialmente en su núcleo de residencia, la dificultad de desplazamiento a un potencial lugar de trabajo por responsabilidades familiares, etc. A esto habría que añadir la alta estacionalidad de muchas actividades generadoras de empleo femenino (agricultura, industria agroalimentaria, industria textil, actividades ligadas al turismo rural, etc.).

Todo esto unido a la precariedad de los puesto de trabajo que se encuentran en el medio rural, hace que el desarrollo y las ayudas a la creación y consolidación del empresariado femenino, se contemplan como un instrumento óptimo para favorecer la permanencia de la mujer en su entorno rural, a la par de ofrecerle oportunidades de desarrollo personal, social y económico.

Los negocios más característicos de las emprendedoras rurales suelen ser de pequeño

tamaño y riesgo inicial de constitución, como señalaremos en el siguiente apartado para el caso del turismo rural, y se dirigen básicamente a la actividad agraria o agroalimentaria, el comercio y el turismo o como mucho a los servicios sociales y domésticos, muchas veces con una importante vinculación con el matrimonio y la familia (negocios familiares).

Las actividades de estas empresas son, en su mayoría, de hecho, una prolongación de las tareas domésticas: elaboración de alimentos, cuidado personal, vestuario, mantenimiento, alojamiento de huéspedes, limpieza y mantenimiento de alojamientos rurales, etc. Son empresas pequeñas, además, que se caracterizan más que por su organización empresarial por el valor añadido y el esfuerzo traducido en dedicación y horas que compaginan con el cuidado de la familia y/o el negocio de la familia.

Y son, en definitiva, quienes regentan estos pequeños negocios, mujeres rurales que han optado por quedarse en sus pueblos y desarrollar en ellos su capacidad empresarial y sus conocimientos y capacidades; de aquí la preeminencia de actividades ligadas a la industria agroalimentaria artesanal, utilizando los productos de la zona y los obtenidos de las explotaciones locales, y las iniciativas en sectores como el textil, la cerámica, el cuero, la joyería, los bordados o la cosmética.

Hoy día se viene sosteniendo en varias investigaciones sobre el tema (Pena Castro, 2010; Sampedro y Camarero, 2007) que precisamente la clave principal para abordar la cuestión de las mujeres rurales emprendedoras es que las políticas de desarrollo rural se dirigen a las emprendedoras como sujetos individuales, cuyas carencias fundamentales son la formación y la información y, de forma específica, la autoestima. Pero estos sujetos, en realidad, no existen como tales. Y es que la mujer rural emprendedora existe, pero sólo como parte de una unidad un proyecto familiar y fuertemente condicionada por ella.

2.3.2. Caracterización de la oferta turística y el empleo femenino en la industria turística rural

Los territorios rurales de interior tienen una gran variedad y cantidad de recursos turísticos por la gran extensión geográfica que abarcan en las CCAA de Andalucía, Castilla-León y Navarra. Destacan, sin duda, aquellos ligados al medio natural a través de la Red de Espacios Naturales Protegidos regionales y los Planes de Desarrollo Sostenible de los Parques Naturales y al paisaje fundamentalmente rural, pero no hemos de olvidar los recursos patrimoniales y culturales, etc., si bien en muchos casos aún no valorizados y susceptibles de su comercialización y gestión turística.

El Turismo Rural es un segmento de demanda turística que posee ya un reconocimiento institucional importante, dispone de una red de espacios con calidad y tiene una oferta de alojamiento importante en algunos territorios como las tres Comunidades Autónomas objeto de nuestro proyecto, que junto con la variedad y valor de sus recursos turísticos permite ofrecer productos innovadores y diferentes a los que se ofrecen en otros territorios.

El turismo rural recoge ya aproximadamente el 10 % de las pernoctaciones realizadas en Andalucía, por citar una cifra indicativa de la importancia del sector, si bien las empresas de mayores dimensiones son una minoría y están relacionadas con el alojamiento, mientras las micropymes dominan el panorama de la oferta complementaria.

Pero, en cualquier caso, se detectan aún una serie de problemas y “cuellos de botella” que están afectando al desarrollo y vertebración de su tejido empresarial, así como también paralelamente una serie de oportunidades de desarrollo tales como:

AMENAZAS

- La carencia y escasa calidad de la información sobre la oferta.

- La falta de estructuración y organización sistémica de la actividad turístico-rural, con una oferta muy fragmentada y aislada y escasas sinergias funcionales entre agentes que operan en el territorio.
- La carencia de un modelo territorial de actuación público-privada, pendiente de desarrollo en el marco del Plan General de Turismo Sostenible de Andalucía.
- La falta de formación y sensibilización.
- Carencias en materias profesionales (idiomas, comercialización online, asociacionismo, gestión gerencial, etc.).
- Promoción escasa y mal orientada.
- Aumento generalizado de la competencia entre destinos y segmentos.
- Falta de una marca diferencial y genuina del turismo rural andaluz.
- Falta de sensibilidad patrimonial y cultura medioambiental en los agentes sociales y en muchos turistas.
- Fuertes procesos dominantes degradadores del medio rural.
- Debilitación del crecimiento de la demanda europea.

OPORTUNIDADES

- Aparición de agentes externos organizados que organizan y comercializan la oferta turístico-rural, muy dispersa y fragmentada.
- Interés creciente de los consumidores y de los operadores internacionales por nuestro destino.
- Mayor interés de la demanda por los temas culturales y medioambientales
- Masificación de los destinos de sol y playa
- Proximidad de los mercados potenciales más relevantes
- Estructuras turísticas de un destino maduro
- Descubrimiento de las grandes sinergias que el turismo puede crear en su contacto con la naturaleza, la salud, el deporte y la cultura, todos estos factores presentes en el mundo rural.
- Relevancia de Andalucía como destino turístico tradicional

- Elevado porcentaje del territorio andaluz con gran cantidad de recursos patrimoniales rurales, tanto culturales como medioambientales, de elevada calidad.
- Fuerte apuesta por parte de las administraciones públicas por el desarrollo rural basado en el turismo
- Climatología adecuada
- Variedad de colectivos interesados
- Conciencia empresarial naciente sobre posibilidades y necesidades de este segmento de mercado.

El empleo en la industria turística rural andaluza presenta, asimismo, unas características estructurales que lo diferencian claramente del existente a nivel regional y a nivel de servicios en general:

- 1.) De los cuatro grandes grupos de actividades o ramas que conforman esta industria (alojamientos, restauración, transportes y otras actividades turísticas), la restauración da empleo a algo más de la mitad de todos los trabajadores y trabajadoras del sector.
- 2.) Hay un fuerte componente estacional de la actividad turística y, por tanto, también en el empleo. Uno de los principales retos del sector turístico rural es ciertamente la estacionalidad, ya que los flujos turísticos no se distribuyen de forma homogénea a lo largo del año, sin que los niveles de concentración de los flujos hayan sufrido cambios sustanciales en el intervalo 2007-2014, incluso con alguna subida influenciada ligeramente por la crisis económica que ha alterado el comportamiento de los consumidores. En Andalucía la ocupación aumenta, por ejemplo, desde enero hasta marzo-abril coincidiendo con las vacaciones de Semana Santa; luego se produce un descenso y en junio comienza a remontar hasta agosto (vacaciones de verano); en agosto se reduce la ocupación y vuelve a incrementarse hasta diciembre.
- 3.) Trabajan en el segmento del turismo rural más varones que mujeres, pero es muy elevada la presencia de trabajadoras en las ramas de restauración o en hoteles y alojamientos medianos,

mientras que en otros establecimientos muy pequeños y sin apenas contratación de personal como las casas rurales y las viviendas de alojamiento rural las mujeres son mayoría. Además el colectivo femenino se ha visto más afectado por las pérdidas de empleo en los últimos cinco años.

4.) Los trabajadores y las trabajadoras jóvenes (de 16 a 29 años) son el grupo de edad que se distribuye más equilibradamente entre las distintas ramas de la industria turística rural y además muestra las mayores fluctuaciones de ocupación dentro de cada año y también es el más afectado por la pérdida de puestos de trabajo desde que comenzó la crisis económica y financiera.

5.) La industria turística también destaca por su alta proporción de trabajadores y trabajadoras con estudios medios, en detrimento principalmente de los trabajadores y trabajadoras con formación universitaria, mucho más numerosos en zonas urbanas. Esta particularidad está relacionada con la especial estructura del sector en cuanto al tipo de ocupaciones o categorías ocupacionales que lo conforman.

6.) Es muy elevada la proporción de ocupados con jornada parcial en el sector turístico andaluz de zonas rurales en comparación con otros sectores. Además estas diferencias vienen produciéndose a lo largo de todo el intervalo 2008-2013, si bien hay que destacar que se han incrementado en los dos últimos años, al haberse reducido el número de efectivos que trabajan a jornada completa al tiempo que han aumentado los que trabajan a jornada parcial.

7.) También es más elevada la proporción de trabajadores autónomos y trabajadoras autónomas o por cuenta propia en la industria turística rural que en otros sectores productivos de Andalucía. No obstante, desde el inicio de la crisis, en 2008, se ha reducido más el número de personas trabajadoras por cuenta propia que el de personas trabajadoras asalariadas.

8.) En los últimos cinco años, la tasa de temporalidad para las actividades turísticas (cociente entre las personas asalariadas con contrato temporal y el total de personas asalariadas) se sitúa por encima de las registradas en el sector servicios y en el total de la economía. Además, tanto en el sector turístico andaluz como en el sector servicios, la tasa de temporalidad experimentó un crecimiento en 2011, interrumpiendo la evolución descendente de este ratio.

9.) Del total de empleos que los alojamientos rurales generan cerca del 70 % es trabajo no remunerado, es decir, que hay una aportación de trabajo para la producción del servicio pero ésta no tiene la contrapartida de un salario. De este valor, cerca del 60% son mujeres y el restante, hombres.

10.) Entre las personas cuyo trabajo está remunerado (30%), los empleos fijos son el 62 % (40 % de hombres y 60 % de mujeres) y los eventuales representan el 38% (30 % de hombres y 70 % de mujeres). La media de personas empleadas por alojamiento es de 1,80.

11.) Hay una elevada presencia de prácticas sumergidas en el turismo rural, en parte por la falta de una legislación y normalización claras de la oferta, los escasos controles administrativos, la presión fiscal y, en el caso particular de Andalucía, la frecuente compatibilización del trabajo no regular y puntual en las micropymes rurales con la obtención de subsidios, ayudas y prestaciones públicas.

Con estos datos se pueden obtener una serie de conclusiones: 1.) El turismo rural está sujeto a una estacionalidad marcada; 2.) El grado de ocupación es bastante bajo incluso en la temporada alta; 3.) Las empresas de alojamiento rural en Andalucía son en su mayoría micropymes (menos de 10 personas empleadas); 4.) El turismo rural aporta un gran número de trabajadores y trabajadoras que no están remunerados; 5.) Las mujeres predominan como trabajadoras en este sector frente a los hombres.

Las mujeres, en el espacio de los pequeños establecimientos de turismo rural, muchas veces apenas tiene un contacto gratificante y directo con los huéspedes y apenas se beneficia del intercambio cultural de origen turístico, sobre todo cuando tiene el carácter de trabajadora por cuenta ajena o aporta su trabajo no remunerado a la gestión y sostenimiento del negocio familiar. Y ello a pesar de que como se ha indicado en no pocos estudios (Villarino y Cánoves, 2000), fueron básicamente las mujeres rurales quienes de manera pionera consiguieron diversificar las actividades, agrarias tradicionales en no pocos territorios rurales y se encargaron de promocionar las zonas para el turismo rural, dar acogida y preparar las comidas y los alojamientos para los “primeros turistas rurales”, particularmente en el Norte de España y la denominada “España Verde”, donde el agroturismo ha tenido una cierta trascendencia.

En el ámbito de explotaciones familiares de tamaño pequeño a medio es donde las mujeres rurales han iniciado la actividad turística como estrategia de diversificación de rentas en la explotación de sus recursos. Asimismo, han ejercido su papel de acogida a los turistas en las casas rurales y promovido la revalorización de la cultura y el paisaje, tanto desde el punto de vista cultural como medioambiental. Ha sido muy habitual, en efecto, -y aún lo sigue siéndolo- que sean las mujeres quienes se encarguen de atender a los turistas, de servir las comidas y de tener a punto las habitaciones, mientras que suelen ser los hombres quienes informen de las actividades que se pueden realizar en la zona y los lugares para visitar. Y, por añadidura, las mujeres han venido entendiendo que el trabajo del turismo rural es una extensión de las tareas domésticas y una extensión hacia los huéspedes del cuidado de los miembros de la familia. Así y todo, se da la circunstancia de que en no pocas ocasiones asumen una valoración positiva de su situación, porque ésta les permite permanecer en la casa y compaginarlo con la atención y el cuidado de la familia, concentrándose estas tareas en los fines de semana y los periodos vacacionales. Esto explica, por ejemplo, que a pesar del creciente número de

mujeres rurales que aparecen como titulares reales en la explotación de los establecimientos turísticos pequeños, aún haya un importante contingente de mujeres rurales no censadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y, desde luego, éste sea pequeño si se tienen en cuenta sólo las censadas, por lo que se registra un gran desfase entre la realidad social y la realidad censal. (Gómez y Patiño (2011:141).

En el caso andaluz, castellano-leonés y navarro, las comparativas de género en lo relativo a la titularidad de casas rurales, por ejemplo, demuestran que más del 60% eran propiedad de mujeres en 2013, en oposición menos del 40% de propietarios hombres. Pero si consideramos la situación real que por ejemplo nos desvelan las encuestas realizadas ex profeso para este proyecto **Gender Pay Gap**, tanto a titularidad como la actividad son ejercidas por mujeres en más de un 70%, pero de este porcentaje una parte importante ni siquiera son autónomas puesto que la titularidad oficial es masculina.

En definitiva, en el caso de las actividades relacionadas con el alojamiento rural, es obvio que éstas les permiten a las mujeres rurales permanecer en la casa y compaginarlas con la atención y el cuidado de la familia. Así, atender turistas en la casa rural sigue siendo una actividad complementaria a la principal de la explotación agraria, el pequeño comercio tradicional, etc. Diferente situación se plantea, en cambio, cuando la actividad agraria es residual, el ingreso principal proviene de la actividad turística (un alojamiento, un restaurante o mesón rural, etc.) y son los dos miembros de la pareja los que trabajan en el turismo rural. En estos casos, se tiende a profesionalizar la actividad, bien ampliando el número de habitaciones, bien con actividades complementarias, nuevos servicios y/o venta de productos artesanales. Y es en esta situación donde cabe plantearse si a mayor dedicación en la actividad turística, las mujeres pierden su control y vuelven a ocuparse de trabajos que no le ocupen una jornada laboral completa, con el objetivo de continuar

reservando parte de su tiempo a atender a la familia, que es lo que parece darse con frecuencia (Cánoves y Villarino, 2000).

El turismo en espacios rurales y naturales no parece haber modificado, en fin, las relaciones de género en la familia al menos de manera significativa, en donde la división de las tareas sigue respondiendo a unos patrones claros de género. Es habitual que sean las mujeres rurales quienes se encarguen de atender a los turistas y las turistas, de servir las comidas y de tener a punto las habitaciones y las dependencias del establecimiento, mientras que suelen ser los hombres quienes informan de las actividades que se pueden realizar en la zona y los lugares para visitar. No obstante, como parecen reconocer las mujeres rurales entrevistadas en diversos estudios de caso (Pena Castro, 2010), muestran un claro interés por continuar adelante con esta actividad y destacan tres aspectos fundamentales:

- 1.) La valoración positiva de poder generar unos ingresos sin salir de casa.
- 2.) Que éste sea un trabajo visible a los ojos de la familia.
- 3.) Y que los ingresos provengan del exterior, dejando de ser el trabajo femenino invisible a diferencia de lo que ocurría cuando trabajaba como ayuda en la explotación agraria, de manera que adquiere una cierta revalorización social.

Paralelamente, las mujeres rurales suelen admitir que el turismo rural es una buena estrategia para continuar con la explotación o negocio tradicional familiar y mantener la casa en la que viven, que en muchos casos incluso acondicionan o amplían para acoger a los turistas. Y otro valor añadido es que la nueva actividad implica cambios en la valoración que los jóvenes (y los hijos e hijas) hacen del medio rural, al denotar mayor interés que tiempo atrás por permanecer en ese territorio, siempre que la perspectiva sea la de una actividad económicamente viable y más acorde con los nuevos modelos porque aporta una renta a la economía familiar, les permite

relacionarse con más personas –un aspecto muy importante en las zonas aisladas- y ayuda a mantener las casas y el patrimonio familiar.

Por el momento, esta actividad es un tanto reducida en muchas zonas rurales, se limita a generar una renta complementaria y sólo en algunos casos tiende a profesionalizarse, pero la especialización y fuerte desarrollo de algunos destinos de turismo rural tiende a introducir cambios notables. Y es entonces cuando nos encontramos cada vez más casos de mujeres rurales que llevan íntegramente la gestión de sus pequeños alojamientos rurales, desde la gestión del sitio web y las redes sociales pasando por la formalización de la reserva, el checking, la atención al cliente, la preparación del desayuno, el seguimiento de la contabilidad, la limpieza, etc. El hecho de que en más de un 60% las casas rurales de Andalucía, Castilla y León y Navarra sean de titularidad femenina es un dato significativo, puesto que incluso cuando estén registradas a nombre de sus maridos muchas veces son ellas las que lo gestionan. Teniendo en cuenta este perfil, no cabe duda que la actuación de la mujer como gestora de los alojamientos rurales produce una serie de efectos colaterales nada desdeñables como:

- 1.) El intercambio cultural entre mujeres rurales y turistas, antes mencionado.
- 2.) El aumento de la autoestima de las mujeres rurales cuando obtiene unos ingresos propios, mejora sus ingresos familiares y se asegura una jubilación futura.
- 3.) La conversión fructífera de la mujer rural en todo un agente turístico de primer orden, que informa a los clientes de los lugares de interés, dándoles toda la información que requieren, además de gestionar el alojamiento, cuidarlo y prepararlo para los visitantes.
- 4.) La referencia y reconocimiento social que consiguen en su pueblo, mejor consideradas por el resto de residentes de la localidad desde que se dedican al negocio del turismo rural por cuenta propia.

5.) Su conversión en agente de dinamización social, que promueve otras actividades auxiliares para su negocio e incluso puede crear empleo, aunque sea temporal, al tiempo que se mantiene en un proceso de formación permanente, dado que al tener este negocio abierto, está preocupada y ocupada en reciclarse para dar mejor y servicio a sus clientes.

Y, por último, lo que es tan importante en etapas de crisis económica como la que hemos vivido en estos últimos años, las mujeres rurales se están convirtiendo en el ámbito del turismo en un auténticas agentes anti-crisis puesto que contribuye a minimizarla y a generar riqueza en su entorno y lo pequeños negocios de turismo rural de gestión

familiar y directa parecen haber aguantado las inclemencias económicas: 1.) estas mujeres rurales se autoemplean, de un lado, para tener una cotización a la Seguridad Social que revierta en su jubilación y que complemente la renta familiar, sin necesidad de realizar una importante inversión y basándose fundamentalmente en su trabajo y dedicación personal; y 2.) consiguen la puesta en valor de un patrimonio personal e inmobiliario de interés. De esta manera, y en estos casos, no se han registrado muchos cierres de alojamientos con la crisis económica, sino que en incluso algunas segundas viviendas residenciales ya inutilizadas han sido convertidas en alojamientos rurales sin mucho esfuerzo e inversión (Gómez y Patiño, 2012).







■ Capítulo 3

Brecha salarial de género:
Una perspectiva Europea

Brecha Salarial de Género: Una perspectiva Europea

3.1. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo ha sido siempre un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

3.2. Medidas europeas sobre brecha salarial

3.2.1. Fundamentos Jurídicos

Desde 1957 los Tratados europeos consagran el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo (actualmente artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, antiguo artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea). Además, el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE (antiguo artículo 137) permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la discriminación positiva a favor de las mujeres. Además, el artículo 19 del TFUE (antiguo artículo 13) contempla la posibilidad de legislar para

combatir todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo, y el programa Daphne, que comprende medidas de lucha frente a la violencia contra las mujeres se basa en el artículo 168 del TFUE (antiguo artículo 152) sobre salud pública.

3.2.2. Objetivos

La Unión se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre mujeres y hombres (artículos 2 y 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea, TUE). El Tratado de Ámsterdam introdujo estos objetivos en 1997. Además, el artículo 8 del TFUE (antiguo artículo 3, apartado 2) también otorga a la Unión el cometido de integrar la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»).

A. Organizaciones internacionales:

- I. Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la ONU (1979). Ratificada por 188 países.
- II. Convenio sobre igualdad de remuneración de OIT (1951).

B. Tratados europeos:

- I. Tratado de Roma (1957): artículo 119 sobre igualdad de retribución.

II. Tratado de Ámsterdam (1997): artículo 141 impone la obligación a los estados de garantizar la igualdad de retribución.

III. Tratado de Lisboa (2007): artículo 157 recoge igual obligación que la del artículo 141 del Tratado de Ámsterdam.

C. Directivas europeas:

IV. Directiva 75/117/CE: Igual salario para igual trabajo o trabajo de igual valor.

V. Directiva 2006/54/CE: Deroga la anterior unificando las siete directivas igualdad empleo. Establece principios de Igualdad y Empleo. Disposiciones complementarias para aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución.

VI. Directiva 76/207/CEE modificada por Directiva 2002/73/CE: Igualdad de trato en el acceso a empleo, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo.

VII. Directiva 97/80/CE: sobre carga de la prueba en caso de discriminación por razón de sexo, aplicándola a situaciones del artículo 141 CE y Directiva 75/11/CE. Corresponde a la parte demandada demostrar que no se ha producido discriminación.

D. Principales actos legislativos de la UE:

VII. A la luz de los citados artículos, la UE se propone fomentar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los hombres y las mujeres mediante la integración de la dimensión de género y la adopción de acciones positivas en la legislación de la Unión, a saber:

1. la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de **seguridad social:** Directiva 79/7/CEE, de 19 diciembre 1978;

2. la Directiva 96/97/CE, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los **regímenes profesionales de seguridad social;**

3. la Directiva 2010/41/UE, por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986,

sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la **protección de la maternidad;**

4. la introducción de medidas para promover la mejora de la **seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas y de las que hayan dado a luz o estén en período de lactancia:** Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992;

5. la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de **igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.** Esta Directiva establece una definición comunitaria de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso y acoso sexual. Asimismo, insta a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres;

6. el Reglamento (CE) nº 806/2004, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en la cooperación al desarrollo, que prevé la integración de la dimensión de género en la política de cooperación y desarrollo de la UE y la adopción de medidas específicas para mejorar la situación de la mujer;

7. la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;

8. en 2006 se derogaron varios actos legislativos, cuyo contenido se incluyó en un nuevo texto, la Directiva 2006/54/CE, de 26 julio 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Actualmente, el Parlamento Europeo trabaja en la revisión de las disposiciones relativas a la igualdad de retribución de la mencionada Directiva.

3.3. La UE: estrategia para el crecimiento y empleo (2005 y 2006)

A. Directriz 18: Necesidad de actuaciones para aumentar la participación femenina y disminuir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración.

B. Directriz 22: Alentar a interlocutores sociales a establecer un marco adecuado para la negociación salarial para evitar disparidades de remuneración entre hombres y mujeres.

C. Pacto europeo para la igualdad de género (2006): firmado por los líderes europeos para luchar contra las desigualdades salariales.

D. Objetivo principal del Parlamento Europeo: Resolución 2008/2012 (INI). Igualdad de retribución como valor esencial para conseguir la igualdad de género. Incluye 9 recomendaciones:

1. Definir más detalladamente los conceptos de diferencia de retribución, discriminación salarial directa e indirecta y diferencia de pensión de jubilación.

2. Análisis de la situación y transparencia de los resultados para suplir la falta de información y sensibilización entre el empresariado y personas asalariadas con los correspondientes datos estadísticos referentes a la existencia de tasas inferiores de las mujeres. Para ello, han de llevarse a cabo auditorías periódicas obligatoriamente y publicar datos comparados.

3. Evaluación del trabajo y clasificación profesional. Definir el concepto de valor del trabajo en torno a aptitudes y responsabilidades interpersonales para garantizar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Realizar una evaluación exhaustiva sobre las profesiones dominadas por mujeres y asegurar una evaluación profesional no discriminatoria.

4. Organismos de fomento de la igualdad. Revisar el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE para reforzar los siguientes elementos: el apoyo y asesoramiento a las víctimas de discriminación salarial; la elaboración de estudios independientes

sobre la diferencia de retribución; la publicación de informes independientes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación salarial directa e indirecta; las competencias jurídicas para llevar ante un tribunal los asuntos relativos a la discriminación salarial; la oferta de una formación específica destinada a los interlocutores sociales, así como a la abogacía, judicatura y defensorías del pueblo, basada en un conjunto de instrumentos analíticos y de medidas concretas, que sirva tanto en el momento de la contratación como a la hora de verificar la aplicación de la legislación y las políticas relativas a la diferencia de retribución.

5. Diálogo social. Fomentar un control sobre las condiciones laborales primarias y secundarias de los convenios colectivos, las escalas salariales y los sistemas de clasificación aplicables.

6. Prevención de la discriminación. Incluir en el artículo 26 de la Directiva 2006/54/CE sobre la prevención de la discriminación una mención específica a la prevención de la discriminación salarial en la que se adopten acciones en materia de formación, acciones específicas para conciliar la actividad profesional con la vida familiar y privada, acciones concretas y positivas para superar la diferencia de retribución y segregación y, además, establecer en los contratos públicos una cláusula relativa al respeto de la igualdad de género y de retribución.

7. Integración de la dimensión de género. Mejorar la dimensión de género añadiendo en el artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE medidas concretas: elaboración de modelos para los informes destinados a evaluar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; la creación de un banco de datos sobre las modificaciones de los sistemas de clasificación y organización del personal; la recogida y difusión de los resultados obtenidos en materia de reforma de la organización del trabajo; la definición de directrices específicas para el control de las diferencias salariales en el marco de los convenios colectivos y la integración de estos datos en un sitio Internet traducido a varias lenguas y accesible a toda la ciudadanía; la difusión

de información y de guías sobre instrumentos concretos (destinados, en particular, a las PYME) que permiten superar las diferencias salariales, especialmente en el marco de convenios colectivos nacionales o sectoriales.

8. Sanciones. Debido a que la legislación vigente no puede resolver todo el problema, la Comisión y los Estados miembros deberían reforzarla con medidas necesarias para garantizar que el incumplimiento del principio de igualdad en la retribución sea objeto de las sanciones oportunas. También se propone realizar un estudio sobre la posibilidad, la eficacia y el impacto de la introducción de posibles sanciones en el artículo 25 de la Directiva 2006/54/CE como: una indemnización o una reparación, cuya magnitud no debería restringirse mediante el establecimiento previo de un límite máximo; sanciones que incluyan el pago de una indemnización a la víctima; multas administrativas (por ejemplo, en caso de que no se proceda a la notificación o no se disponga de las estadísticas salariales desglosadas por género, con arreglo a la recomendación 2, solicitadas por las inspecciones de trabajo); multas administrativas (por ejemplo, en caso de que no se proceda a la notificación ni a la comunicación obligatoria o no se disponga de un análisis y una evaluación de las estadísticas salariales desglosadas por género, con arreglo a la recomendación 2, solicitadas por las inspecciones de trabajo o por los organismos de fomento de la igualdad competentes); exclusión de prestaciones y subvenciones públicas (incluidos los fondos de la UE gestionados por los Estados miembros) y procedimientos de adjudicación pública, como ya se prevé en las Directivas 2004/17/CE y 2004/18/CE en relación con los procedimientos de adjudicación de contratos. Por consiguiente, los procedimientos de adjudicación de contratos o las licitaciones deben incluir obligatoriamente una cláusula relativa a la igualdad de retribución; divulgación de la identidad de quienes infrinjan la ley.

9. Racionalización de la reglamentación y la política europeas.

- Revisión de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al marco sobre el

trabajo a tiempo parcial.

- Introducir en las directrices para el empleo un objetivo concreto para reducir la diferencia de retribución.

3.4. La Comisión Europea

E. Informes: "Gender Pay Gap-Origins and policy responses" y "Legal aspects of the gender pay gap".

F. Conferencia "Closing the Gender Pay Gap", que plantea como objetivos estratégicos: 1.) Analizar las posibilidades de mejora del marco legislativo y de su aplicación; 2.) Aprovechar plenamente Estrategia Europea Crecimiento y empleo; 3.) Promover la igualdad salarial ante quienes emplean, y c.) Apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala comunitaria.

G. Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres (2006).

H. Comunicación (2007) 424 del año 2009: aumentar la sensibilidad sobre la igualdad en las remuneraciones y las diferencias salariales de género, implicando a las partes interesadas.

I. Dictamen sobre perspectiva de género en respuesta a la crisis económica y financiera del comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

3.5. Estrategias para la igualdad (2010-2015)

J. Ámbitos de actuación: la economía y el mercado laboral; la igualdad salarial; la igualdad en los puestos de alto nivel; la forma de abordar la violencia de género; y la promoción de la igualdad más allá del ámbito de la UE.

K. Medidas:

I. Búsqueda de métodos para mejorar la transparencia de los sistemas salariales y reducir el impacto de los empleos a tiempo parcial y de duración determinada sobre la igualdad salarial, en colaboración con los interlocutores sociales.

II. El apoyo a las iniciativas que promuevan la igualdad salarial, tales como la creación de labels, cartas de derechos, premios y otras herramientas para los empresarios.

III. Acciones de sensibilización mediante la creación y celebración cada año de un Día europeo de la Igualdad Salarial.

IV. El Pacto Europeo por la Igualdad de Hombres y Mujeres aprobado por los líderes de la UE en 2011.

V. El Marco de acciones sobre igualdad entre mujeres y hombres acordado entre los interlocutores sociales europeos en 2005.

3.6. Medidas específicas en los países de la UE

Alemania:

VI. Ley de estadísticas de salarios (2006): Base de datos de investigación para comprobar el nivel de igualdad salarial entre hombres y mujeres y los factores que influyen en el mismo.

VII. Código de buenas prácticas aplicación igualdad salarial para trabajo igual valor.

VIII. Herramienta online, **Logib**, permite a las empresas analizar sus estructuras de pagos y personal y comprobar si los empleados de ambos sexos reciben los mismos salarios. Además, esta herramienta permitirá elaborar informes que faciliten el análisis de las razones de la brecha salarial entre hombres y mujeres y pergeñar medidas para la lucha contra ello.

IX. El sindicato alemán del ramo de los servicios Verdi llevó a cabo una exitosa campaña para reevaluar las políticas salariales aplicadas a las mujeres que trabajaban en el sector de la asistencia social y del cuidado de niños y niñas.

Austria:

I. Proyecto de investigación que culminó en un manual de aplicación de evaluaciones no discriminatorias en el ámbito laboral y dentro de las empresas.

II. La organización Unión General de Trabajadores

Privados ha adquirido el **compromiso de examinar con perspectiva de género todos los convenios colectivos y eliminar posibles discriminaciones.**

III. Plan de Acción Nacional sobre igualdad de género (Gobierno de Austria). Tiene como objetivo prioritario superar la desigualdad salarial.

IV. Establecimiento de la obligación de que se publiquen informes sobre igualdad salarial en las empresas con más de 1 000 trabajadores a partir de 2011 en relación con el año 2010, en las de más de 500 trabajadores a partir de 2012, para las empresas con más de 250 trabajadores a partir de 2013 y a partir de 2014 en las de más de 150 empleados. Sobre los ingresos de su personal, deben indicar cada dos años el nº de hombres y mujeres pertenecientes a cada categoría, así como el ingreso medio o mediano, ajustado al tiempo de trabajo, de las mujeres y hombres de la categoría respectiva. El objetivo es aumentar la transparencia de los ingresos y adoptar medidas encaminadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

V. Creación del instrumento «Calculadora de sueldos y salarios» que facilita información actualizada y de fácil acceso sobre los salarios habituales en un sector o localidad. La calculadora entró en servicio en octubre de 2012.

Bélgica:

I. Establecimiento del Día Oficial de la igualdad salarial el 31 marzo (desde 2005) para concienciar a la ciudadanía.

II. Informe anual del Gobierno Federal para controlar el progreso de la reducción de la brecha salarial «La brecha salarial entre hombres y mujeres en Bélgica», que elabora el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (desde 2005).

III. Guía de clasificación de puestos de trabajo para empresarios y sindicatos para eliminar el sesgo en la remuneración (2006).

IV. Acuerdo nacional que compromete a interlocutores sociales a continuar con los esfuerzos para conseguir la igualdad incluyendo la revisión de las clasificaciones profesionales.

V. Ley para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres (2012).

VI. La brecha salarial y de costes laborales entre hombres y mujeres debe indicarse en la auditoría anual («bilan social») de las empresas. Estas auditorías anuales se transmitirán al Banco Nacional y se hará pública la información correspondiente.

VII. Las empresas con más de 50 trabajadores deben realizar cada dos años un análisis comparativo de la estructura salarial de sus trabajadores y trabajadoras. Si este análisis indica que las mujeres ganan menos que los hombres, la empresa estará obligada a presentar un plan de acción.

VIII. Si se sospecha que existe discriminación, las mujeres pueden acudir al mediador o mediadora de su empresa para determinar si realmente existe un diferencial retributivo y, en tal caso, tratar de encontrar una solución transaccional con el empresario.

Bulgaria:

I. Campaña de sensibilización sobre la necesidad de acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres (2008).

Chipre:

I. Acuerdo para implantar evaluaciones sobre los empleos en el sector público y el privado como paso previo al tratamiento de las desigualdades por sexo.

II. Autoridad contra la discriminación tanto en el sector público como en el privado.

Dinamarca:

I. Establecer estadísticas salariales desagregadas por sexo y prohibición de confidencialidad.

II. Elaborar herramientas de evaluación para medir la igualdad en nivel local y nacional.

Eslovaquia:

I. Proyecto “Políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los sindicatos 2002-2004” de la Confederación de Sindicatos para promover la igualdad en el ámbito laboral con especial prioridad en el fortalecimiento del principio de igualdad retributiva en todos los niveles de negociación colectiva.

II. Oficinas regionales de la Inspección Nacional de Trabajo: inspecciones centradas en la igualdad en el acceso al empleo, la igualdad salarial, la seguridad y la salud en el trabajo y la política de despidos.

Eslovenia:

I. La Cúpula Unión Sindical de Eslovenia ha instado a sus miembros a introducir la reducción de la brecha salarial en sus agendas.

España (Información ampliada en otro apartado del trabajo):

I. Constitución española: Artículos 14 y 35.

II. Estatuto de los trabajadores: igualdad salarial en artículo 28.

III. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo., que establece la obligación de las empresas a elaborar planes de igualdad. Son de especial interés para el tema que abordamos de la brecha salarial el **Artículo 4** y el **Artículo 50**.

IV. Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades que pretende reforzar los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de discriminación y sienta las bases para avanzar en igualdad salarial entre hombres y mujeres.

V. Día Nacional de la igualdad Salarial el día 22 de febrero.

VI. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC). Desde 2002 las organizaciones empresariales y sindicales han ido incorporando acuerdos en materia de igualdad que quedaron plasmados en el documento **Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva,** aprobado en 2003, y aún está vigente.

VII. Criterios unitarios de CCOO y UGT para la Negociación Colectiva (2009).

Estonia:

I. Proyecto financiado por la UE «Igualdad entre mujeres y hombres: principios y objetivos para una

empresa competente y sostenible» medidas para sensibilizar al público sobre la igualdad de género y las buenas prácticas empresariales.

II. Plan de acción para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres (2012). Cinco medidas principales: **1)** mejorar la aplicación de la Ley de igualdad de género vigente (por ejemplo, mejora de la recopilación de estadísticas, campañas de sensibilización, apoyo a la labor del Comisario de Igualdad de Género y de Trato etc.); **2)** mejorar la conciliación entre la vida familiar, la vida laboral y la vida privada (por ejemplo, colaboración con el empresariado); **3)** promover la integración de la perspectiva de género, en particular en el ámbito de la educación; **4)** reducir la segregación de género; **5)** analizar las prácticas y los sistemas salariales de las organizaciones del sector público y mejorar la situación cuando sea necesario. Se hace hincapié en que la brecha salarial entre hombres y mujeres es una cuestión compleja y en que es necesario adoptar medidas simultáneas en todos los ámbitos pertinentes.

III. Día nacional de la igualdad salarial el 11 de abril (2013).

Finlandia:

I. “Programa de Igualdad Salarial 2007-2011” con el objetivo de reducir en 2012 un 5% la brecha salarial de género, de un 20% a un 15%. Incluye diferentes acciones como la elaboración de los planes de igualdad en las empresas, el desarrollo de nuevos sistemas salariales que tengan en cuenta los trabajos de igual valor y el trabajo conjunto con interlocutores sociales, sindicatos y empresas.

II. Programa tripartito de igualdad salarial para el período 2006-2015, que pretende reducir la brecha salarial del 20 % al 15 %, así como aplicar el principio de «igualdad de retribución para un mismo trabajo». El programa contempla acciones en materia de eliminación de la segregación, desarrollo de sistemas salariales, medidas para apoyar la carrera profesional de las mujeres y llamamientos a los interlocutores sociales para que celebren acuerdos destinados a reducir la brecha salarial.

III. Fomento de la igualdad de remuneración en el programa de negociación de convenios colectivos sectoriales para 2001-2002 con diversas disposiciones como el **subsidio de igualdad** que compensa los desequilibrios salariales entre sectores de baja remuneración y mejora la remuneración de mujeres teniendo en cuenta sus tareas laborales, formación y adiestramiento.

IV. Premio anual para el mejor plan de igualdad de género.

Francia:

X. Ley sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2006), que establece la obligatoriedad de la negociación colectiva en torno a la igualdad de género y exige que las empresas realicen informes sobre las políticas salariales y sobre los planes que han elaborado para acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Pagos de compensación tras baja o permiso de maternidad o adopción y obligación realizar negociación colectiva de salarios en empresas y sectores con plazo máximo de cumplimiento en 2010. Por primera vez, se ha condenado a dos empresas en abril de 2013 por no cumplir la legislación sobre la igualdad de retribución.

Grecia:

I. Guía para la integración de la igualdad de género en las empresas, que incluye la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y diversas recomendaciones para las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales.

II. Campaña de sensibilización que amplía el principio de igualdad de remuneración más allá de la cuestión de la discriminación salarial directa, llamando la atención sobre la diferencia salarial global como un problema social derivado de diferentes formas de discriminación.

III. Día de la Igualdad salarial.

Hungría:

I. La legislación húngara establece la necesidad de realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de las empresas públicas y las privadas cuyas

acciones estatales superen un 50%.

Irlanda:

I. El Congreso de Sindicatos inició un pequeño proyecto en virtud del cual están siendo financiadas actividades para abordar las diferencias de remuneración en virtud de una serie de temas (conocimiento, habilidades de evaluación del trabajo y los recursos, capacitación de dirigentes sindicales...) lo que ha derivado en un **conjunto de herramientas para apoyar a las direcciones, funcionariado y activistas a hacer frente a la brecha salarial.**

II. **Acuerdos de colaboración nacional una serie de disposiciones para reducir las diferencias salariales.** El acuerdo de cooperación social más reciente "Hacia 2016", aprobado en 2006, contiene medidas para continuar investigando las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres de cara a seguir reduciéndolas.

III. El organismo nacional competente en materia de igualdad ha prestado asistencia a las empresas para revisar sus políticas de igualdad y poner en marcha planes de acción.

Italia:

I. Desde 1991, se exige por ley a empresas públicas y privadas de más de 100 personas empleadas que faciliten cada dos años información estadística desglosada por sexo sobre las condiciones de empleo de su personal empleado. Las empresas deben entregar dicha información a los asesores y asesoras de igualdad locales, así como a las organizaciones sindicales. Estos informes son utilizados por los Consejeros y Consejeras para la igualdad y/o los sindicatos para hacer frente a la segregación horizontal y vertical, así como la brecha salarial a nivel de empresa.

Lituania:

I. Desde 1999 la institución del Defensor de la Igualdad de Oportunidades supervisa la aplicación de la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres e investiga las denuncias relativas la discriminación por razón de sexo,

incluidas las relativas en materia de colocación, carrera profesional y remuneración.

II. Políticas en materia de igualdad de género se recogen en el **Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres para el período 2010-2014.** Un número considerable de medidas están destinadas a mejorar la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. Una de las prioridades consiste en reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres e incluye medidas para aumentar los salarios en los sectores con predominio femenino, como la educación, las artes y la cultura y el trabajo social.

Luxemburgo:

I. La legislación establece que el empresariado debe negociar un plan de igualdad. Además, la interlocución social está obligada a incluir la igualdad salarial en sus negociaciones (Ley de junio de 2004). La negociación colectiva ha de incluir una disposición sobre la aplicación del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

II. **"Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres"** (2006), a través del cual el Gobierno y los interlocutores sociales se han comprometido a analizar el sistema de clasificación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

III. Una herramienta online, **Logib**, permite a las empresas analizar sus estructuras de pagos y personal, y comprobar si los empleados de ambos sexos reciben los mismos salarios.

Malta:

XI. Aunque existe poca información disponible, se considera un paso importante la iniciación de un estudio sobre la brecha salarial de género. Este análisis permitirá evaluar las diferencias salariales reales y una herramienta útil para la sensibilización.

Noruega:

I. Recomendaciones de la Comisión por la Igualdad Salarial (2008) creada por el Gobierno para reducir las diferencias salariales. Una de ellas es el establecimiento de un fondo de igualdad

salarial para compensar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, recomendación que se ha puesto en práctica en el acuerdo salarial de 2010.

Países Bajos:

I. A través de la intermediación de la Fundación del Trabajo, bipartita y de carácter consultivo, empresas y sindicatos han acordado la puesta en marcha de un **plan de igualdad salarial para mujeres y hombres**. El plan incluye una lista de control sobre igualdad salarial que ha de ser usada por los interlocutores sociales al negociar los salarios.

Polonia:

I. **Extensa labor de información y formación en derechos** de los y las trabajadoras, de manera que los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fueron difundidos entre jueces y juezas, abogados y abogadas, cargos políticos, representaciones sindicales, responsables de recursos humanos, inspección de trabajo, representantes de ONGs y responsables del sector público y privado.

Portugal:

Se exige normativamente que el **empresariado privado haga público** los ingresos de sus empleados y empleadas en un lugar visible durante un periodo de, al menos, 30 días. El incumplimiento se considera un delito menor con multa económica.

I. Por su parte, la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y Empleo de Portugal introdujo la **formación en igualdad entre mujeres y hombres para jueces, juezas y agentes involucrados en el proceso de administración de Justicia**.

II. El Proyecto de la UE «**Reevaluación del trabajo para promover la igualdad de género**» permitió desarrollar un método de evaluación del empleo libre de preferencias de género para los trabajadores y trabajadoras del sector de la hostelería. evaluar y comparar los empleos en que predominan los hombres y los empleos en que predominan las mujeres a fin de determinar si la diferencia salarial

entre ellos es resultado de una valoración injusta del trabajo de las mujeres y una discriminación. Se ha elaborado también una guía para la aplicación de una evaluación de empleos libres de preferencias de género, así como un manual de formación.

III. **IV Plan de Igualdad**, que incluye entre sus objetivos la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y la introducción de planes de igualdad en las empresas. Casi todo el empresariado tiene la obligación de reunir cada año información de los registros de personal de la empresa para el Ministerio competente en materia de trabajo y empleo sobre diversos aspectos de sus condiciones de trabajo, entre ellas, las remuneraciones. Los registros de personal se presentan a las autoridades de inspección de trabajo (ACT), a los sindicatos o comités de empresa (previa solicitud con suficiente antelación), y a representantes del empresariado presentes en la Comisión Permanente de Concertación Social (CPCS). Previamente, los registros de personal deben ponerse a disposición de los trabajadores y trabajadoras. El Consejo de Ministros aprobó una Resolución el 8 de marzo de 2013, en la que se adoptaron algunas medidas para garantizar y promover la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres en el mercado laboral, incluida la eliminación de las brechas salariales. Entre las medidas se encuentran el desarrollo y la difusión de un informe sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres dividida por sectores.

Reino Unido:

I. **La Ley de Igualdad (2006)** somete a todas las autoridades públicas a la obligación jurídica de prestar la debida atención a la eliminación de la discriminación y el acoso ilegal y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Exige a las autoridades públicas diseñar y publicar un plan de igualdad que especifique actuaciones concretas para hacer frente a la discriminación salarial, la segregación profesional y la desigualdad en las responsabilidades relativas al cuidado de personas.

II. La Comisión de Igualdad y Derechos Humanos

de Reino Unido ha desarrollado un marco para la evaluación la igualdad salarial en las organizaciones del sector público (**Equality Act, 2006**), de modo que se posibilita determinar el grado de desigualdad retributiva y establecer las medidas necesarias para combatirla.

III. Existe un **Código de Prácticas Obligatorias sobre igualdad salarial (Statutory Code of Practice on equal pay)**, una guía técnica que ilustra los casos y la forma en que la legislación sobre igualdad salarial puede influir en situaciones de la vida real. Se trata de una herramienta dirigida principalmente a la abogacía, personal de departamentos de recursos humanos, juzgados y tribunales.

República Checa:

I. El Comité de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de la Confederación de Sindicatos (CMKOS) ha promovido en su programa “la adhesión al principio según el cual los hombres y las mujeres merecen igual salario por un trabajo igual o de igual valor”.

II. Premio relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

III. Día de la igualdad salarial (desde 2010), organizado por mujeres empresarias y profesionales el 24 de abril.

Suecia:

I. El **Plan de Igualdad de Oportunidades (1991)** obliga a realizar un plan de igualdad en las empresas de más de diez personas trabajadoras, así como un plan de acción de igualdad salarial.

II. El Ministerio de Integración e Igualdad de Género aprobó diversas medidas por las cuales **las empresas de diez personas trabajadoras o más tienen la obligación de proporcionar estadísticas salariales desglosadas por sexo a los sindicatos o representantes de los empleados que lo soliciten (2009)**

III. La Confederación de Uniones Sindicales está obligada a llevar a cabo **medidas y actuaciones de igualdad de manera transversal en todas sus políticas y a publicar de manera regular un informe de seguimiento.**

IV. La **Ley sobre discriminación de Género (2009)** establece la obligación del empresariado de realizar una encuesta salarial cada tres años para detectar, resolver y prevenir diferencias injustificadas de salario y condiciones laborales entre hombres y mujeres, así como diseñar un plan de acción de igualdad salarial, aplicable a las empresas con 25 ó más personas empleadas.

V. Día de la igualdad salarial.

Suiza:

I. Establecimiento de la herramienta online, **Logib**, que permite a las empresas analizar sus estructuras de pagos y personal, y comprobar si las personas empleadas de ambos sexos reciben los mismos salarios.

II. Las empresas obtienen un logotipo que certifica la igualdad de retribución si demuestran que han aplicado una política de salario justo entre mujeres y hombres.

3.7. Evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se detallan algunas de sus sentencias más relevantes en materia de igualdad:

A. La **sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976** (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena.

B. La **sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986** (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de

hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

C. La sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a los efectos del artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato. El Tribunal declaró que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino.

D. La sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori.

E. La sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. En consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

3.8. Cambios recientes

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes:

F. Marco financiero:

I. El programa PROGRESS (2007-2013): Las acciones de la UE en materia de igualdad de género se financian con cargo al programa comunitario para

el empleo y la solidaridad social (Progress). La igualdad de género es una de las cinco áreas de actividad de este programa. Durante el período 2007-2013 un mínimo del 12 % de su presupuesto de casi 658 millones de euros se destinará a acciones correspondientes a este ámbito.

II. El programa Daphne III (2007-2013): El programa Daphne es un programa de la UE dirigido a prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, la juventud y las mujeres, y a proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo. Está dotado de un presupuesto de 116,85 millones de euros para el período 2007-2013.

G. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género: En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** con el objetivo general de contribuir al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres e impulsarlo con medidas como la integración de las cuestiones de género en todas las políticas europeas y nacionales. El Instituto lucha, asimismo, contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas. Tiene su sede en Vilnius, Lituania.

H. La Red europea de Mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la economía y la política: La red, creada en junio de 2008 por la Comisión Europea, constituye una plataforma a escala de la UE destinada al intercambio de buenas prácticas y estrategias de éxito para mejorar el equilibrio de género en puestos de responsabilidad.

I. La Carta de la Mujer y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015: La Carta de la Mujer, presentada por la Comisión en octubre de 2010 y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, aprobada el 21 de septiembre de 2010, disponen un amplio marco

para el fomento de la igualdad entre ambos sexos en todas las políticas de la UE, y contemplan cinco ámbitos primordiales de actuación:

- I. igualdad en el mercado de trabajo e igual independencia económica para mujeres y hombres, a través de la Estrategia Europa 2020;
- II. salario igual por el mismo trabajo y trabajo de igual valor, en colaboración con los Estados miembros, para lograr una reducción notable de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los cinco años siguientes;
- III. igualdad en la toma de decisiones a través de incentivos de la UE;
- IV. dignidad, integridad y fin a la violencia de género mediante un marco de política completo;
- V. igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión, integrando la cuestión en las relaciones exteriores y en la colaboración con las organizaciones internacionales.

Esta Estrategia sigue la estela del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, que recibió un amplio apoyo de las partes interesadas gracias a la claridad de sus estrategias y sus objetivos.

3.9. El papel del Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo ha desempeñado un papel muy destacado en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, sobre todo desde la creación de su Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM). La ampliación del número de políticas a las que se aplica el procedimiento de codecisión significa que el Parlamento tiene más capacidad de actuación en el ámbito de la igualdad entre los sexos, especialmente en los ámbitos siguientes:

- J. **legislación** para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo (artículo 153 del TFUE);
- K. **legislación** dirigida a la igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y

ocupación (artículo 157 del TFUE); en octubre de 2010, el Parlamento aprobó una resolución a favor de ampliar la cobertura salarial del permiso por maternidad a veinte semanas, aunque la revisión de la Directiva 92/85/CEE está actualmente bloqueada en el Consejo;

L. **medidas** contra el tráfico de mujeres e infancia (artículo 83, apartado 1, y artículo 82, apartado 2, del TFUE), como la Directiva 2011/36/UE.

Además, el Parlamento contribuye al desarrollo de las políticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus informes de propia iniciativa y llamando la atención de otras instituciones sobre problemas específicos, como los siguientes:

- A. **la necesidad de aumentar el número de mujeres** en puestos de responsabilidad en política y en los órganos de gestión: el Parlamento emitió un dictamen negativo sobre un candidato al Comité Ejecutivo del Banco Central Europeo, y es colegislador de la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre la administración no ejecutiva de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM(2012) 614);
- B. **combatir la violencia contra las mujeres**; el Parlamento prepara para 2013 un informe de propia iniciativa sobre este asunto;
- C. **la igualdad entre hombres y mujeres en tiempos de crisis**, como destacó una conferencia intergubernamental celebrada el Día Internacional de la Mujer de 2013, y la Resolución relacionada relativa a los efectos de la crisis económica sobre la igualdad entre hombres y mujeres y los derechos de las mujeres;
- D. **la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones internacionales**, en particular, en relación con los cambios ocurridos desde la «Primavera Árabe» en el norte de África.

A través de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y de su Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, el Parlamento Europeo también ha reforzado el diálogo y la cooperación con los Parlamentos nacionales. El 3 de octubre de 2012 se celebró una conferencia

interparlamentaria para debatir las actuaciones de los Parlamentos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

3.10. A modo de resumen

La acción de la UE sobre la discriminación laboral y salarial de género tiene una larga historia en el ámbito europeo, que se remonta a los inicios de la Comunidad Europea. Desde 1957, el Tratado de la CEE ha contenido una disposición que prohíbe la desigualdad de remuneración para hombres y mujeres. Desde 1975, la UE ha emitido varias directivas sobre discriminación de género y el Tribunal Europeo de Justicia ha dado un gran número de sentencias en los casos de discriminación sexual.

La legislación de la UE cubre, de hecho, las siguientes áreas:

A. Empleo y formación

· Igualdad de salarios

Legislación de la UE (Directiva 2006/54/CE). Prohíbe toda discriminación por razón de sexo en materia de retribución. Bajo las normas de la UE: personas que han sufrido este tipo de discriminación se pueden emprender acciones legales sin temor a represalias por parte de su empleador o empleadora; Los países de la UE deben eliminar toda discriminación por parte de sus normas y leyes nacionales, e informar a los trabajadores y trabajadoras que lo han hecho y cómo. Texto completo:

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de el empleo y ocupación (refundición).

A pesar de la legislación de la UE sobre la igualdad de remuneración, aún existe una brecha salarial de género de alrededor de 17% (media de la UE). Esto se

debe a que, mientras que la discriminación directa ha sido relativamente fácil de abordar, la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es más difícil.

· Igualdad de trato en el acceso al empleo y la formación.

La legislación de la UE (Directiva 2006/54/CE) tiene por objeto garantizar que los hombres y mujeres reciben el mismo trato en el acceso a: puestos de trabajo (incluidos los criterios de selección); trabajo por cuenta propia; ocupaciones; formación profesional; promoción profesional; condiciones de trabajo (incluidas las de despido). El principio de igualdad de trato significa que no debe haber ningún tipo de discriminación - directa o indirecta - por motivos de género. Esto incluye la referencia al estado matrimonial o familiar y un trato menos favorable a las mujeres relacionado con el embarazo o licencia de maternidad. Las reglas también prohíben: acoso; el acoso sexual; las instrucciones para discriminar. Las personas empleadas que se quejen o emprendan acciones legales para hacer valer su derecho a la igualdad de trato están protegidas contra el despido o cualquier otra forma de represalia por parte de su empleador o empleadora. Las normas nacionales adoptadas para aplicar las normas de la UE deben ser llevados a la atención de los trabajadores y trabajadoras cualquier medio apropiado.

· Trabajo por cuenta propia

La Directiva 2010/41/UE: subvenciones para trabajadoras por cuenta propia y mujeres cónyuges colaboradoras de un subsidio de maternidad durante al menos 14 semanas; da los cónyuges o parejas de hecho, el derecho a la protección social. Países de la UE deben eliminar la discriminación sexual en una serie de áreas, incluyendo: creación de un negocio o actividad; formación de una empresa; lanzamiento o la ampliación de cualquier otra forma de actividad por cuenta propia.

Países de la UE tienen que transponer las disposiciones de la Directiva a la legislación nacional el 5 de agosto de 2012 a más tardar (5 de agosto de 2014 para las

disposiciones relativas a los cónyuges en caso de dificultades especiales).

B. La seguridad social y las pensiones

· Legales de seguridad social

Legislación de la UE (Directiva 79/7/CEE) Tiene por objeto garantizar que las mujeres y los hombres reciben el mismo trato en materia de seguridad social. La directiva se aplica a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que aseguren una protección contra los riesgos de: enfermedad; invalidez; vejez (es decir, las pensiones); accidentes de trabajo; enfermedades profesionales; desempleo. La Directiva se aplica a la población activa – incluyendo a trabajadoras y trabajadores autónomos, los trabajadores y los trabajadores independientes cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, ya las personas que buscan empleo - y para las personas jubiladas o con invalidez y los trabajadores por cuenta propia. En la práctica, las principales áreas cubiertas son las pensiones públicas y prestaciones por desempleo. El impacto práctico de la directiva está severamente limitada por las exclusiones de ancho, incluyendo: prestaciones de supervivencia; prestaciones familiares; las pensiones de jubilación; beneficios de cuidado de niños y niñas; derechos derivados de las esposas; beneficios para las esposas dependientes; derechos opcionales en esquemas. Desde 1981, ha habido más de 40 referencias preliminares de tribunales nacionales al Tribunal Europeo de Justicia sobre la forma de interpretar la Directiva. La Comisión Texto completo: Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

· Regímenes profesionales de seguridad social

La Directiva 96/97/CE aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social para toda la población activa, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia; aquellas personas

cuya actividad se vea interrumpida (por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario); personas que buscan empleo; trabajadores jubilados y personas con discapacidad y de sus beneficiarios. La directiva se aplica a los regímenes profesionales que protegen contra los riesgos de: enfermedad; invalidez; vejez; accidentes de trabajo; enfermedades profesionales; desempleo. También cubre los regímenes profesionales que prevean otras prestaciones sociales, tales como las prestaciones y subsidios familiares de supervivencia si se destinan a la población ocupada. En virtud de la Directiva, puede no discriminación por sexo en relación con: las condiciones de acceso a estos sistemas; la obligación de cotizar; el cálculo de las cotizaciones; el cálculo de las prestaciones; las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones. Las siguientes prácticas contravienen la Directiva: determinar quién puede participar en un régimen profesional o establecer condiciones diferentes para hombres y mujeres; establecer normas diferentes en la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de beneficios, o de diferentes edades de jubilación; establecer normas diferentes en la devolución, donación o restricción de las contribuciones y beneficios; interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante la licencia de maternidad o por razones familiares que se otorgan por ley o por contrato y remunerados por el empresariado; utilizando diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores o trabajadoras.

C. Acceso a bienes y servicios

· Lo que dicen las normas

La Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios se consagra en la legislación comunitaria el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios. Todos los países de la UE están obligados a aplicar la directiva a finales de 2007, a excepción de la cláusula sobre los costes

relacionados con el embarazo y la maternidad-el artículo 5 (3) -, que debe ser implementado a finales de 2009.

· **Ámbito de aplicación de las normas**

La directiva se aplica a: todas las personas y organizaciones (públicas y privadas) que hacen que los bienes y servicios disponibles para el público; los bienes y servicios que se ofrecen fuera del ámbito de la vida privada y familiar.

· **Excepciones**

Las diferencias en el tratamiento pueden ser permitidos en la provisión de bienes y servicios de manera exclusiva o principalmente a los miembros de un mismo sexo si se justifica por una finalidad legítima, y si es apropiado y necesario. Un fin legítimo podría ser, por ejemplo, la protección de las víctimas de la violencia de género (en casos como el suministro de refugios de un solo sexo).

También hay una excepción específica para los seguros y servicios financieros afines en que se utiliza el género como un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de actuarial pertinente y exacta y los datos estadísticos.

Esta excepción ha sido recientemente declarada nula por el Tribunal de Justicia desde el 21 de diciembre de 2012. El fallo tendrá repercusiones para los países de la UE y para la industria de seguros y en la actualidad la Comisión está evaluando estas implicaciones.

Están previstas conversaciones con los principales grupos de interés en los próximos meses, el resultado de lo que se reflejará en un informe sobre la aplicación de la Directiva 2004/113/CE, que se adoptará a finales de año.

· **Los organismos nacionales de igualdad**

Cada país de la UE debe tener por lo menos un órgano responsable de la promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los ámbitos cubiertos por la Directiva. Estos organismos nacionales sobre igualdad están facultados para analizar los problemas

encontrados, vigilar la situación en su país, hacer recomendaciones y proporcionar asistencia específica a las víctimas.

D. La vida profesional, privada y familiar

· **Las trabajadoras embarazadas**

Según la legislación de la UE (Directiva 92/85/CEE), Las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente y las mujeres que están amamantando se reconocen como un grupo de riesgo específico, y su salud y seguridad están protegidas. Las normas también cubren la licencia de maternidad y la discriminación en el lugar de trabajo. La discriminación por razón de embarazo también está cubierta por la legislación sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Todos los países de la UE deben asegurarse de que las siguientes reglas están en su lugar:

- Las mujeres no pueden ser obligadas a realizar trabajo nocturno durante su embarazo y durante un período después del parto (sujeto a la presentación de un certificado médico) - sino que deben ser transferidos a un trabajo diurno, excusados de trabajo o les da permiso de maternidad extendida.
- La licencia de maternidad debe ser por un período ininterrumpido de al menos 14 semanas antes y / o después del parto (por lo menos dos semanas antes del parto).
- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo sin pérdida de salario para asistir a exámenes prenatales durante la jornada laboral.
- Las mujeres no pueden ser despedidas por razones relacionadas con su condición desde el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad. En caso de despido, el empleador o empleadora debe dar buenas razones por escrito. Estos trabajadores deben estar protegidos de las consecuencias de un despido ilegal.
- Los derechos inherentes al contrato de trabajo incluyendo el mantenimiento de una remuneración y / o el beneficio de una prestación adecuada de

estos trabajadores - deben garantizarse.

Después de una amplia consulta pública, la Comisión presentó un «paquete de conciliación» en octubre de 2008, que incluye entre otros una propuesta para reforzar la Directiva sobre el permiso de maternidad. Esta propuesta se está debatiendo en el Consejo y el Parlamento Europeo.

Texto completo: Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

• Permiso parental

Legislación de la UE (Directiva 2010/18/UE). Establece disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor. Se basa en un acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por los interlocutores sociales europeos (Business Europe, UEAPME, CEEP y CES). Revisa y deroga una anterior directiva sobre el permiso parental. La Directiva tiene por objeto conciliar la vida laboral y familiar y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En él se establecen disposiciones mínimas sobre el permiso parental a los trabajadores masculinos y femeninos, y la protección del empleo relacionado.

Conforme a las nuevas disposiciones de la Directiva, trabajadores y trabajadoras tienen derecho individual al permiso parental por motivo de nacimiento o adopción de un niño, lo que les permite cuidar de los niños durante al menos cuatro meses; al menos uno de los cuatro meses que no se pueden transferir a la otra parte, en ningún caso, es decir, que está reservado para cada uno de los padres; los trabajadores están protegidos contra la discriminación por motivos de solicitar o utilizar el permiso parental; al final del permiso parental, los trabajadores deben tener el derecho a volver al mismo trabajo o un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato, teniendo también el derecho de solicitar cambios en

sus horas de trabajo para un período limitado. Y en la consideración de las solicitudes, quienes emplean deben equilibrar las necesidades de los trabajadores y la empresa.

Todos los países de la UE deben aplicar las nuevas normas antes de marzo de 2012 a más tardar.

Texto completo: Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo 2010, que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

• La implementación de la legislación de la UE.

Esta nueva Directiva consolida en un solo texto todas las normas y la jurisprudencia de la Corte Europea de Justicia en materia de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Implementación y modernización de la legislación de la UE sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres Refundición de la Directiva 2006/54/CE. La directiva abarca los tres principios siguientes: igualdad de retribución; igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social; igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y las condiciones de trabajo. También mejora los procedimientos para que la aplicación de los principios más eficaz, y proporciona definiciones armonizadas de términos clave - "discriminación" (directa e indirecta), "acoso", "acoso sexual", "pago" y "regímenes profesionales de seguridad social". La Directiva incorpora alguna jurisprudencia bien establecida del Tribunal Europeo de Justicia: criterios para la clasificación de los regímenes de pensiones obligatorios como profesionales en relación con los planes de pensiones del funcionariado público y el principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social que también cubre los regímenes de pensión para una categoría particular de trabajadores y trabajadoras, por ejemplo, el funcionariado público; las reglas transversales relativas a la carga de la prueba y en

el acceso al empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo ahora también cubren los regímenes profesionales de seguridad social.

Texto completo: Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo: Bajo la Directiva 97/80/CE, Los países de la UE deben garantizar que la carga de la prueba en los casos de discriminación en su sistema legal recae en la persona demandada. En otras palabras, siempre que quien demanda pueda establecer ante un tribunal hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad. Los países pueden establecer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

Texto completo: Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo. La directiva se aplica al principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (artículo 141 del Tratado CE).

Directiva 75/117/CEE relativa a la igualdad de remuneración Directiva 76/207/CEE, relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales.

En la medida en que se refiere a la discriminación sexual, también se aplica la Directiva 92/85/CEE relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas y las que han dado a luz o en período de lactancia, Directiva 96/34/CE sobre el permiso parental, tanto a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo al sector público o privado, con excepción de los procedimientos fuera de la cancha. La Directiva no se aplica a los procedimientos penales, a menos que se especifique lo contrario en virtud del derecho nacional.

3.11. Área rural

En las zonas rurales europeas existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en el grado de participación en las actividades económicas. Las mujeres representan un poco menos del 50% del total de la población que está en edad de trabajar en las áreas rurales europeas, pero suponen solo el 44% del total la población económicamente activa.



Asimismo, este fenómeno se agrava más en uno países que en otros. Es Italia el país que muestra una mayor diferencia entre la proporción de mujeres en la población total y en la población económicamente activa (9,9 puntos porcentuales mientras que esta diferencia es mucho menos en otras zonas predominantemente rurales.

- Brecha entre las acciones de las mujeres en el total y en la población rural económicamente activa en la UE en 2009

Fuente: DG AGRI elaboración from EUROSTAT statistics [Regional demographic statistics, table

demo_r_pjanaggr3; Regional labour market statistics 2009 (2007 for BE and PT; 2008 for BG and MT), table lfst_r_lfp3pop]

Por otra parte, las mujeres representan menos del 40% de la población económicamente activa de las regiones predominantemente rurales de Italia y Grecia, mientras que en las regiones predominantemente rurales de Finlandia, Estonia y Lituania las mujeres representan alrededor del 48% de la población económicamente activa.

3.12 ANEXO

RECOMENDACIÓN (2014/124/UE) DE LA COMISIÓN de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA, Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 292, considerando lo siguiente:

(1) El artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea consagran el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores y tareas esenciales de la Unión.

(2) Los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen que, en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, y luchar contra toda discriminación por razón de sexo.

(3) El artículo 157, apartado 1, del TFUE obliga a cada Estado miembro a garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

(4) El artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

(5) La igualdad de salario por trabajo igual y trabajo de

igual valor es una de las cinco prioridades establecidas en la Carta de la Mujer, que reafirma el compromiso de la Comisión en favor de una firme movilización de todos los instrumentos, legislativos y no legislativos, para reducir la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 se basa en las prioridades de la Carta de la Mujer. La Estrategia establece que la Comisión analizará posibles medios para mejorar la transparencia de las retribuciones.

(6) La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo establece que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

(7) Las mujeres de la Unión siguen ganando, como media, un 16,2 % menos que los hombres por hora trabajada (Eurostat 2011), a pesar de su gran progreso en términos de logros educativos y experiencia laboral. Esto indica una persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres que hasta ahora solo se ha reducido a un ritmo muy lento.

(8) La Comunicación COM (2007) 424 final de la Comisión llegó a la conclusión de que las mujeres siguen viéndose afectadas por la discriminación salarial por razón de género y las desigualdades en el mercado laboral, lo que les impide explotar plenamente su potencial. La discriminación salarial directa obvia para el mismo trabajo es ahora poco frecuente; no obstante, el actual marco jurídico ha sido menos eficaz a la hora de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. Es poco probable que tal discriminación sea objeto de actuaciones judiciales, no solo porque las posibles víctimas probablemente no son conscientes de ello, sino también porque resulta más difícil para las víctimas de la discriminación salarial lograr la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración. Las víctimas tienen que

demostrar los hechos que dan lugar a la presunción de discriminación con el fin de trasladar la carga de la prueba al empleador. Unas estructuras salariales opacas y la falta de información disponible sobre los niveles salariales de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor son los principales factores que han contribuido a estas dificultades.

(9) La Comunicación COM(2010) 543 final de la Comisión incluyó nuevas mejoras en la transposición, ejecución y aplicación de la legislación de la Unión entre sus prioridades en el ámbito de la normativa inteligente.

(10) El Parlamento Europeo adoptó el 18 de noviembre de 2008 y el 24 de mayo de 2012 sendas resoluciones sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres con recomendaciones sobre cómo aplicar mejor el principio de igualdad de remuneración. Las recomendaciones incluyen la introducción de medidas de transparencia retributiva y sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al sexo.

(11) En sus conclusiones de 6 de diciembre de 2010 sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, el Consejo invitó a los Estados miembros a implantar medidas para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente las que promuevan la transparencia salarial y unos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios con respecto al sexo.

(12) La Comunicación COM (2013) 83 final de la Comisión insta a los Estados miembros a que eliminen las diferencias salariales entre hombres y mujeres y aborden otras barreras a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, animando a los empleadores y empleadoras a que aborden el problema de la discriminación en el lugar de trabajo como parte de los esfuerzos por seguir una estrategia de inclusión activa.

(13) El informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo COM (2013) 861 final indica que la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el

principio de igualdad de retribución en la práctica puede verse dificultada por la falta de transparencia en los sistemas de remuneración, la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de «trabajo de igual valor», y por los obstáculos procedimentales. Entre estos obstáculos figura el de que los empleados y las empleadas suelen tener un acceso limitado a la información necesaria para presentar con éxito una reclamación de igualdad salarial, concretamente a la información sobre la remuneración de las personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

(14) Las acciones a nivel de la Unión para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración ayudarían a las autoridades nacionales y a las partes interesadas a intensificar sus esfuerzos en la lucha contra la desigualdad salarial entre hombres y mujeres y la prevención de la discriminación salarial a través de una mejor aplicación de los requisitos legales vigentes. Respetando plenamente el principio de subsidiariedad, es necesario impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución en los Estados miembros.

(15) La presente Recomendación debería centrarse en la transparencia de las categorías salariales, que es esencial para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Una mayor transparencia puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como la discriminación en la fijación de salarios de una empresa u organización; asimismo, permite a las personas empleadas, empresariado e interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. La presente Recomendación debe presentar un conjunto de medidas destinadas a ayudar a los Estados miembros a adoptar un enfoque adaptado respecto de una mayor transparencia salarial. Es preciso alentar a los Estados miembros a que apliquen las medidas más adecuadas a sus circunstancias específicas y apliquen al menos una de las medidas básicas para reforzar la transparencia que se establecen en esta Recomendación (derecho a solicitar información salarial, información de las empresas, auditorías salariales, negociación colectiva sobre igualdad de retribución, etc.).

(16) La política salarial de una empresa u organización sería más transparente si se permitiese a los empleados y empleadas solicitar información sobre los niveles de remuneración, en particular los componentes variables o complementarios, tales como pagos en especie y primas, de otras categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, desglosados por género. También mejorarían las posibilidades para emprender actuaciones judiciales individuales en casos de discriminación ante los tribunales nacionales, por lo que esta transparencia tendría un efecto disuasorio.

(17) La comunicación regular de información por parte de quienes emplean acerca de los salarios por categoría de trabajadores y trabajadoras o puesto, desglosados por género, también mejoraría la transparencia salarial y constituiría una base fiable para los debates sobre las medidas destinadas a aplicar el principio de igualdad de retribución. Esta comunicación colectiva de los salarios no debería exigirse a las empresas y organizaciones con menos de 50 personas empleadas que cumplan los criterios laborales para las pequeñas empresas expuestos en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, ya que podría suponer una carga desproporcionada para las mismas.

(18) Las **auditorías salariales** deberían hacer más fácil analizar los aspectos de la remuneración relativos a la igualdad de género y alcanzar conclusiones sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución. Las auditorías salariales podrían servir de base para un debate entre empresariado y representantes sindicales destinado a eliminar la discriminación por razón de sexo en la remuneración. Las medidas relativas a la realización de auditorías salariales no deben exigirse a las empresas y organizaciones con menos de 250 personas empleadas que cumplan los criterios sobre mano de obra de las empresas medianas expuestos en la Recomendación 2003/361/CE, ya que podría suponer una carga desproporcionada para las mismas.

(19) Fomentar u obligar a los interlocutores sociales a debatir y prestar especial atención a las cuestiones de igualdad de retribución en la negociación colectiva es otra manera de aumentar la transparencia salarial y de abordar la diferencia de retribución entre mujeres

y hombres.

(20) La recopilación de estadísticas salariales desglosadas por género y la transmisión a Eurostat de estadísticas exactas y completas es esencial para analizar y registrar las modificaciones en cuanto a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres a escala europea. El Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo exige a los Estados miembros que recopilen las estadísticas estructurales sobre ingresos cada cuatro años para facilitar el cálculo de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. Para 2006 y 2010, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres se calculó a partir de los datos obtenidos en la encuesta sobre la estructura de los salarios. Entre 2007 y 2009, los datos sobre la diferencia de retribución entre mujeres y hombres se transmitieron con carácter voluntario, a menudo con retraso y en forma de proyecto, sujetos a revisión posterior. Unas estadísticas anuales de alta calidad podrían aumentar la transparencia y reforzar la toma de conciencia acerca del problema de la desigualdad de género en materia de remuneración. La disponibilidad y la comparabilidad de estos datos son fundamental para evaluar la evolución en toda la Unión.

(21) El desconocimiento de lo que realmente es "trabajo de igual valor", y en particular de una indicación clara de los criterios de evaluación para comparar empleos diferentes, constituye un obstáculo importante para que las víctimas de la discriminación salarial puedan acudir a los tribunales. Para evaluar si los trabajadores realizan un trabajo de igual valor, debe tenerse en cuenta una serie de factores, entre ellos la naturaleza del trabajo, la formación y las condiciones de trabajo. La inclusión de esta definición y de criterios de evaluación y clasificación de empleos en las legislaciones nacionales ayudaría a las víctimas de la discriminación salarial a interponer demandas ante los tribunales nacionales.

(22) Los sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas son eficaces para establecer un sistema de retribución transparente. Estos sistemas detectan la discriminación salarial indirecta vinculada a la infravaloración del empleo de las mujeres, puesto que miden y comparan empleos cuyo contenido es diferente pero de igual valor, apoyando de esta

manera el principio de trabajo de igual valor. Se insta a los Estados miembros, los interlocutores sociales y los empleadores a promover el desarrollo y el uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas, inspirándose en el anexo 1 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

(23) Es imprescindible la participación de los organismos de fomento de la igualdad para aplicar efectivamente el principio de igualdad de remuneración. Las competencias y mandatos de estos organismos nacionales deberían ser, por tanto, adecuados para cubrir la discriminación salarial por razón de género, así como las obligaciones de transparencia. Los obstáculos procedimentales y de coste a que se enfrentan las víctimas de la discriminación salarial deberían atenuarse permitiendo que los organismos de fomento de la igualdad representen a las personas físicas. Esto reduciría el riesgo de litigio para los empleados y empleadas, y podría ser una posible solución para la escasez de casos de igualdad de retribución que se llevan actualmente ante los tribunales.

(24) Las actividades de sensibilización incluyen informar a los interesados sobre la existencia y la importancia del principio de igualdad de retribución. Debe alentarse a los Estados miembros a sensibilizar a las empresas y organizaciones, los interlocutores sociales y el público en general, a fin de promover eficazmente el principio de igualdad de retribución, utilizar métodos de evaluación y clasificación de empleos sin sesgo de género y luchar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres de manera más general. También es preciso realizar actuaciones a nivel de las empresas y organizaciones.

La Comisión Europea ha adoptado la presente recomendación:

1. Objeto

La presente Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar

mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

2. Transparencia salarial

Los Estados miembros deben alentar a los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a que adopten políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales. Deben establecer medidas específicas para promover la transparencia salarial. En particular, estas medidas deben incluir una o varias de las acciones contempladas en los puntos 3 a 6 con un enfoque adaptado a la situación nacional específica.

3. Derecho de los empleados a obtener información sobre los niveles salariales

Los Estados miembros deben establecer medidas adecuadas y proporcionadas para garantizar que los empleados puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Esta información deberá incluir los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en los beneficios.

4. Información sobre el salario

Los Estados miembros deben establecer medidas que garanticen que quienes emplean de empresas u organizaciones con al menos 50 trabajadores informen periódicamente a los trabajadores, a los representantes de los trabajadores y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o trabajadora o puesto, desglosada por sexos.

5. Auditorías salariales

Los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas para garantizar que se realicen auditorías salariales en las empresas u organizaciones que empleen al menos a 250 trabajadores y trabajadoras.

Dichas auditorías deberían incluir un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género. Estas auditorías deberían ponerse a disposición de quienes representan a los trabajadores y trabajadoras y de los interlocutores sociales, a petición de estos.

6. Negociación colectiva

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y de conformidad con la legislación y prácticas nacionales, los Estados miembros deben velar por que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

7. Estadísticas y datos administrativos

Los Estados miembros deben mejorar la disponibilidad de datos actualizados sobre la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, proporcionando a Eurostat estadísticas anuales y oportunas. Estas estadísticas deberán desglosarse por sexo, sector económico, tiempo de trabajo (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública/ privada) y edad, y se calcularán sobre una base anual.

8. Asimismo, los Estados miembros deben facilitar a la Comisión datos sobre el número y los tipos de casos de discriminación salarial, al notificarlo de conformidad con el punto 18.

9. Protección de datos

En la medida en que la información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los puntos 3 a 8 requiera la divulgación de datos personales, esta deberá facilitarse de conformidad con las normas nacionales de protección de datos, en particular las disposiciones de aplicación de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

10. Concepto de trabajo de igual valor

En consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de

Justicia de la Unión Europea, los Estados miembros deberán precisar en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor». El valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión.

11. Sistemas de evaluación y clasificación de empleos

Los Estados miembros deberán promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas, en particular en su calidad de empleadores del sector público, con el fin de evitar o detectar y abordar posibles discriminaciones salariales basadas en escalas salariales sexistas. En concreto, deben animar al empresariado y a los interlocutores sociales a introducir sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

12. Por lo que se refiere a los sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas, se anima a los Estados miembros a basarse en el anexo 1 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

III. DISPOSICIONES HORIZONTALES

13. Organismos de fomento de la igualdad

Los Estados miembros deberán velar por que las competencias y mandatos de sus organismos nacionales de fomento de la igualdad cubran cuestiones relacionadas con la discriminación salarial por razón de género, y en particular las obligaciones de transparencia. En su caso, los Estados miembros deberían dar a estos organismos el derecho a acceder a la información y auditorías contemplados en los puntos 4 y 5 de la presente Recomendación.

14. Los Estados miembros deberán reducir las barreras procedimentales para que los casos de igualdad de retribución puedan ser llevados a los

tribunales, permitiendo a los organismos de fomento de la igualdad representar a los individuos en casos de discriminación salarial.

15. Los Estados miembros deberán garantizar una mayor cooperación y coordinación entre los organismos nacionales de fomento de la igualdad y los organismos nacionales con funciones de inspección en el mercado de trabajo.

16. Control y ejecución

Los Estados miembros deberán velar por la coherencia en la supervisión de la aplicación del principio de la igualdad de retribución y la ejecución de todas las soluciones posibles respecto de la discriminación salarial.

17. Actividades de sensibilización

Los Estados miembros deberán aumentar la sensibilización de las empresas y organizaciones públicas y privadas, los interlocutores sociales y el público en general, con el fin de promover el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor y la transparencia salarial, hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres

y mujeres, y elaborar herramientas para ayudar a analizar y evaluar las desigualdades salariales.

IV. SEGUIMIENTO

18. Los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación de la presente Recomendación, y se les invita a comunicar a la Comisión estas medidas a más tardar el 31 de diciembre de 2015, a fin de permitir a la Comisión vigilar de cerca la situación, elaborar un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la presente Recomendación y, sobre esa base, evaluar la necesidad de adoptar nuevas medidas.

V. DISPOSICIONES FINALES

19. La Recomendación está dirigida a todos los Estados miembros. También está dirigida a los interlocutores sociales, en particular en los Estados miembros en los que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los interlocutores sociales tienen una responsabilidad concreta para la aplicación del principio de igualdad de retribución mediante la celebración de convenios colectivos.





■ Capítulo 4

**Brecha salarial de género:
enfoque en instituciones
mundiales**

Brecha Salarial de Género: Enfoque en instituciones mundiales

4.1. Introducción

La brecha salarial es un fenómeno que se produce a nivel global y que se encuentra fuertemente vinculado con las pautas culturales de género, estereotipos y prejuicios negativos. A pesar de la incorporación de las mujeres al mercado laboral de manera masiva desde el pasado siglo XX, todavía predomina esa imagen patriarcal del hombre como proveedor y sostén económico de la familia (mientras que los ingresos de las mujeres suelen verse como secundarios o complementarios).

La comunidad internacional se muestra cada vez más consciente de las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de manera que numerosas instituciones, corporaciones y ONG buscan estrategias para frenar y erradicar la brecha salarial como exponente máximo de otras desigualdades. No es un proceso sencillo, puesto que estas acciones a menudo se ven frenadas por el sector empresarial. A su vez, la legislación no suele contemplar esta realidad, sino que solo se proponen diversas recomendaciones en realidad de ser normas de carácter obligatorio, lo que pone de relieve su carácter discriminatorio. Prueba clara de ello de la urgencia de esta situación de los

salarios, resulta del hecho de que todos los países comprendidos en el G20 presentan una destacada brecha salarial¹ a pesar de sus propuestas.

En las siguientes páginas, y tras haber presentado las iniciativas de la Unión Europea, se abordarán las propuestas, herramientas e iniciativas de una selección de instituciones y organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, en las que se defiende y promueve la igualdad salarial.

4.2. Organización de las Naciones Unidas

Los 193 Estados que en la actualidad son miembros de la Organización de las Naciones Unidas, con las facultades que les confiere su Carta y su especial carácter internacional al ser la organización internacional más grande del mundo, se centran fundamentalmente en deliberar acerca de temas como la igualdad de género, los derechos humanos, el desarrollo sostenible o la gobernanza, entre otros.

Con su órgano deliberante, la Asamblea General, desde sus comienzos en 1945 ha abordado y ejecutado numerosas acciones a nivel global. No

¹Oxfam (2014). El G20 y la igualdad de género. Cómo el G20 puede hacer avanzar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, la protección social y las políticas fiscales. Oxford: Oxfam International, p. 9. Recuperado de: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/the_g20_and_gender_equality_es.pdf

obstante, y a fin de dar un paso más allá para poner fin y solucionar problemas que afectan a una gran parte de la población mundial, en la Declaración del Milenio

del año 2000, se propusieron los **Ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, que quedan recogidos en la siguiente imagen:

Fig. 1. Los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio.



Fuente: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/global.shtml>

A pesar de que todos ellos se encuentran claramente relacionados entre sí en el marco global del desarrollo sostenible, no cabe duda de que en relación con la brecha salarial el tercer objetivo, **“promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”** resulta un aspecto clave. Con este fin, se planteó una meta fundamental, desde el ámbito de la educación, denominada 3.a, que consistía en **“Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza**

primaria y secundaria [aunque, en realidad, abarque a todos los sectores], preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015”². Para ello, se establecían los siguientes indicadores³:

A) Para las adolescentes de algunas regiones, hacer realidad el derecho a la educación sigue siendo una meta difícil de alcanzar.

- B)** La pobreza es un importante obstáculo para la educación, especialmente entre las niñas de mayor edad.
- C)** En todas las regiones en vías de desarrollo, salvo en los países de la CEI, hay más hombres que mujeres en empleos remunerados.
- D)** A las mujeres se les suele relegar a las formas de empleo más vulnerables.
- E)** Gran cantidad de mujeres trabajan en empleos informales, con la consiguiente falta de prestaciones y seguridad laboral.
- F)** Los puestos en los niveles más altos siguen obteniéndolos los hombres, la diferencia es abrumadora.
- G)** Las mujeres están accediendo lentamente al poder político, pero por lo general gracias a cuotas y otras medidas especiales.

De los siete indicadores propuestos para poder afrontar el tercer ODM, cuatro de ellos (c, d, e y f) están directamente vinculados con el acceso de las mujeres al mundo laboral y, aunque no se mencione de manera explícita, también con la brecha salarial de género.

Como se aprecia en estos indicadores, la remuneración, las prestaciones sociales y la inestabilidad laboral son tres elementos clave que marcan la discriminación existente entre hombres y mujeres. Así, y aunque haya habido logros destacados en el contexto de los ODM hasta 2015, aún deben continuar expandiéndose con nuevos indicadores para acabar con todo tipo de discriminación entre hombres y mujeres. De hecho, en la actualidad más que de logros habría que hablar de estancamiento o retroceso; puesto que la

situación mundial ha empeorado considerablemente como consecuencia del no hacer frente de manera directa a estos indicadores y, sobre todo, por la grave crisis económica del 2008.

No en vano, en las iniciativas conjuntas en el marco de las Naciones Unidas, podemos destacar el informe “Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe”, publicado en 2013 gracias a la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres.

Este informe, centrado en América Latina y el Caribe, es especialmente interesante en tanto que a pesar de la incertidumbre y crisis mundiales que las economías más desarrolladas han padecido en los últimos años, esta región ha resistido estos ataques externos mejor que en el pasado. Sin embargo, en la actualidad, se está reflejando cada vez más en estos entornos el problema de la “burbuja”: han resistido a los primeros embates de la crisis, pero al no prever nuevas consecuencias en este momento se ven con una nueva oleada de incertidumbre.

Así, y a pesar de su compleja situación, han podido continuar su senda para tratar de mantener el ritmo de crecimiento y, a su vez, tratar de acelerar los procesos de igualdad y equidad. Concretamente, en este informe (CEPAL et al., 2012: 6) se examinan los siguientes aspectos: “la participación laboral femenina, el tipo y calidad de los empleos a los que acceden las mujeres, la brecha de desempleo por sexo, el subempleo, la distribución sectorial de las ocupadas, la cobertura en materia de seguridad social, la informalidad, el tiempo total de trabajo y las

²Cfr. <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>

³Ibidem.

brechas de ingresos respecto de los hombres”.

Aunque esta región ha experimentado un notable aumento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, especialmente del sector servicios, son abundantes los obstáculos que encuentran. Así, se enfatizan las brechas de género en cuanto a cantidad y calidad de empleo y de salarios. En el año 2000, por ejemplo, ellas ganaban en promedio un 66 % de lo percibido por los hombres, mientras que en 2010 ese porcentaje había aumentado al 68 % (CEPAL et al., 2012: 21), cuestión preocupante.

A pesar de que en muchos países se registra una tendencia hacia una leve disminución de esta brecha, de continuar el avance a ese ritmo, se requerirá mucho tiempo para terminar con las diferencias. De hecho, resulta muy preocupante el hecho de que se consideran y evalúan los problemas; en algunos casos incluso se crean leyes, pero estas no se aplican. Como consecuencia, el problema se agrava en tanto que la inacción permite y facilita una consolidación de las discriminaciones.

Por otra parte, existe una mayor concentración de mujeres en ocupaciones de bajos ingresos, así como en empleos que perciben ingresos inferiores al mínimo establecido (CEPAL et al., 2012: 21). Agravando esta situación, se ha de destacar que las dificultades de ascenso y promoción que encuentran en sus carreras profesionales aún son significativamente mayores que para los hombres y si bien los salarios de “entrada” son relativamente equilibrados, estos se van distanciando conforme los hombres tienen más oportunidades que las mujeres de ascensos en la carrera (véase “Brecha salarial causas e indicadores”).

Como ya se ha recogido al hablar de brecha salarial, todo esto provoca que la brecha de ingresos sea más pronunciada conforme va aumentando la edad, hasta llegar a su nivel máximo en el tope de la trayectoria laboral (entre los 45 y 55 años). Esto pone de relieve, a tenor de lo expuesto anteriormente, que los hombres logran mayores progresos y ascensos en sus carreras, así como un acceso más fácil a aquellas posiciones de

más responsabilidad; por el contrario, el denominado “techo” en la trayectoria de las mujeres es más bajo y sus posibilidades de ascenso inferiores.

Aunque los ingresos de los trabajadores de ambos sexos aumentan en función del número de años de estudio y su formación y cualificación profesional, y de que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se ha reducido gracias a los ingresos más altos de las trabajadoras con más credenciales educativas, la brecha salarial de género más marcada se observa precisamente entre los que tienen estudios postsecundarios en la mayor parte de los países de la región. (CEPAL et al., 2012: 215)

De entre las medidas que este informe sugiere, y que probablemente podrían extrapolarse a otras regiones del mundo, con respecto a la brecha salarial (CEPAL et al., 2012: 525), han de destacarse las siguientes:

- 1) **Igualdad de remuneración:** aplicación del principio “igual salario por trabajo de igual valor” como norma fundamental del trabajo. Es recomendable efectuar auditorías de remuneraciones en el lugar de trabajo, desarrollar sistemas de fijación de salarios basados en su naturaleza, y elaborar estadísticas fiables y precisas sobre escalas salariales para grupos diferentes de trabajadores de distintas ocupaciones.
- 2) **Revisión de la política de fijación de salario mínimo,** a fin de identificar la posibilidad de aumentar y mantener el poder de compra de los ingresos de las trabajadoras y los trabajadores menos favorecidos.
- 3) **Fortalecer los mecanismos de sanción, aplicación y control** de la legislación laboral para garantizar el cumplimiento de la legislación.

4.2.1 ONU Mujeres

Dentro de las Naciones Unidas, ONU Mujeres es la organización que se encarga de promover y fomentar la igualdad de género, así como el empoderamiento de las mujeres. A pesar de que su creación es relativamente reciente, pues comenzó a operar en

2011, su labor viene a unificar y reforzar la actividad de otras estructuras previas de la ONU, a saber: la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Adelanto de la Mujer (DAW) y el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).

Las principales funciones⁴ de ONU Mujeres son:

- Dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales,
- Dar asistencia a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario el apoyo técnico y financiero adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil; y
- Dirigir y coordinar el trabajo del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género, así como promover la rendición de cuentas, incluso a través del monitoreo periódico de los avances dentro del sistema.

Plataforma de Acción de Beijing

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, permitió la creación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, considerado como el plan más progresista que jamás había existido para promover los derechos de las mujeres. La Plataforma de Acción estableció amplios compromisos en doce esferas de especial preocupación, entre las que se encuentra la economía, la educación y la capacidad

de las mujeres, o el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. Lamentablemente, en 2015, momento en el que se cumplen veinte años de la Declaración de Beijing, continúa siendo una poderosa fuente de orientación e inspiración en la lucha por los derechos de las mujeres.

Entre las medidas que se proponen desde la Plataforma de Acción de Beijing, destacan la aprobación de nuevas leyes o el fortalecimiento de las existentes, así como la implementación de planes de acción nacional y estrategias para fomentar la igualdad de género.

Cerremos la brecha junt@s (Close the gap!)

En el marco de la Plataforma de Acción de Beijing, se ha puesto en marcha la iniciativa social “Cerremos la brecha junt@s” (“Close the gap!”)⁵, que busca el empoderamiento de las mujeres empoderando a la humanidad. Se trata de una plataforma virtual en la que cualquier persona, a nivel internacional, puede registrarse mediante las principales redes sociales (Facebook y Twitter) para unirse a “cerrar la brecha” y darle una mayor visibilidad a esta discriminación.

Demos el paso por la igualdad de género (Step it up)

Al igual que en “Cerremos la brecha”, la presente iniciativa (Demos el paso por la igualdad de género / Step it up) se encuentra inmersa en la Plataforma de Acción de Beijing. El objetivo fundamental consiste en lograr un mundo en el que todas las mujeres y las niñas tengan las mismas oportunidades y los mismos derechos de aquí a 2030.

La presente iniciativa pide a los gobiernos realizar compromisos nacionales que pongan fin a la brecha en la igualdad de género: desde leyes y políticas hasta planes de acción nacional e inversiones adecuadas. Entre las propuestas para que “Demos el paso”⁶,

⁴Cfr. <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

⁵Cfr. <http://beijing20.unwomen.org/es/get-involved/close-the-gap>

⁶Cfr. <http://beijing20.unwomen.org/es/step-it-up/how-to>

encontramos las siguientes:

- A)** Incorporar nuevas leyes y examinar, revisar e implementar las existentes para promover la igualdad de género.
- B)** Actualizar o establecer nuevos planes de acción, estrategias y políticas sobre la igualdad de género.
- C)** Mejorar el liderazgo y la participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones.
- D)** Prevenir y abordar las normas sociales y los estereotipos que perpetúan la desigualdad de género, la discriminación y la violencia contra mujeres y niñas.
- E)** Organizar campañas de movilización pública y sensibilización nacional para promover la igualdad de género.
- F)** Invertir en la igualdad de género a nivel nacional e internacional.

4.2.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT, actualmente, es un organismo especializado que se encuadra dentro de las Naciones Unidas, si bien fue fundada originariamente en 1919 en virtud del Tratado de Versalles. Se ocupa fundamentalmente de los asuntos del trabajo y las relaciones laborales, así como de los derechos de los trabajadores.

Recomendaciones sobre igualdad de remuneración de la OIT

Ya en la década de 1950, la OIT estableció una serie de recomendaciones sobre igualdad de salarios entre hombres y mujeres al realizar el mismo trabajo, siguiendo la máxima de "mismo trabajo, mismo valor". Este documento, aunque sin necesidad de

ratificación por parte de los Estados miembros de la Organización, sirvió como fundamento para que dos años más tarde entrara en vigor un Convenio con una cierta vinculación jurídica.

La Recomendación sobre igualdad de remuneración (R090) surge debido al análisis de la realidad internacional con respecto a la brecha salarial de género y a las variadas propuestas en relación con la igualdad de remuneración entre la obra de mano masculina y la femenina por la realización de un trabajo de igual valor. Así, y tras haber establecido y decidido que dichas proposiciones debieran tomar la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre igualdad de remuneración, se adoptó el documento en 1951.

Sin embargo, y como señala el propio título, se trata de un mero compendio de recomendaciones, lo cual distinta notablemente de reglamentar la discriminación de remuneración a igualdad de trabajo, puesto que no tiene capacidad jurídica ni carácter obligatorio para los Estados que la suscriben.

La Recomendación sobre igualdad de remuneración, a pesar de todo, es un documento de gran relevancia en tanto que puso sobre la mesa, a nivel internacional, el problema de la brecha salarial, defendiendo que la aplicación de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres debe ser promovida o garantizada por medios compatibles con los métodos vigentes para fijar la remuneración en los países implicados o interesados.

Si atendemos a las medidas dictadas para ponerlas en práctica, hemos de poner de relieve el apartado primero de la Recomendación: "1. Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de: (a) garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los

servicios y organismos de la administración pública central; (b) promover la aplicación de ese principio a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de las administraciones de los Estados unitarios o de las provincias de un Estado federal y en las administraciones locales, cuando la fijación de las tasas de remuneración sea de la competencia de estas diversas autoridades públicas”.

Junto con la necesaria implicación de los distintos agentes sociales, consideramos de gran importancia las propuestas de aplicación que se recogen en la Recomendación, concretamente en el sexto apartado:

- A)** garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;
- B)** adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación;
- C)** estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y
- D)** promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y la femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

Finalmente, y para concluir esta breve reflexión sobre esta Recomendación, no podemos obviar el apartado

octavo: “Convendría emprender aquellos estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover la aplicación de este principio”. Esta consideración, como puede apreciarse, no podría estar más en consonancia con el presente trabajo, en tanto que no es solo un estudio de la situación ni un estado de la cuestión, sino que se plantean nuevas propuestas en la lucha contra la brecha salarial de género.

Convenio sobre igualdad de remuneración

El Convenio sobre igualdad de remuneración, a diferencia de la Recomendación (R090), va un paso más allá, pues se erige como un documento jurídico que obliga a sus miembros a acatar lo indicado en el mismo. Sin embargo, los miembros han de ratificar el Convenio para que este sea válido y efectivo, hecho que no se ha cumplido en todos los casos (en 2015, son 171 los Estados que han ratificado este documento).

El título completo del Convenio es Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y se adoptó el 29 de junio de 1951, pero no entró en vigor hasta el 23 de mayo de 1953.

Este Convenio surge como resultado de diversas proposiciones previas relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por la realización de un trabajo de igual valor. Uno de los aspectos clave del presente Convenio, a pesar de tener ya más de medio siglo, es precisamente la definición de los términos, que recogemos a continuación:

- A)** el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por quien emplea, directa o indirectamente, al trabajador o trabajadora, en concepto del empleo de esta última;
- B)** la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las

tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Para promover y establecer la igualdad de remuneración por realizar el mismo trabajo, independientemente de que sea un trabajador o una trabajadora, el Convenio establece que quienes firman deben utilizar medios adaptados a los distintos métodos de fijación de tasas de remuneración, así como promover y garantizar la aplicación de este principio de igualdad y la lucha contra la brecha salarial de género. Para ello, se establecen los siguientes instrumentos en el artículo 2.2:

- A) la legislación nacional;
- B) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- C) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores;
- D) la acción conjunta de estos diversos medios.

Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015

El Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 Salarios y desigualdad de ingreso⁷, de gran actualidad y relevancia sobre la situación actual de los salarios a nivel internacional, dedica uno de sus apartados precisamente a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. De acuerdo con este Informe, existe una serie de factores que inciden directamente en esta brecha: “entre los factores expuestos por los investigadores cabe citar los siguientes: **1)** la infravaloración del trabajo de la mujer; **2)** las características del puesto de trabajo (por ejemplo, las posibilidades de sustitución entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); **3)** la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido; **4)** la estructura salarial general de un país -cuyas

características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios- que pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones); **5)** la percepción de la mujer como económicamente dependiente; y **6)** la probabilidad de que las mujeres estén en sectores no organizados, o que carezcan de representación en los sindicatos” (OIT, 2014: 51).

Uno de los factores en los que más incide el presente informe es en la disparidad salarial basada en la **maternidad**; para combatir esta discriminación de las mujeres, se proponen las siguientes medidas concretas:

- A) Licencia parental de suficiente duración y con protección del empleo, remunerada en función de los ingresos y financiada con cargo a fondos del seguro social o fondos públicos, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, con disposiciones específicas para los padres.
- B) Disponibilidad de servicios de guardería asequibles y de calidad, y fórmulas de trabajo flexible para todos los trabajadores y trabajadoras.
- C) Normas sobre impuestos y prestaciones, que contemplen a las madres como personas adultas económicamente independientes.
- D) Solución de las diferencias en la aplicación de las políticas social y de conciliación del trabajo y la familia.
- E) Prevención y erradicación de la discriminación basada en la maternidad y en las responsabilidades familiares, y fomento de una cultura favorable a la familia en el lugar de trabajo.
- F) Derecho a un horario de trabajo flexible y

⁷Cfr. http://www.ilo.org/wcmsps/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf

regulado, incluso a la reclasificación de los puestos de trabajo a tiempo parcial, y acceso a ellos, tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

Así, y a fin de promover la igualdad de remuneración en todos los grupos de trabajadores, se propone que se ha de facilitar la “promoción de la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres supone aplicar políticas firmes de promoción de la igualdad de género; entre otras cosas, luchar contra los estereotipos por razones de género respecto del papel y de las aspiraciones de la mujer; fortalecer las políticas sobre la maternidad y la paternidad y sobre la licencia parental; y abogar por una **mejor distribución de las responsabilidades familiares**. Para lograr la igualdad de remuneración en la esfera empresarial también es preciso contar con **métodos de evaluación de los puestos de trabajo sin sesgos de género**” (OIT, 2014: 69).

Como medidas más concretas para superar la discriminación salarial entre hombres y mujeres, se plantea el desafío en materia política debido a las grandes diferencias, de muy diversa naturaleza, existentes entre Estados. Se propone, para ello, una doble distribución (OIT, 2014: 67-74): por una parte, las **políticas del mercado laboral** para resolver el tema salarial y la desigualdad; por otra, las **políticas fiscales** para tratar el tema salarial y la desigualdad.

En este sentido, y de manera más específica, el informe señala que la legislación ha de garantizar el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en conformidad con el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el acceso al sistema judicial para exigir este derecho.

4.3 Organización Mundial del Turismo (OMT)

La Organización Mundial del Turismo (OMT), vinculada a la ONU desde 1976, tiene como propósito fundamental la promoción del turismo, en tanto que genera riqueza para las personas, las comunidades y los Estados. Especialmente en la última década,

son diversas las iniciativas que tienen en cuenta el papel de las mujeres en el ámbito del turismo, especialmente gracias a su colaboración con ONU Mujeres, dado el carácter transversal e integrador de esta última.

4.3.1 Código Ético Mundial para el Turismo

En 1999, la Asamblea General de la OMT aprobó el Código Ético Mundial para el Turismo. Este Código surge como marco fundamental de referencia para la promoción del turismo responsable y sostenible. Así, se presenta como un conjunto de principios cuya finalidad consiste en orientar a quienes deben incidir, de manera directa o indirecta, en el desarrollo del turismo: gobiernos, empresas turísticas, turistas, etc.

Los diez principios del Código abarcan de manera amplia los distintos componentes económicos, culturales, sociales y ambientales que intervienen en el turismo. Desde una perspectiva amplia, el artículo 2, apartado 2, titulado “El turismo, instrumento de desarrollo personal y colectivo”, indica que “Las actividades turísticas respetarán la igualdad de hombres y mujeres. Asimismo, se encaminarán a promover los derechos humanos y, en particular, los derechos específicos de los grupos de población más vulnerables”. Se aprecia, por consiguiente, que desde el primer momento, este Código aboga por la lucha contra cualquier tipo de discriminación.

Desde el punto de vista de la brecha salarial de género, resulta especialmente interesante el artículo 9, que lleva por título “Derechos de los trabajadores y de los empresarios del sector turístico”:

1. Bajo la supervisión de las administraciones de sus Estados de origen y de los países de destino, se garantizarán especialmente los derechos fundamentales de las personas asalariadas y autónomas del sector turístico y de las actividades conexas, habida cuenta de las **limitaciones específicas vinculadas a la estacionalidad de su actividad**, a la dimensión global de su sector y a la flexibilidad que

suele imponer la naturaleza de su trabajo.

2. Las personas asalariadas y autónomas del sector turístico y de las actividades conexas tienen el derecho y el deber de adquirir una formación inicial y continua adecuada. Se les asegurará una **protección social suficiente y se limitará en todo lo posible la precariedad de su empleo**. Se propondrá un estatuto particular a quienes trabajen de modo estacional, especialmente en lo que respecta a su protección social.

3. Siempre que demuestre poseer las disposiciones y calificaciones necesarias, se reconocerá a toda persona física y jurídica el **derecho a ejercer una actividad profesional en el ámbito del turismo, de conformidad con la legislación nacional vigente**. Se reconocerá a empresarios e inversionistas – especialmente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa– el libre acceso al sector turístico con el mínimo de restricciones legales o administrativas.

4. Los intercambios de experiencia que se ofrezcan a la dirección y a otros y otras trabajadoras, sean o no personas asalariadas, contribuyen a la expansión del sector turístico mundial. Por ese motivo, se facilitarán en todo lo posible, de **conformidad con las legislaciones nacionales y las convenciones internacionales aplicables**.

5. Las empresas multinacionales del sector turístico, factor insustituible de solidaridad en el desarrollo y de dinamismo en los intercambios internacionales, no abusarán de la posición dominante que puedan ocupar. Evitarán convertirse en transmisoras de modelos culturales y sociales que se impongan artificialmente a las comunidades receptoras. A cambio de la libertad de inversión y operación comercial que se les debe reconocer plenamente, habrán de **comprometerse con el desarrollo local** evitando que una repatriación excesiva de sus beneficios o la inducción de importaciones puedan reducir la contribución que aporten a las economías en las que estén implantadas.

6. La colaboración y el establecimiento de relaciones equilibradas entre empresas de los países emisores y receptores contribuyen al **desarrollo sostenible del turismo y a una repartición equitativa** de los beneficios de su crecimiento.

Resulta cuando menos llamativo el hecho de que se propugne la no discriminación y se garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores, pero que **no se recoja ninguna alusión a la labor de las mujeres en el sector turístico**, a pesar de sus altos porcentajes de ocupación.

Con respecto a su aplicación, hasta la fecha se han publicado cuatro informes: Report on the UNWTO Survey on the Implementation of the Global Code of Ethics for Tourism 2005, Report to the UN General Assembly in 2005, Report on the UNWTO Survey on the Implementation of the Global Code of Ethics for Tourism 2009 y Report presented to the UN General Assembly in 2010. En este último informe, se presentan las siguientes iniciativas llevadas a cabo en materia de género, como recogemos a continuación:

Turismo y cuestiones de género

29. Como parte del tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio sobre la igualdad entre los géneros y en consonancia con el artículo 2, párrafo 2, del Código Ético Mundial para el Turismo, la OMT puso en marcha en 2008 una iniciativa sobre las mujeres y el turismo con el objetivo de analizar la situación de la mujer en ese sector y de recomendar políticas, programas y medidas concretas para su empoderamiento.

30. En ese marco, la OMT y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) encargaron, en forma conjunta, un informe de base, ultimado en mayo de 2009, en el que se presentó un panorama general del estado en que se encontraba el **empoderamiento de las mujeres en el turismo**, se resumían las cuestiones y conclusiones principales en este ámbito de investigación y se señalaban las deficiencias en los conocimientos. En este informe se ha sustentado la preparación del Informe mundial trienal conjunto de la OMT y el UNIFEM sobre el papel de las mujeres en el turismo 2009-2011 (en proceso de elaboración), destinado a crear conciencia de las oportunidades socioeconómicas que el turismo puede ofrecer a las mujeres y para

ello se destaca la necesidad de formular políticas apropiadas para **promover el empoderamiento de la mujer y proteger sus derechos en el contexto del desarrollo del turismo.**

31. Además, en fecha reciente, la OMT y el UNIFEM empezaron a preparar un programa conjunto de empoderamiento de las mujeres en el sector del turismo, con la intención de generar oportunidades de empleo para mujeres jóvenes de zonas desfavorecidas mediante actividades de educación y capacitación en la industria hotelera, y su participación en la cadena de producción y distribución del turismo.

4.3.2 Plan de Acción para Potenciar la Autonomía de la Mujer mediante el Turismo

Este Plan de Acción es una iniciativa de colaboración entre la OMT y ONU Mujeres, para lo cual se han establecido y llevado a cabo las siguientes actividades específicas de empoderamiento de las mujeres en el sector turístico:

- A)** Constituir un grupo de acción entre múltiples personas interesadas.
- B)** Iniciar un informe conjunto trienal sobre la participación y el estatus de las mujeres en el sector turístico.
- E)** Crear un portal que constituya una red mundial para el intercambio de conocimientos.
- D)** Promover la sensibilización internacional sobre las oportunidades que el turismo ofrece a las mujeres.
- E)** Instar a los Miembros de la OMT a adoptar medidas enérgicas para apoyar la integración generalizada de la perspectiva de género en los procesos nacionales de desarrollo, a fin de alcanzar la igualdad de las mujeres en el sector turístico.

4.4. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) tiene como uno de los elementos destacados de su acción, en tanto que **defiende que las mujeres rurales desempeñan una función clave y esencial de apoyo a sus hogares y comunidades.** Esto se debe fundamentalmente a tres pilares clave: seguridad alimentaria y nutricional, ingresos y medios de subsistencia, y bienestar en el medio rural.

Con respecto a la FAO, resulta muy interesante poner de relieve la existencia de la sección dedicada al rol de la mujer: FAO Gender. En el marco de esta iniciativa, hemos de señalar los siguientes informes y documentos de trabajo, seleccionados por estar de vigente actualidad:

- 1)** The Rights of Women Agricultural Workers (2015).
- 2)** Why gender - Policy recommendations (2014).
- 3)** The Gender Gap in Agriculture in Eastern Europe - Results of Recent Country Rural Gender Assessments (2014).
- 4)** Developing future leaders today (2013).
- 5)** The role of women in agricultura (2011).
- 6)** Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty. Status, trends and gaps (2010).
- 7)** Wage Inequality in International Perspective: Effects of Location, Sector, and Gender (2008).

4.5 Organización Mundial de la Salud (OMS)

A pesar de que la Organización Mundial de la Salud

aborda de manera tangencial la brecha salarial de género, consideramos de relevancia mencionar brevemente las acciones que propone la OMS en su informe "Closing the gap in a generation. Health equity through action on the social determinants of health"⁸. Estas acciones incluyen las siguientes (WHO, 2008: 22):

- 1) Crear y reforzar la legislación que promueva y defienda la igualdad de género y considere ilegal cualquier tipo de discriminación basada en el sexo.
- 2) Fortalecer la integración de la perspectiva de género mediante la creación y financiación de una unidad de igualdad tanto en los gobiernos nacionales como en las instituciones internacionales.
- 3) Incluir las contribuciones económicas a las tareas domésticas, a los trabajos de cuidados y atención a las personas, y el voluntariado a la contabilidad nacional.
- 4) Desarrollar y financiar políticas y programas que acaben con las brechas en educación y formación, y que fomenten la participación económica de las mujeres.
- 5) Invertir en educación formal y profesional, así como en formación, garantizar la igualdad de remuneración por ley, asegurar la igualdad de oportunidades para el empleo a todos los niveles, y facilitar políticas de conciliación.
- 6) Mejorar la inversión en servicios y programas de salud sexual y reproductiva, con una mayor cobertura y más derechos.

4.6 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, busca como objetivo fundamental

contribuir a la mejora en la calidad de vida de las naciones y sus ciudadanos y ciudadanas. El PNUD se encarga de elaborar, desde el año 1990, el Índice de Desarrollo Humano, un indicador social estadístico que se calcula a partir de tres parámetros: nivel de educación, vida larga y saludable, y nivel de vida digno.

Con estos antecedentes, no cabe duda de que el PNUD también tiene un papel activo en la lucha contra la discriminación y la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta postura se encuentra en línea precisamente con lo que afirma Sen en el Informe sobre Desarrollo Humano 2010: "el enfoque de desarrollo humano es suficientemente flexible como para tomar en cuenta la perspectiva futura de la vida humana en el planeta y lo suficientemente complejo como para acoger nuevas inquietudes y consideraciones vinculadas con las perspectivas futuras.

El **Cuarto Cuaderno sobre Desarrollo Humano (2015)**, publicado en Uruguay, precisamente está dedicado a este tema y lleva por título "Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género" y su finalidad radica en poner el foco en las desigualdades de género que se mantienen en el mercado de trabajo. En este sentido, el estudio aborda las cualificaciones femeninas, su articulación con la inserción laboral de las mujeres y las inequidades en el mercado de trabajo.

Así, este documento comienza poniendo de relieve que la superación de las brechas de género en todos los ámbitos y sectores de la sociedad se presenta como uno de los mayores desafíos para lograr el verdadero desarrollo humano. En este sentido, defiende que se han de potenciar las capacidades de las mujeres, en tanto que fuente y motor de su autonomía y empoderamiento, puesto que además es

⁸Cfr. <http://www.ucl.ac.uk/gheg/whocsdh/csdhreport/csdhexec>

una indudable oportunidad para acelerar el progreso socioeconómico de los países.

A priori, este **Cuaderno** establece como antecedente destacado de la brecha salarial el denominado efecto “**techo de cristal**”: a pesar de las mejoras y los avances con respecto a la formación de la mujer y su acceso al mercado laboral, los ingresos frecuentemente se corresponden con esas mejoras, sino que en numerosos casos incide directamente en un incremento de dicha brecha salarial. De hecho, al analizar los factores que ayudan a explicar la brecha salarial, sobresale la siguiente afirmación (Cuaderno, 2015: 13): “La variable sexo recoge el efecto de la discriminación y capta también diferencias en características no observables de los individuos. Los cambios a lo largo del tiempo muestran que el peso de la variable sexo aumenta, así como el de la segregación por tipo de ocupación, mientras disminuye la ponderación de la segregación por rama de actividad”.

Uno de los aspectos más destacados de este Cuaderno (2015: 48s) es, precisamente, el análisis de los determinantes que ocasionan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Entre estos determinantes, podemos destacar los siguientes:

- A)** La discriminación económica o salarial radica en aquellas diferencias salariales que no pueden explicarse por las características económicas de las personas (productividad, educación, calificaciones laborales).
- B)** Las diferencias salariales sistemáticas explicadas por características personales como sexo, edad o raza denotan la existencia de alguna forma de discriminación.
- C)** Los resultados de las estimaciones para el grupo de nivel de educación terciaria muestran que los salarios por hora correspondientes a trabajadoras y trabajadores se ven influidos por la variable sexo (...) que confirma la existencia de alguna forma de discriminación hacia las mujeres.
- D)** Trabajar a tiempo completo (más de 30 horas semanales) tiene un efecto negativo sobre el

ingreso (...), lo cual responde a que el salario por hora en empleos de más de 30 horas es menor que en el resto.

- E)** El sexo de los seres humanos es la variable que más aporta en la composición de la brecha salarial.

De igual modo, en el informe “Brechas Salariales de Género en la Vida Laboral” (Son y Kakwani, 2006), elaborado por el PNUD junto con el Centro Internacional de Pobreza, se pone de relieve que los factores “sociales y culturales pueden desempeñar un papel importante a la hora de explicar las persistentes diferencias de salarios por razón de género”. De hecho, en ese mismo informe se pone el ejemplo de un estudio que muestra que la remuneración por hora para las mujeres en relación con la de los hombres tiende a adoptar forma de “U” durante la trayectoria de la vida laboral completa de mujeres en el Reino Unido. De hecho, esto queda justificado parcialmente en tanto que se considera que en numerosas ocasiones las mujeres toman decisiones por sacrificar sus carreras cuando tienen hijos e hijas, lo que da lugar a una reducción de los ingresos totales a lo largo de sus vidas. Se podría establecer, por consiguiente, que algunas de las diferencias de género en el mercado laboral formal derivan de la división de los deberes entre los padres dentro de los hogares, y las madres siendo predominantemente quienes se responsabilizan por cuidar de niños y niñas. Por otra parte, dicho informe también establece otro motivo por el que se produce la brecha salarial: los hombres y las mujeres toman diferentes decisiones en cuanto a educación y trayectoria profesional. Así, se afirma que, “En la escuela, los chicos y las chicas estudian asignaturas diferentes, pero las que escogen los chicos conducen a trayectorias profesionales mejor remuneradas. Luego, hombres y mujeres se especializan diferentemente y trabajan en diferentes profesiones. Como resultado, es probable que la retribución media por hora de una trabajadora femenina al comienzo de su vida laboral sea, por lo general, inferior a la de un trabajador masculino (...), aunque la mujer pueda ser más calificada”.

No obstante, hemos de señalar que las medidas que se

proponen en este documento de trabajo no ahondan en el problema realmente, puesto que se basa en **recomendaciones generales** sin una aplicación directa en el momento de exponerlas. Así, se afirma que para disminuir la brecha salarial por género, “los gobiernos pueden poner a disposición de los padres servicios de cuidado infantil a precios asequibles para así reducir el coste de oportunidad de trabajo y aumentar la productividad de las mujeres como trabajadoras en el sector formal”. De igual modo, se propone que los “gobiernos también pueden tratar de crear programas que realcen las asignaturas elegidas por parte de las chicas y que mejoren el asesoramiento profesional en las escuelas para fomentar que ellas también aspiren a trabajar en campos como las matemáticas o las ciencias”. Se considera que dichas acciones públicas pueden contribuir a reducir las diferencias salariales por razón de género durante la trayectoria de la vida laboral, sin embargo, se podrían considerar como recomendaciones muy generales que no tienen una aplicación de manera efectiva y directa en la sociedad actual.

4.7. Foro Económico Mundial

De acuerdo con la Misión del Foro Económico Mundial o Foro de Davos, los objetivos de esta plataforma internacional son los siguientes: presentarse como una plataforma integral e integradora para establecer de forma estratégica las agendas globales, regionales, nacionales y de la industria; ayudar a los políticos, empresariales y líderes más destacados de la sociedad para mejorar el estado del mundo, sirviendo como un socio independiente e imparcial y que actúa como una institución internacional reconocida oficialmente; **involucrar a quienes lideran el mundo de la política, la empresa, la academia y de la intelectualidad, entre otras personas**, en los esfuerzos de colaboración para

dar forma a las agendas globales, regionales y de la industria; trabajar para definir y afrontar los desafíos, soluciones y acciones, siempre en el espíritu de la ciudadanía global; y establecer comunidades sostenidas a través de un concepto integrado de reuniones de alto nivel, redes de investigación, grupos de trabajo y colaboración digital, entre otros..

Desde el punto de vista de la brecha salarial, consideramos de gran relevancia por su actualidad el **“Informe mundial sobre disparidad de género 2014”** sobre la igualdad de ingresos elaborado por el Foro Económico Mundial (2014: 65), pues pone de manifiesto, de manera clara y sencilla, que no existe en la actualidad igualdad salarial entre los países del G20, como se puede apreciar en el siguiente gráfico, aunque no se incorporen los datos referentes a España.

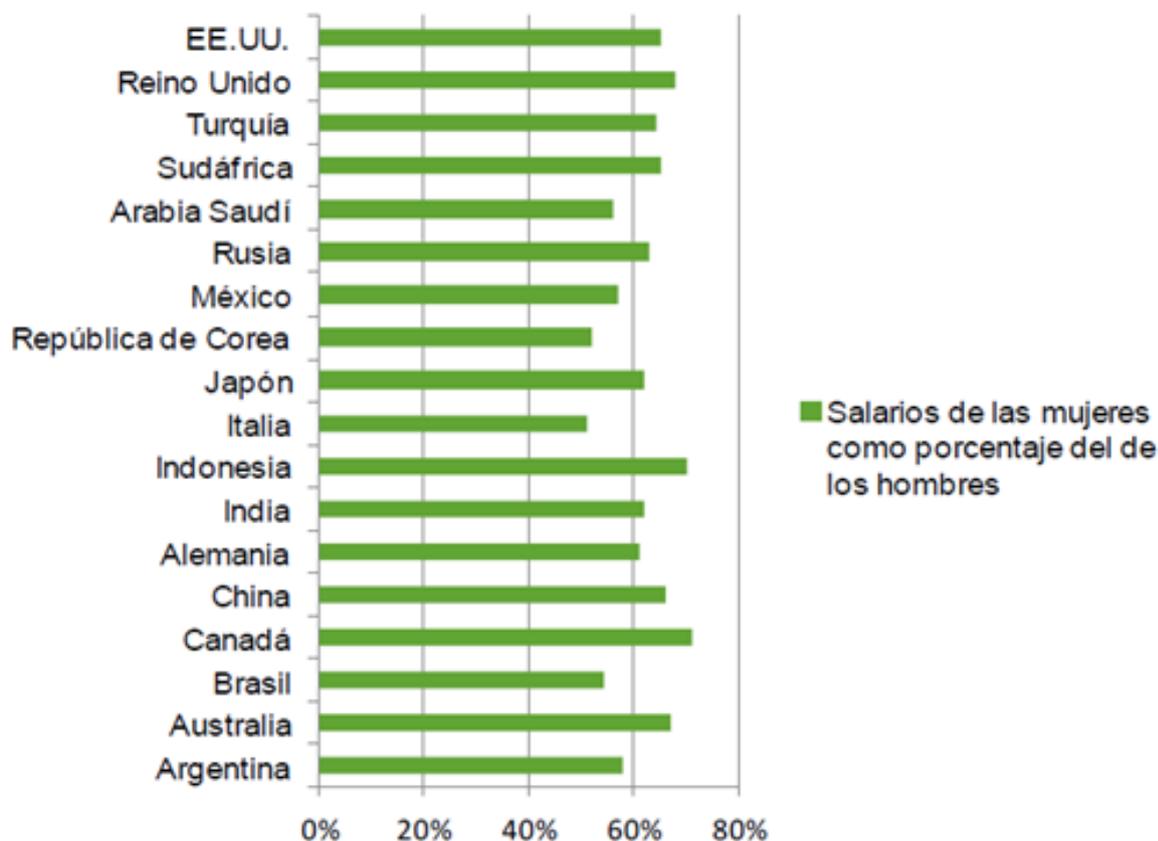
4.8. OXFAM

Oxfam, confederación internacional de 17 ONG y que actúa en 90 países para luchar contra la pobreza y el sufrimiento, se presenta también muy activa para lograr cinco derechos humanos que consideran fundamentales a nivel global: a un medio de vida sostenible, a servicios sociales básicos, a la vida y la seguridad, a ser oído y a la identidad. En este contexto, Oxfam se encuentra, como se señala en su “visión”, luchando por “un mundo en el que las personas puedan influir en las decisiones que afectan a sus vidas, disfrutar de sus derechos y asumir sus responsabilidades como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho, y en el que todos los seres humanos sean valorados y tratados con igualdad”⁹.

No cabe duda de que esta visión está claramente relacionada con la igualdad salarial entre mujeres y

⁹Véase: <https://www.oxfam.org/es/paises/nuestra-mision-vision-y-valores>

Gráfico 1: No hay igualdad salarial en ningún país del G20²³



Fuente: Foro Económico Mundial, “Informe Mundial sobre disparidad de género 2012”. La clasificación incluye a 136 países.

hombres incluyendo los espacios rurales, como se pone de relieve en el informe Iguales (2014: 11)

“Los estudios revelan que, en las sociedades con una mayor desigualdad económica, menos mujeres finalizan la educación superior, menos mujeres tienen representación en los órganos legislativos, y mayor es la brecha salarial entre hombres y mujeres. Por lo tanto, el rápido incremento de la desigualdad económica que se ha producido recientemente en la mayoría de los países supone un duro golpe para los

esfuerzos por alcanzar la igualdad de género”.

En esta misma línea, el Informe de Oxfam 183, de 14 de julio de 2014, está orientado hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Titledo El G20 y la igualdad de género. Cómo el G20 puede hacer avanzar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, la protección social y las políticas fiscales, comienza su estudio (2014: 1) señalando lo siguiente:

“Tanto en los países que pertenecen al G20 como en

los que no, las mujeres cobran menos que los hombres, realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, tienen mayor presencia en los empleos a tiempo parcial y son objeto de discriminación en el seno del hogar, en los mercados y en las instituciones”.

Más recientemente, el informe temático de Oxfam publicado en enero de 2015 y que lleva por título **Riqueza: tenerlo todo y querer más** pone de relieve la desigualdad extrema existente a nivel internacional. Oxfam defiende que resulta imprescindible construir un sistema económico y político que sea más justo y donde se valore a toda la ciudadanía por igual. Así, en la segunda de las medidas que proponen, y que

se ha trasladado a los líderes mundiales e incluso al Foro Económico Mundial de Davos, hace referencia precisamente a la brecha salarial de género. Concretamente, la propuesta (Oxfam, 2015: 10) es la siguiente:

“Fomentar la igualdad económica y los derechos de las mujeres. Entre los compromisos concretos que deben realizarse, están: compensación por el trabajo de cuidados no remunerado; acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres; igualdad entre hombres y mujeres en los derechos de herencia y sobre la tierra; recogida de datos para evaluar los efectos de la política económica en niñas y mujeres”.







■ Capítulo 5

Andalucía: desarrollo rural

Andalucía: desarrollo rural

5.1. Andalucía rural: universo de estudio

El medio rural nacional integra 6.694 municipios y ocupa una superficie de más de 426.000 km², lo que supone el 84,5 % del territorio nacional y el 83 % del total de los municipios españoles. El 17,6 % de la población española reside en el medio rural, de la cual el 51 % son hombres y el 49 % mujeres.

Andalucía cuenta con 771 municipios que se reparten entre sus 8 provincias con una extensión de 87.597 km², que equivale al 17,3% del territorio español. Su gran extensión y su privilegiada ubicación geográfica condicionan y sirven de explicación de la gran diversidad de caracteres físicos y naturales que alberga poseyendo una importante riqueza y variedad en recursos naturales, ya que prácticamente el 20% de su territorio se encuentra amparado por alguna figura de protección ambiental, lo que hace Andalucía sea la Comunidad Autónoma con mayor extensión de espacios protegidos de España llegando a alcanzar, aproximadamente, el 36% de la superficie protegida nacional.

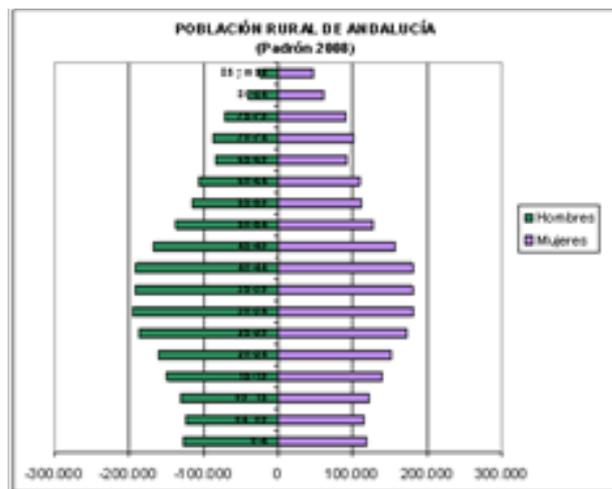
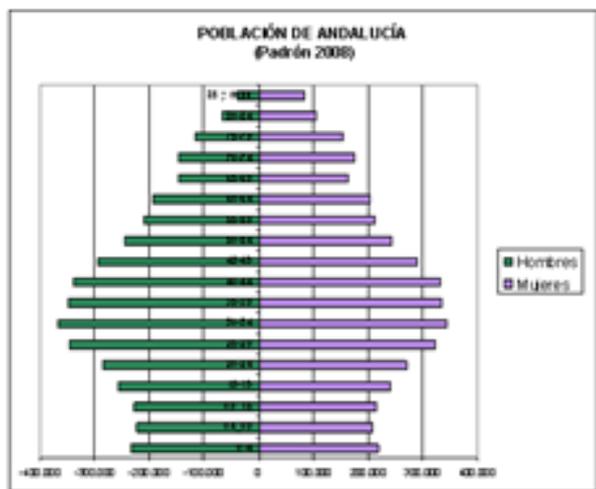
5.1.1. La ruralidad

Más del 90% de su territorio se considera rural. La "ruralidad" de un municipio se caracteriza por la **densidad de población, elevada significación de la actividad agraria, bajos niveles de renta, aislamiento**

geográfico y dificultades de vertebración territorial, conformando por ello un escenario privilegiado para poder implantar nuevas estrategias, acciones y programas capaces de aunar la mejora de la calidad de vida de sus habitantes, la conservación de valores naturales y el uso racional del territorio. En cuanto a su demografía, la población andaluza de derecho alcanza 8.202.220 habitantes, 4.071.500 son hombres y 4.130.720 son mujeres.

En Andalucía el 54,92 % de la población reside y vive en municipios rurales, siendo el 49,82% de la población rural mujeres, es decir, 2.244.394 de mujeres están presentes en el mundo rural andaluz, y 2.260.495 de varones. De 4.504.889 de población rural andaluza 2.055.223 son jóvenes (menores de 35 años) que supone un 45,62 % aproximadamente de la población rural total.

A fin de visualizar la estructura demográfica regional, a continuación se representa gráficamente la pirámide poblacional del año 2008, la cual se caracteriza por ser de tipo regresivo o de forma de campana, presentando una base más estrecha que los escalones centrales. Esto expresa un **descenso de la natalidad y un importante envejecimiento poblacional e incluso pérdida de población**, pero con una alta esperanza de vida, reflejada en el elevado porcentaje de personas ancianas mayores de 75 años, 7,42 % de la población rural total, siendo mayor la proporción de mujeres (4,42% de la población rural), que de varones (2,99 % de la población rural).



5.1.2. El desarrollo rural

En Europa el final de la década de los ochenta se caracterizó por un importante **cambio estructural en los sistemas productivos** y la aparición de un modelo económico liderado por **empresas de servicios e industriales de alta tecnología**, lo que provocó una **caída de las actividades clásicas agrícolas e industriales**. Todo ello favoreció la concentración relativa de las actividades económicas en las regiones más avanzadas y en las grandes ciudades con el consecuente cierre de empresas y aumento del paro en aquellas zonas de baja industrialización, agrícolas o poco dinámicas y el consiguiente incremento de los **desequilibrios territorial** a nivel europeo afectando, sobre todo, a las zonas rurales.

En el caso de Andalucía, desde la aprobación de su Estatuto de Autonomía, hay una mayor concienciación sobre la situación rural y su gran peso tanto en población como en superficie.

5.1.3. Hitos del Desarrollo Rural Andaluz

- **1992.** Creación de la Mesa de Concentración sobre el Desarrollo Rural Andaluz.
- **1993.** Bases para un Plan de Desarrollo Rural Andaluz, Junta de Andalucía. Convenio Marco de

Cooperación entre la Junta de Andalucía y los CEDER beneficiarios de LEADER I. Puesta en marcha de una red de grupos de desarrollo rural: ALA (Asociación LEADER de Andalucía).

- **1994.** Plan de Desarrollo Rural 1994-1999 (PRODER), aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía en su reunión del 15 de marzo de 1994. La aplicación de LEADER II en Andalucía vino regulada por la Orden de 15 de julio de 1994.
- **1999.** Firma del “Compromiso por el mundo rural de Andalucía”, con la patronal y los sindicatos, cuyo objetivo fue “establecer las bases y los cauces para el trabajo conjunto por el desarrollo del mundo rural andaluz”. Puesta en marcha por la Consejería de Agricultura y Pesca de las políticas de incorporación de las perspectivas de género y juventud en las actuaciones de desarrollo rural.
- **2000.** Programa Operativo de Desarrollo y Diversificación Económica de Zonas Rurales (PRODER) que desarrolla el Programa Operativo Integrado de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el Marco Comunitario de Apoyo para las intervenciones estructurales en las regiones españolas de Objetivo 1 del periodo 2000-2006.
- **2001.** Programa Regional de Andalucía “LEADER PLUS”, aprobado por la Comisión el 5 de septiembre de 2001 (Decisión C (2001) 2158).
- **2002.** Resolución de la Dirección General de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y

Pesca, por la que se seleccionan 50 Asociaciones de Desarrollo Rural de Andalucía para participar en la gestión y ejecución del PRODER de Andalucía como Beneficiarias finales, asignándoles la denominación de Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía.

- **2005.** Reglamento (CE) nº 1698/2005 DEL CONSEJO de 20 de septiembre de 2005 relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).
- **2007.** Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural, y en el artículo 30 -relativo al desarrollo rural- de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- **2007.** Proyecto Nueva Estrategia Rural para Andalucía (NERA). Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
- **2008.** Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013 aprobado por Decisión de la Comisión de 16 de julio de 2008. Decreto 506/2008 de 25 de noviembre, por el que se regula y convoca el procedimiento de selección de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía, se establecen los requisitos de las entidades interesadas en obtener dicha condición, sus funciones y obligaciones, se regula la constitución de los Consejos Territoriales de Desarrollo Rural y se crea el fichero automatizado de datos de carácter personal para la gestión y ejecución de las actuaciones que realicen los grupos en aplicación del enfoque Leader.
- **2009.** El Consejo de Gobierno del 22 de septiembre de 2009 delimitó 4 áreas del territorio andaluz, subdivididas a su vez en 11 zonas rurales, en las que se aplicará el primer Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS).
- **2010.** Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS) de carácter plurianual, aprobado por real Decreto 752/2010 de junio.
- **2014-2020** Programa de Desarrollo Rural de Andalucía.

5.2. Liderazgo del desarrollo rural

5.2.1. Grupos de Desarrollo Rural (GDRs)

En Andalucía existen 52 Grupos de Desarrollo Rural (GDRs). Son asociaciones sin ánimo de lucro, en las que participan las administraciones locales, todas las organizaciones empresariales, agrarias y de otros sectores, sindicales, ecologistas, culturales, asociaciones de jóvenes y mujeres, entre otros. Además, colaboran con la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente de la Junta de Andalucía con el objetivo de aplicar en las distintas comarcas las políticas de desarrollo rural.

Estos grupos representan a un centenar de asociaciones de jóvenes y 200 asociaciones de mujeres, más de 700 Ayuntamientos junto a las 8 Diputaciones provinciales, más 200 cooperativas, organizaciones agrarias, sindicales, entidades bancarias y sindicales, entre otras. Tienen encomendada la **gestión de fondos públicos** por la Junta de Andalucía para la ejecución de una estrategia de desarrollo en el territorio que ha sido definida participativamente por su población.

El trabajo de los Grupos de Desarrollo Rural se basa en la aplicación del **Enfoque Leader**, un método diferente y complementario de intervención que consiste en que estas entidades privadas **ejecutan estrategias participativas de desarrollo**. En los últimos veinte años de desarrollo rural, los GDRs se han convertido en instrumentos claves para impulsar las políticas territoriales de Desarrollo Rural apoyadas e impulsadas por la Junta de Andalucía, como motores de desarrollo económico y dinamizadores de la actividad económica.

Los Grupos de Desarrollo Rural y sus Consejos Territoriales en particular, se convierten en auténticos **Consejos Económicos y Sociales**. Así, la ejecución de las políticas de desarrollo rural a través de los GDRs supone una **nueva forma de gobernanza**, puesto que adaptan las políticas a las necesidades de cada población.

Los Grupos de Desarrollo Rural son:

- Asociaciones sin ánimo de lucro.
- Tiene como fin promover el desarrollo socioeconómico y rural de cada comarca.

- Son entidades privadas con personalidad jurídica propia.
- Los componen socios públicos y privados.
- Tiene una participación democrática y existe libertad de adhesión.

Sus órganos de gobierno son:

- La Asamblea General
- El Consejo Territorial de Desarrollo Rural
- Junta Directiva
- Agilidad y cercanía a la población

Sus principales funciones:

- Agilizar la gestión y concesión de ayudas a emprendedores y emprendedoras rurales.
- Proporcionar a emprendedores y emprendedoras una amplia gama de ayudas bajo las políticas andaluzas de desarrollo rural.
- Acompañamiento empresarial en el proceso de solicitud.
- Desarrollar acciones y proyectos en beneficio de los pueblos, sus infraestructuras y oportunidades de formación.

5.2.1.1. Un caso práctico

Entre todas las labores y líneas de actuación en las que trabajan los distintos Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía, hemos considerado oportuno destacar uno de los trabajos que fue llevado a cabo el G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana (G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana, 2013) no sólo por la relevancia que ha supuesto sino por la cercanía con la temática de nuestro proyecto. Se trata de un estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral realizado en el contexto de las micropymes del medio rural, así como del análisis del impacto de la crisis en dicho contexto.

Dicho estudio desvela cómo las diferencias de sexo en el ámbito laboral en contextos rurales se ven más acentuadas debido a la crisis económica. Asimismo, propone una serie de medidas para paliar las tensiones que absorben las mujeres debido a la

sobrecarga de trabajo para que puedan mantener su actividad laboral. A pesar de la precariedad de esta situación, la presencia femenina en el mercado de trabajo sigue en aumento en incluso en edades reproductivas. No obstante, es difícil superar las dificultades de género mientras sigan justificándose en función de las diferencias que existen entre ambos sexos tanto físicas como relacionadas con los ámbitos profesionales.

En este sentido, detecta una serie de factores que inciden en la evolución del tejido empresarial en años de crisis. A pesar de que estos están concretados para el contexto en el que se llevó a cabo dicho estudio, algunos de ellos podrían extrapolarse al ámbito del turismo rural. Estos son: La reducción del tamaño de las empresas ha sido un factor determinante en el mantenimiento de la actividad empresarial, el acceso al crédito mediatizado por los estereotipos de género, el apoyo económico y la ayuda familiar como elementos fundamentales para la subsistencia de las empresas, el aumento de la morosidad y la caída de la demanda completan los factores que afectan a la subsistencia de las empresas rurales, predominancia de un empresariado rural poco profesionalizado, la importancia de acercar los servicios de las entidades locales al empresario, necesidad de romper la visión estereotipada del empresariado sobre la menos productividad y disponibilidad de las mujeres, la destrucción de empleo, la mano de obra poco cualificada que demanda el mercado de trabajo, el aumento de la contratación de hombres jóvenes, la persistencia de un mercado segregado en función del sexo y las desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres, la desigualdad de género en la organización del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, la escasez de recursos de cuidado limita las posibilidades de acceso al empleo de las personas cuidadoras y, por último, el papel tan importante que juegan la formación y las nuevas tecnologías en tiempos de crisis.

Además de estas conclusiones, el G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana plantea distintas líneas estratégicas con el objetivo de favorecer la igualdad en el mercado

laboral apostando por una participación más activa de las mujeres. Con ellas pretenden favorecer la ruptura del rol y los estereotipos de género que condicionan la realidad sociolaboral, reforzar la igualdad de oportunidades y fomentar y adaptar los servicios de cuidado a las necesidades de las mujeres y hombres rurales.

5.2.2. Grupos de Cooperación

Los Grupos de Cooperación son estructuras estables, constituidas por todos los Grupos de Desarrollo Rural de cada provincia de Andalucía, coordinados por uno que actúa como Grupo Coordinador.

Su principal función es diseñar las necesidades y prioridades de cada provincia en relación con la protección y conservación del patrimonio cultural y la mejora de los servicios turísticos, a través de un **Plan de Intervención Provincial**, que deberá ser validado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

Los 8 Grupos Coordinadores son:

- GDF Almazora.
- GDR Sierra de Cádiz.
- GDF Medio Guadalquivir.
- GDF Poniente Granadino.
- GDF Condado de Huelva.
- GDR La Loma y Las Villas.
- GDR Axarquía.
- GDR Aljarafe-Doñana.

Estos grupos están dotados de un Consejo General de Cooperación, órgano colegiado de decisión para la gestión y ejecución del Plan de Intervención, y de una Comisión Técnica de Cooperación como órgano de asesoramiento técnico al Consejo General de Cooperación. Asimismo, promueven la colaboración y cooperación entre los distintos territorios y pretende impulsar proyectos de **Patrimonio Cultural y de Servicios Turísticos** que fomenten la creación de empleo como estrategia para el desarrollo de las áreas rurales de Andalucía.

5.2.2.1. Contenido de las actuaciones

En el ámbito de la promoción del turismo y la mejora de los servicios turísticos en las zonas rurales de Andalucía, las subvenciones están dirigidas a aquellas inversiones o actuaciones enmarcadas en alguna de las siguientes actuaciones:

Impulso del sector turístico rural.

- A. Diversificación de la oferta turística mediante el fomento de nuevos modelos de turismo como el de interior, gastronómico, cultural, medioambiental o de congresos entre otros.
- B. Potenciación de la calidad y la excelencia turística impulsando el establecimiento de sistemas de control y reconocimiento.
- C. Reforma y modernización de balnearios y centros termales.

Promoción, comercialización y mejora de la información

- A. Planes y programas de dinamización turística.
- B. Edición de material promocional en distintos soportes, publicaciones, campañas de publicidad, congresos y jornadas directas e inversas, entre otras.
- C. Campañas internacionales de publicidad, marketing online, publicaciones y distribución de material promocional, participación de las empresas, especialmente de las PYMES del sector, en las Ferias profesionales y otras acciones de apoyo a la comercialización como jornadas profesionales o seminarios.
- D. Ayudas a Entidades Locales para la promoción turística, excluida las infraestructuras turísticas.
- E. Concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para promoción turística y mejoras de los servicios turísticos.

Dotación y modernización de infraestructuras, equipamientos y servicios turísticos rurales

- A. Construcción y equipamiento de instalaciones deportivas.
- B. Embellecimiento y mejora de entornos turísticos siempre que no estén catalogados como Conjuntos

Históricos.

- C. Instalación y mejora de la señalización turística.
- D. Equipamiento de playas.
- E. Acondicionamiento y mejora de paseos marítimos, excluido la iluminación y el ajardinamiento.
- F. Creación de ruta para su tránsito por medios no motorizados.
- G. Puesta en valor turístico de elementos patrimoniales, siempre que no tengan protección específica en el planeamiento urbanístico o no estén declarados bien de interés cultural
- H. Soterramiento de cableado y cableado de iluminación de fachada
- I. Creación de zonas verdes.
- J. Soterramiento de vías férreas y cableados en combinación con zonas ajardinadas y espacios públicos.
- K. Mejora del entorno natural y calidad medioambiental, a través de acciones de gestión de los recursos hídricos, incremento en la capacidad de gestión de los residuos, lucha contra la desertización y el cambio climático, rehabilitación del entorno físico en general, y de protección y preservación de la biodiversidad y de la Red Natura 2000.

En el ámbito de conservación, difusión y puesta en valor del **patrimonio cultural en las zonas rurales de Andalucía**, tendrán la consideración de inversiones o actuaciones subvencionables las enmarcadas en alguna de las siguientes actuaciones:

- I. Protección, conservación, restauración, rehabilitación y puesta en valor del patrimonio cultural de las zonas rurales de Andalucía.
- II. Difusión, concienciación y acercamiento del patrimonio rural a la población.
- III. Programa Andaluz de Actuación Global: LIDER-A y AVIVA

5.2.2.2. Proyectos subvencionables

El Consejo Territorial de cada GDR es el que toma las decisiones respecto al Programa Andaluz de Actuación Global LEADER-A, de manera que son todos los agentes sociales y económicos de un

territorio los que marcan el presente y el futuro de los pueblos. Los Consejos Territoriales los componen las ciudadanas y los ciudadanos de la comarca que forma parte de los Grupos de Desarrollo Rural en representación de los sectores económicos, sociales y organismos públicos de nuestros pueblos. Tienen paridad de miembros dentro de este nuevo órgano de participación del GDR, de manera que como mínimo hay el mismo porcentaje de hombres que de mujeres. Este Marco de Actuación engloba todo un conjunto de medidas contenidas en los dos programas **LIDER-A** y **AVIVA** que conforman la política del presente y del futuro en nuestras comarcas, con la colaboración de estos 52 Grupos de Desarrollo Rural, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y la Unión Europea.

• Programa LIDER-A

Cuenta con una inversión pública de 423,5 Millones de Euros de la Unión Europea y la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente. Este programa convoca subvenciones directas destinadas a cofinanciar inversiones que realicen las empresas dentro de las 52 Estrategias Comarcales.

Sus principales **objetivos** son:

- Crea empleos, mejora los territorios, promueve nuevos servicios y nuevas oportunidades para las mujeres y la juventud. Además, corrige desequilibrios, mejorando la calidad de vida de las personas a través de nuevas ideas y proyectos.
- Mejora la competitividad del sector agrario, forestal y agroindustrial.
- Contribuye al avance de las **políticas de igualdad**, mediante la integración transversal del enfoque de género y la aplicación de medidas positivas para las mujeres en todas y cada una de las estrategias comarcales de desarrollo que ejecutan los GDR, destinando para ello una media del 29% de sus presupuestos.

• Programa AVIVA

El Programa **Aviva** en colaboración con el Ministerio

de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente se aplica en los territorios rurales de Andalucía, de acuerdo con la Ley 45/2007 de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural, con una inversión pública de 366.386.000 Euros, a través de un programa piloto de actuaciones “Proyectos Faros” y la puesta en marcha del “Primer Programa de Desarrollo Sostenible” en Andalucía.

Su objetivo fundamental es fomentar la **cooperación entre administraciones y los sectores económicos en las áreas rurales**. El Primer Programa de Desarrollo Sostenible del Medio Rural constituye un instrumento de planificación que refuerza la intervención de las administraciones públicas en 11 zonas de Andalucía consideradas prioritarias por sus índices de ruralidad, a través de 11 Planes de Zonas.

Con ello, se pretende que la población rural al menos equipare su nivel de calidad de vida respecto al resto de territorios, corrigiendo desequilibrios, promoviendo las iniciativas emprendedoras, dotando de infraestructuras, equipamientos y servicios que necesitan y llevando a cabo actuaciones para la conservación y protección del medio ambiente.

Cada una de estas acciones están en consonancia con la ley 45/2007 de Desarrollo Rural Sostenible trata de dirigir los esfuerzos de todas las administraciones hacia la mejora socioeconómica y ambiental de las zonas rurales y prioritariamente de las menos atendidas.

Objetivos del programa:

- **Ampliar la base económica del medio rural** mediante la preservación de actividades competitivas y la diversificación de una economía compatible con el desarrollo sostenible.
- **Mejorar el nivel de población** y elevar el grado de bienestar de sus ciudadanos, asegurando unos servicios públicos adecuados.
- **Fomentar la igualdad de oportunidades** atendiendo a las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión.

- **Conservar y recuperar el patrimonio** y los recursos naturales y culturales del medio rural de manera sostenible.

Características básicas:

- **Carácter multisectorial.** Refleja la nueva realidad de un medio rural económicamente cada vez más diversificado y multifuncional ya que cuenta con todos los sectores: Actividades económicas y Empleo, Infraestructuras y Transportes, TIC, Bienestar Social, Educación, Cultura, Sanidad, Seguridad y Medio Ambiente.
- **Acción multinivel:** La aplicación de esta ley requiere un elevado grado de gobernanza para la cooperación y coordinación. Para ello se establecen instrumentos de programación y colaboración con la Administración General del Estado, entre la Administración de la Comunidad Autónoma y con las Corporaciones Locales. Los acuerdos y convenios de colaboración se convierten así en una herramienta básica.
- **El Territorio, como elemento de desarrollo.** Las zonas rurales, independientemente de su nivel de ruralidad, son el ámbito territorial de intervención de la Ley.
- **Participación ascendente.** La participación de la población rural, a través de sus representantes municipales, agentes sociales, entidades asociativas del territorio, etc., es uno de los aspectos fundamentales que contempla la Ley para su aplicación de manera efectiva y para disponer de información de los contenidos y ejecución de los Planes de Zona.

5.3. Futuro de las políticas de desarrollo rural

5.3.1. El futuro de las políticas de desarrollo rural en el Horizonte 2020

Las jornadas “El futuro de las políticas de desarrollo

rural en el horizonte 2020” reunieron a la Consejería de Agricultura y Pesca, representantes de los 52 Grupos de Desarrollo Rural (GDR) de Andalucía y a expertos en la materia con el objetivo de impulsar en las zonas rurales la participación de todos los agentes sociales y económicos.

La Asociación Rural de Andalucía en representación de los 52 GDR andaluces planteó la posibilidad de ampliar el ámbito de actuación de los GDR puesto que el desarrollo rural ha de ser considerado como **una política transversal**. Por otra parte, se analizaron las nuevas funciones de los territorios rurales y los elementos clave para el futuro de estas áreas. Todo ello ha permitido que los GDR conociesen los puntos de vista de la PAC desde 2013, las ventajas e inconvenientes de la posibilidad de que el desarrollo rural siga manteniéndose como segundo pilar de la PAC y la posibilidad de que se relacione con la política de cohesión, pasando a formar parte de la política regional.

Por último, se resaltó el papel dinamizador de los GDR y se hizo un primer balance del programa LiderA.

5.3.2. Algunas claves para construir nuevos territorios

- **Desarrollar la ruralidad** de equidad, servicios sociales, económicos, medioambientales, culturales e institucionales y de hacer territorios gobernables.
- **Elaborar sistemas de interconexión** que permita profundizar en las singularidades y potencialidades de lo rural y lo urbano y sus sinergias.
- **Buscar equilibrio** entre la lógica de la conservación y la de la utilización.
- **Definir plazos y ritmos** para la nueva configuración territorial.
- **Tener en cuenta la lógica de los procesos** de planificación y establecer planes de contingencia.
- Avanzar en la etapa de **participación** y adentrarse en la de compromisos.
- Desarrollar sistemas de **innovación** tecnológica, empresarial e institucional.

- Entender que las **pautas de asentamientos** son complejas, interactivas, multidimensionales y sistémicas.

5.4. La mujer rural en Andalucía

Promover la **igualdad entre hombres y mujeres en el mundo rural** es fundamental para reconocer la potencialidad que las mujeres rurales pueden ejercer en la vertebración de dicho territorio. Un gran número de mujeres del medio rural viven en una situación ambigua entre el papel tradicional de soporte de la familia y el de colaboradora de la explotación familiar. A pesar de que trabajan a jornada completa, su trabajo y contribución al desarrollo rural no son reconocidos socialmente, ni dichos datos aparece en las estadísticas oficiales.

Por lo tanto, es necesario dar el valor que merece al papel de las mujeres rurales en la construcción del nuevo modelo de sociedad rural y en la nueva política agraria común es crucial puesto que hoy en día suponen un referente en la trayectoria profesional y personal, especialmente en lo que a Educación se refiere.

La educación es un recurso que define a las sociedades, facilita la inclusión social paliando la marginalidad sociocultural y capacita para evolucionar, progresar y conformar un mundo donde la ciudadanía pueda desarrollar su cultura. Es un instrumento con el que combatir las desigualdades en todos los ámbitos, especialmente la desigualdad por motivos de género.

Coincidiendo con el Día Mundial de las Mujeres Rurales, la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural cada año organiza alguna jornada donde las mujeres rurales son las protagonistas y con el objetivo de realzar el papel de la mujer en estas áreas. Así, en 2014 convocaron a 400 personas de toda Andalucía con el eje central “**La Educación la Gran Igualadora Social en el Mundo Rural**”. En este acto tuvieron voz aquellas mujeres que a través de la educación han conseguido cambios sustanciales

en el ámbito rural en pro de la igualdad de género. También se reconoció el trabajo de ocho mujeres de distintos ámbitos rurales andaluces relacionadas con la educación con el objetivo de hacerlo visible más allá de las zonas rurales ya que sin ellas nuestra sociedad no habría experimentado cambios hacia un espacio más justo y equilibrado.

Son en definitiva **agentes de cambio comprometidas con su entorno** que creen en una sociedad justa y avanzada, y en ello invierten gran parte de su tiempo, dentro y fuera de las aulas. Pero su reconocimiento no es sólo para ellas. Son muchas las mujeres que realizan esta labor de forma anónima en los municipios rurales de Andalucía, a las que la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural quiere visibilizar con este reconocimiento.

5.4.1. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)

Desde la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y a través del Instituto Andaluz de la Mujer, creado en 1983, tiene como misión promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres de Andalucía, **sea real y efectiva**, haciendo posible la participación y presencia de las mujeres en la vida política, cultural y social, y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. Esta institución, realiza actividades de información a las mujeres sobre sus derechos y los recursos disponibles, también realiza atención directa a las mujeres, primordialmente a través de sus Centros Provinciales, los Centros Municipales de Información a la Mujer, las Unidades de Empleo de Mujeres e información de las actividades como el fomento de la igualdad también se llevan a cabo a través de la página web donde se presentan los servicios para la ciudadanía, salvando las distancias geográficas y proporcionando rapidez y agilidad a las necesidades que pueda afrontar cualquier persona.

El principal objetivo del IAM es desarrollar políticas y líneas de trabajo para conseguir que la sociedad andaluza sea una sociedad más justa e igualitaria,

reclamando con acciones políticas un compromiso mayor de las instituciones y de la sociedad para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; haciendo hincapié en el carácter transversal que debe tener la igualdad en el desarrollo político. Las políticas de igualdad deben ser mantenidas y reforzadas a través de las instituciones responsables a estar siempre alerta y a propiciar los cauces legales y normativos para que la discriminación por sexos no se produzca o reproduzca en la ciudadanía. **La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía** prevé la existencia del Instituto pues quedan aún muchos estereotipos, muchos prejuicios, que siguen dificultando que las mujeres desarrollemos en igualdad todas sus expectativas y proyectos de vida.

Las **asociaciones de mujeres y federaciones** se han consolidado como **un agente de cambio** que canaliza las reivindicaciones, derechos, intereses y aportaciones desde la perspectiva femenina. Con una representación del 5% sobre el conjunto regional, su impulso guarda estrecha relación con el desarrollo de entidades como el Instituto Andaluz de la Mujer. En las provincias de Sevilla, Granada y Cádiz, el movimiento de mujeres constituye un **capital social de gran importancia**, tanto por su número como por la capacidad de movilización que muestran, aunque los niveles de masa crítica están aún por alcanzar.

La integración de la dimensión de género en el mundo rural es un elemento estratégico no solamente para promover la igualdad entre mujeres y hombres sino también para el crecimiento económico y un desarrollo rural sostenible, por ello el valor de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo rural es vital en el reconocimiento del papel que las mujeres rurales pueden desempeñar en la vertebración del territorio.

5.4.2. Movimiento asociativo de mujeres

Entre las acciones prioritarias del Instituto Andaluz de la Mujer está la de promover tanto el fortalecimiento como la consolidación de las asociaciones de mujeres,

llegando a contar a día de hoy con más de 2.000 asociaciones y federaciones. Estas constituyen un agente de cambio en la sociedad ya que canalizan las reivindicaciones de derechos, intereses y aportaciones del movimiento ciudadano para construir una sociedad más igualitaria.

Red de Asociaciones de Mujeres que trabajan en el medio rural andaluz

- Federación Mujeres del Almanzora x la Igualdad FEMAXI
- Federación de Asociaciones de Mujeres Filabres Alhamilla
- Asociación de Mujeres El Valle
- Federación de Asociaciones de Mujeres Sol Rural
- Federación de Asociaciones de Mujeres “El DESPERTAR” del área rural del Campo de Gibraltar
- Asociación Comarcal de Mujeres Encinares de Sierra Morena Cordobesa
- Federación de Mujeres de la Comarca de Guadix “SULAYR”
- Asociación de Mujeres de la Cuenca Minera “El Corazón de la Tierra”
- Asociación de Mujeres Visibles
- Federación de Asociaciones de Mujeres del Bajo Guadalquivir
- Asociación Femenina Andaluza para el Siglo XXI AFAN XXI
- Asociación de Mujeres Cabeza Hispania
- Asociación de Mujeres Guadiamar
- Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales FADEMUR
- Federación de Mujeres Rurales CERES Andalucía
- Asociación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural AMFAR

5.4.3. Red de Mujeres Rurales y Urbanas

La creación Red de Mujeres Rurales y Urbanas (<http://www.redmujeresruralesyurbanas.com>) se ha impuesto en las comunidades autónomas españolas. Con la creación de esta Red, ha crecido una gran preocupación y se ha considerado esencial reforzar y

desarrollar iniciativas que luchen por los intereses y derechos de las mujeres del sector rural. Hoy en día se debe dar a las mujeres el protagonismo que se merecen y modificar el rol de la misma en la sociedad a partir del **ingreso masivo en el mundo laboral**, éste es uno de los objetivos principales de la Red. En definitiva, con la Red de Mujeres Rurales y Urbanas se trata de buscar la promoción, sensibilización, información y formación de las mujeres rurales para **conseguir la igualdad real de oportunidades**.

- Objetivos de la Red

- Crear un espacio común para las mujeres rurales que trabajan por alcanzar la igualdad en el ámbito rural.
- Desarrollar actividades entre las organizaciones de mujeres de zonas rurales y de ciudad.
- Generar sinergias para fortalecer las capacidades de las mujeres y que pueda mejorar su participación en desarrollo político y social.
- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mejorar las condiciones de vida y empleo de las mujeres en el medio rural de las distintas comunidades autónomas.
- Coordinar estrategias y sumar de fortalezas para conseguir objetivos comunes.
- Debatir y analizar temáticas relevantes planteadas por las asociaciones de mujeres urbanas y rurales, en el marco del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Intercambiar vivencias sobre cómo impacta en la vida cotidiana las políticas públicas que garantizan y promueven los derechos de las mujeres.
- Fortalecer y/o crear canales de información, así como el intercambio de productos elaborados por mujeres.

5.4.4. Realidad sociolaboral de las mujeres rurales

Atendiendo a los datos presentados por el Instituto

de Estadística y Cartografía de Andalucía, la población andaluza de 16 o más años desglosada por sexo, nacionalidad y relación con la actividad durante el primer trimestre de 2015 es la siguiente:

- Desarrollo Rural y Género en Andalucía

Son distintos los programas que han puesto en marcha la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente,

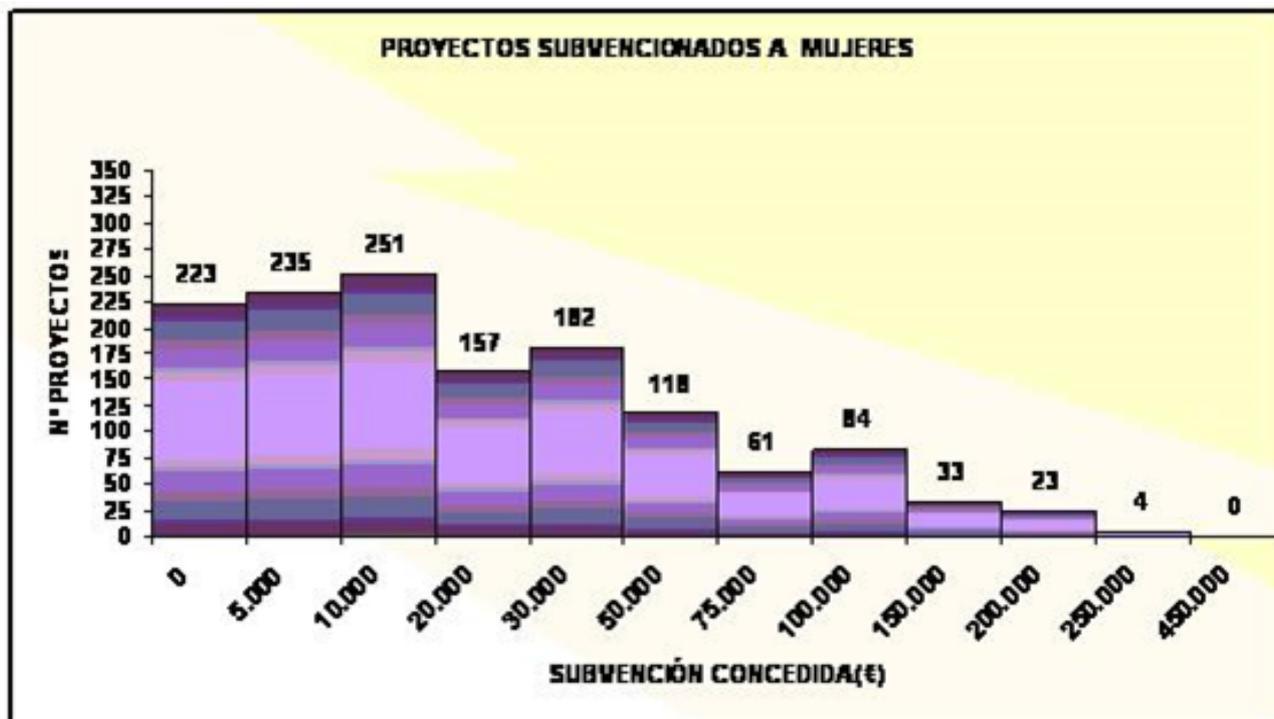
a través de la Dirección General de Desarrollo Rural desde la década de los 80 para favorecer a las mujeres del medio rural. Algunos datos se presentan a continuación de los proyectos más relevantes en los que la perspectiva de género ha jugado un papel fundamental.

NACIONALIDAD	SEXO	RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD	POBLACIÓN
ESPAÑOLA	Hombres	Población	3.115,9
		Activos	2.018,9
		Inactivos	1.097,0
	Mujeres	Población	3.214,5
		Activos	1.649,2
		Inactivos	1.565,3
EXTRANJERA	Hombres	Población	251,3
		Activos	191,3
		Inactivos	60,0
	Mujeres	Población	292,2
		Activos	183,4
		Inactivos	108,8

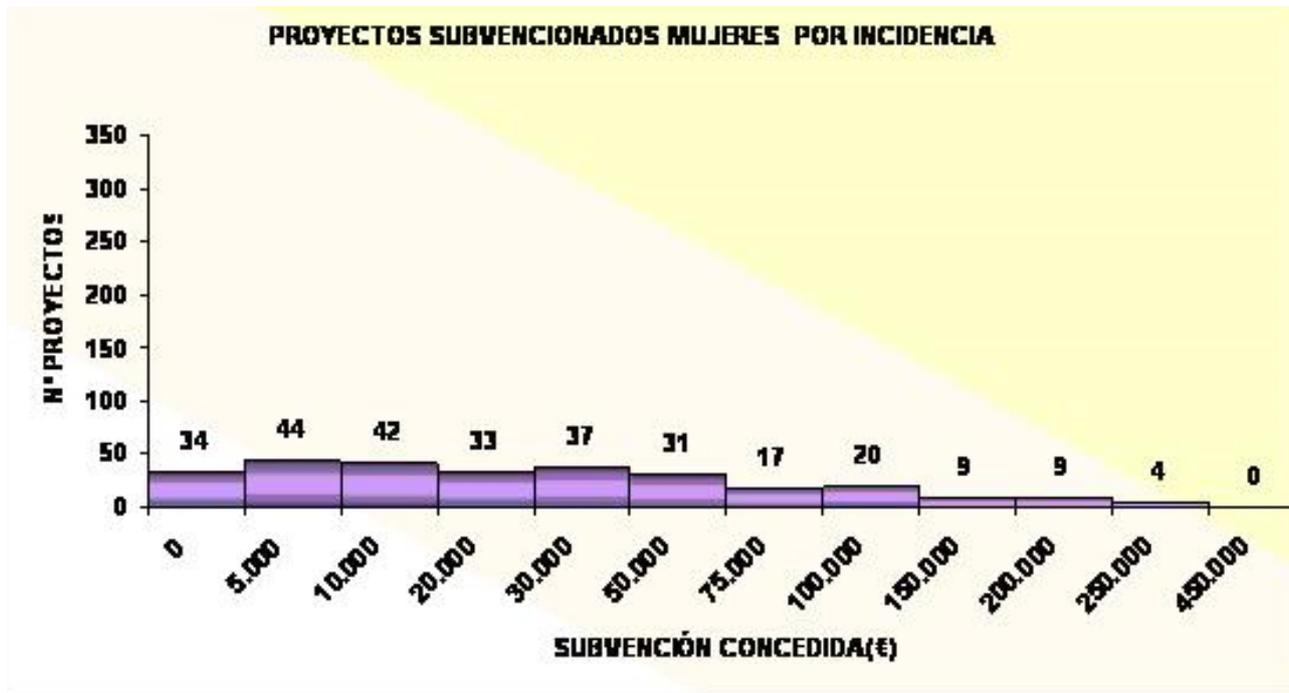
Principales datos de los proyectos con perspectiva de Género en el Marco 2000-2006: PRODER de Andalucía y LEADER PLUS.

	Promovidas por Mujeres	Con Incidencia en Género
Número de Proyectos	79,7%	20,4%
Subvenciones concedidas	73,4%	26,6%

Distribución de los proyectos promovidos por mujeres y mujeres jóvenes en el Marco 2000-2006: LEADER PLUS y PRODER de Andalucía, según subvención concedida



Distribución de los proyectos con incidencia en género en el Marco 2000-2006: LEADER PLUS y PRODER de Andalucía, según subvención concedida.



Principales tipologías de proyectos con perspectiva de género en el Marco 2000-2006: PRODER de Andalucía y LEADER PLUS.

Incidencia en:		Mujeres	Mujeres Jóvenes	
Tipología	%	Ejemplos de Proyectos	%	Ejemplos de Proyectos
Conciliación	69,4	Residencia de ancianos, geriátricos, guarderías jardines de infancia, centros de día, etc.	-	
Formación	17,5	Inserción Laboral de Mujeres Rurales; Talleres de Nuevas Tecnologías y Género; Jornadas Mujer y Empleo; etc.	38,2	Jornadas de Nuevas Tecnologías; Jornadas sobre Nuevos Yacimientos de Empleo; etc.
Dinamización	11,8	Foro Formación y Empleo de la Mujer Rural; Encuentros de Asociaciones de Mujeres; etc.	34,8	Centro de Fomento del Asociacionismo; Centros Socioculturales, etc.
Infraestructuras de Apoyo	2,2	Centro de Información para la Mujer; Centros de Atención a la Mujer, etc.	15,7	Aulas de Informática; Centro de Formación con especial atención a mujeres y jóvenes
Estudios	1,1	La Mujer en la Sierra de las Nieves; Prospección Laboral en el Sector Agrario cooperativista en el Poniente Granadino, etc.	3,4	Elaboración de Guías de Asociacionismo de género y juventud

Empleos femeninos creados y mantenidos en el Marco 2000-2006: PRODER de Andalucía y LEADERPLUS.

	Mujeres		Total Marco
Empleo Generado Mujeres	Mujeres	Mujeres Jóvenes	20,4%
Creados	3.015	2.596	26,6%
Mantenidos	4.470	1.788	26,6%
Total	7.485	4.384	26,6%

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Junta de Andalucía

5.4.5. Cooperación con enfoque de género

En el marco de la política de Desarrollo Rural que lleva a cabo la Dirección General de Desarrollo Territorial, la cooperación entre territorios y comarcas es necesaria y conveniente a fin de difundir y transferir conocimientos e ideas innovadoras entre los mismos.

Destacan proyectos como proyecto “**Mujeres en Acción**” que pretende el acercamiento de la mujer emprendedora al mundo empresarial, coordinado por el Grupo de Desarrollo Rural de la Serranía Suroeste Sevillana; la creación de telecentros para mejorar el acceso a las nuevas tecnologías, principalmente, a mujeres y jóvenes y, por otro lado, las iniciativas de varias mujeres para mejorar sus empresas relacionadas con el turismo rural y la incorporación de marcas de calidad como la marca “**Parque Natural**”.

Por otro lado, de las diferentes Acciones conjuntas puestas en marcha y ejecutadas a lo largo del Marco 2000-2006, caben destacar tres: “**Observatorio**

Virtual de Género”, “**Mujeres empresarias: nuevos horizontes**” y “**Mujer rural, alternativas de empleo y acceso a la dirección**”.

- Orden de ayudas de Género

La Orden de Género que la Consejería de Agricultura y Pesca vino convocando desde el año 2002, constituyó una modalidad de acción positiva, una medida diferenciadora encaminada a trabajar aspectos esenciales que **involucran a las mujeres del medio rural**. Se trata, concretamente de una política específica dirigida a conseguir ocupar posiciones de igualdad respecto del resto de la población, eliminando los obstáculos discriminatorios y compensando los efectos generados por las mismas.

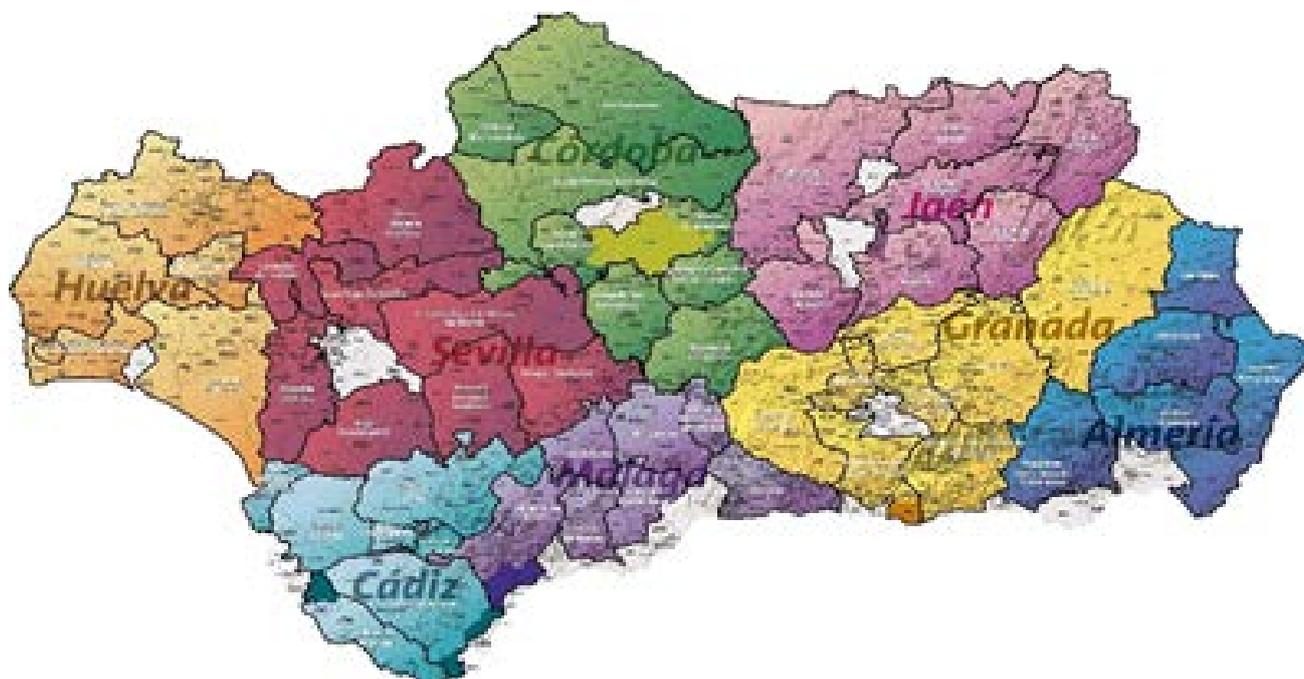
Durante el Marco Comunitario 2000-2006, la Dirección General de Desarrollo Rural resolvió 5 convocatorias de ayudas para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, durante los años 2000, al 2006. En los años de ejecución de la

Orden se han llevado a cabo proyectos de diferente índole. De esta manera se han realizado proyectos encaminados a fortalecer el tejido asociativo de las mujeres rurales, fomentando así la participación activa de éstas en la vida política, económica y social de los territorios. Un ejemplo de ello es la "Red Interterritorial de Asociaciones de Mujeres" que se llevó a cabo con la participación de cinco Grupos de Desarrollo Rural. Otra de las iniciativas encaminada a consolidar las asociaciones de mujeres en la comarca de los Montes de Granada es el proyecto "Haciendo Camino".

Así mismo se han ejecutado proyectos relacionados con la investigación y la planificación con perspectiva de género. Encontramos el Observatorio de Empleo y Formación con perspectiva de Género de la Comarca Serranía Suroeste Sevillana y el Programa "Progresá" que aúna todas las actuaciones desarrolladas por el GDR de la Campiña y los Alcores (Sevilla) la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de Desarrollo Rural.

Como citamos en otro momento, otros ejemplos de estudios realizados sobre la realidad de las mujeres en el ámbito rural es "Igual@", desarrollado por el GDR del Bajo Guadalquivir cuyo objetivo es mostrar la realidad sociolaboral de las mujeres en los municipios de la Comarca y revisar el marco legislativo así como las estrategias políticas en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

Por último, hay que destacar los proyectos dirigidos a promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral así como el fomento del autoempleo. "Objetivo Empleo" es un programa desarrollado en la Comarca de Cazorla que pretende facilitar de inserción laboral de mujeres en empresas locales. Otros Grupos de Desarrollo Rural, sin embargo, apostaron por facilitar algunas herramientas necesarias para el acceso al mercado de trabajo. El GDR Condado de Huelva llevó a cabo el proyecto de "Mujeres on line" con el objetivo de capacitar a las mujeres en el manejo de las nuevas tecnologías como medio para favorecer la inserción laboral.



5.4.6. Plan de Desarrollo Sostenible del Medio Rural 2009-2015: nuevo enfoque y actuaciones previstas para la igualdad en las zonas rurales

• NERA. Introducción

Entre los años 2007-2008, la perspectiva de género en el diagnóstico para la **Nueva Estrategia Rural de Andalucía** (NERA) llevó a cabo en todo el territorio rural andaluz un debate y análisis de la situación actual de este ámbito y el futuro de sus habitantes en el que participaron todas las personas que quisieron que viven en zonas rurales y trabajan por mejorar la situación de la comarca.

NERA, por tanto fue concebido como una **introspección sobre el presente de las zonas rurales pero también como un compromiso para el futuro**. Se pretendía que la población indicase el rumbo de la Estrategia de Desarrollo Rural para su comarca, su provincia y en definitiva para la Región de Andalucía, contribuyendo de esta forma a la **construcción participativa de la sociedad rural del futuro**, una sociedad dinámica, con igualdad de oportunidades para las mujeres y varones, con calidad de vida, respetuosa con el medioambiente, en definitiva una sociedad abierta y orgullosa de sus raíces. Una de las características principales de NERA, fue su proceso **de abajo arriba** en el que se trabajó a 3 niveles: a nivel comarcal, a nivel provincial y a nivel regional, movilizándolo a más de 5.000 personas del medio rural.

• Plan de Género en las zonas rurales para el 2009-2015

Teniendo en cuenta la puesta en marcha del Plan de Género, son numerosas las iniciativas que plantea tanto la Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente como los Grupos de Desarrollo Rural con el propósito de mejorar la calidad de vida de las zonas rurales a nivel social y económico con el fomento de la participación tanto de mujeres como de la población más joven. Asimismo, dentro de este Plan

se prepararon una serie de proyectos para ejecutar entre 2009-2015.

- G.1. Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres
- G.2. Formación para la igualdad en el empleo
- G.3. Autoempleo y empleo de calidad para mujeres
- G.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- G.5. Fomento de la participación social de las mujeres
- G.6. Visibilización y ampliación del conocimiento de las mujeres rurales
- G.7. Ocio y tiempo libre con enfoque de género
- G.8. Otra categoría de Incidencia

5.4.7. Sumario del I Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural español

El análisis de la información recogida en las diversas fuentes institucionales de la Junta de Andalucía parece tener un fuerte auge hasta el 2009. Por ello, creemos que es conveniente que, aunque el Diagnóstico tiene un carácter nacional, está destinado a la igualdad de género en el desarrollo rural, evidentemente incluye la Comunidad Autónoma Andaluza y pueden derivarse aplicaciones a nuestro entorno puesto que está editado en 2.011.

- Principales conclusiones del diagnóstico:

- La situación **socio-demográfica en el medio rural está desequilibrada**. La masculinización de la población condiciona el estado civil y el tamaño de los hogares de forma diferenciada según sexo, existiendo **mayor soltería masculina** y un menor tamaño del núcleo familiar de los hombres. La **escasa natalidad obstaculiza el relevo generacional** necesario para garantizar el futuro del medio rural. El **envejecimiento de la población** incrementa las situaciones de convivencia con personas en situación de dependencia en el medio rural, lo que repercute en la carga de trabajo de las **personas cuidadoras**, por norma general mujeres,

disminuyendo sus posibilidades de participación laboral, política o social.

- El mercado laboral del medio rural se caracteriza por una **baja tasa de empleo**, que se **acentúa en el caso de las mujeres**, una **fuerte asalarización** y una **marcada terciarización**. Existe una **discriminación salarial de género**, las mujeres están sobre representadas en los rangos salariales entre los 400€ y los 1.000€ mientras que los hombres lo hacen entre los 1.001€ y los 1.400€.
- El mercado laboral del medio rural está caracterizado también por la **segregación, tanto vertical como horizontal**. En cuanto a la segregación vertical, las mujeres se concentran por lo general en las **posiciones inferiores de la jerarquía laboral**, y ocupan **puestos de personal no cualificado y personal administrativo**. Los hombres sin embargo tienen mucha más presencia en puestos de poder y responsabilidad. En cuanto a la **segregación horizontal**, aunque en ambos sexos el **sector servicios** ocupa a la mayor parte de la población (52,6%), **en este sector se concentran en mayor medida las mujeres (78,5%)** que los hombres (41%). Así mismo, **las mujeres tienden a ocuparse en empleos tradicionalmente femeninos** y los hombres en empleo tradicionalmente masculinos.
- En el medio rural existe una **marcada feminización de la asalarización** y una masculinización del empresariado rural.
- Las desigualdades observadas entre mujeres y hombres en el mercado laboral se acentúan al incrementar el **grado de ruralidad**.
- Por otra parte, el **tiempo que invierten mujeres y hombres** en realizar las distintas actividades cotidianas se distribuye de distinta forma. Las mujeres dedican más tiempo a actividades que tienen que ver con el **trabajo doméstico y de cuidado**, mientras que los hombres dedican más tiempo a las actividades extradomésticas. El incremento del tiempo que las mujeres invierten en

tareas de cuidado y trabajo doméstico, los hombres lo invierten en ocio y tiempo libre. Esta distribución desigual de los tiempos de hombres y mujeres origina absentismo doméstico en el caso de los hombres y mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral en el caso de las mujeres.

- También cabe destacar que el modo de vida rural es percibido como un **modo de vida de mayor calidad que el modo de vida urbano**, por lo que vivir en el medio rural parece ser una opción elegida por la población y no impuesta por otras condiciones sociales o económicas. Por otro lado, en cuanto a la percepción de la población rural de las infraestructuras y servicios, la mayor parte de las personas entrevistadas cree necesaria una mejora, lo que ayudaría a mejorar su calidad de vida.
- Por último, la **presencia de estereotipos y roles de género y su influencia en las desigualdades de género muestran que el sistema patriarcal** sigue muy presente en la población rural y esto tiene una gran influencia en los ámbitos analizados. En líneas generales, se acepta que las mujeres ejerzan el rol productivo, siempre y cuando no abandonen el rol doméstico/familiar.

5.4. DAF0: programa de desarrollo rural de Andalucía (2007-2013)

El Programa de Desarrollo Rural de Andalucía (2007-2013) realizó un análisis exhaustivo de las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades del ámbito rural en dicha Comunidad. Este es un claro referente para futuros estudios en tal ámbito.

DEBILIDADES	FORTALEZAS
MEDIO RURAL	
<p>D.40. Despoblamiento progresivo de las áreas rurales</p> <p>D.41. Alta incidencia del desempleo y bajas tasas de actividad, especialmente en áreas rurales</p> <p>D.42. Fuerte dependencia económica de la agricultura en muchas áreas rurales</p> <p>D.43. Insuficiente iniciativa empresarial en el medio rural</p> <p>D.44. Déficit de infraestructuras de acceso a las nuevas tecnologías en el medio rural</p> <p>D.45. Escaso desarrollo del sector turístico en la mayor parte de las zonas rurales</p> <p>D.46. Menor nivel educativo de la población rural frente a la urbana</p> <p>D.47. Desplazamientos poblacionales hacia zonas con mayor dinamismo económico</p> <p>D.48. Deficiencia de infraestructuras en muchas zonas rurales (mal estado de carreteras y redes de suministro eléctrico) y de</p>	<p>F.33. Adecuada distribución de la población en el territorio</p> <p>F.34. Evolución positiva de las tasas de actividad y empleo rurales</p> <p>F.35. Integración progresiva de las mujeres en el desarrollo socioeconómico de las zonas rurales</p> <p>F.36. Población rural más joven que las medias española y comunitaria</p> <p>F.37. Importante presencia de cooperativas en el medio rural</p> <p>F.38. Diversificación de los sectores económicos de las áreas rurales, con progresivo auge de los sectores de la construcción y servicios</p> <p>F.39. Positiva evolución de las rentas en el medio rural en términos de convergencia con otras zonas más desarrolladas</p> <p>F.40. Importante desarrollo de los Grupos de Desarrollo Rural (Grupos de Acción Local) en el territorio, acogiendo bajo su ámbito de actuación a un elevado porcentaje de la población andaluza</p> <p>F.41. Resultados positivos en la aplicación de los programas PRODER y LEADER</p>
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
MEDIO RURAL	
<p>A.14. Falta de relevo generacional en las poblaciones rurales</p> <p>A.15. Desarraigo de las poblaciones con el entorno rural</p> <p>A.16. Pérdida de representatividad ante los principales centros de decisión política</p>	<p>O.12. Expansión del sector terciario en todos los ámbitos de la economía andaluza</p> <p>O.13. Concienciación social del papel del medio rural como foco de una cultura y unos valores característicos</p> <p>O.14. Mayores posibilidades de comunicación e intercambio de información a través de las TICs</p> <p>O.15. Establecimiento en el medio rural de agentes dinamizadores y emprendedores de procedencia urbana</p>

5.6. Andalucía: género, empleo y empresa

5.6.1. Mercado de trabajo

En el ámbito del empleo, la Junta de Andalucía tiene como objetivo la articulación de actuaciones específicas que contribuyan a alcanzar la plena integración social de las personas. Para lograrlo, se establecen los cauces necesarios para promover la igualdad en el empleo, removiendo los obstáculos que la limitan o impiden, a través de políticas para el fomento del empleo y la actividad económica que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

Este Plan Estratégico viene a reforzar lo dispuesto ya en los diferentes Planes en materia de seguridad y salud laboral, empleo, formación e investigación, tales como:

- Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009-2014).
- Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía (2007-2013).
- Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (2007-2013).

Los datos presentados en este punto abordan el mercado del trabajo desde una perspectiva de carácter general, aun así, es conveniente considerarlos porque dentro de este se incluyen aquellas actividades llevadas a cabo en el ámbito rural y, por lo tanto, pueden derivarse aplicaciones a este sector.

5.6.2. Características de la población femenina contratada

Atendiendo a las características 2014 el empresariado andaluz registró 1.643.682 contratos a mujeres, representando el 39,81% del total de contratos registrados en centros de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma, que se cifró en 4.129.281 contratos.

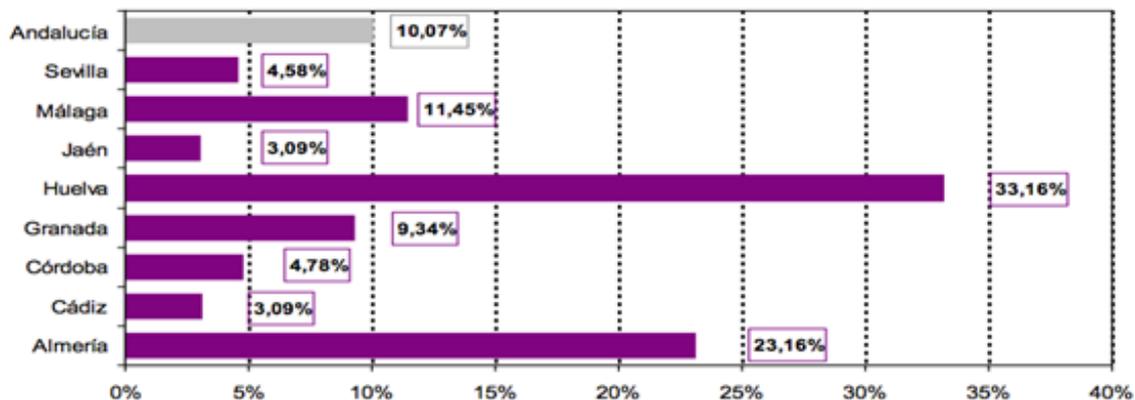
Con respecto a 2013, el número de contratos registrados a mujeres se ha visto incrementado en 131.056 contratos, que en términos relativos evolución de la contratación femenina ha seguido la misma tendencia que para el total de la contratación registrada en Andalucía, que ha experimentado un aumento del 12,31%.

Por grupo de edad, de cada 100 contratos registrados a mujeres en Andalucía, 61 correspondieron a mujeres de entre 25 y 45 años, 25 a mujeres de 45 o más años y 14 mujeres menores de 25 años.

Diez de cada cien contratos registrados a mujeres se realizan a mujeres extranjeras. Esta proporción de personas extranjeras en la contratación femenina es inferior a la observada en la contratación masculina, en la que doce de cada cien contratos se firman con hombres que no tienen nacionalidad española.

El peso de la mujer extranjera en la contratación femenina varía según la provincia del centro de trabajo. Así, dicha proporción oscila del 3,09% dado en las provincias de Cádiz y de Jaén, hasta el 33,16% en la provincia de Huelva, destacando también el 23,16% en la provincia de Almería.



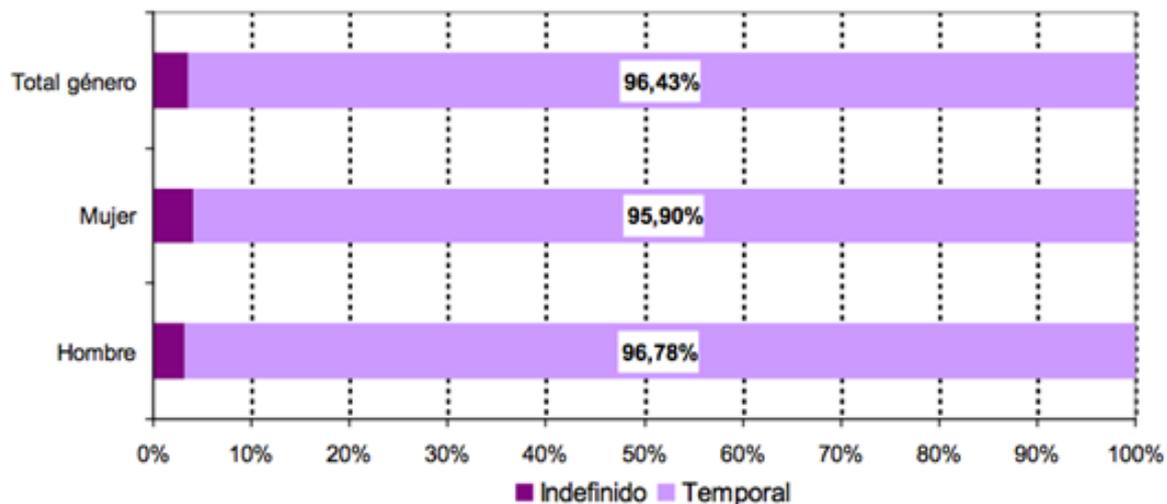


Proporción de mujeres extranjeras en la contratación femenina por provincia. Año 2014.

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo.

- Duración de contrato

Duración de contrato	Hombre	Mujer	Ambos géneros
Indefinido	79.936	67.444	147.380
Temporal	2.405.663	1.576.238	3.981.901
Total	2.485.599	1.643.682	4.129.281



Distribución de los contratos registrados en función de la duración del contrato por género. Año 2014.

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo.

La **temporalidad** presenta una relación en forma de V con la edad de la mujer contratada. Es decir, la temporalidad es mayor para las trabajadoras contratadas mejores de 25 años y de 45 o más años, que para las trabajadoras contratadas cuya edad se encuentra entre los 25 y los 44 años.

Respecto al **tipo de contrato de trabajo**, si comparamos este según el género del trabajador, el tipo de contrato más frecuente entre los hombres es el segundo más utilizado para contratar a trabajadoras. Se trata del contrato por Obra o servicio determinado, cuya duración es el tiempo que dure la **obra** o servicio determinado para el que se contrata al trabajador. Este tipo de contrato representa el 53,45% de la contratación registrada a hombres y el 41,90% de la registrada a mujeres.

Otro aspecto destacable en este sentido es la mayor tendencia del empresariado a utilizar el **contrato de Interinidad** en las relaciones laborales establecidas con trabajadoras. Un 7,54% de los contratos registrados a mujeres en 2014 han sido de este tipo, frente al 2,33% de los contratos registrados a hombres.

Al ser el contrato de Interinidad un tipo de contrato bonificado cuando se utiliza para la sustitución de trabajadores durante el permiso de maternidad / paternidad y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, es lógico que el empresario opte por este tipo de contrato para la sustitución de trabajadoras en las anteriores circunstancias, haciéndolo por otra trabajadora en la mayoría de los casos.

Asimismo, el **Sector Servicios** es el único en el que se han registrado casi la misma cantidad de contratos a trabajadoras que a trabajadores. Concretamente, el 49,97% de los contratos registrados por el empresario de este sector se han celebrado con mujeres. En el extremo contrario se encuentran las empresas del sector de la Construcción. En este caso, sólo 13 de cada 100 contratos en 2014 ha correspondido a una trabajadora.

5.6.3. Ramas de actividad

El mayor peso de la mujer en determinadas actividades económicas es lo que se conoce como **segregación horizontal** por género, tratándose de un fenómeno característico del mercado de trabajo actual. Esto, además, nos permite detectar en qué ramas de actividad la contratación está más feminizada.

En primer lugar, cabe destacar que en Andalucía las mujeres representan el 41,34% de la población activa y los hombres el 58,66%. El índice de feminización de la población parada ha crecido en los últimos años, las mujeres representan casi la mitad de las personas paradas, el 49,86%.

Merece destacar el descenso de mujeres consideradas inactivas y el incremento, aunque leve, de los hombres en esta situación, 48.000 inactivas menos y 65.000 inactivos más.

Por otra parte, las mujeres que se incorporan al mercado laboral están cada vez más formadas y en mayor medida que los hombres puesto que son conscientes de la necesidad de estar bien preparadas para poder competir en el mercado laboral.

La situación en la que más han descendido las mujeres es en la de labores del hogar, 111.800 mujeres menos y se han incrementado las jubiladas o pensionistas, 130.500 mujeres más, como consecuencia de su **paulatina incorporación al mercado laboral** durante estos años.

Teniendo en cuenta los tipos de inactividad auto-percibida, según los datos de 2007, la situación más feminizada, después de "**labores del hogar**", es la de "**estudiante**", en la que se encuentran 120 mujeres por cada 100 hombres. La situación menos feminizada es la de "**trabajos sociales**", con 36 mujeres por cada 100 hombres.

Las **mujeres autónomas** han ido creciendo durante los últimos cuatro años, en 2008 se contabilizaban

113.068 autónomas, 10.757 autónomas más que en 2004 suponiendo un aumento del 10,5%.

Este crecimiento, sin embargo, no ha modificado sustancialmente la proporción de mujeres empresarias autónomas respecto a los hombres autónomos. Si en 2004, estas representaban el 30,5% del total del empresariado autónomo en Andalucía, cuatro años después la proporción de autónomas es del 31,3%⁸. Por cada 10 personas autónomas, 3 son mujeres y 7 hombres.

Estos datos reflejan las especiales dificultades que encuentran las mujeres para crear o mantener una empresa, entre las que se encuentran las dificultades de **financiación y las de conciliar la vida personal o familiar con la laboral**, y la falta de apoyo, en muchos casos, del entorno familiar.

En Andalucía las mujeres ganan 5.426 euros menos que los hombres, que en porcentaje supone un 33,5% menos. La brecha salarial entre mujeres y hombres es mayor en Andalucía que en el resto de España (30,0% menos); por lo tanto, **las mujeres andaluzas son las más discriminadas**.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres tiene que ver con los puestos que unas y otros ocupan en el mercado de trabajo, ellos están situados en mayor medida en puestos directivos de más responsabilidad y mejor retribuidos, y ellas tienen en mayor medida **contratos temporales y de jornadas reducidas**, que inciden en un menor salario, además de la discriminación indirecta, muchos puestos similares y/o del mismo valor están mejor retribuidos en los hombres que en las mujeres.

Según datos recogidos en el Informe de Impacto de Género de la Consejería de Economía y Hacienda, en líneas generales, **la distribución por sexo es más equilibrada en el personal funcionario** que en el laboral, los dos sexos están representados con más del 40%. En los altos cargos se invierten los términos, los hombres tienen más representación que las mujeres, aunque sigue habiendo cierto equilibrio, el

53,8% son hombres y 46,1% mujeres.

De las **84 ramas de actividad económica** a las que pertenecen las empresas en las que se han registrado contratos en nuestra Comunidad, se pueden definir como femeninas a aquellas actividades en las que el porcentaje de contratos es superior al 49,81%⁵; como masculinas a aquellas en las que este porcentaje es inferior al 29,81%⁶ y como igualadas por género a las que el porcentaje de contratos a mujeres se encuentra entre los dos valores citados.

5.6.4. Conclusiones

>> La contratación está masculinizada en 35 de estas 84 ramas, en 25 ramas puede considerarse un predominio de la mujer y en las 24 ramas restantes se puede afirmar que la contratación se encuentra igualada por género.

>> La diferenciación o segregación por género atiende a la naturaleza de las actividades económicas. **Así, las actividades femeninas son actividades de Servicios** y las actividades masculinas están ligadas a la Industria (principalmente extractiva y manufacturera).

>> Las actividades **“más femeninas” son las de asistencia en establecimientos residenciales y las de los servicios sociales sin alojamiento**, estrechamente ligadas a la Ley de Atención a la Dependencia.

>> Las actividades **“más masculinas”** pertenecen a la Pesca y Acuicultura, y a la Metalurgia y fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones.

En las siguientes tablas que han sido extraídas de La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2014 (véase referencia en el apartado de bibliografía) publicado en el Observatorio ARGOS, se presentan las distintas actividades agrupadas según el porcentaje de contratación atendiendo el sexo. Así, divide entre actividades masculinizadas, feminizadas e igualadas por género.

Rama de Actividad (Actividades masculinizadas)	% contratos Hombre	% contratos Mujer
Pesca y acuicultura	97,97%	2,03%
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	95,59%	4,41%
Fabricación de otro material de transporte	94,68%	5,32%
Transporte terrestre y por tubería	93,79%	6,21%
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	93,78%	6,22%
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	93,20%	6,80%
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	92,78%	7,22%
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	92,59%	7,41%
Otras industrias extractivas	92,05%	7,95%
Actividades de seguridad e investigación	90,01%	9,99%
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	90,00%	10,00%
Coquerías y refino de petróleo	89,88%	10,12%
Industria del papel	88,69%	11,31%
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	88,59%	11,41%
Actividades de construcción especializada	88,52%	11,48%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	88,41%	11,59%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	86,12%	13,88%
Construcción de edificios	85,98%	14,02%

Rama de Actividad (Actividades feminizadas)	% contratos Hombre	% contratos Mujer
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	48,68%	51,32%
Actividades de juegos de azar y apuestas	47,72%	52,28%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	46,02%	53,98%
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	45,44%	54,56%
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	45,38%	54,62%
Investigación y desarrollo	45,13%	54,87%
Actividades inmobiliarias	43,54%	56,46%
Actividades asociativas	42,13%	57,87%
Publicidad y estudios de mercado	41,84%	58,16%
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	41,84%	58,16%
Servicios de alojamiento	40,81%	59,19%
Servicios a edificios y actividades de jardinería	37,56%	62,44%
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	36,43%	63,57%
Educación	35,83%	64,17%

Fabricación de productos de caucho y plásticos	85,68%	14,32%
Ingeniería civil	85,29%	14,71%
Fabricación de bebidas	84,72%	15,28%
Silvicultura y explotación forestal	84,53%	15,47%
Extracción de minerales metálicos	84,52%	15,48%
Fabricación de muebles	82,97%	17,03%
Fabricación de material y equipo eléctrico	81,68%	18,32%
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	81,49%	18,51%
Captación, depuración y distribución de agua	80,13%	19,87%
Recogida y tratamiento de aguas residuales	80,11%	19,89%
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	78,11%	21,89%
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	77,72%	22,28%
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	76,99%	23,01%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	74,75%	25,25%
Actividades de alquiler	73,99%	26,01%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	72,42%	27,58%
Industria química	71,56%	28,44%
Transporte aéreo	73,38%	26,62%
Actividades de alquiler	72,82%	27,18%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	70,50%	29,50%

Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	33,60%	66,40%
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	33,08%	66,92%
Actividades jurídicas y de contabilidad	32,38%	67,62%
Otros servicios personales	31,43%	68,57%
Confección de prendas de vestir	31,40%	68,60%
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	30,35%	69,65%
Actividades veterinarias	24,77%	75,23%
Actividades sanitarias	24,42%	75,58%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	18,76%	81,24%
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	16,94%	83,06%
Asistencia en establecimientos residenciales	16,77%	83,23%

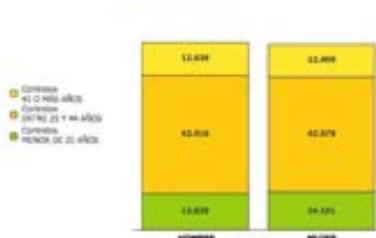
Rama de Actividad (Actividades igualadas por género)	% contratos Hombre	% contratos Mujer
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	69,84%	30,16%
Transporte aéreo	69,32%	30,68%
Industria textil	67,52%	32,48%
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	66,62%	33,38%
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	66,46%	33,54%
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	64,43%	35,57%
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	64,28%	35,72%
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	63,66%	36,34%
Telecomunicaciones	63,42%	36,58%
Otras industrias manufactureras	62,80%	37,20%
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	62,05%	37,95%
Fabricación de productos farmacéuticos	61,98%	38,02%
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	61,87%	38,13%
Edición	61,72%	38,28%
Servicios de información	61,65%	38,35%

Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	60,43%	39,57%
Actividades relacionadas con el empleo	58,68%	41,32%
Industria de la alimentación	57,65%	42,35%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	55,12%	44,88%
Industria del cuero y del calzado	54,66%	45,34%
Servicios de comidas y bebidas	53,92%	46,08%
Actividades postales y de correos	51,78%	48,22%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	51,35%	48,65%
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	50,69%	49,31%

Fuente: Observatorio ARGOS. Servicio Andaluz de Empleo. Año 2014.

En cuanto a la situación en el ámbito del turismo, cabe destacar los siguientes datos extraídos de El Empleo en el Sector Turístico Andaluz 2013 (véase referencia en el apartado de bibliografía)

Distribución de la contratación registrada por género y edad



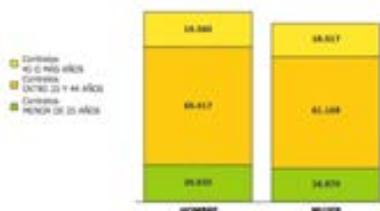
Ocupaciones con más contratos	Contratos	Variación
CAMAREROS ASALARIADOS	90.013	25,51%
COCINEROS ASALARIADOS	14.061	29,20%
AYUDANTES DE COCINA	12.651	25,46%
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS SIMILARES	8.584	37,72%
MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	4.855	16,61%
AZAFATOS DE TIERRA	2.214	23,76%
RECEPCIONISTAS DE HOTELES	2.105	30,99%
RECEPCIONISTAS (EXCEPTO DE HOTELES)	1.358	46,02%
TRABAJADORES DE SERVICIOS PERSONALES NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES	958	172,93%
GUÍAS DE TURISMO	586	31,69%
RESTO DE OCUPACIONES	2.875	66,18%

Distribución de la contratación registrada por género y edad



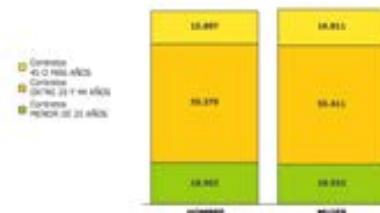
Ocupaciones con más contratos	Contratos	Variación
CAMAREROS ASALARIADOS	56.651	36,55%
COCCINEROS ASALARIADOS	9.882	20,87%
AYUDANTES DE COCINA	9.215	37,56%
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS SIMILARES	6.043	22,90%
MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	4.443	30,52%
RECEPCIONISTAS DE HOTELES	1.628	11,81%
AZAFATOS DE TIERRA	1.086	-20,21%
RECEPCIONISTAS (EXCEPTO DE HOTELES)	778	-2,26%
GUÍAS DE TURISMO	342	54,05%
EMPLEADOS DE AGENCIAS DE VIAJES	225	-24,24%
RESTO DE OCUPACIONES	1.898	26,79%

Distribución de la contratación registrada por género y edad



Ocupaciones con más contratos	Contratos	Variación
CAMAREROS ASALARIADOS	133.917	28,64%
COCCINEROS ASALARIADOS	21.732	25,08%
AYUDANTES DE COCINA	19.228	36,70%
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS SIMILARES	12.589	23,79%
MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	6.104	29,10%
RECEPCIONISTAS DE HOTELES	2.743	30,25%
AZAFATOS DE TIERRA	1.809	-18,13%
RECEPCIONISTAS (EXCEPTO DE HOTELES)	876	-4,41%
GUÍAS DE TURISMO	682	8,77%
TRABAJADORES DE SERVICIOS PERSONALES NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES	668	107,43%
RESTO DE OCUPACIONES	3.219	43,83%

Distribución de la contratación registrada por género y edad



Ocupaciones con más contratos	Contratos	Variación
CAMAREROS ASALARIADOS	117.858	21,71%
COCCINEROS ASALARIADOS	17.886	15,38%
AYUDANTES DE COCINA	16.868	23,50%
PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS SIMILARES	13.785	19,06%
MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	5.125	8,63%
RECEPCIONISTAS DE HOTELES	2.224	17,98%
TRABAJADORES DE SERVICIOS PERSONALES NO CLASIFICADOS BAJO OTROS EPÍGRAFES	1.378	324,69%
RECEPCIONISTAS (EXCEPTO DE HOTELES)	1.098	-33,58%
AZAFATOS DE TIERRA	950	-25,37%
GUÍAS DE TURISMO	562	-7,11%
RESTO DE OCUPACIONES	3.245	59,15%

5.7. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)

El Instituto Andaluz de la Mujer desarrolla diversos programas que tienen el objetivo de mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. No todos ellos están destinados a la población rural lo cual no significa que las mujeres de dichas áreas no puedan ser beneficiarias de los mismos. Es por ello que es conveniente tenerlos en dicho apartado.

Son programas que se llevan a cabo en colaboración con otros organismos públicos de la Junta de Andalucía o con otras entidades como los sindicatos. Con estos programas y actuaciones el Instituto Andaluz de la Mujer da respuesta a las necesidades de las mujeres andaluzas tanto para la mejora de su situación, cuando ya están insertadas en el mercado laboral, como para aumentar sus posibilidades de acceder al mismo.

5.7.1. Planes promovidos por el IAM en cuestión de género

El principal objetivo de estos planes es la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo. Aunque estos presentan un carácter general en cuanto a las actividades que van destinadas, es decir, no todas ellas tienen como único destinatario el sector rural, han de ser considerados puesto que este también puede verse afectado por ellos.

• (SPPMTA) Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía

El “Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía” nace en 1997 de El Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía (PEDEA) y posteriormente en el IV y V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, suscrito entre la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Andalucía y Unión General de Trabajadores de Andalucía, para establecer las actuaciones de prospección de trabajo necesarias para que estas sean más conocidas.

Incluido dentro de los instrumentos de apoyo a la creación de empleo, se encuentra el establecimiento de un “Sistema de Prospección del Mercado de Trabajo”, que permita un mayor conocimiento del mismo, en aras a lograr: una mejor adecuación de la oferta y la demanda del tejido productivo, y una mayor adecuación de la realidad formativa a los requerimientos del desempleado y del sector productivo. Así mismo, se preverá la coordinación de este sistema con otros instrumentos de observación del mercado laboral y la colaboración con instituciones especializadas en materia de investigación social.

El V acuerdo firmado en mayo de 2001 tiene una especial relevancia, dado que supone un avance en las políticas que se han venido impulsando a través de los distintos Acuerdos de Concertación Social

suscritos con anterioridad, y continuar en la línea de generación de crecimiento económico y del empleo que se ha reflejado en los diferentes colectivos y territorios, aunque con desigual intensidad.

En el escenario ofrecido por el V Acuerdo de Concertación Social, se recogen cinco grandes ejes estratégicos, dentro del eje estratégico de las Políticas Activas de Empleo y entre los programas para la inserción profesional y el fomento del empleo, las partes firmantes manifiestan el compromiso de desarrollar un **Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo** cuyo diseño ha contado con la participación activa de las instituciones firmantes.

Una vez establecidas las características básicas del sistema como instrumento al servicio de las políticas de empleo, se definieron los requisitos de la información a obtener y su tratamiento, así como las herramientas que habrían de soportar al sistema.

El **Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (SPPMTA)** es otro de los servicios que se prestarán desde el Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía, para el estudio, análisis y evaluación del comportamiento del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma Andaluza.

El SPPMTA se configura como un medio de anticipación y ayuda para la toma de decisiones, en la propuesta y formulación dinámica de Políticas de Empleo. Para ello debe disponer y generar información actualizada en los distintos ámbitos territoriales.

Como características fundamentales del Sistema destaca su capacidad de interrelación a nivel interregional y supra-regional, siendo estructurado y dinámico para el seguimiento de los factores de cambio del Mercado de trabajo.

En síntesis, el SPPMTA se sitúa como un marco estructurado para el análisis de la situación y el funcionamiento del Mercado de Trabajo a través de unos dispositivos de observación y predicción, con

capacidad de producir información útil para la toma de decisiones.

- Misión

El aprovechamiento de las oportunidades de creación de empleo y la continua adaptación de las políticas de empleo a los requerimientos del mercado de trabajo de Andalucía, exigen disponer de información completa y dinámica sobre el mismo.

El Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía nace con la misión de proporcionar dicha información.

- Objetivos

Objetivo General:

Conocer la situación, el funcionamiento y las tendencias del mercado de trabajo en Andalucía, de modo que proporcione informaciones que ayuden a la toma de decisiones en las políticas que inciden en el empleo.

Este objetivo se persigue en distintos ámbitos territoriales: Comunidad Autónoma Andaluza, provincias andaluzas, zonas identificadas como cuencas de empleo, municipios andaluces y áreas territoriales de empleo (Ates).

Objetivos específicos:

- **Definir** las características que debe reunir la información a obtener mediante el Sistema y su tratamiento, así como, las herramientas que han de soportarlo.
- **Detectar, conocer, identificar y diagnosticar:** los desequilibrios de la oferta y demanda de empleo, los yacimientos de empleo, las ocupaciones y profesiones emergentes y aquellas que tienden a desaparecer, la relación formación-empleo y su grado de adaptación efectiva, cualificación, las

profesiones, perfiles y competencias profesionales en el sistema productivo, para ayudar en la toma de decisiones en materia de las distintas políticas de empleo.

- **Analizar** permanentemente los acontecimientos económicos, tales como planes de desarrollo, planes de empleo, inversiones, planes de reconversión etc., que previsiblemente tengan incidencia en el empleo y en la formación.
- **Promover y organizar** foros de debate y análisis, para avanzar en la mejora de los sistemas públicos de formación, orientación y gestión de empleo.
- **Garantizar** los flujos de información que permitan conocer el comportamiento y situación del mercado de trabajo.
- **Observar** la ejecución y los resultados de las políticas de empleo.
- **Analizar, procesar y fiabilizar** la información resultante de los anteriores objetivos.
- **Difundir** los productos resultantes del Sistema.
- **Evaluar** el propio Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía.

- Características

- **Flexibilidad:** Tiene la capacidad de adaptarse a las situaciones cambiantes del propio mercado de trabajo y a las necesidades de información de los usuarios. Esta flexibilidad permite un proceso de perfeccionamiento progresivo del propio Sistema, así como incorpora respuestas a peticiones específicas.
- **Modularidad:** La estructuración se constituye de modo que la incorporación al mismo de nuevas funciones, generan organizativamente, subsistemas del sistema total, Definen sus relaciones y jerarquías con el resto de las partes o módulos de forma integrada.
- **Territorialidad:** Los resultados se ofrecen con el mayor nivel de desagregación a escala territorial, determinado este por características socioeconómicas, geográficas etc.
- **Orientado a colectivos:** Los resultados se ofrecen desagregando la información al nivel de los colectivos objetos de análisis.

- **Orientado a la toma de decisiones:** Los análisis y productos facilitan la toma de decisiones, para la definición de políticas de empleo.
- **Informatizado, automatizado:** El Sistema dispone de instrumentos y herramientas informáticas que permiten la entrada y salida de información necesaria y realizan los procesos de análisis que se requieren.

- Destinatarios

La información que produce el Sistema guarda el principio de transparencia, ajustándose en todo momento, a los principios de respeto a la intimidad, secreto estadístico, obligatoriedad del suministro de información, rigor y corrección técnica, difusión de resultados y seguridad en el almacenamiento y transmisión de información, y atendiendo a los principios técnicos y jurídicos de la normativa vigente.

Los usuarios/as del Sistema son el Gobierno Andaluz, las Organizaciones Sindicales más representativas en Andalucía y las Organizaciones Empresariales más representativas en Andalucía.

• (SERVAEM) Asesoramiento a Empresarias y Emprendedoras

El programa servicios de asesoramiento a emprendedoras y empresarias (SERVAEM) está desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer, mediante encomienda de gestión a la Agencia Andaluza de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, cofinanciado por el Fondo Social Europeo e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

Su finalidad general es incentivar la creación y consolidación de empresas de mujeres andaluzas para posibilitar y fomentar su participación en el desarrollo económico. Se lleva a cabo en colaboración con Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, entidad consolidada en el apoyo a

la creación y consolidación de empresas andaluzas, participada por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

- Objetivos

- Proporcionar apoyo, formación y asesoramiento a las mujeres emprendedoras y al mantenimiento, posicionamiento y competitividad de empresas promovidas y/o gestionadas por mujeres.
- Potenciar las iniciativas emprendedoras basadas en la innovación promovidas por mujeres.
- Fomentar la actividad empresarial de las mujeres a través de itinerarios personalizados que permitan proporcionar: información, orientación, formación y acompañamiento.
- Incorporar la dimensión de género en la organización y procedimientos de los dispositivos de apoyo a la creación de empresas de la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores.

- A quién va dirigido

Nuestras actuaciones se dirigen a emprendedoras, a empresarias y a agentes clave a través de las siguientes líneas:

- Orientación al desarrollo de actividades específicas o acciones positiva, que pretende proporcionar apoyo y asesoramiento a las mujeres emprendedoras y empresarias para el inicio y consolidación de actividades empresariales.
- Fomento de la cooperación entre distintas redes, de conformidad con la estrategia de mainstreaming, incorporando la perspectiva de género en la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores.

• EL PROGRAMA CONCILIAM. Conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

Tuvo su primera fase de pilotaje desde 2009 hasta 2011, con el objetivo de dotar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para

desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal. En esta primera fase, en la que intervinieron 34 municipios, se sentaron los principios para la definición de un modelo local de conciliación, partiendo de la identificación de las “necesidades y realidades locales en materia de conciliación”.

El Conciliam II se pone en marcha en enero de 2013 con veinte nuevos ayuntamientos, llevando a cabo a su vez la medición del impacto del Programa en los 34 municipios que participaron en la fase inicial. Actualmente se está planificando lo que será la tercera fase de pilotaje, el Conciliam III, con el objetivo de ampliar el mapa de actores interinstitucionales, así como desarrollar estrategias de acción específicas.

El Instituto Andaluz de la Mujer, en el marco de la programación de los Fondos Europeos 2007-2013 ha venido desarrollando actuaciones para contribuir a la conciliación real de la vida personal, familiar y laboral de las andaluzas y los andaluces. Concretamente, en colaboración con la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), puso en marcha en el año 2009 el Programa CONCILIAM.

- Objetivos

La finalidad de este proyecto es **dotar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal**. El Pacto Local por la Conciliación supone la implicación y el compromiso entre administraciones y agentes económicos y sociales del municipio y permite no sólo determinar las medidas de conciliación más adecuadas al ámbito territorial en el que se opera sino el cumplimiento de las mismas por parte de todas las partes implicadas.

- Pactos locales por la Conciliación

Los Pactos Locales por la Conciliación son procesos participativos que cada municipio desarrolla en su ámbito territorial sobre la base del Programa

CONCILIAM que propone el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con la FAMP.

- Ámbitos de actuación

- Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad.
- Acciones de formación (conocimiento y habilidades).
- Pactos entre mujeres y hombres para la corresponsabilidad.
- Desarrollo e implementación de nuevas formas de gestión del tiempo.
- Creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación.

- IGUALEM (Igualdad en las Empresas)

El Programa La Igualdad en las Empresas (IGUALEM), está desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer, mediante encomienda de gestión a la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, en colaboración con las centrales sindicales UGT y CCOO de Andalucía, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

- Objetivos

Dirigido a empresas y entidades andaluzas públicas y privadas, la finalidad del Programa es **integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las empresas como elemento de calidad e innovación**, potenciando nuevas formas de organización del trabajo.

- Actuaciones

- Asesoramiento individualizado a empresas andaluzas para el diseño y puesta en marcha de planes de igualdad.
- Elaboración de los instrumentos necesarios para incorporar la Igualdad en la gestión empresarial: Diagnóstico en igualdad de oportunidades, Planes de Igualdad, protocolos de actuación, ejemplos de

buenas prácticas, etc

- Apoyo y seguimiento de los planes de igualdad de las empresas que han suscrito convenios de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Asesoramiento individualizado a empresas andaluzas para el diseño y puesta en marcha de planes de igualdad
- Servicio de formación a empresas en la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión empresarial.

• UNIVERSEM. “Universidades y Empleo de Mujeres”

El Programa “Universidades y Empleo de Mujeres” (UNIVERSEM), desarrollado por el IAM en colaboración con las universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía y dirigido a apoyar la mejora de las posibilidades de las universitarias en el mercado laboral, en condiciones de igualdad a los hombres, está cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo del FSE, integrado en el Marco Estratégico Regional de Referencia 2007-2013.

- Objetivo General

- Mejorar las opciones de empleabilidad de las graduadas y postgraduadas universitarias, facilitándoles el conocimiento de los recursos de orientación y formación disponibles, así como las opciones más ventajosas para acceder y mantenerse en el empleo en función de sus intereses, demandas y sus perfiles formativos. Dirigido a mujeres graduadas y postgraduadas de las universidades andaluzas.

- Líneas de actuación

- >> Diseño de Jornadas anuales de difusión y presentación del Programa.
- >> Desarrollo de acciones de orientación laboral y una formación complementaria y específica no incluida en los planes de estudios de las universitarias, así como la puesta en marcha

de talleres formativos que respondan a las necesidades detectadas.

- >> Realización de prácticas profesionales tanto en empresas de países de la Unión Europea como en empresas nacionales.
- >> Promover encuentros, individuales o grupales, con posibles empresas empleadoras, atendiendo a los perfiles demandados por las empresas.

• FAME. Federación Andaluza de Mujeres Empresarias

Los Convenios en materia de Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Empresarial entre el IAM y FAME (Federación Andaluza de Mujeres Empresarias) desarrollan actuaciones cofinanciadas con el Fondo Social Europeo, e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

- Objetivo

Uno de los objetivos de estos Convenios es **desarrollar actuaciones que fomenten la actitud emprendedora y la actividad empresarial de la mujer andaluza**, en el marco del Programa SERVAEM.

- Actuaciones llevadas a cabo por FAME

- Dotar a las organizaciones de mujeres empresarias de estructuras de apoyo empresarial para la coordinación e impulso de su política de acción.
- Campaña de difusión y divulgación de la acción de las asociaciones de mujeres empresarias.
- Talleres de fomento del asociacionismo.
- Encuentros empresariales dirigidos a fomentar la participación pública y política de las mujeres empresarias en organizaciones empresariales intersectoriales y sectoriales mixtas potenciando la conciencia crítica de género y el empoderamiento femenino.
- Seminarios de contextualización y concienciación: Mujer y política de empresa.
- Información sobre asociacionismo al colectivo de

mujeres emprendedoras incorporadas a itinerarios de creación de autoempleo y/o empresas.

5.8. Andalucía: juventud y desarrollo rural

Las personas jóvenes constituyen un grupo de población vital para el sostenimiento y el futuro de los espacios rurales. En los municipios rurales andaluces viven más de 2 millones de personas jóvenes, un grupo de población cuya participación es clave para conseguir un desarrollo sostenible del territorio, ya que es ésta la que está en situación de **plantearse quedarse o marcharse de sus pueblos**. Por tanto, la juventud, sobre todo aquella situada entre los 20 y los 34 años puede considerarse **el grupo más importante para el desarrollo rural**. La juventud rural en Andalucía es muy diversa y heterogénea al igual que sus condiciones sociales. Asimismo, existe una masculinización juvenil: por cada cien mujeres, hay ciento seis hombres. Los datos de actividad y paro también se alteran ateniendo a la variable sexo. El porcentaje de paro en hombres se sitúa entre un 35% y un 40%, mientras que el porcentaje de las mujeres es más elevado, entre un 40% y un 60%.

Al analizar los movimientos migratorios de este tramo de edad, se observa una clara tendencia a los desplazamientos de las zonas rurales a las urbanas bien sea por el acceso a la Universidad o por la búsqueda de salidas profesionales. Eso constata que existe una falta de oportunidades en las zonas rurales que obligan a los jóvenes a cambiar de residencia.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente consciente de que la juventud rural de Andalucía se enfrenta a multitud de dificultades, a saber: **alta tasa de desempleo, bajos niveles de cualificación, escasa representación en los órganos de decisión, dependencia elevada de la economía familiar, etc.** Es por ello que se ha apostado por una política de desarrollo que tenga como objetivo el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social,

basada en la implicación activa de la población rural, sobre todo de la población joven, motor innovador y relevo generacional de los territorios. El principal objetivo de todos los proyectos e iniciativas que se están llevando a cabo pretenden acabar con la brecha existente entre la calidad de vida, la plenitud de derechos y la igualdad de oportunidades de los jóvenes del medio rural con respecto a los del medio urbano.

Muchos de estos proyectos han difundido sus resultados principales en un manual de buenas prácticas como referencia para futuras actuaciones en el medio rural por y para los jóvenes que permitan mejorar la calidad de vida en dichas áreas y garanticen prosperidad a los jóvenes que habitan en estos territorios.

A nivel nacional existe un Manual de Buenas Prácticas elaborado por la Subdirección General de Modernización de Explotaciones junto con la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal cuyos objetivos principales son:

- poner en valor el efecto catalizador de la participación de la población joven en el desarrollo de sus territorios y en la mejora de la calidad de su vida;
- recoger el conocimiento y la opinión de los jóvenes sobre el estilo de vida de los ámbitos rurales y facilitar una formación primordial y básica para llevar a cabo el relevo generacional en el mercado de trabajo y para garantizarles oportunidades de participación en la vida laboral, social y económica y así evitar el abandono del medio rural.

En Andalucía, debido al gran peso que supone la población rural respecto a su totalidad, cabe destacar la amplia gama de programas y proyectos que se han llevado a cabo en los últimos años con el fin de analizar la situación y las perspectivas de la juventud en el ámbito rural. Entre otros, por su poder de difusión y su significación, hay que resaltar el diagnóstico realizado

mediante un convenio I+D con la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla “Estudio-diagnóstico de la situación y posición de la juventud rural andaluza”. Se llevó a cabo una investigación mixta para indagar sobre las características, preocupaciones, problemas y discursos de la juventud rural andaluza en un momento de crisis en el que este colectivo es aun más vulnerable.

Al comparar los resultados empíricos con la percepción humana se obtuvieron conclusiones tan recónditas como interesantes que nos explican la compleja naturaleza de la sociedad. Por una parte, había cierta disparidad entre las evidencias estadísticas y las opiniones subjetivas recogidas. Por otra parte, se encontraron ciertos puntos de acuerdo entre ambos datos que no se ignoraron debido a su importancia y transcendencia en las conclusiones. A continuación presentamos algunas de las conclusiones que más relacionadas están con nuestro proyecto:

- Teniendo en cuenta la variable de género, los análisis realizados destacan las dificultades que afrontan las mujeres jóvenes para acceder al mercado laboral y empoderarse social y políticamente. Además, el estudio cualitativo lo reafirma. Algunos de los participantes en los grupos de discusión mostraban tendencia a consolidar la **posición patriarcal tradicional**. Todo ello corrobora que la igualdad de género se encuentra en un segundo plano entre las generaciones más jóvenes de la población rural andaluza.
- Escasez de oportunidades de formación adecuada para desarrollar sus capacidades y, consecuentemente, problemas para acceder al mercado de trabajo con unas condiciones dignas.
- Expectativas mínimas. La juventud no se siente motivada puesto que considera que el dominio social lo siguen manteniendo las personas mayores y ven muy limitadas sus opciones de prosperar. Además, al contractar sus trayectorias vitales con las de otras generaciones de jóvenes les provoca

cierta desazón y muchos de ellos terminan emigrando a los núcleos urbanos en busca de un mayor reconocimiento social.

5.8.1. Otros programas

Como ya se ha comentado, debido a que la **falta de relevo generacional** en las zonas rurales es una amenaza, en Andalucía y a través de distintas Instituciones y Consejerías se han llevado a cabo distintos programas con el objetivo de otorgar un papel protagonista a la juventud.

- LiderA y Juventud

Este programa se ejecutó entre los años 2007 y 2013 con el objetivo de mejorar el conocimiento de la situación y posición de la juventud en el medio rural, estimular su capacidad emprendedora, sensibilizarla en la valoración del medio rural y promover su participación activa en el desarrollo de sus territorios. Además, la financiación destinada al área de juventud rural aumentó respecto al marco anterior (2000-2006).

- Formación en Juventud

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural ha apostado por trabajar por y para la juventud rural centrándose en la formación integral con el objetivo de potenciar la participación y promoción de la juventud en el medio rural, proporcionando los conocimientos, instrumentos y recursos necesarios para dirigirse a la juventud rural, favorecer su inclusión en el mundo empresarial, y lograr su participación en los procesos de decisión de sus comarcas.

Para ello se llevaron a cabo (2007-2013) tres módulos formativos que contaron con la participación tanto de instituciones como de organismos que trabajan con la juventud en Andalucía. Estos módulos fueron:

1. Metodología para la participación de la juventud.
2. Espacios de intercambio, evaluación de estrategias y coordinación institucional.
3. Emprendeduría joven y modelos de negocio.

- Buenas Prácticas

Con el fin de mejorar las condiciones de la gente joven, la Consejería de Agricultura y Pesca elaboró un dossier de Buenas Prácticas en materia de Juventud y desarrollo Rural en Andalucía, como una de las actuaciones enmarcadas en el proyecto “La participación y promoción de la juventud en los procesos de Desarrollo Rural”, presentado a la Red Rural Nacional.

El dossier expone un conjunto de iniciativas y experiencias diversas que han tenido lugar en el medio rural, han sido realizadas por o para jóvenes y han resultado relevantes en sus territorios, pudiendo ser replicadas en otros contextos.

5.9. ANEXO I:

PROTOCOLO PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UN PLAN DE EMPRESA

Aunque el enfoque de Género en el Plan de Empresa afecta principalmente a empresas de más de 250 personas asalariadas y éstas no son muy frecuentes en el sector turístico de los entornos rurales, sí pueden servir de modelo para Pymes de menor envergadura. En este sentido, en el marco del Programa SERVAEM se ha elaborado un material didáctico denominado “Protocolo para la integración del enfoque de género en un plan de empresa” dirigido a personal de asesoramiento para la creación y consolidación de empresas. Se trata de una guía rápida que responde a la necesidad de articular un documento para el personal técnico que instruye, autoriza e impulsa la creación de empresa y la emprendeduría. Su objetivo es dotar a este personal de las herramientas necesarias para insertar en sus procesos de trabajo

la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Plan de Igualdad para las Empresas

Se trata de un instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa. Protocolo para la Integración del enfoque de género en un Plan de Empresa. Ha sido elaborado por la **Fundación MUJERES** y editado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social y la Junta de Andalucía.

Su finalidad es integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión.

Este Plan debe contribuir a eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y hombres en la organización; asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, responsabilidad social, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realicen de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades; alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida, y, por último, garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento de su personal, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.

Asimismo, es recomendable la constitución de un grupo de trabajo -Comisión de Igualdad- compuesta de forma paritaria por representantes de la dirección de la empresa con capacidad de decisión y representantes sindicales de la misma, para facilitar e impulsar la elaboración y negociación del Plan, así como su desarrollo, seguimiento y evaluación.

La Comisión de Igualdad es el órgano idóneo para informar a la plantilla, apoyar la realización

del diagnóstico, negociar el Plan y las medidas a incorporar, garantizar la realización del seguimiento y la evaluación y proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.

- Fases

1) Toma de decisión

- Adopción del compromiso por parte de la dirección.
- Implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.
- Definición del equipo de trabajo o constitución, en su caso, de la Comisión de Igualdad.
- Información a la plantilla de la decisión tomada e invitación a su participación.

2) Diagnóstico

- Recogida de información y análisis de datos de la plantilla, de las prácticas gestión de recursos humanos y de la cultura de la empresa.
- Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: base para el diseño del Plan de Igualdad.

3) Diseño y negociación del Plan

- Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización.
- Determinación del cronograma y de los recursos materiales y humanos para el desarrollo de actuaciones.
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
- Negociación del Plan de Igualdad: acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

4) Ejecución

- Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan.

- Comunicación interna del desarrollo de las actuaciones.

5) Seguimiento y evaluación

- De la Ejecución, de los resultados y del impacto.
- Re planificación del Plan: adaptación de estrategias y definición de nuevas medidas.

- Características básicas

Es un instrumento:

- Estratégico ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.
- Práctico y realista porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- Transversal en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- Participativo ya que interviene la representación de las trabajadoras y de los trabajadores, el equipo directivo, a través de la Comisión de Igualdad, en caso de que se haya constituido, y la plantilla aportando sus opiniones y sugerencias.
- Vinculado con la mejora continua, ya que es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- Flexible porque está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo

que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

- Transparente ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de las trabajadoras y los trabajadores.

FAQ Igualdad para las Empresas

Fruto del trabajo realizado durante estos años en el Programa “La Igualdad en las Empresas” (IGUALEM) pilotado por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con las centrales sindicales UGT Andalucía y CCOO Andalucía y, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, (FSE) ha sido posible prestar asesoramiento en todas las fases de elaboración, diseño e implantación de planes de igualdad a más de 120 empresas andaluzas.

En 2011, se pone en marcha en el marco del Programa un Servicio de Asesoramiento on-line dirigido a empresas. Han sido muchas las consultas que han ido surgiendo durante la trayectoria IGUALEM, lo que ha permitido concretar una serie de Preguntas Frecuentes (FAQ) que esperamos que ayude a todas las personas y organizaciones que trabajan con el objetivo de incluir el principio de igualdad en su gestión. Estas preguntas se han clasificado por materias para facilitar su búsqueda:

Planes de Igualdad en Empresas

- **¿Qué es un Plan de Igualdad?** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **¿Qué materias debe contemplar un Plan de Igualdad?**

Los Planes de Igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes materias:

- Acceso al empleo
 - Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar
 - Promoción y desarrollo de carrera
 - Formación continua
 - Retribución
 - Acoso sexual y por razón de sexo
 - Lenguaje y comunicación no sexista
 - Salud Laboral
-
- **En nuestra empresa, la mayor parte de la plantilla está adscrita al Convenio Colectivo excepto la Dirección, que se establece por libre designación. En este caso, ¿para quién se elabora el plan de igualdad?**
El plan de igualdad debe establecerse para toda la empresa, independientemente de la forma de acceso y/o temporalidad de la plantilla. Todas las áreas de la empresa están implicadas en la mejora de su gestión en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, objetivo básico en el plan de igualdad.
 - **En mi empresa conviven varios convenios colectivos aplicables al personal. ¿Tenemos que realizar un plan de igualdad por cada convenio colectivo?**
No, debe realizarse un plan de igualdad para toda la empresa, independientemente de que se aprueben medidas específicas dirigidas a un grupo de trabajo concreto.
 - **La gerencia de un grupo de empresas, cada una con su CIF pero que comparten el área de recursos humanos, establece el compromiso de elaborar un plan de igualdad. En este caso ¿cuántos planes de igualdad deberá poner en marcha?**
Uno por cada empresa, es conveniente además realizar también el diagnóstico por empresa.
 - **¿Qué duración debe establecer un plan de igualdad?**
Al menos un año de vigencia, aunque puede establecerse un plazo mayor.

- **¿Qué sucede cuando no se cumplen los planes de igualdad?**

La ley establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos mediante la introducción de una serie de modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley. Se añade un nuevo apartado, el 13, Art 7, Ley Orgánica Sindical (LISOS) que pasa a considerar como infracción muy grave en materia de relaciones laborales “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. También se modifica el Art. 8 al que se añade un nuevo apartado 17, que pasa a calificar como infracción muy grave en materia de relaciones laborales “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”

- **¿En qué consisten las sanciones?**

Puede consistir en la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que cometió la infracción. También en la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas entre 626 y 6.250 euros.

Diagnóstico en Igualdad de Oportunidades en una Empresa

- **¿Qué es el diagnóstico de situación?** Es un análisis sobre la realidad de la empresa en relación a la gestión de sus recursos humanos y la incidencia que ésta tiene en la existencia de posibles desequilibrios en la participación, tanto cuantitativa como cualitativa de mujeres y hombres.

- **Estamos elaborando el diagnóstico de situación en nuestra empresa de cara a la realización del plan de igualdad pero nuestros datos no distinguen la variable sexo ¿qué podemos hacer?** Es imprescindible que la información sobre la plantilla y su participación en los procesos de gestión de la empresa se encuentren desagregados por sexo. Este proceso de adaptación de nuestros datos con la variable sexo podrá conllevar más tiempo y esfuerzo pero tendrá un carácter permanente de cara a la gestión futura de los recursos humanos.

Obligaciones de las Empresas

- **¿Qué empresas están obligadas a elaborar un plan de igualdad?** Empresas cuyas plantillas superen las 250 personas, también cuando lo establece el convenio colectivo y, cuando lo establece la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.

- **Mi empresa tiene una plantilla estable de menos de 250 trabajadoras y trabajadores, alcanzado esta cifra solamente en campañas específicas de algunos periodos al año. ¿Con esta circunstancia, hay obligación de elaborar un plan de igualdad?** Sí, las empresas que a lo largo del año han conformado una plantilla de más de 250 personas trabajadoras tienen la obligación de elaborar un plan de igualdad.

- **Nuestra empresa la conforman mayoritariamente mujeres. Aún así, ¿sería necesario elaborar un plan de igualdad?** Sí, el plan de igualdad tiene por objeto la mejora de la gestión de las empresas en relación a la aplicación del principio de igualdad, los resultados por tanto benefician tanto a mujeres como a hombres y, fundamentalmente mejora la productividad y competitividad de las empresas. La ley además establece la obligación en función del número de la plantilla y no del sexo de las personas que forman parte de la empresa.

- **¿Puede una empresa de menos de 250 trabajadoras y trabajadores implantar un plan de igualdad de modo unilateral sin contar con la representación**

legal de trabajadores? La ley establece la obligación de negociar las medidas de igualdad con la representación legal de trabajadores y trabajadoras. En caso de no existir acuerdo puede implantar el plan de forma unilateral aunque el proceso de negociación viene determinado por la normativa.

- **Nuestra empresa respeta el principio de igualdad desde su creación, existiendo una representación equilibrada por sexo en la dirección de la misma ¿Es obligatorio en este caso el establecimiento de un plan de igualdad?** Es obligatorio en caso de empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores y trabajadoras o que la autoridad laboral lo haya establecido en un procedimiento sancionador. En cualquier caso, siempre es conveniente de cara a la mejora en la gestión empresarial.

Constitución de Comisiones de Igualdad

- **Estamos en proceso de elaboración del plan de igualdad de nuestra empresa. En este momento estamos en la fase de constitución de una Comisión de Igualdad ¿Quién debe formar parte de esta Comisión?** Deberá ser una Comisión paritaria, de forma que la integren el mismo número de representantes de la dirección de la empresa que de representantes legales de trabajadoras y trabajadores. Es conveniente que el número de personas sea reducido teniendo en cuenta la operatividad de la misma aunque es conveniente que se designe a personas con formación en género e igualdad de oportunidades y con capacidad de decisión de cara a asegurar el diseño de medidas concretas, objetivas y factibles.

- **En nuestra empresa existen varias organizaciones sindicales que representan a las trabajadoras y trabajadores ¿Todas tienen que participar en la Comisión de Igualdad?** Es conveniente que todas las organizaciones votadas por las trabajadoras y trabajadores participen en la Comisión de Igualdad. Pueden aplicarse no obstante criterios de proporcionalidad de la representación sindical como pueden ser el voto ponderado u otros sistemas

que acuerde la Comisión en su reglamento de Constitución

Registro y validación de Planes de Igualdad

- **Ya tenemos elaborado el plan de igualdad de nuestra empresa ¿Dónde puedo registrarlo?** El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regula la creación del registro de convenios colectivos y acuerdos colectivo de trabajo de ámbito estatal o supra autonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

- **Hemos elaborado un plan de igualdad de forma voluntaria en nuestra empresa y queríamos validarlo por algún organismo oficial. ¿A dónde puedo dirigirme?** En la actualidad no existe ningún organismo oficial que tenga entre sus competencias la validación de planes de igualdad.

Distintivo empresarial

- **Nuestra empresa es pionera en la aplicación de políticas de igualdad. ¿Existe algún reconocimiento institucional que pueda corroborar nuestra trayectoria?** Sí, el Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" creado con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades.

- **Nos hemos enterado de la existencia de un distintivo para empresas que destacan por su compromiso con la igualdad, nuestra empresa se caracteriza por la aplicación de políticas de igualdad, habiendo realizado ya varios planes de igualdad. ¿A dónde puedo dirigirme para solicitarlo?** El procedimiento de concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" se

publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado a través de una Orden que establece las bases de cada convocatoria. La realiza el Ministerio que tenga las competencias en materia de Igualdad.

Subvenciones

- **¿Existe una subvención para la implantación de planes de igualdad?** De forma bianual se han establecido subvenciones en los últimos años destinadas a la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad otorgadas por el Ministerio de Igualdad. Esta convocatoria se publica en el Boletín Oficial del Estado y en la web del Ministerio competente en la materia.

Diseño de medidas

- **Nuestra empresa trabaja desde hace tiempo en la incorporación de políticas de igualdad a través de la elaboración de planes de igualdad. En este momento nos gustaría extender este compromiso a nuestras empresas proveedoras ¿Cómo puedo hacerlo?** Pueden establecerse diferentes medidas para este propósito. Un ejemplo puede ser incluir en la baremación establecida a empresas licitadoras una puntuación específica para aquellas que puedan acreditar la puesta en marcha de un plan de igualdad, así como restar puntuación a aquellas empresas que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral por un expediente de discriminación por razón de sexo.

Negociación de planes de igualdad

- **¿Tiene la misma valía un plan de igualdad que un convenio colectivo?** Un plan de igualdad tiene

el mismo valor que un convenio. Pese a la libertad procedimental que existe en estos planes de igualdad hay que destacar que éstos se han concebido en la Ley como una figura específica dedicada a garantizar la igualdad de trato y oportunidades de carácter colectivo, que si no es posible integrarla en el marco de un convenio, se debe negociar de forma independiente (Serrano; 2007:171)

- **Según la Ley de Igualdad, las empresas deben negociar el plan de igualdad con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, ¿pero qué pasa si en mi empresa no existe representación sindical?** En este caso podrá designarse a miembros de la plantilla para que realicen esta labor. Puede emplearse un sistema de designación a través de votos o promover elecciones sindicales. Es importante que las personas que participen en el proceso de elaboración y diseño de un plan de igualdad tengan formación en género e igualdad de oportunidades.

- **¿Los planes de igualdad están al margen de la negociación colectiva?** No. Los planes de igualdad deben negociarse en el ámbito del convenio colectivo cuando esta sea posible, siendo negociados a través de la comisión de igualdad. Los planes de igualdad son una parte más de la negociación colectiva.

- **¿Cómo acreditar que se negocia de buena fe?** Acreditando por ejemplo que se ha entregado el diagnóstico a la Comisión Negociadora del plan de igualdad, el calendario de negociación, las actas de las reuniones mantenidas y, cualquier otro documento que se considere oportuno.

- **¿Existe un crédito horario específico destinado a la negociación de planes de igualdad?** No hay crédito horario adicional, lo que acuerden las partes de buena fe.





■ Capítulo 6

Castilla y León: brecha
salarial en turismo rural

Castilla y León: brecha salarial en turismo rural

6.1. El caso de Castilla León

Situada al noroeste de la Península Ibérica, Castilla y León es la mayor Comunidad Autónoma de España y una de las más extensas de la Unión Europea, con 94.226 km². Limita al sur con Castilla-La Mancha, Madrid y Extremadura, al norte con Asturias, Cantabria, País Vasco y La Rioja, al este con Aragón y al oeste con Portugal y Galicia, constituyendo un nexo de unión entre numerosas regiones de España.

Está formada por nueve provincias: Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora, englobando un total de 2.248 municipios.



Fuente: Centro de Información Territorial. Junta de Castilla y León.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en enero de 2014 estaban empadronadas 2.494.790 personas en Castilla y León, de las cuales 1.232.250 (49,39%) eran hombres, y 1.262.540 mujeres (50,61%).



Superficie, número de municipios y población en Castilla y León. Año 2014

Provincia	Superficie (Km ²)	Nº de Municipios	Población HOMBRES	Población MUJERES	Población TOTAL
Ávila	8.050	248	83.998	83.998	167.015
Burgos	14.291	371	183.882	183.882	366.900
León	15.582	211	236.537	236.537	484.694
Palencia	8.053	191	82.997	82.997	167.609
Salamanca	12.350	362	167.061	167.061	342.459
Segovia	6.923	209	80.316	78.987	159.303
Soria	10.307	183	46.723	45.498	92.221
Valladolid	8.110	225	258.865	270.292	529.157
Zamora	10.561	248	91.871	93.871	185.432
Castilla y León	94.227	2.248	1.232.250	1.262.540	2.494.790

Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto Geográfico Nacional.

Atendiendo a esta misma fuente, el 97,42% de los municipios (2.190 municipios) tiene menos de 5.000 habitantes, y casi el 99% (2.225 municipios) menos de 10.000. Estos datos reflejan el marcado carácter rural de esta Comunidad Autónoma, que cuenta con numerosos núcleos de población muy pequeños y diseminados, y con grandes problemas de despoblación.

La mayor parte de la población se concentra en unos pocos municipios. De hecho, en los 10 municipios más poblados vive el 45% de la población, y en sólo 4 de ellos (Valladolid, Burgos, Salamanca y León) se reúne más del 30% de la misma.

Municipio	Población HOMBRES	Población MUJERES	Población TOTAL
Soria	18.718	20.798	39.516
Segovia	25.322	27.938	53.260
Ávila	28.250	30.683	58.933
Zamora	30.233	34.190	64.423
Ponferrada	32.214	35.153	67.367
Palencia	37.812	42.366	80.178
León	59.132	70.419	129.551
Salamanca	67.785	80.257	148.042
Burgos	84.939	92.837	177.776
Valladolid	144.930	161.900	306.830
Total Castilla y León	1.232.250	1.262.540	2.494.790

Fuente: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del Instituto Nacional de Estadística.

La densidad de población es muy inferior a la media española (en 2011, 26,5 hab/km² en Castilla y León, 92 hab/km² en España). La mayor densidad poblacional se encuentra en Valladolid, mientras que la menor se localiza en Soria.

Analizando la pirámide de población de esta región se concluye que el peso de la población menor de 15 años es inferior al del conjunto de España y de la Unión Europea, mientras que el de la población de más de 64 años es superior. Estos datos ponen de manifiesto un mayor envejecimiento poblacional en Castilla y León que en el conjunto del país. Esto se puso de manifiesto en el proceso de validación del trabajo de campo.

6.2. La gestión de la igualdad salarial en Castilla y León

El gobierno de Castilla y León¹, que se concreta en la Junta de Castilla y León, cuenta con una Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, que incluye a su vez la Dirección General de la Mujer. Entre los temas de interés de la Consejería está, por supuesto, la igualdad de género, que cuenta con un portal propio² bastante novedoso.

En este portal hay un apartado de recursos disponibles (herramientas para elaborar acciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres). Hacen hincapié además en el concepto de impacto de género, que definen como “un concepto que se genera con el objetivo de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada”.

Cabe mencionar también, por su enfoque empresarial, el **Programa Óptima**, programa de asesoramiento técnico a las empresas para el diseño de sus planes de igualdad y la implantación de acciones que favorezcan la incorporación de las mujeres al ámbito profesional. Es novedoso, pero, de nuevo, se dirige a empresas mayores que aquellas que nos ocupan en esta investigación.

Finalmente, la Consejería cuenta con un **Centro de Documentación de la Mujer de Castilla y León**³.

Desde el punto de vista normativo, Castilla y León cuenta con cuatro leyes en pro de la igualdad que completan a la nacional:

- Ley 1/2003, de 3 marzo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León⁴. Esta ley otorga a los municipios competencias para promover acciones de igualdad. El marco teórico es siempre el mismo: superar la imagen estereotipada de las mujeres para promover la igualdad, tanto en lo educativo y económico como en la “conciliación de la vida familiar y laboral”.

Sus objetivos son, entre otros:

- o Favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general.
- o Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional (no se habla de corresponsabilidad).

En cuanto a la transversalidad de género, se entiende que la Consejería competente debe vigilar a las demás, a través de una Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

¹<http://www.gobierno.jcyl.es/>

²http://www.familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla66y33/1246989716773/_/_/_

³http://www.familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla66y33_100/1246989733484/_/_/_

⁴http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/394/1021/37633481_73_DOCSLEG_LCyl_2003_144.dat.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-

Entre los objetivos generales se incluye también “promover la integración laboral de las mujeres”.

El artículo 4.5. prevé la importancia de las partidas presupuestarias específicas: “Las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”.

Prevé también la evaluación de las actuaciones, si bien de forma algo laxa, en el artículo 5.1.: “La Administración de la Comunidad de Castilla y León realizará estudios y establecerá los mecanismos que permitan la obtención de datos fiables sobre aspectos relevantes que afecten a la mujer con el objeto de conocer y atender sus necesidades”.

Las mujeres rurales están presentes en esta ley. Entre las competencias de promoción de la igualdad que se otorga a la Comunidad Autónoma, destaca “el desarrollo de programas que favorezcan la participación y mayor calidad de vida de las mujeres del ámbito rural”. Además, la promoción de la mujer rural es una de las actividades de promoción económica de las mujeres que se detallan en el capítulo II, artículo 12, junto con la promoción económica y laboral de las mujeres.

El artículo 14 define las siguientes “medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito económico y laboral”:

- Facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas.
- Abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y el ciclo vital de las personas.
- Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas

empresas en las que se compruebe, por Resolución Administrativa o Sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales.

Así, la discriminación salarial se penaliza por la ley, pero previa sentencia judicial. En el artículo 16.8 se afirma además que la administración autonómica competente establecerá instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar, vigilar y sancionar la discriminación salarial de las mujeres por un mismo puesto de trabajo o trabajo de igual valor. El artículo 16.10 prevé incentivos para las empresas con flexibilidad horaria.

El artículo 20 detalla las medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres en el ámbito rural. Destacan las siguientes:

- Conocer la situación real de la mujer en el ámbito rural a través de un observatorio permanente.
- Valorar y visibilizar el trabajo de la mujer en la explotación familiar agraria.
- Incidir sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar.
- Alentar el asociacionismo de las mujeres del ámbito rural.
- Promover el acceso de las mujeres del ámbito rural a puestos de decisión política, profesional y sindical.
- Promover el acceso al autoempleo y al empleo de las mujeres del ámbito rural.

No se hace referencia al empoderamiento de las mujeres, una de las principales carencias que revela la observación sobre el terreno.

Finalmente, cabe mencionar que la discriminación salarial per se no se incluye como una infracción

grave a la ley.

- Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León⁵.

- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León⁶.

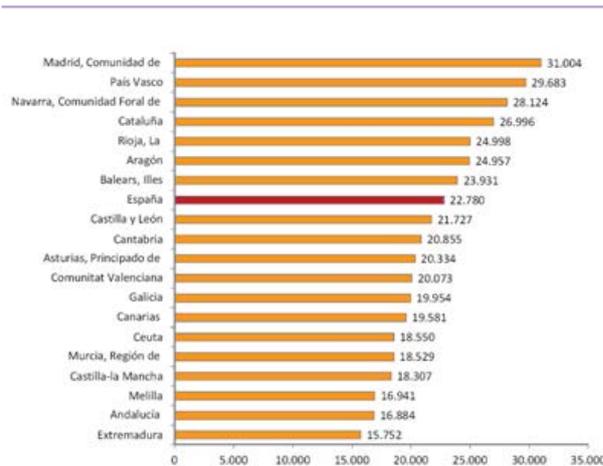
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León⁷. Esta ley regula la incorporación del impacto de género en el procedimiento de elaboración de las normas y planes de especial relevancia económica y social. Define su ámbito de aplicación como “en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto en los anteproyectos de ley como en los relativos a proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, así como en los de aquellos planes que por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social y cuya aprobación corresponda a la Junta de Castilla y León”.

6.3. Economía y empleo en Castilla y León

La estructura productiva de Castilla y León es la habitual en una economía desarrollada, teniendo un mayor peso el sector servicios, seguido de la industria y teniendo el menor peso el sector primario. Siendo así, sí cabe mencionar que tanto la industria como el sector primario tienen en Castilla y León mayor peso que en el conjunto de España.

En 2014, según el Instituto Nacional de Estadística, el PIB per cápita en Castilla y León fue de 21.727 euros/persona, sólo algo menor a la media nacional (22.780 euros/persona).

PIB per cápita en euros. Año 2014



Fuente: INE. Contabilidad Regional de España. Producto Interior Bruto regional. Año 2014

En diciembre de 2014 el Servicio Público de Empleo Estatal registró 222.851 parados en Castilla y León, de los cuales un 47,87% eran hombres y un 52,13% mujeres.



⁵<http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/A46229-46229.pdf>

⁶<http://boe.es/boe/dias/2010/12/30/pdfs/BOE-A-2010-20072.pdf>

⁷<http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5718.pdf>

Paro registrado por provincia. Castilla y León. Diciembre 2014.

Provincia	Hombres Parados	Mujeres Paradas	Total Parados
Ávila	8.544	8.740	17.284
Burgos	14.719	15.829	30.548
León	21.473	22.438	43.911
Palencia	6.743	7.445	14.188
Salamanca	15.252	18.545	33.797
Segovia	5.823	5.948	11.771
Soria	3.117	3.093	6.210
Valladolid	22.083	25.011	47.094
Zamora	8.920	9.128	18.048
Total Castilla y León	106.674	116.177	222.851

FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del SEPE.

Respecto a diciembre de 2013, el paro registrado ha descendido en Castilla y León un 5,54%, aunque sigue siendo un 14,51% superior al del año 2010.

En el año 2014, en el colectivo de parados, tienen más representación las mujeres (52,13%) que los hombres (47,87%). Esta tendencia se ha mantenido constante en el intervalo 2010/2014.

El descenso del paro en el último año se ha hecho más notable en el colectivo masculino (-8,43%) y en el colectivo femenino (-2,72%). En todo el período

2010/2014, se registra un incremento del número de parados en el colectivo de los hombres del 11,43%, y del 17,5 % en el colectivo de las mujeres.

Respecto del año 2013, se registra un descenso generalizado en todos los tramos de edad, sobre todo en el tramo de edad de 25/29 años. Por el contrario, se registra un ascenso del número de parados, en el tramo de edad de mayores de 55 años.

El número de contratos registrados en diciembre de 2014 en Castilla y León ha sido de 53.164, de

los cuales 4.421 son indefinidos (8,32%) y 48.743 temporales.

El número total de contratos registrados ha aumentado de 2013 a 2014 en un 6,46%, y desde 2010 en un 16,06%. Por provincia, el número de contratos aumenta en Ávila (10,50%), Burgos (5,48%), Palencia (17,83%), Salamanca (12,33%), Segovia (6,74%), Valladolid (4,90%) y Zamora (9,20%), disminuyendo en León (-1,08%) y Soria (-0,58%).

En cuanto a contratos, tienen más representación las mujeres (51,05%) que los hombres (48,95%). Esta tendencia se ha mantenido constante en el intervalo 2010/2014. En el periodo 2010/2014, se registra un incremento del 20,04% en el caso de los hombres, y del 12,48% en el caso de las mujeres. En el último año el número de contratos en el colectivo de mujeres se incrementa un 6,68%, y en el caso de los hombres lo hacen en un 6,24%.

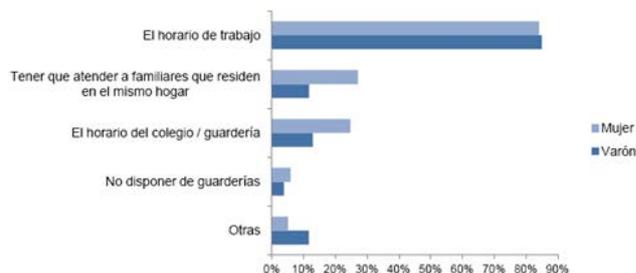
La ganancia media anual por trabajador en Castilla y León en 2012 fue inferior a la media española (20.569,14€ frente a 22.726,44€, según datos del INE). La diferencia entre hombres y mujeres es bastante acusada (17.552,07€ en mujeres, frente a 23.473,82€ en hombres).

Según la Encuesta de Condiciones de Vida 2010, la principal dificultad de la población en Castilla y León para conseguir la conciliación familiar y laboral, tanto entre las mujeres encuestadas (84,1%) como entre los hombres (84,9%), es el horario de trabajo. Entre las mujeres, le siguen la dificultad de tener que atender a familiares que residen en el mismo hogar (27,1%) y el horario de colegios y guarderías (24,7%). Entre los hombres, la segunda dificultad es el horario de colegios y guarderías (12,6%).

6.4. EL DESARROLLO RURAL EN CASTILLA Y LEÓN.

“Las zonas rurales de Castilla y León representan el 96,11% de la superficie total de Castilla y León,

Tipos de dificultades para conseguir la conciliación familiar y laboral en Castilla y León, por sexo.



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida 2010. Castilla y León.

proporción que supera en más de 10 puntos porcentuales a la del conjunto de España (84,49%). En concreto, las zonas rurales de Castilla y León engloban 90.564 km², es decir, el 21,2% de la superficie rural de España, mientras que el resto de la superficie de la región se considera de naturaleza intermedia o urbana.”

“El 24,4% de la población de Castilla y León reside en zonas rurales, proporción muy superior al 7,3% de habitantes residente en las zonas.

Por otro lado, la densidad de población en las zonas rurales de la región es de 17,1 habitantes por kilómetro cuadrado, la cual es considerablemente inferior a la densidad media de las zonas rurales a nivel estatal (23 hab. /Km²) y comunitario (51,1 hab./km²), así como a la densidad media existente en el conjunto de la Comunidad Autónoma (26,5 hab./km²).

Entre los factores que explican la reducida densidad poblacional existente en el medio rural de la región se encuentra el fenómeno del éxodo rural. En este sentido, la encuesta sobre condiciones de vida en Castilla y León realizada en 2010 puso de manifiesto que al 19,1% de las personas consultadas residentes en municipios de hasta 5.000 habitantes y al 16,8% de las residentes en municipios de entre 5.000 y 20.000 habitantes les gustaría abandonar su localidad, la mayor parte de ellos para instalarse en una capital de provincia. Las razones mayoritariamente señaladas

para justificar el posible cambio de domicilio fueron los motivos laborales y la búsqueda de una mayor calidad de vida, condicionada en muchos casos por el horario laboral ligado a determinadas explotaciones.”

“Otro fenómeno negativo que afecta a las zonas rurales de la región es el del elevado grado de envejecimiento de su población que es, incluso, mayor que el experimentado en el conjunto de las zonas rurales de España.^{8”}

Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León 2014-2020. Versión preliminar, mayo de 2014.

Las zonas rurales de Castilla y León se caracterizan por tener una economía débil, y con una escasa

diversificación, presentando una elevada dependencia del sector agrario, con presencia de otras actividades productivas relevantes como es el caso de los servicios vinculados al turismo rural.

6.5. EL TURISMO RURAL EN CASTILLA Y LEÓN

En relación al número de alojamientos en Castilla y León, cabe destacar que los de turismo rural son los más numerosos en comparación con otros tipos de alojamientos (3.709 alojamientos de turismo rural, que ofertan 31.564 plazas, en marzo de 2015). De hecho, Castilla y León es la región de España con un mayor número de alojamientos rurales y plazas de ocupación.

Número de establecimientos turísticos / alojamiento - Marzo/2015

CATEGORIA	ALOJAMIENTOS DE TURISMO RURAL	ALOJAMIENTOS HOSTELEROS	APARTAMENTOS TURISTICOS	CAMPAMENTOS TURISTICOS
Ávila	913	142	115	14
Burgos	358	285	28	17
León	540	378	42	37
Palencia	242	113	8	4
Salamanca	550	264	22	20
Segovia	409	160	127	6
Soria	342	144	24	8
Valladolid	114	179	19	4
Zamora	241	112	24	6
Total	3.709	1.777	409	116

En este sentido, en 2014 Castilla y León registró 67.373 afiliaciones a la Seguridad Social en el sector turístico. El 83% eran en servicios de comidas y bebidas, el 15% en servicios de alojamiento y el 2% restante en agencias de viaje y operadores turísticos.

El atractivo del medio rural castellano y leonés para el turismo se fundamenta, especialmente, en su patrimonio natural y cultural y en la elevada oferta de alojamientos de calidad.

Estos datos ponen de manifiesto el elevado potencial que presenta esta Comunidad Autónoma para el desarrollo de actividades económicas vinculadas al turismo rural. Tanto es así, que en 2012 Castilla y León recibió el 22% de los viajeros de turismo rural de España, siendo la Comunidad Autónoma elegida por un mayor número de ellos (587.798)⁹.

6.6. ENTIDADES DE ESPECIAL RELEVANCIA

En el ámbito de este estudio, es importante mencionar el papel de las siguientes entidades, muchas de las cuales han participado en el proceso de validación del trabajo de campo:

- Observatorio Regional de Empleo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales de Castilla y León (FADEMUR).
- Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (CERES).
- Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER).
- Cátedra de estudios de género, Universidad de Valladolid.
- Federación de Asociaciones Castellano y Leonesas de Turismo Rural (ACALTUR).
- Dirección General de Turismo, Junta de Castilla y León.
- Dirección General de la Mujer, Junta de Castilla y León.

- Asociación Colectivo para el Desarrollo Rural de Tierra de Campos.

6.7. ACUERDO MARCO PARA LA COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN INDUSTRIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2010-2013.

Es de destacar en esta Comunidad Autónoma la existencia de un servicio público específico destinado a promover la actividad económica y la creación de nuevas empresas en el medio rural y el apoyo a las ya existentes para mejorar su competitividad. Su puesta en marcha viene marcada por el II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2010-2013 suscrito por la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales. Surge como respuesta a las necesidades de los emprendedores de las zonas rurales y también a la estructura del tejido empresarial de Castilla y León (la mayoría micropymes) y para reforzar el apoyo público a la actividad empresarial en el medio rural.

ADE Rural nace promovida por la Junta de Castilla y León a través de las Consejerías implicadas en el desarrollo regional y en el desarrollo rural: la Consejería de Agricultura y Ganadería y la Consejería de Economía y Empleo, a través de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (ADE). La puerta de entrada de ADE Rural son las oficinas de las 52 Secciones Agrarias Comarcales y las Oficinas Provinciales del Emprendedor de ADE. Además, cuenta con el apoyo de las Oficinas Territoriales de ADE, los Servicios Territoriales de Agricultura y Ganadería y una extensa red de agentes dinamizadores.

No se establecen medidas de discriminación positiva con perspectiva de género a la hora de establecer criterios de baremación y concesión de ayudas en materia de turismo o sectores afines o relacionados

⁸Las negritas son siempre nuestras.

⁹Fuente: INE. Encuesta de Ocupación en Alojamientos de Turismo Rural. 2012

como el comercio minorista tradicional y la artesanía, pero sí existe una convocatoria específica de ayudas para **mujeres rurales para promover su afiliación en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios**, con la finalidad de fomentar la creación del empleo femenino y la mejora laboral en el campo de Castilla y León, facilitando mediante incentivos su alta en la Seguridad Social, teniendo esta línea de ayudas alguna incidencia positiva en la puesta en marcha de iniciativas de agroturismo. En esta Comunidad Autónoma se entiende por mujeres del medio rural aquéllas que residan en municipios con una población inferior a 10.000 habitantes.

La aprobación en 2014 del I Plan de Apoyo a la creación de empresas en Castilla-León contempla ayudas específicas y microcréditos destinados específicamente a la creación de empresas por parte de mujeres rurales.







Capítulo 7

Navarra: brecha salarial
en turismo rural

Castilla y león: brecha salarial en turismo rural

7.1. El caso de Navarra

La Comunidad Foral de Navarra se sitúa al norte de la Península Ibérica, donde hace frontera con Francia, limitando con las Comunidades Autónomas de Aragón, La Rioja y el País Vasco. Ocupa una extensión de 10.391,08 km², que suponen el 2,2% de la superficie de España. Su localización es muy importante a la hora de abordar el sector turístico ya que, como se verá en el capítulo 5, ha aportado a la región una identidad muy diferenciada con respecto a las otras dos.

Con una sola provincia, Navarra tiene 272 municipios y es una de las Comunidades menos pobladas de España, con una población de 640.790 habitantes (según datos de 2014) y una densidad de población de 61,67 hab./km².

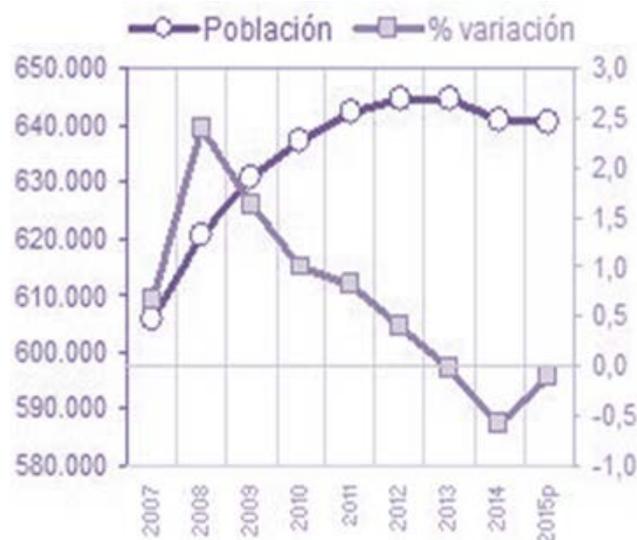
La población de Navarra se concentra sobre todo en la capital, Pamplona, donde vive aproximadamente un tercio de la misma. De hecho, más de la mitad de la población vive en su área metropolitana. El resto de la Comunidad es eminentemente rural, caracterizándose por una distribución dispersa en núcleos pequeños. Así, casi el 70% de los municipios tienen menos de 1.000 habitantes, y más del 95% (262 municipios), menos de 10.000 habitantes.

El crecimiento demográfico en Navarra ha sido

menor que la media española, habiéndose observado un crecimiento neto de Pamplona y su área metropolitana, en detrimento del resto del territorio, más rural.

En el registro de población de los últimos años se puede ver también que en 2009 esta Comunidad inició una desaceleración poblacional, comenzando a perder población a partir del año 2013.

Número de habitantes y tasa de evolución, CF de Navarra

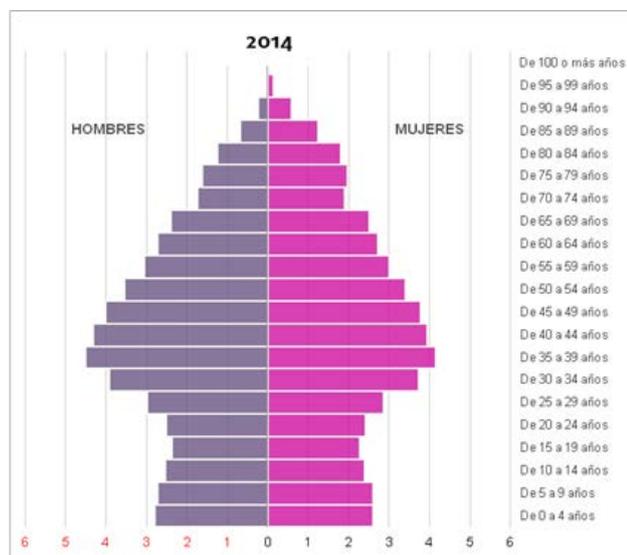


Esta situación está haciendo que cada vez se acentúe más el marcado carácter rural de los pequeños municipios navarros.

En cuanto a la distribución por sexos de la población, en 2014, el 50,3% de la población eran mujeres, respecto al 49,7% que eran hombres.

La estructura poblacional refleja un mayor predominio de las mujeres en las edades superiores a los 65 años, siendo mayoría los hombres en todos los rangos por debajo de esa edad.

Pirámide de población 2014. Instituto de Estadística de Navarra



En general se observa un envejecimiento de la población activa, la emigración de la población joven de las zonas rurales hacia las urbanas, y un proceso de masculinización de las áreas rurales, que determinan la necesidad de establecer estrategias de incentivación de incorporación de jóvenes y mujeres al mercado laboral como medio de fijar población, mantener la actividad económica y asegurar la sostenibilidad y desarrollo equilibrado del territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

7.2. La gestión de la igualdad salarial en Navarra

El Gobierno de Navarra, dividido en departamentos, cuenta con el Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud, y con un portal dedicado a este tema y sus derivados, en el que se detallan las instituciones encargadas de velar por ella. En él se define el rol de los agentes de igualdad de oportunidades para las entidades locales, y del Instituto Navarro para la Familia e Igualdad, el INAFI, encargado de gestionar la igualdad de género en la región.

El INAFI tiene otorgadas las competencias de coordinación y gestión de las políticas de igualdad, y las relativas a las familias. Es un organismo autónomo del Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

Su finalidad es “la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Navarra, así como la aplicación de las políticas relativas a las familias, impulsando la corresponsabilidad de instituciones, organizaciones, agentes sociales y mujeres y hombres en el cuidado, como una de las vías para el bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía”.

Entre sus muchas funciones destacan las de:

1. Elaborar proyectos de disposiciones generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en materia de familias.
2. Diseñar, poner en marcha, coordinar y evaluar las políticas de igualdad en la Comunidad.
3. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.

4. El INAFI busca impulsar, promover y sostener la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades, cuyas competencias son las que siguen:

5. Elaborar, implementar y evaluar Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, coordinando a las distintas áreas de intervención, agentes sociales y organismos implicados en su desarrollo.

6. Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diversas áreas de intervención o secciones de las entidades.

7. Definir acciones positivas, así como asesorar y cooperar para su desarrollo e implementación.

8. Diseñar y gestionar Programas de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad de género para diferentes públicos.

9. Apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres.

10. Intermediar entre la Administración Local, los colectivos de mujeres y demás agentes sociales para el desarrollo de las acciones recogidas en el I Plan de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.

11. Coordinar y facilitar la participación de las entidades locales, públicas y privadas, en Programas de ámbito supramunicipal y europeo con el objeto de mejorar y optimizar los presupuestos y recursos.

El INAFI mantiene un programa de formación y apoyo a esta figura, que considera a profesionales con formación específica y experiencia en este ámbito. Para ello cuenta con un Programa de formación Género e Igualdad de Oportunidades: Aplicación en la intervención en la Administración Pública. Cuenta además con un programa de financiación a entidades locales en las nuevas contrataciones para

la contratación y consolidación de estos agentes.

Además, del INAFI, el Gobierno de Navarra pone en marcha muchas otras políticas de igualdad. Destacan especialmente el rol del Consejo Navarro de Igualdad y, en el ámbito empresarial, el programa IGE de Igualdad de Género en las Empresas de Navarra.

El Consejo Navarro de Igualdad es un órgano colegiado, de carácter consultivo, adscrito al INAFI. Articula la participación del movimiento asociativo de mujeres de Navarra en la administración.

IGE es el procedimiento del Gobierno de Navarra para acompañar la intervención en empresas que quieran implementar la igualdad de género en su organización. Aporta un sistema de trabajo y una metodología para elaborar, implantar y evaluar los planes de igualdad, en empresas "de cualquier tamaño y sector de actividad". Además pone a disposición de las empresas diversas herramientas en este sentido.

En el ámbito legislativo, la mayor parte de las leyes de Navarra se centran en la lucha contra la violencia sexista, como la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, o la Ley Foral 12/2003, de 7 de marzo, de modificación de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

La más relevante para la materia que nos ocupa, sin embargo, es la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que de entrada sorprende por su brevedad.

Entre sus objetivos recoge los siguientes:

12. La sensibilización en igualdad de género de todos los estamentos de la Administración, tanto públicos como privados, y de la sociedad navarra en general.

13. La incorporación de la perspectiva de género a todas las actuaciones de la administración.

14. Detalla una serie de medidas para llevar a cumplimiento estos objetivos, entre las que destacan:

15. La programación de cursos, jornadas y seminarios.

16. Uso del lenguaje no sexista.

17. "Se promocionará la creación de Concejalías de la Mujer".

18. "Anualmente, se dotará económicamente en los Presupuestos Generales de Navarra cuantía suficiente para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente Ley Foral".

19. Fomento del asociacionismo y acciones positivas. Se trata de una ley clara y directa, pero su excesiva brevedad impide que se adentre en materias tan concretas como la igualdad salarial. En ese sentido, se produce un contraste entre la escasa materia legislativa y los numerosos organismos públicos centrados en la igualdad de oportunidades, con especial presencia de la novedosa y muy positiva figura de los Agentes y las Agentes de Igualdad. Quedaría comprobar si esta figura tiene aplicación y sentido en las empresas de turismo rural.

7.3. El empleo y la economía en Navarra

Tal y como el PIB nos ayuda a conocer el tamaño de una economía, el PIB per cápita refleja la riqueza de sus ciudadanos. Si analizamos las comunidades autónomas en función de su PIB per cápita, Navarra se encuentra en muy buen lugar en cuanto al nivel de vida de sus habitantes, encontrándose en tercer lugar, por debajo de Madrid y del País Vasco. La renta per cápita en Navarra es superior a la media nacional y a la media de la Unión Europea. En ese sentido, sus

condiciones de arranque son muy distintas a las de Andalucía y Castilla y León.

El número de personas desempleadas registradas en las Agencias del Servicio Navarro de Empleo, al finalizar el mes de marzo de 2015, se ha situado en 48.427 personas paradas. Por sexo, el paro registrado se sitúa en 25.925 mujeres y en 22.502 hombres.

La tasa de actividad alcanza el 58,68 %, frente al 59,45% de la media de España. La tasa de actividad masculina en Navarra es del 64,81% y la femenina del 52,69%.

Con esto, la tasa de paro actual es la más baja de todas las Comunidades Autónomas (aproximadamente 15,66%), situándose la media en España en el 23,78%. La tasa de paro femenina en Navarra es del 17,15%, situándose como la segunda más baja entre las comunidades.

El número de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo durante el mes de marzo de 2015, cuyo centro de trabajo pertenece a la Comunidad Foral de Navarra, ha sido de 25.537, de los cuales 12.054 se refieren a hombres y 13.483 a mujeres. El 60% de ellos se concentran en Pamplona y su área metropolitana. Cabe destacar que en los contratos a tiempo completo predominan los hombres, mientras que las mujeres cobran mayor importancia en los contratos a tiempo parcial.

7.4. El desarrollo rural y el turismo en Navarra

Como afirma el Programa de Desarrollo Rural de Navarra 2014-2020, en algunas zonas rurales existen serias deficiencias en infraestructuras básicas como red eléctrica o transporte, en equipamientos (entre ellos guarderías y centros de día) y en servicios sociales y asistenciales, con lo que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral resulta complicada, cuestión que repercute especialmente

en la incorporación laboral de las mujeres.

En relación con el resto de España, el sector turístico rural no es de gran importancia en esta comunidad. En este sentido, en 2014 Navarra registró 15.749 afiliaciones a la Seguridad Social en el sector turístico. El 82% eran en servicios de comidas y bebidas, el 15% en servicios de alojamiento y el 3% restante en agencias de viaje y operadores turísticos. Estos datos han puesto de manifiesto un crecimiento en el empleo turístico de un 2,8% respecto a 2013.

A pesar del escaso desarrollo de este sector económico, el turismo en las zonas rurales está recientemente aprovechando su enorme potencial, debido a la importancia creciente de las actividades recreativas, culturales y sociales y, en definitiva, de ocio, que provoca un incremento en su demanda.

Así, el número de alojamientos y de plazas ha ido en aumento en los últimos años, siendo más notable el incremento del número de establecimientos rurales, que son los que predominan. Tomando los datos de marzo de 2015 de la Encuesta de Ocupación en Alojamientos de Turismo Rural del INE, en la Comunidad Foral de Navarra existen 604 alojamientos de turismo rural (casas rurales) abiertos, con un total de 4432 plazas.

Asimismo, el número de viajeros y viajeras que se alojan en Navarra también ha ido en aumento, habiendo alcanzado la cifra máxima de 1.199.020 en 2014 (datos del INE), 106.142 de ellos (8%) alojándose en establecimientos de turismo rural, un 21,7% más que el año anterior.

7.5. Asociaciones y organismos vinculados a la igualdad y el medio rural

En el ámbito de este estudio, es importante mencionar el papel de las siguientes entidades, algunas de las cuales han contribuido al proceso de validación del trabajo de campo:

- Servicio Navarro de Empleo

- Instituto Navarro para la Familia e Igualdad
- Asociación de Mujeres Rurales de Navarra (AMUR)
- Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER) - AFFAMER Navarra
- Asociación Teder - Centro de Desarrollo Rural de Tierra Estella
- Asociación Cederna Garalur - Centro de Desarrollo Rural de Navarra
- Asociación para el Desarrollo de la Valdorba / Baldorbako Garapenerako Elkarte
- Consorcio para las Estrategias de Desarrollo de la Ribera de Navarra (EDER)
- Consorcio de Desarrollo de la Zona Media
- Asociación Navarra de Restauración y Turismo Rural (ANARTUR)
- Federación de Asociaciones y Organizaciones Turísticas de Navarra

7.6. Turismo rural en Navarra

- Orden Foral 6E/2015, de 18 de febrero, de ayudas a la inversión de las pymes para la mejora y renovación de **establecimientos turísticos** reglados en Navarra.

No establece criterios de baremación con discriminación positiva a favor del empleo femenino o el establecimiento de condiciones sociolaborales con perspectiva de género. Sólo incluye discriminación positiva a favor de jóvenes y establecimientos adheridos a sistemas de calidad turística "Q Calidad", pero no de RSC.

- Orden Foral 17E/2015, de 9 de marzo, de ayudas para inversiones de empresas artesanas en Navarra.

Esta Orden tampoco establece criterios de discriminación positiva de ayudas con perspectiva de género.

- Orden Foral 13E/2015, de 5 de marzo, de subvenciones para la mejora de la competitividad de **empresas comerciales minoristas** y Orden Foral 16E/2015, de 9 de marzo, de ayudas para **emprendedores comerciantes minoristas** de Navarra.

Sólo establecen criterios de baremación con discriminación positiva para los proyectos ubicados en el ámbito rural y especialmente en entidades de población de menos de 3.000 habitantes.

- Ayudas a **personas trabajadoras autónomas** para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (del 01-01-2015 al 31-12-2015, convocatoria abierta).

Se trata ésta de una convocatoria de ayudas específicamente con perspectiva de género y ciertamente novedosa en el contexto autonómico

español, al afrontar ayudas económicas directas que compensen las situaciones de maternidad en exclusiva, mujeres trabajadoras por cuenta propia o ajena que cedan al otro progenitor por cuenta propia el disfrute del descanso por maternidad o que decidan optar al descanso maternal en exclusiva y que contraten para ello una mujer desempleada.







■ Capítulo 8

Noruega, referencias de un desarrollo sostenible en el ámbito rural

Noruega, referencias de un desarrollo sostenible en el ámbito rural



“La Igualdad es una estrategia económica inteligente para impulsar la economía del país”
Gry Larsen.
Secretaría de Estado del Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega, 2009-2013.

No obstante, a nivel político la obtención de mayores cotas de igualdad y conciliación sigue siendo prioritario para el Reino de Noruega, ya que existe plena concienciación en que la desigualdad supone un desequilibrio estructural socioeconómico para el país, dado que afecta a elemento tan básico para su desarrollo, como lo son los recursos humanos. Ello unido al factor de la baja densidad de población ha llevado a sucesivos Gobiernos a incentivar la seguridad laboral femenina, en las últimas décadas, lo que ha tenido resultados buscados tanto en productividad como en incremento poblacional. Al respecto, el Índice de Fertilidad ha ascendido desde los años setenta del pasado siglo, superando hoy al español en cinco décimas y al de la Unión Europea de los Veintiocho, en casi tres⁷.

“La igualdad tiene un componente moral pero el principal motivo es económico. Una economía moderna y competitiva necesita las mejores cabezas y manos sin mirar de qué raza o sexo son. No podemos permitirnos el lujo de perder los mejores talentos. Y no se trata solo de fijar cuotas, estas deben ir acompañadas de políticas sociales para reconciliar el trabajo y la vida familiar. Tenemos que apoyar a las mujeres; si no, el desafío para alcanzar las posiciones más altas de su profesión será todavía demasiado alto para ellas y los niños no nacerán. Y los niños deben nacer porque son una inversión para el futuro. Ninguna mujer noruega debe ser forzada a elegir entre su familia y su carrera. Ese es aquí un valor básico.” (Arnie Hole. Directora General de Igualdad, 2011)⁸.

El propio pragmatismo político noruego, en aras de

la igualdad y conciliación, se ha retroalimentado con la visibilidad y empoderamiento femenino en los diferentes órganos de gobierno y representación pública: así, la presencia porcentual de mujeres en el Parlamento actual (Storting) es del 40%; del mismo modo, prácticamente igual cifra, en los gobiernos municipales; en cuanto al Ejecutivo, el valor aumenta, llegando al 50%, en 2013⁹.

Sin embargo, los fundamentos del paradigma social noruego, que es considerado por diferentes estudios esencia de su situación actual a la cabeza del “Índice de Desarrollo Humano” (IDH)¹⁰, arraigan en mayores elementos, que lo que pudiera ser un sentido político práctico de crecimiento y desarrollo (Atle Midttun-Nina Witoszek (ed.) et al., et al., 2011). Así, una primera aproximación al comportamiento social de la población noruega muestra una mixtura evolucionada de componentes culturales e ideológicos, que parecen respaldar, en distintos aspectos, la convergencia hacia el actual modelo; el que contempla, en sí, varios parámetros favorables a la equidad en diversas áreas.

De esta forma, acudiendo al ámbito laboral, distintos condicionantes morales, que sientan su raíz en la confesionalidad luterana, incidirían en potenciar la “nueva ética frente al trabajo”, que implica al total de la población, más allá del género. Y aquí habría que considerar la distancia existente entre la valoración del “carácter sagrado”, que Lutero imprimiera a la actividad profesional (Garcés Uribe, Olga Lucía, 2008), frente a la maldición bíblica de ganarse el pan con el sudor de la frente (Génesis 3:19), que adoptara el Catolicismo, por particularizar en el caso español, así como otras creencias surgidas del Cristianismo.

⁷Datos al 2013: UE: 1,54; Reino de Noruega: 1,77; España: 1,27. Fertility rates by age. Eurostat, 2013. Recuperado en: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=demo_find

⁸Rodríguez, Jesús, “El Manual de la buena vida”. El País. 31 de octubre de 2011. Recuperado en: http://elpais.com/diario/2011/10/30/eps/1319956015_850215.html

⁹<https://www.regjeringen.no/en/the-government/previous-governments/ministries-and-offices/offices/men-and-women-in-norwegian-governments-s/id586906/>

¹⁰Sin embargo, en cuanto al “Índice de Desarrollo por Género”, pasa a ocupar el quinto puesto. <http://hdr.undp.org/es/content/table-5-gender-related-development-index-gdi#b>

Por otro lado, en los estudios aludidos, se ha señalado otro aspecto importante que, promovido por los diferentes gobiernos y basado en aspectos pragmáticos, también culturales, de equidad social, va calando progresivamente en la sociedad noruega: la promoción institucional de estructuras "antipatriarcales"; lo cual, sin duda, supone un basamento importante para el logro de la igualdad de género (Lars Trägårdh, 2011:19).

En definitiva, en la base de lo que se ha denominado "capitalismo social", aclimatado en los Países Nórdicos -con especificidades culturales propias para el caso del Reino de Noruega-, se asientan importantes pilares que favorecen la consolidación de la igualdad de género, frente a lo que transcurre en el seno del calificado "capitalismo depredador" (Beck, Ulrich, 2011), instalado en la Europa Continental y Atlántica, que parece avanzar a la fagocitación de las cotas de equidad recién alcanzadas.

8.2 El Turismo Rural noruego: Estado de la cuestión

8.2.1. Formación y desarrollo de la Industria Turística

Adentrarse en el desarrollo y evolución de la industria del Turismo en Noruega es también aproximarse a sus primitivos orígenes, en cuanto que receptores y generadores de aquel primitivo entusiasmo "explorador", que invadiera a la sociedad europea, en los comienzos de la Contemporaneidad (Nordbø, Ingeborg, 2009). Lo que pronto iría acompañado del nuevo concepto social de "tiempo libre", ante los cambios de hábitos introducidos por la naciente sociedad burguesa, favoreciendo así, aún más, la expansión de la práctica viajera (Corbin, A. 1995).

Un aspecto destacado, manifestación temprana de los inicios de la profesionalización e industrialización del turismo noruego, es la precoz aparición del

asociacionismo en torno a la temática: en 1903 se constata la primera agrupación al respecto, Asociación de Turismo y Viaje de Noruega -Foreningen for Reiseliv i Norge-, que nacería con la pretensión de establecer la colaboración gubernamental con el sector privado, para el desarrollo de la actividad turística, en tanto que fuente de ingresos para el crecimiento; concretamente, el actual Consejo Turístico de Noruega -Norges Turistråd- tiene sus orígenes en esta primera célula asociativa (Nordbø, Ingeborg, 2009).

Con tan madrugadores inicios, la Industria Turística en Noruega, un sector que representó en 2014 el 3,8% de su PIB, dando empleo al 6,3 de la población (Instituto Español del Comercio Exterior-ICEX, 2012), entorno al 70% femenino (Norwegian Ministry of Trade and Industry, 2008), continúa creciendo, aunque de forma ralentizada, según estudios institucionales para el propio Sector (European Travel Commission, 2014).



Fuente: Data Gateway. World Travel & Tourism Council.

Tratando de buscar condicionantes de dicha aminoración, en el desarrollo de una industria considerada en la actualidad como efectivo y eficiente motor de crecimiento, además de catalizador de otros muchos sectores, así como potencial de mayores transformaciones competitivas (Pulido Fernández, Juan Ignacio- Sánchez Rivero, Marcelino, 2010)¹¹, habría que acudir al seguimiento de las diferentes líneas estructurales establecidas en el país, para la progresión turística. Máxime, a la vista de la jorobada gráfica que aporta la organización World Travel & Tourism Council (sobre estas líneas), que acota precisamente un periodo de interesante rastreo, por coincidir con las medidas políticas más recientes, que perseguían un intento de encauzar las acciones gubernamentales hacia una nueva modernización, en busca de una readaptación al actual mercado, con ánimo de elevar el crecimiento.

Así, si durante las décadas 80 y 90 se puede constatar que el Gobierno noruego, concienciado de la importancia del sector, despliega programas de estudio y expansión, “Om reiseliv” (Sobre Turismo y Viaje); patronazgo y desarrollo, “Sats på reiselivet” (Regulación de la Industria de Viajes); productividad y beneficio, “Lønnsomme og konkurransedyktige reiselivsnæringer” (Industria del Turismo Rentable y Competitivo), hasta llegar al 2005 con una nueva planificación, que se vería reforzada, a los dos años siguientes, por mayores medidas institucionales, “Soria Moria- erklæringen” (Declaración de Soria Moria)¹².

A lo largo de algo más de tres décadas, pues, se han ido estableciendo las bases de una industria moderna y en crecimiento, a través del desarrollo de estrategias de promoción del turismo de naturaleza y

cultural; ecológico y rural; una financiación y difusión internacional de los productos; el refuerzo de la calidad; la búsqueda de confianza del mercado; el implemento de la formación y preparación, así como la creación de una marca nacional propia. A todo lo que se ha ido sumando también una insistente política de medidas de innovación, creación de redes, aplicación de nuevas tecnologías, sostenibilidad y establecimiento de medidas diferenciales de fortalecimiento local y regional (Robuts Regions)¹³.

No obstante, pese a tan sistemáticas acciones adoptadas por el Gobierno noruego para la regulación de la industria turística, en aras de su crecimiento, diferentes análisis especializados inciden en escrutar las causas del lento avance, frente al potencial desplegado por el sector público y empresarial. De tal manera, y partiendo de unos valores de medición sobre beneficios potenciales, que llevarían a establecer resultados de “competitividad turística” alta, media o baja, y siendo que Noruega ha contemplado la mayoría de estos indicadores en sus políticas de implementación, el balance de resultados la sitúan sin embargo en un “crecimiento subeslástico”; esto es, por debajo de sus posibilidades de desarrollo, frente a su caudal efectivo (Pulido Fernández, Juan Ignacio- Sánchez Rivero, Marcelino, 2010). Por otro lado, se argumenta que las medidas de innovación y desarrollo turístico llevadas a cabo no resultan tan novedosas, además de considerar que el Estado muestra cierta posición de pasividad en su aplicación, recayendo la responsabilidad finalmente en el empresariado implicado (Xiang Ying Mei-Arcodia, Charles- Ruhanen, Lisa, 2011).

Por lo que respecta a la tesis que abundan en señalar cierta pasividad gubernamental, hay que considerar

¹¹Los pronósticos económicos auguran que el Turismo representará, para el 2020, el 11,3% del PIB mundial y dará trabajo al 8,3 de la población. Pulido Fernández, Juan Ignacio- Sánchez Rivero, Marcelino. Competitividad versus crecimiento en destinos turísticos. Un análisis mediante técnicas multivariantes, 2010. Recuperado en: <https://www.usc.es/congresos/xiirem/pdf/37.pdf>

¹²Xiang Ying Mei-Arcodia, Charles- Ruhanen, Lisa. “A National Government’s Tourism Innovation Initiatives: A Review of Tourism Development Policies in Norway”. Tourism: Creating and brilliant blend. National Conference, 2011 Recuperado en: http://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:239384/UQ239384_fulltext.pdf

¹³Cfr. Regarding Rural and Regional Development Policy. Ministry of Local Government and Regional Development, 2001; On Rural and Regional Policy. Norwegian Ministry of Local Government and Regional Development, 2013; Annual Report. Innovation Noway 2014.

que los procedimientos institucionales desplegados no parecen indicar que se traslade la responsabilidad de aplicación de las políticas trazadas al empresariado, dado que se encuentran partidas de fondos liberados anualmente, por parte de los distintos ministerios implicados, así como diversos programas y proyectos institucionales de impulso al fomento de colaboración pública y privada, encaminados al desarrollo de la industria turística (Nordbø, Ingeborg, 2009: 169-223; Proyecto de Transferencia Tecnológica 207-6167, 2007)¹⁴. Como también coinciden otras investigaciones, es necesario ampliar el campo de estudio para aportar mayores resultados sobre la cuestión (Rønningen, Martin, 2010).

Llegando a este punto, resulta esencial enfocar hacia nuevos agentes implicados, que aporten diferentes variables a la ya expuestas. Así, pese a la coordinación ministerial, se ha insistido en la

demanda de un ministerio especializado en el ramo¹⁵. Por otro lado, acudiendo al análisis realizado por la Cámara de Comercio noruega, en los años de máxima incidencia de la renovada política de fomento turístico se apuntó a la excesiva fragmentación del sector y la baja profesionalización, como rémoras al crecimiento; aportado la idea de mayor asociacionismo, entre una de las posibles alternativas.

Existen también estudios que coinciden también en señalar la excesiva estructura familiar en sector turístico -“microturismo-“, como elemento ralentizador de crecimiento (Nordbø, Ingeborg, 2009; Hjalager, 2002). Al respecto, dichos trabajos, igualmente destacan la amplia feminización y la presencia de un alto porcentaje de mujeres al frente de las empresas, si bien la brecha salarial se acentúa, dado el tamaño de los negocios (Ole Skalpe, 2007: 845-853).



Table

	Employed persons aged 15-74, by occupation, sector and sex. Annual average. 1000								
	2014								
	All sectors			Private sector and public enterprises			Public sector		
	Both sexes	Males	Females	Both sexes	Males	Females	Both sexes	Males	Females
In total	2 637	1 392	1 245	1 759	1 114	646	858	269	588
1. Managers	195	126	69	150	105	45	44	20	23
2. Professionals	692	287	405	291	169	121	399	117	282
3. Technicians and associate professionals	444	264	181	338	222	116	103	41	62
4. Clerical support workers	162	60	102	136	53	83	25	6	19
5. Service and sales workers	535	162	372	312	115	197	216	45	171
6. Skilled agricultural, forestry and fishery workers	54	42	11	52	41	11	2	1	1
7. Craft and related trades workers	245	232	13	236	223	12	7	6	1
8. Plant and machine operators and assemblers	170	148	22	160	140	20	9	7	2
0,9. Other occupations	141	71	70	85	45	40	54	25	29

StatBank source table 09791
© Statistisk sentralbyrå

¹⁴V. et: Valuable Experiences. National Strategy for the Tourism Industry. Norwegian Ministry of Trade and Industry, 2007. On Rural and Regional Policy. Norwegian Ministry of Local Government and Regional Development, 2013.

¹⁵Son varios los ministerios implicados en el sustento y financiación de la industria turística noruega, de forma directa o indirecta: Comercio e Industria (Næringsministeren); Agricultura y Alimentación (Landbruks- og matministeren); Administración Local y Modernización (Kommunal- og moderniseringsministeren) Clima y Medioambiente (Klima- og miljøministeren); Educación e Investigación (Kunnskapsminister); Pesca (Fiskeriministeren); Cultura (Kulturministeren); Transporte y Comunicaciones (Samferdselsminister) y Asuntos Exteriores (Utenriksminister).

8.2.2. Turismo Rural, un potencial en desarrollo

El Turismo Rural noruego, en tanto que inmerso en la Industria Turística general, ha venido siendo objeto de las distintas medidas políticas de impulso al crecimiento, desde hace algo más de tres décadas. Suscitando, también, una específica y concreta atención, dada su importancia para la cohesión regional de todo el país, en un intento de frenar el continuo descenso de población rural; y ello considerando la escasez demográfica en las zonas rurales de Noruega, que representa tan solo algo más del 20%, frente a la urbana: las últimas mediciones arrojan un nuevo descenso, en la horquilla de 2013 a 2014, con una pérdida de densidad del 0,2% (Statistisk Sentralbyrå, 2014)¹⁶.

El éxodo de población, fundamentalmente joven, y de forma especial femenina (Haugen, Marit S-Villa, Mariann, 2006: 182), se ha venido constatando desde las décadas 80 y 90, del pasado siglo, en estrecha relación con la falta de oferta laboral y formativa en estas áreas; desplazando, así, el “centro de gravedad” poblacional noruego hacia las ciudades, lo que preocupa a las autoridades, de cara a la estabilidad del sistema de bienestar nacional logrado. Al respecto, desde el año 2000 se vienen sucediendo medidas institucionales específicas para invertir la tendencia. Las que pasan por el desarrollo del empleo y la vivienda; la extensión de mayores servicios públicos; la cooperación entre organismos oficiales y empresas privadas, para la creación de nuevos nichos de negocio en estos territorios; la formación e innovación; la financiación pública, y otras; además de poner el acento en la adopción de políticas de igualdad de género, con objeto de mejorar así de las condiciones de vida generales y el crecimiento

demográfico: “finding a healthy environment for children is an important reason for settling away from the cities”. Insistiendo, a la par, en dirigir esfuerzos al fomento de la participación de mujeres y jóvenes en el crecimiento y revitalización de las zonas rurales, a través de la formación de nuevas empresas. (Regarding Rural and Regional Development Policy, 2001)¹⁷.

Posteriores actuaciones institucionales han incidido en estas medidas, poniendo también el acento en la creación de redes, en el medioambiente y la sostenibilidad y reiterando igualmente la importancia de las políticas de género, así como la creación y fortalecimiento de la pequeña y mediana empresa; para lo que se resalta también la importancia del papel impulsor familiar femenino (National Strategy for the Tourism Industry, 2007; Innovation Norway, 2014).

La mayoría de las disposiciones adoptadas a lo largo de estos años, por el Gobierno noruego, convergen ampliamente con las grandes líneas de ejecución trazadas por la Unión Europea, de cara a mantener y reforzar el “capital territorial” de las regiones rurales de Europa (Agenda Territorial de la Unión Europea 2020)¹⁸. Por otro lado, la efectividad de las líneas institucionales trazadas viene siendo objeto, de igual modo, de diversos trabajos de investigación, en valoración cualitativa y cuantitativa in situ (Nybakk, Erlend-Vennesland, Birger-Hansen, Eric-Lunnan, Anders, 2008; Nybakk, Erlend-Hansen, Eric, 2008).

Por lo demás, escrutar las distintas manifestaciones de turismo rural que coexisten actualmente en Noruega se presenta harto complejo, dada la diversidad y mixtura de la tipología de este tejido

¹⁶<https://www.ssb.no/en/forside;jsessionid=8C380955B5ED58E146C9A7A61A2AC1C4.kpld-as-prod11?hide-from-left-menu=true&language-code=en&menu-root-alternative-language=true>

¹⁷Si bien las disposiciones institucionales para activar la economía rural se documentan desde los años Noventa para este trabajo, determinadas entidades venían organizando iniciativas desde los Sesenta, en distintas zonas de la geografía noruega. Cfr. Aartun, Karl. “«Norden», el periódico más nórdico”. En Servicio de Extensión Agraria. Ministerio de Agricultura. Dirección General de Coordinación, Crédito y Capacitación Agraria 1961 (42) pp. 24-26. Recuperado en: http://www.magrama.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf_BE%5CBEA_1961_42.pdf

¹⁸<http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/desarrollo-territorial/el-desarrollo-territorial-en-el-ambito-europeo/union-europea/>

empresarial; algo, por otra parte, que también ocurre en otros muchos países del entorno europeo, para esta rama de la actividad turística. A la dificultad de esta disparidad se añade el alto componente socioeconómico y cultural que presenta normalmente, en su origen, este perfil de empresa, por lo que se requiere un mayor conocimiento de las bases sociales que influyeron en sus inicios, de cara a profundizar en su estudio. Siendo así, analizar además los datos con perspectiva de género, cuando no existen cifras desagregadas en multitud de balances, informes y relaciones, agrega más complicación a la tarea.

Pese a ello, intentando una aproximación al objetivo perseguido, entre algunas de las consecuencias a extraer se encuentran las diferencias constatadas, dependiendo del modelo de negocio rural de que se trate: bien sea "agroturismo" (farm; forest)¹⁹ o bien la amplia gama hospedajes que se presentan en esta categoría turística (Baum, Thomas, 2013). Por otro lado, dándose mayor representación de pequeñas y medianas empresas, para el caso del agroturismo (Lane, Bernard, 1994), tratándose así, la mayoría de las veces, de negocios familiares; ello dista bastante del patrón de actuación seguido por el grupo general del Turismo Rural de alojamiento. Del que, por otra parte, es difícil obtener datos independientes, ya que la mayoría de ellos se presentan agrupados a otros ramales globales de la hostelería y restauración, lo que distorsiona un tanto los resultados.

En cuanto a la proporcionalidad de dedicación de hombres y mujeres al agroturismo en la actualidad, ello es, en gran parte, resultado de las políticas seguidas desde los años Noventa, cuando comenzó lo que se ha dado en llamar discriminación positiva, "gender-wise" (Bjørkhaug, Hilde- Kvam, Gunn-Turid, 2008), que favorecía en un 75% a mujeres y jóvenes, para la creación de nuevas empresas. Una década más adelante, se insistiría en una mayor facilidad de

concesión de préstamos en la misma línea, llegándose, así, en 2005, al 50% de presencia femenina en el sector. A continuación, ya en 2008, se presentaría un plan de acción que declararía abiertamente buscar que las mujeres ocuparan la presidencia en el 40% de los negocios.

Pese a todo el despliegue institucional, estudios especializados posteriores concluyen que los objetivos alcanzados distan aún del montante planificado. No obstante, algunas mediciones de 2011 sitúan por encima del 50% el porcentaje femenino al frente de la dirección de los negocios de agroturismo, en Noruega (Bjørkhaug, Hilde- Kvam, Gunn-Turid, 2011). Si bien hay que señalar que otras investigaciones ya apuntaron, anteriormente, que gran número de estas empresas, aunque son regidas de facto por mujeres, "tradicionalmente" están registradas sin embargo a nombre de sus maridos (Nordbø, Ingeborg, 2009: 97). Por lo que respecta a las diferencias salariales por razones de género, el carácter de "proyecto familiar", de la mayoría de este tipo de empresas, hace complejo el establecer conclusiones rigurosas, ya que las más de las veces no se establecen asignaciones concretas, entre las personas al frente de la dirección u otras, o bien se intersolapan funciones y labores, por lo que para hallar distinciones hay que acudir al análisis de otros factores diferenciales, como algunos que se subrayaran más adelante.

"...one can often observe situations in which the owner-managers may be chef, caretaker, gardener, host, switchboard operator and cleaner all in one day" (Nordbø, Ingeborg, 2009: 183).

"a central characteristic might be the involvement of family members in voluntary, unpaid, or unwaged employment" (Nordbø, Ingeborg, 2009: 89).

Incluso algunos estudios han señalado la "invisibilidad",

¹⁹Ya en 2008 se contabilizó que el 10% de las empresas agrícolas noruegas se dedicaban también a la nueva fórmula de turismo rural; el mero alojamiento en estos recintos tiene raíces tradicionales anteriores. Blekesaune, Arild – Brandth, Berit-Haugen, Marit S. Visiting a farm based tourist enterprise - who are the visitors and what is the future potential? 17th Nordic Symposium in Tourism and Hospitality Research, 2008.

en ocasiones, del trabajo femenino desarrollado en estas empresas familiares, ya que se llega a asimilar a una “asistencia”, más próxima a la labor doméstica, y alejada, por tanto, del carácter profesional que se imprime al desarrollado por el personal masculino (Bock, Betina B.-Shortall, Sally ed., 2006).

En relación al apartado de Hoteles, Catering y Turismo, donde se incluyen los resultados internacionales de Turismo Rural, las cifras de dedicación femenina constatadas en 2013, para Noruega, son de un 66,2%; porcentaje que aumenta para la franja de edades inferiores a veinticuatro años (Gender Working. International Labour Organization, 2013: 50-52). Sin embargo, los recuentos desagregados por género, para los puestos de dirección, no se muestran en los resultados de investigación, sino de forma parcelada; tampoco se encuentran concreciones en la información procedente de organismos específicos, todo debido a la amplia variedad de formatos de negocio que presenta la modalidad de hospedaje. En lo que sí se coincide, entre las diferentes casuísticas barajadas y tras el recuento de una amplia gama de casos, es en determinar la sobrerrepresentación masculina. Llegando a materializar la presencia femenina, en la Unión Europea, en un 32%, para medianas y pequeñas empresas; y en un 10%, en cuanto a la pertenencia a comités administrativos de grandes compañías (Gender Working. International Labour Organization, 2013: 16). Obviamente, es esta una línea de trabajo aún necesitada de mayor proyección científica.

En el capítulo de diferencias salariales por razón de género, para este sector, partiendo de la constancia de mayor asignación para el personal masculino, aun siendo la horquilla diferencial menor que en otras áreas productivas, los estudios abordados precisan algo más: estando el porcentaje de distancia, en la Unión Europea, en torno al 14,7% superior para los hombres, en el caso noruego desciende al 9,2% (Baum, Thomas, 2013).

Por lo demás, incursiones a través de ciertos patrones conductuales avanzan nuevos datos para la continuación de análisis. Y así es respecto a la mayor permanencia de roles de género, en los negocios noruegos de agroturismo, frente a los de hospedaje rural genérico; el que entre el empresariado femenino, dedicado al sector, se constata mayor tendencia a establecerse familiarmente en el lugar de arraigo del negocio, por encima del 60%, mientras que en el grupo masculino la incidencia se sitúa en el 30%; o bien que se encuentren disimilitudes en lo que respecta a la cualificación, siendo que las empresarias presentan mayor tasa de estudios universitarios, contrariamente a la prevalencia, en ellos, de un nivel medio de especialización profesional (Bjørkhaug, Hilde- Kvam, Gunn-Turid, 2011).

En definitiva, a falta de mayor avance investigador y pese a la presencia femenina en el marco del Turismo Rural noruego, así como los esfuerzos institucionales desplegados, aún resta un gran recorrido para alcanzar los niveles de igualdad buscados que sirvan de refuerzo y estabilidad al modelo social alcanzado (Rønningen, Martin, 2010).

“Equal living conditions throughout the country is a necessary precondition in order to achieve the Government’s rural and regional policy goals”. (Norwegian Government’s white paper to the Parliament on rural and regional policy, 2013).

8.3. Población rural

Población rural se refiere a las personas que viven en zonas rurales según la definición de la oficina nacional de estadística (diferencia entre población total y población urbana). Según los datos publicados por el Banco Mundial, la población rural noruega ha sufrido una reducción durante los últimos años y así se puede apreciar en la siguiente tabla.

TABLA 1: Población Rural Noruega

PAÍS	2010	2011	2012	2013
Noruega	1.021.756	1.021.079	1.020.527	1.019.132

Fuente: Banco Mundial (<http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.RUR.TOTL>)

8.3.1. Desarrollo Rural

Noruega apuesta firmemente por respetar un patrón de asentamiento que asegure y permita la utilización de los recursos de todas las partes del país evitando una posible centralización en las áreas urbanas o en determinadas regiones. Aun así, diversos estudios han demostrado que las zonas más periféricas se enfrentan a una realidad cada vez más complicada.

Asimismo, el Ministerio de Gobierno Local y Desarrollo Regional pretende plantear distintas iniciativas para alentar a los municipios para desarrollar aún más su papel como facilitadores de procesos y actores de desarrollo comunitario. Esto es una prueba de que en Noruega existe un especial interés por mantener las poblaciones rurales en todo el país. Entre sus políticas más relevantes, existe una que declara que dentro del objetivo de la política rural-regional se debe priorizar el mantenimiento de la población rural y el desarrollo de las regiones para contribuir al crecimiento del país. Para ello se ponen en marcha distintas estrategias orientadas desde abajo que se introdujeron para permitir a las distintas localidades tomar sus propias decisiones en materia de política económica.

Para ello se apoyan en el principio de su política nacional diferenciada y adaptada a los contextos tanto regionales como locales. Algunas de las herramientas

más importantes para su implementación son el **impuesto sobre la nómina diferenciada** y **las normas para el apoyo a las empresas privadas**. Además, también se tienen en cuenta **las diferencias regionales** en relación con las normas nacionales dentro de la economía nacional.

En 2010 se le cedió a las **distintas regiones nuevas funciones** para poder desarrollar un rol más activo utilizando los **fondos de investigación de la agencia nacional de innovación** destinados a gestiones de dicha índole.

La **innovación** también es otro de los objetivos del gobierno noruego. Algunas de las herramientas que tienen puestas en marcha abordan el estudio del posible refuerzo y la viabilidad de negocio en el **turismo y la agricultura**.

Teniendo en cuenta tanto el desarrollo rural como el papel de las mujeres en la sociedad noruega, se presentan algunas de las asociaciones cuyos objetivos giran en torno al **empoderamiento de las mujeres** y trabajan por el reconocimiento social que merecen.

- **El Centro de Desarrollo Rural de Noruega.**

Es una asociación gubernamental que ofrece un asesoramiento personalizado y trabaja en el

fortalecimiento de los municipios y regiones situados en zonas rurales con el objetivo de desarrollar sus competencias y hacer de estos lugares sitios agradables para vivir. Asimismo, se encargan de recoger experiencias de iniciativas de desarrollo local para que puedan aprender entre sí, facilitando la comunicación e intercambiando experiencias.

• **Sociedad Noruega de Mujeres Rurales (NBK).**

Esta sociedad se establece como una organización independiente tras separarse de un grupo de mujeres perteneciente al Sindicato de Agricultores en 1946. A partir de ese momento se reorganizaron en dos asociaciones independientes para intentar paliar la clara separación de funciones laborales atendiendo a la variable de género. Así, eran las **mujeres quienes se concentraban en temas sociales, culturales y de bienestar en zonas rurales**, mientras que los **hombres se hacían cargo de las cuestiones políticas y económicas**.

Su inicial y principal objetivo era el de organizar y alentar a las mujeres rurales para trabajar en favor de los intereses sociales, económicos y culturales de las personas que habitan en las zonas rurales. También trabajan mucho con temas relacionados con los derechos de las mujeres y han llevado distintos proyectos a cabo para captar a mujeres jóvenes y así garantizar cierto relevo generacional.

Actualmente, esta sociedad cuenta con unos 15.000 miembros y supone un apoyo e inspiración para todas las mujeres en temas relacionados con **la cultura alimentaria, el medio ambiente, el trabajo y las comunidades**. Sus integrantes se dedican a cuestiones sociales que afectan a la población rural prestando especial interés a las mujeres tanto a nivel nacional como internacional.

Su principal filosofía radica en la creencia de la igualdad de oportunidades para todos independientemente de su sexo, origen étnico, edad y ubicación (zona rural

o urbana). Además, recoge entre sus principales tareas facilitar **puntos de encuentro entre mujeres** que conviven en distintas áreas rurales de Noruega, apoyar la innovación y concienciar de los roles de las mujeres a través de **cursos formativos**.

• **Asociación de Mujeres y Familias de Noruega (FOKUS)**

Es miembro de la Asociación de Mujeres Nórdicas y de la Asociación de Mujeres Campesinas del Mundo. Tiene su origen en la “Asociación Compartir la Casa” y fue pionera en Europa en los temas que abarcaba. Fue fundada en 1915 por Marie Michelet y es una organización de carácter nacional que cuenta con unos 5.000 miembros. Entre los años 1933 y 1997, la asociación se llamó “Asociación de Amas de Casa”.

Esta asociación organiza cursos educativos, estudios, proyectos y conferencias, y publica un periódico denominado **Mujer y Familia**. Sus principales líneas de trabajo son:

- Fortalecer la posición de las mujeres dentro de la familia brindando medidas que proporcionen tiempo y oportunidades para el cuidado.
- Potenciar los valores de la familia en la sociedad involucrando tanto a hombres como a mujeres.
- Desarrollar políticas de familia, ambientales, de consumo y trabajo internacional.

La visión de la asociación es “el reconocimiento de la libertad de las mujeres en las distintas fases de la vida y la valoración de la familia como el pilar del desarrollo de una buena sociedad”.

El lema de la organización es “Libertad para elegir” que quiere decir que las familias deben tener la libertad de escoger diferentes alternativas en las distintas fases de la vida. También ofrece **ayuda financiera**. Un segundo slogan es: “Sí al cuidado, no a la violencia” con el que se trata de dirigir la mirada hacia el problema de la violencia en las relaciones cercanas.

8.3.2. Comunidades Rurales en Noruega

La situación económica de las comunidades rurales de Noruega ha sido muy cuestionada en los últimos años. Ha habido un debate creciente sobre la forma de **utilizar y aprovechar su gran potencial en la industria del turismo** para promover el empleo y las ganancias en este ámbito.

En este sentido, desde el Gobierno se diseñó una estrategia en 2007 cuyos objetivos principales eran aumentar la riqueza y la productividad en la industria del turismo, hacer las comunidades rurales más sostenibles creando puestos de trabajo de larga duración y durante todo el año (no solo en los periodos de temporada alta) y convertir a Noruega en un destino sostenible.

La industria del turismo es muy importante en las zonas rurales y ayuda a garantizar su atractivo. Sin embargo, ésta está sujeta a **grandes variaciones estacionales** en las que su actividad no mantiene la misma intensidad. El hecho de crear más puestos de trabajo durante todo el año promoverá una mejor calidad en la mano de obra y las poblaciones serán más estables en la zona rural de Noruega.

8.4. Brecha Salarial

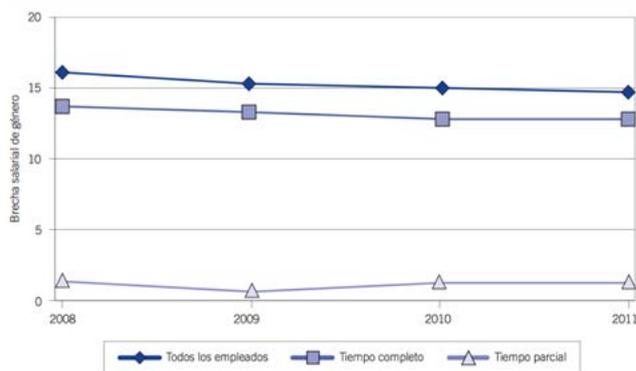
Al comparar Noruega con otros países de la OCDE, se observa que las mujeres noruegas tienen unos **altos niveles en educación**. Según datos de 2009, el 58% de las mujeres ingresaron en la educación superior.

En 2011, 73% de las mujeres noruegas (entre 15-64 años de edad) estaban trabajando, esto supera la media de la OCDE en 16 puntos. **La brecha de género en la participación en la fuerza laboral se ha reducido a la mitad en las últimas dos décadas** en 5 puntos porcentuales en 2011. Los sistemas de Noruega de la financiación de los estudiantes y las estudiantes, el permiso parental y el cuidado infantil

formal, asequible y de alta calidad ha jugado un papel importante en el logro de estos resultados. En Noruega, **las mujeres ocupan el 40% de los escaños parlamentarios y el 40% de los cargos en juntas directivas de sociedades cotizadas**. Esto cumple con la exigencia legal de 2006 que establecía que tanto los hombres como las mujeres tienen que representar al menos el 40% de los consejos de administración de empresas que cotizan en la bolsa de valores (y otras empresas).

En los ingresos medios, la brecha salarial de género en Noruega se encuentra entre las más bajas de la OCDE. La brecha salarial es más estrecha en el extremo inferior de la distribución de los ingresos, pero **más ancha en la parte superior lo que sugiere la existencia del llamado "techo de cristal"**.

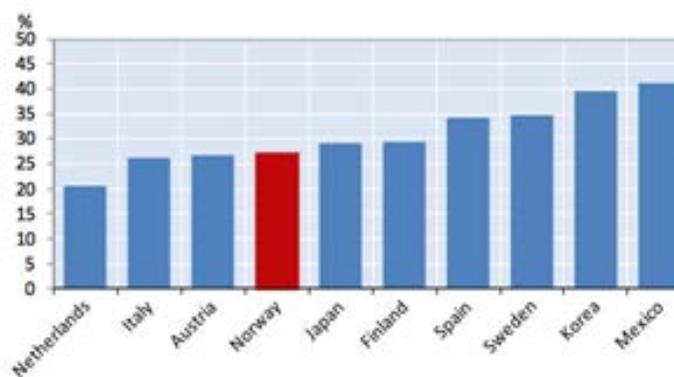
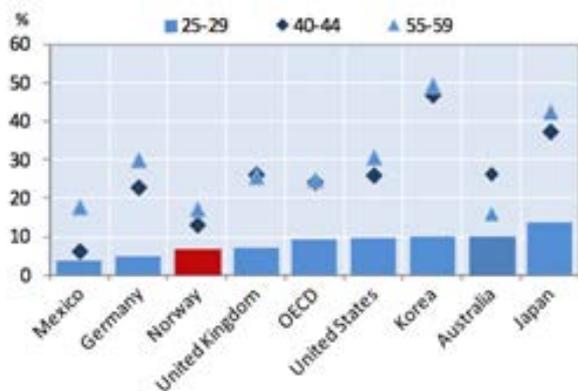
En los siguientes gráficos se pueden observar datos muy interesantes que surgen de la comparación de Noruega con otros países. En el de la izquierda, se observa la brecha salarial de género diferenciando distintos tramos de edades. En el caso de Noruega existe una relación lineal, a medida que avanza la edad de la población, mayor es la brecha salarial de género. En el de la derecha, se compara la proporción de mujeres que lideran o son propietarias de empresas.



Brecha salarial y jornada laboral en algunos países de la Unión Europea

2012	Brecha salario hora tiempo completo	Brecha salario hora tiempo parcial	Brecha total salario hora
Bélgica	3,1	8,8	10,0
Bulgaria	15,4	3,6	14,7
Dinamarca	16,3	0,1	14,9
Alemania	20,4	11,9	22,4
España	14,1	33,7	19,3
Italia	0,8	12,6	6,7
Letonia	15,7	3,6	13,8
Lituania	12,8	3,9	12,6
Hungría	21,9	10,4	20,1
Países Bajos	14,4	3,5	16,9
Polonia	6,2	13,5	6,4
Portugal	14,6	26,1	14,8
Eslovaquia	20,6	24,4	21,5
Suecia	13,3	7,6	15,9
Reino Unido	15,3	6,7	19,1
Islandia	16,3	6,4	18,7
Noruega	12,2	5,1	15,1

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir datos de Eurostat



Fuente: OECD

Las mujeres son **un recurso sin explotar** en lo que a creación de empresas se refiere. La proporción de empresas de propiedad individual lideradas por mujeres en Noruega fue de 27% en 2010. En 2008, el gobierno noruego lanzó un **plan nacional integral para promover el espíritu empresarial femenino**. Los objetivos de dicho plan estaban relacionados con la **financiación del crecimiento y la innovación en las empresas lideradas por mujeres**, así como el **derecho a la maternidad y paternidad para los trabajadores y trabajadoras autónomos**.

Además de las medidas para promover la iniciativa empresarial femenina, Noruega está trabajando en nuevos avances en la igualdad de género mediante la búsqueda de vías para conseguir que hombres y mujeres ocupen una amplia gama de campos de estudio y las ocupaciones.

Respecto al sector relacionado con alojamiento y hostelería, en la siguiente tabla se puede observar que la **brecha salarial de género es menor en este que en la economía en general**.

Tabla 2: Brecha Salarial de Género en Noruega

PAÍS	Todos los sectores	Servicios de alojamiento y hostelería
Noruega	15·9	9·2

Fuente: Eurostat

8.5. Legislación Noruega

Antes de comenzar a analizar la legislación de Noruega, es necesario poner de manifiesto que Noruega pertenece al "Nordiska rådet" o Consejo Nórdico junto con Islandia, Dinamarca, Suecia, Finlandia, con las regiones autónomas de las Islas Feroe, Groenlandia y Åland y los países Bálticos Estonia, Letonia y Lituania. Actualmente, su función ha sido prácticamente asumida por la Unión Europea y se centra en el **fomento de la cultura escandinava**.

Por otro lado, en 1.971 los mismos Estados con la finalidad de aunar las políticas de los Estados miembros crearon el "Nordiska ministerrådet" o Consejo de Ministros Nórdicos y desde que en 1.973

Dinamarca pasó a formar parte de la Comunidad Europea, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia constituyeron la Asociación del Libre Comercio, a la que se sumaron otros países como Austria, Suiza y Liechtenstein. Ambas organizaciones llegaron al **Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo** que abarca a 19 países y que entró en vigor en 1994. Este Acuerdo en su Preámbulo establece como principio rector la igualdad entre sexos en todos los ámbitos como en las condiciones laborales, prohibiendo la discriminación.

El mencionado Acuerdo en su artículo 70 obliga a promover el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres a través de previsiones específicas contenidas en el Anexo donde se

comprometen a incorporar la legislación de la Comunidad Europea sobre salud y trabajo, así como la igualdad de trato para hombres y mujeres, y los derechos de las personas trabajadoras. En cuanto a la dimensión social de las relaciones laborales, hay que tener en cuenta que todos ellos forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde principios del siglo XX y en todo caso tienen unas **políticas de Seguridad Social muy importantes en temas de protección a la mujer trabajadora, la maternidad y sobre todo la conciliación de la vida familiar, personal y laboral**. Consecuentemente, han impulsado la regulación de estas materias por las Directivas y Recomendaciones de la OIT.

Centrándonos en el derecho noruego, destaca que su Constitución no promulga la igualdad de sexos, o la no discriminación, pero en este sentido y, como se ha especificado anteriormente, desde su pertenencia al Espacio Económico Europeo y a la OIT ha influenciado la legislación como se expondrá a continuación.

En 1.959 se ratificó el Convenio nº100 de la OIT sobre igualdad salarial, pese a que dicho principio se encontraba regulado ya en muchos convenio colectivos, el problema radicaba en que los hombres ocupaban los puestos de trabajos mejor remunerados. En el mismo año ya existía un Consejo para la Igualdad de salarios en Noruega.

Entre la normativa europea que ha tenido influencia destaca Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que en su artículo 1 establece el que denomina “principio de igualdad de retribución” y que ha sido recogido expresamente en el art. 8 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Este principio también se plasma en el artículo 141 del Tratado de Roma, de 25

de marzo de 1957, y en su versión consolidada tras las modificaciones del Tratado de Amsterdam, de 2 de octubre de 1997 y el Tratado de Niza, de 26 de febrero de 2001, en concreto en el artículo 141.

La **Ley de Igualdad de Género** es la más importante en este ámbito y fue aprobada en 1.979, aunque ha sufrido modificaciones. Incluye medidas en materia de **conciliación de la vida personal y familiar** como las siguientes:

- 1. Excedencia remunerada por nacimiento de un hijo o hija** que incluye una cuota paterna (seis semanas del tiempo de excedencia se reservan al padre) con independencia de los derechos adquiridos de ambos progenitores. A través de la Seguridad Social, el Estado compensa a las personas contratantes por la totalidad del salario abonado durante la excedencia por maternidad o paternidad. Actualmente, la duración de esta excedencia es de 54 semanas, con derecho a percibir el ochenta por ciento del salario o, alternativamente, de 44 semanas sin merma de remuneración. A partir de 2000, los padres pueden percibir una ayuda por nacimiento o adopción de un hijo o de una hija calculada en base a su tiempo de cotización, siempre y cuando la madre después del parto se incorpore a su trabajo, reanude su formación, o en el supuesto de que sufra una enfermedad que no le permita cuidar al niño o niña. Los padres pueden también disfrutar de excedencia sin sueldo, lo cual les permite permanecer tres años en el hogar cuidando a su hijo o hija, sin por ello desvincularse de la vida laboral.

- 2. Permiso para el cuidado de otros familiares:** la normativa establece que sólo será posible que la persona trabajadora pueda ausentarse de su trabajo veinte días para cuidar a un familiar que se encuentre en estado terminal. También se contempla dicha circunstancia como una causa justa para solicitar una reducción de jornada por parte de la persona trabajadora. A su vez, la regulación de los convenios colectivos en esta cuestión es muy relevante, precisamente por la parquedad legal.

En relación al acoso sexual, se le da mucha importancia definiéndose de forma muy amplia, incluyendo las manifestaciones verbales.

Otro aspecto fundamental, es la enmienda a la Ley de Sociedades Anónimas aprobada en diciembre de 2003 en la que se les requería a las empresas el equilibrio de sexos en los Consejos de Administración. Las modificaciones entraron en vigor en 2004 para las empresas públicas y en 2006 para las privadas. En 2005 se incluyó en el artículo 21 de la Ley de Igualdad de Género.

8.6. Fuentes bibliográficas y documentales

Agenda Territorial de la Unión Europea 2020. Recuperado en:

<http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/desarrollo-territorial/el-desarrollo-territorial-en-el-ambito-europeo/union-europea/>

Annual Report. Innovation Norway 2014. Recuperado en:

http://www.innovasjon Norge.no/PageFiles/2856517/IN_ANNUAL%20REPORT_2014_ENGLISH_100415.pdf

Atle Midttun-Nina Witoszek (ed.) et al. (2011). The Nordic Model: Is it Sustainable and Exportable? University of Oslo. Recuperado en:

http://www.forskningradet.no/en/Newsarticle/The_Nordic_social_model_Sustainable_prosperity_and_welfare/1253964904388&p=

Baum (2013) Thomas. International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism. International Labour Office – Geneva.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---gender/documents/publication/wcms_209867.pdf

Bjørkhaug, Hilde- Kvam, Gunn-Turid (2009) Strategies and goals for growth among small-scale food enterprises in Norway: A gender sensitive approach. Recuperado en:

<http://d3861196.hosted418.moonrocketadmin.net/m/publikasjoner/?mid=m437&id=2&vn=736&p-type=5&aar=2009>

Bjørkhaug, Hilde- Kvam, Gunn-Turid. "Local small-scale food enterprises: ambitions and initiatives for achieving business growth among male and female owners and managers" En Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural 11 (2011): 29-55. Recuperado en:

http://www.ceddar.org/ager-revista-estudios-despoblaci%C3%B3n-desarrollo-rural_publicacion_en_339.html

Bjørkhaug, Hilde- Kvam, Gunn-Turid, 2011 Blekesaune, Arild-Brandth, Berit-Haugen, Marit S. Visiting a farm based tourist enterprise - who are the visitors and what is the future potential? 17th Nordic Symposium in Tourism and Hospitality Research, 2008. Recuperado en:

<http://d3861196.hosted418.moonrocketadmin.net/filarkiv/2008/12/12/1494244a4879a6.pdf>

Bock, Betina B.-Shortall, Sally ed., (2006). Rural Gender Relations: Issues and Case Studies. CABI Publishing: Oxfordshire. Recuperado en:

<https://books.google.es/books?id=OA-HkfTYXVY-C&pg=PP4&lpg=PP4&dq=Bettina+B.Bock,+Sally+S-shortall,+ed.,+2006&source=bl&ots=GhwkzQOGCU&sig=STaS9DWXW5WIEi98bcgv39-GWhQ&hl=es&sa=X&ved=0CCQ6AEwAGoVChMh1ZSVzrW3xwIvBU-sUCh1ouA6x#v=onepage&q&f=false>

Brudvik Engeset, Agnes- Lane, Bernard (2012). Towards Second generation rural tourism? Recuperado en:

<http://www.vestforsk.no/en/presentations/towards-second-generation-rural-tourism>

I Congreso Internacional de Empleo. Intervención de Arnie Hole, Directora General del Ministerio de Asuntos de Familia y Menores en Noruega. Pamplona, 2006. Recuperado en:

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/3E-64D3A8-E5C8-47CB-B81D-2B474A6F3C3A/70441/Arniehole.pdf>

Corbin, Alain et al. (1995). *L'Avenement des Loisirs 1850-1960*. Paris: Aubier.

"Declaración de Soria Moria". Recuperado en: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/grunnskole/strategiplaner/see_the_opportunities_and_make_them_work_2204-2008.pdf

Destination Norway. National Strategy for the tourism industry, Ministry of Trade and Industry, 2012. Recuperado en:

https://www.regjeringen.no/contentassets/1ce-1d6cdc bac47739b3320a66817a2dd/lenke_til_strategien-engelsk.pdf

Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado en:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ulti-Datos&idp=1254735976595

Espina, Álvaro. La Sociología del Bienestar de Gösta Esping - Andersen y la reforma del Estado de Bienestar en Europa. Recuperado en:

<http://ctinobar.webs.ull.es/1docencia/DESIGUALDAD%20SOCIAL/ESPINA.pdf>

European Travel Commission (2014). *European Tourism in 2014: Trends & Prospects*.

http://etc-corporate.org/?page=report&report_id=57&subject=trends_watch&theme=reports

"Fertility rates by age". Eurostat, 2013. Recuperado en:

http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=demo_find

Garcés Uribe, Olga Lucía (2008) "El Trabajo asalariado la mecanización del espíritu". En AD-MINISTER Universidad EAFIT (12). Recuperado en:

<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/558>

Gender Working. International Labour Organization, 2013.

<http://www.ilo.org/employment/areas/gender-and-employment/lang--en/index.htm>

Estructura Económica de Noruega. Instituto Español del Comercio Exterior-ICEX, 2012. Recuperado en:

<http://www.ibiae.com/sites/default/files/informes-paises/NORUEGA%20Estructura%20econ%C3%B3mica.pdf>

Haugen, Marit S-Villa, Mariann (2006). "Rural Idylls or Boring Places? En *Rural Gender Relations: Issues and Case Studies*. CABI Publishing: Oxfordshire. Recuperado en:

https://books.google.es/books?id=mhNzMv99XUM-C&pg=PA181&lpg=PA181&dq=Rural+Idylls+or+Boring+Places?+En+Rural+Gender+Relations:+Issues+and+Case+Studies.&source=bl&ots=EjMvMCGmvS&sig=_8J97QbCCgccGLc90U-bc6rUAqM&hl=es&sa=X&ved=oCCQ6AEwAGoVChMI4Kvq_6S3xwI-VylYUCh2FSwnJ#v=onepage&q=Rural%20Idylls%20or%20Boring%20Places%3F%20En%20Rural%20Gender%20Relations%3A%20Issues%20and%20Case%20Studies.&f=false

Hjalager, Anne-Mette "Repairing innovation defectiveness in tourism". En *Tourism Management* 23 (2002): 465-474. Recuperado en:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517702000134>

Lane, Bernard. "What is rural tourism?" En *Journal of Sustainable Tourism* Vol 2 (1994). Recuperado en:

http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669589409510680#.VdWeV_ntm2U

Men and Women in Norwegian Governments. Recuperado en:

<https://www.regjeringen.no/en/the-government/previous-governments/ministries-and-offices/offices/men-and-women-in-norwegian-governments-s/id586906/>

Nybakk, Erlend-Vennesland, Birger-Hansen, Eric-Lunnan, Anders. "Networking, Innovation, and Performance in Norwegian Nature-Based Tourism".

En Journal of Forest Products Business Research Vol. 5 (2008). Recuperado en:

http://www.skogoglandskap.no/filearchive/networking_innovation_and_performance.pdf

Nybakk, Erlend-Hansen, Eric. "Entrepreneurial attitude, innovation and performance among Norwegian nature-based tourism enterprises". En Forest Policy and Economics. 10 (2008) 473-479. Recuperado en:

http://pubag.nal.usda.gov/pubag/article.xhtml?i-d=737422&searchText=subject_term%3A%22eco-tourism%22

Nordbø, Ingeborg. (2009). "Living with tourism. The Case of small-scale rural tourism business in Norway and Chile". Aalborg University: SPIRIT & Department of Culture and Global Studies. Recuperado en:

[http://vbn.aau.dk/en/publications/living-with-tourism-the-case-of-smallscale-rural-tourism-business-in-norway-and-chile\(563b7bbo-a103-493f-9175-0788fa066861\).html](http://vbn.aau.dk/en/publications/living-with-tourism-the-case-of-smallscale-rural-tourism-business-in-norway-and-chile(563b7bbo-a103-493f-9175-0788fa066861).html)

On Rural and Regional Policy. Norwegian Ministry of Local Government and Regional Development, 2013.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/vedlegg/regal/distriktsmeldinga2013/on_rural_regional_policy_summary.pdf

Ole Skalpe, "The CEO gender pay gap in the tourism industry—Evidence from Norway". Tourism Management Vol. 28 (2007): 845-853.

https://www.researchgate.net/publication/223317805_The_CEO_gender_pay_gap_in_the_tourism_industryEvidence_from_Norway

Pau Marí-Klosé-Moreno Fuentes, Francisco. J.- del Pino, Eloísa (2015). "Políticas de género y familia en Noruega y España". En Economía Exterior. Mujeres 72 (2015): 43-50.

Plan Presupuestario 2015. Reino de España. Recuperado en:

http://ec.europa.eu/economy_finance/economic_governance/sgp/pdf/dbp/2014/2014-10-15_es_dbp_es.pdf

Pulido Fernández, Juan Ignacio- Sánchez Rivero, Marcelino. Competitividad versus crecimiento en destinos turísticos. Un análisis mediante técnicas multivariantes, 2010. Recuperado en:

<https://www.usc.es/congresos/xiirem/pdf/37.pdf>

Proyecto de Transferencia Tecnológica 207-6167. Informe Final, 2007.

[http://repositoriodigital.corfo.cl/bitstream/handle/11373/3883/207-6167_IF%20\(1\).pdf?sequence=20](http://repositoriodigital.corfo.cl/bitstream/handle/11373/3883/207-6167_IF%20(1).pdf?sequence=20)

Regarding Rural and Regional Development Policy. Ministry of Local Government and Regional Development, 2001. Annual Report. Recuperado en:

<https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/report-no-34-2000-2001/id516357/>

Rodríguez, Jesús, "El Manual de la buena vida". El País, 31 de octubre de 2011. Recuperado en:

http://elpais.com/diario/2011/10/30/eps/1319956015_850215.html

Rønningen, Martin (2010). "Innovation in the Norwegian Rural Tourism Industry: Results from a Norwegian Survey". En The Open Social Science Journal, Vol. 3: 15-29.

Secretary-General's Report to Ministers 2015. OECD: 59. Recuperado en:

<http://www.oecd.org/about/secretary-general/SG-Annual-Report-to-Ministers-2015.pdf>

Shortall, Sally "Gender and Farming: An Overview". En Bock, Betina B.-Shortall, Sally ed., (2006). Rural Gender Relations: Issues and Case Studies. CABI Publishing: Oxfordshire: 19-26. Recuperado en:

<https://books.google.es/books?id=OA-HkfTYXVY-C&pg=PP4&lpq=PP4&dq=Bettina+B.Bock,+Sally+Shortall,+ed.,+2006&source=bl&ots=GhwkzQOGCU&sig=STaS9DWXW5WIEi98bcgv39-GWhQ&hl=es&sa=X&ved=oCCQ6AEwAGoVChMI1ZSVzrW3xwIVBusUCh1ouA6x#v=onepage&q&f=false>

Statistisk Sentralbyrå, 2014. Recuperado en:

<https://www.ssb.no/en/forside;jsessionid=-8C380955B5ED58E146C9A7A61A2AC1C4.kpld-as-pro>

d11?hide-from-left-menu=true&language-code=en&menu-root-alternative-language=true

Tablas Estadísticas de Población por Grupos de Edad en UE. Recuperado en:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/population-data/main-tables>

Tablas Estadísticas de Empleo Femenino en UE. Recuperado en:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es

Tabla Gender-related development index (GDI). United Nations Development Programme. Recuperado en: <http://hdr.undp.org/es/content/table-5-gender-related-development-index-gdi#b>

Trade Union Density, OECD. Stat. Recuperado en: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

Trägårdh, Lars (2011). "Social Trust and Radical Individualism". En Atle Midttun-Nina Witoszek (ed.) et al. (2011). *The Nordic Model: Is it Sustainable and Exportable?* University of Oslo: 18-19. Recuperado en: http://www.forskningsradet.no/en/Newsarticle/The_Nordic_social_model_Sustainable_prosperity_and_welfare/1253964904388&p=

Tourism in OECD Countries 2008 Trends and Policies:

Trends and Policies. OECD. Recuperado en:

<https://books.google.es/books?id=ENvVA-gAAQBAJ&pg=PA182&lpg=PA182&dq=Norwegian+Ministry+of+Trade+and+Industry+2008&source=bl&ots=-uC-rNRqYd&sig=-QGBcl9hPvo-JWj-Y3zYK8razXC&hl=es&sa=X&ved=oCfcQ6AEwCGoVChMI2te5vt61xwIVglsaChoFCwYz#v=onepage&q=Norwegian%20Ministry%20of%20Trade%20and%20Industry%202008&f=false>

Ulric Beck. "Indignados, entre el poder y la legitimidad" *El País*, 10 de noviembre de 2011. Recuperado en: http://elpais.com/diario/2011/11/10/opinion/1320879611_850215.html

Valuable Experiences. National Strategy for the Tourism Industry. Norwegian Ministry of Trade and Industry, 2007. Recuperado en:

<https://www.regjeringen.no/en/topics/business-and-industry/travel-industry/the-governments-tourism-strategy/id517422/>

World Travel & Tourism Council

<http://www.wttc.org/>

Xiang Ying Mei-Arcodia, Charles- Ruhanen, Lisa. "A National Government's Tourism Innovation Initiatives: A Review of Tourism Development Policies in Norway". *Tourism: Creating and brilliant blend*. National Conference, 2011 Recuperado en: http://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:239384/UQ239384_fulltext.pdf







■ Capítulo 9

Conclusiones: cómo combatir la brecha salarial

Conclusiones: cómo combatir la brecha salarial

9.1. Resultados

Nuestra investigación sobre Brecha Salarial en Turismo Rural ha tenido como destinatarios las mujeres empresarias y emprendedores rurales en los subsectores de ocupación en turismo rural y segmentos de demanda turística afines como el turismo de naturaleza o el turismo activo deportivo en el medio rural, priorizando las iniciativas más innovadoras o implicadas en la temática abordada en este proyecto. También incorpora a gerentes, directivos y personal contratado de pymes turísticas rurales; a directivos y técnicos de Asociaciones empresariales turísticas y de Asociaciones de Mujeres Rurales; Consultorías de empresas turísticas y de certificaciones y distinciones de calidad.

Pero debe resaltarse que son los Técnicos y responsables de administraciones y los servicios públicos de turismo de las Comunidades Autónomas españolas y principalmente de las seleccionadas en este proyecto (Andalucía, Castilla y León y Navarra) con incidencia en el medio rural los que deben ser nuestro objetivo prioritario porque la mejora de este serio problema de discriminación salarial depende de su gestión pública.

El estudio realizado tiene además un Plan de Divulgación a través de ediciones y servicios on-line de carácter permanente. Análisis actualizado y comparativo de las diferentes políticas autonómicas

y nacionales, disposiciones legales y medidas de fomento puestas en marcha en España en materia de turismo rural, género y empleo femenino, realizando, asimismo, un estudio comparado con las políticas desarrolladas en algunos países de Europa Occidental, especialmente Noruega, a fin de analizar los niveles de funcionalidad, aplicabilidad y viabilidad en las zonas rurales de ambos países e intercambiar conocimientos, experiencias y buenas prácticas.

Podrían destacarse los siguientes resultados como más prioritarios:

- Se han Identificado propuestas de mejora del conocimiento, la investigación y la medición estadística de las temáticas referidas a la integración y la problemática sociolaboral de la mujer en el subsector del turismo en el medio rural y sus distintas manifestaciones, así como de las condiciones de desigualdad y brecha salarial entre hombres y mujeres, las oportunidades de negocio en los nuevos yacimientos de empleo turístico-rural, el desarrollo del autoempleo femenino, etc.
- Se han detectado las deficiencias y necesidades de mejora en actuaciones que beneficien la superación de la brecha salarial y las desigualdades detectadas. Transferencia de experiencias exitosas España-UE y generación de conocimiento.
- Se ha creado un sistema de información, asesoramiento y apoyo a las mujeres rurales en

el segmento del turismo rural y en las distintas fases de creación de empresas innovadoras y sostenibles, así como en la puesta en marcha de cuantas iniciativas puedan contribuir al fomento del autoempleo y el emprendimiento femenino: uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para empresas innovadoras, planes de empresas, conocimiento de la prestación de servicios de su entorno para facilitar la compatibilización de la vida laboral y familiar, formación para el mantenimiento de empresas, etc.

- La creación y edición online del Manual de Buenas Prácticas para la Igualdad Salarial en el Sector del Turismo Rural y la Guía de Gestión y Gobernanza de Políticas Públicas en Turismo Rural con Perspectiva de Género pueden suponer una importante mejora, orientación y coordinación de las políticas y servicios públicos de las distintas Administraciones Turísticas y colectivos de mujeres rurales relacionados con el fomento del turismo rural y la mejora de las condiciones de empleo de la mujer rural, a través de la racionalización de dichos servicios, la mejora de la coordinación y la adopción de medidas efectivas y sustantivas de discriminación positiva a favor de la misma.
- Se ha celebrado un Congreso Internacional científico-profesional sobre brecha salarial de género en el turismo rural con aportaciones orientadas a temáticas definidas I) La Brecha Salarial de Género: visiones, realidades y perspectivas en el marco de los proyectos EEA Grants. II) Experiencias y buenas prácticas contra la Brecha Salarial de Género en las PyMES turísticas rurales. III) Perspectiva de Género en la gobernanza y políticas públicas en turismo y desarrollo rural: balance, resultados y necesidades; y que han supuesto innovaciones de relevancia.
- Se ha establecido un catálogo de buenas prácticas y experiencias exitosas transferibles a nivel empresarial, sindical y jurídico; a nivel de políticas, actuaciones y servicios públicos con incidencia en el turismo rural con perspectiva de género.

- Se han formulado propuestas y estrategias de empleo en el medio rural para la implantación y seguimiento de acciones de fomento y promoción del emprendimiento femenino y la mejora de condiciones de contratación laboral de las mujeres en los nuevos yacimientos de empleo ligados al turismo en el medio rural, con el objeto de impulsar nuevas oportunidades de negocio, mejorar su nivel de participación e integración en este subsector económico emergente en España.

- Se ha hecho una amplia difusión entre pymes turísticas, asociaciones implicadas, entidades locales, Administraciones Autonómicas, organizaciones sindicales, agentes turísticos, etc. de la Declaración final del Proyecto, así como acceso on line del Manual de Buenas Prácticas y la Guía de Gobernanza.

9.2. Cómo combatir la brecha salarial

Aunque en el capítulo 1 de este estudio se ha dado una extensa información sobre cuáles son las causas, factores, indicadores, normativas, etc. que caracterizan e inciden en la brecha salarial de género, procede hacer un breve resumen de las tendencias observadas por el Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE) y la propia Comisión Europea, que han presentado recientemente el denominado Índice 2015 sobre Igualdad de Género.

Obviamente nuestro estudio se centra sobre un entorno geográfico muy determinado, el entorno rural, y en un sector de actividad económica concreto, el turismo rural, con peculiaridades y casuísticas negativas que incrementan la situación de desigualdad salarial, pero el informe indicado muestra su aplicación a todos los sectores y, aunque con peores consecuencias para el rural, se observa un progreso gradual de algunas amenazas que afectan a la consecución de la igualdad de género. Así, este año se han añadido nuevos campos de referencia que afectan a la brecha salarial: violencia contra las mujeres, graves consecuencias sobre pensiones y otras desigualdades trasversales que

quedan reflejadas en las diversas publicaciones que nos han servido de fuentes.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que afectan principalmente a las mujeres. Sus causas son complejas y relacionadas entre sí y afectan a diferentes sectores, pero la crisis económica se ha reflejado con mayor contundencia en el ámbito rural y también en la actividad turística en este entorno geográfico. De hecho, pese a que en el medio rural las mujeres tienden a tener unas cualificaciones iguales o mejores que los hombres, muchas veces no se valoran de la misma manera y el resultado es una brecha salarial media del 16% en el ámbito geográfico de la UE.

Las responsabilidades familiares no se comparten por igual. Son más las mujeres que interrumpen su vida profesional y luego no vuelven a trabajar a tiempo completo. Como resultado, ganan por hora un promedio del 16% menos que los hombres y, por año, incluso un 31% menos, dado que es más alta la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Si se suma el salario más bajo por hora al hecho de que las mujeres trabajan menos horas que los hombres a lo largo de la vida activa, resulta que las pensiones que cobran las mujeres son más bajas. Eso revierte en que hay más mujeres que hombres que caen en la pobreza a edades avanzadas.

En cualquier caso, una vez debatido ampliamente el tema de la brecha salarial en el capítulo primero de esta edición y en los dos Manuales publicados en el marco del proyecto "Mujeres, Turismo Rural, y Brecha Salarial de Género. Una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización", en "Manual de Buenas Prácticas para la Igualdad Salarial en ámbitos Pymes en Turismo Rural" y "Guía de Gestión y Gobernanza de Políticas Públicas en Turismo Rural con perspectiva de Género", obras que se han publicado en el marco del Proyecto PayGap, con cargo a la convocatoria de subvenciones del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014 (EEE), en el Marco del Memorándum de Acuerdo suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia, el Principado de Liechtenstein y

el Reino de España, a través de una convocatoria de ayudas de 2014 del Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España), consideramos que, como se afirma en el Informe *Combatir la Brecha Salarial entre hombres y mujeres*, publicado por Comunidad Europea en el 2014, "la solución definitiva a la brecha salarial entre hombres y mujeres permanece fundamentalmente en mano de los gobiernos nacionales y de la interlocución social. La UE puede colaborar, pero las soluciones deberían desarrollarse a nivel nacional". Puesto que es un reto aún pendiente pese a diversas tentativas de normas y aportación de recursos, nos atenderemos a los criterios de la propia UE que atribuye la máxima responsabilidad a los gobiernos nacionales y expondremos con brevedad normas para combatir la brecha salarial que se atiene estrictamente al Informe mencionado por su claridad didáctica y brevedad de exposición.

9.3. Efectos de la Brecha Salarial

9.3.1. Qué efectos tiene la brecha salarial a lo largo de la vida de los ciudadanos

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2012, el 21,7 % de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3 % de hombres de la misma edad.

9.3.2. Diferencias en la forma de trabajar entre hombres y mujeres

La tasa media de empleo entre las mujeres de Europa es en torno del 63 %, frente en torno al 75 % de los hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.

Las mujeres constituyen la mayoría de la población activa a tiempo parcial de la UE. Un 34,9 % de mujeres

trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 8,6 % de los hombres. Todo ello repercute negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, lo que tiene a su vez efectos sobre la brecha salarial.

9.4. Principales causas de la brecha salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social. Las principales causas son:

>> La discriminación en el lugar de trabajo

Se dan casos en que hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esos casos podrían ser una consecuencia de la llamada «discriminación directa», que consiste simplemente en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres. Alternativamente, podrían estar causados por ciertas políticas o prácticas que, si bien no se diseñaron con fines discriminatorios, conducen a una desigualdad en el trato dispensado a hombres y mujeres. Ambos tipos de discriminación están prohibidos por la legislación de la UE, pero lamentablemente aún persisten en algunos lugares de trabajo.

El Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo 2010-2012 de la OMT y ONU-MUJERES cifró la brecha salarial en este sector a nivel mundial entre el 10-15%, pero lo cierto es que si nos centramos en el medio rural estas cifras se acrecientan significativamente, de manera que, por ejemplo, la hemos determinado en nuestro proyecto en más de un 20% en el caso de la Andalucía rural.

>> Diferentes empleos, diferentes sectores

Las mujeres y los hombres desempeñan trabajos

diferentes y a menudo trabajan en sectores diferentes. En el sector sanitario, las mujeres constituyen el 80 % de todos los trabajadores. Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquéllos en que predominan los hombres.

El hecho de que las mujeres soporten el peso del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de hijos e hijas hace que tiendan a trabajar un menor número de horas. Asimismo, trabajan generalmente en sectores y ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral y familiar. Como resultado, las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, y tienen mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración quedándose al margen muchas veces de las ofertas para los puestos gerenciales y de mayor responsabilidad.

Todo ello pese a que las mujeres constituyen ciertamente un amplio porcentaje de la fuerza laboral del sector turístico formal y a que incluso gozan de una buena representación en los puestos de servicios y administrativos (mucho más eso sí en los destinos urbanos, costeros y maduros que en los rurales), pues la verdad es que esta sigue siendo insuficiente a niveles profesionales.

Esta radiografía se muestra nitidamente en el sector de actividad económica del turismo rural, donde las mujeres rurales tienen que enfrentarse aún a importantes desafíos pese a las oportunidades que les ofrece por el carácter flexible de muchos empleos turísticos y su posibilidad de ejercerse en diferentes ubicaciones (lugar de trabajo, hogar, comunidad, etc.). Y es que las mujeres rurales suelen ocupar los puestos precarios, de baja cualificación y remuneración. Y los estereotipos y la discriminación de género provocan que las mujeres rurales tiendan a ocupar los puestos de trabajo relacionados con la limpieza, el hospedaje y la cocina y elaboración de alimentos. A ello hay que sumar el hecho de que en la mayoría de los destinos de turismo rural el empleo turístico sigue siendo muy estacional y fluctúa en función de la naturaleza volátil de este sector y la

evolución de los agentes externos de naturaleza socioeconómica, como ha ocurrido con los efectos de la crisis económica de los últimos años.

>> **Prácticas laborales y sistemas salariales**

A las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, por ejemplo en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional. Las distintas formas de remuneración para las personas empleadas (por ejemplo, mediante pagas extra, prestaciones y complementos por rendimiento), así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de sexo masculino y femenino. A menudo, esta discriminación surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios. Este «techo de cristal», como se le ha denominado, impide que las mujeres alcancen los puestos de mayor retribución. Una propuesta de investigación, acciones de fomento y sensibilización.

9.5. La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres

Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan como las indicadas antes en el sector de la hostelería rural. Esto se traduce en peores condiciones de remuneración para las mujeres. Por ejemplo, los trabajos que requieren esfuerzo físico, que suelen desempeñar los hombres, a menudo reciben una valoración más favorable que otros trabajos realizados más bien por mujeres. Por ejemplo, una cajera de un supermercado gana menos que un hombre que trabaja en el almacén del supermercado. Cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios. Por ejemplo, cuando las mujeres

se concentran en determinadas ocupaciones predominantemente femeninas, como ocurre con la limpieza y el lavado de ropa y lencería en la hostelería rural, tienden a ganar menos que los hombres que tienen capacidades equivalentes en ocupaciones predominantemente masculinas, como la recogida de basura.

Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas. Por ejemplo, una limpiadora o camarera de habitaciones gana menos en no pocas ocasiones que un mozo de equipajes o conserje de llaves (varón), a pesar de que ambos poseen un nivel de cualificación comparable. Estos factores pueden originar una predisposición basada en el género a la hora de fijar los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres.

9.5.1. La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel

Las mujeres tienen una baja representación en los ámbitos de la política y de la economía. En el ámbito de la ciencia y la ingeniería de Europa sólo un tercio son mujeres. Incluso en los sectores dominados por mujeres, estas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad, en particular los de más alto nivel. En 2013, las mujeres constituyeron solo el 17,8 % de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el territorio de la UE y ocuparon únicamente el 4,8 % de los puestos de dirección de dichas juntas. La proporción de mujeres como consejeras delegadas fue todavía más baja, en un 2,8 %. Y la situación en los territorios rurales es aún más grave, como hemos podido comprobar en las comunidades autónomas estudiadas en nuestro proyecto, donde resulta sintomático, por ejemplo, que más de un 75% de los gerentes y responsables de los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) -que gestionan importantes fondos europeos, nacionales y regionales para el desarrollo

y la diversificación económica de estas zonas sean hombres.

9.5.2. Tradiciones y roles de género

Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana. Dichas tradiciones y roles de género pueden influir, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha -particularmente enraizadas en las zonas rurales- por los chicos y las chicas. Tales decisiones se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas. Hay estudios que demuestran, en este sentido, que las mujeres que ocupan puestos de alto nivel en sectores con predominio femenino reciben salarios considerablemente más bajos que las mujeres situadas en lo alto del escalafón en sectores típicamente masculinos.

9.5.3. Conciliación de la vida laboral y familiar

Las mujeres trabajan oficialmente menos horas, y a menudo lo hacen a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado.

Las oportunidades que las mujeres tienen para poder progresar en sus trabajos y recibir un mayor salario también se ven afectadas por sus responsabilidades familiares. La brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa cuando las mujeres son madres y cuando trabajan a tiempo parcial.

Las mujeres ocupan más tiempo que los hombres en las tareas domésticas y el cuidado de personas, mientras que son pocos los hombres que se acogen a permiso paternal o trabajan a tiempo parcial. Aunque los hombres pasan más horas que las mujeres en el lugar de trabajo, si se suman las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas que realiza una mujer, el resultado es una jornada laboral

considerablemente más larga que la de los hombres.

En el caso del turismo en el medio rural, las mujeres realizan significativamente gran parte del trabajo no remunerado de las empresas y negocios familiares. Y si bien es cierto que el trabajo realizado por las mujeres rurales en el ámbito de las empresas y negocios familiares del sector turístico contribuye al desarrollo comunitario, no es menos cierto también que, en el caso de que no esté remunerado, está subsidiando una amplia parte del turismo rural a la vez que favoreciendo muy poco el empoderamiento económico real de las mujeres. Y es que las denominadas “trabajadoras familiares” no remuneradas están expuestas en la práctica a la explotación, por lo que debería ser éste uno de los ejes prioritarios que habrían de abordarse en el marco de la promoción de la igualdad de género en el sector turístico rural.

9.6. Beneficios que tendría eliminar la brecha salarial

>> La creación de una sociedad más justa e igualitaria

Una mayor igualdad entre hombres y mujeres produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general. La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. No solo se evitaría el riesgo de que las mujeres cayeran víctimas de la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también se reduciría el riesgo de pobreza tras la jubilación.

>> La creación de empleos de calidad

Las mujeres tienen cada vez mayores expectativas respecto a su carrera profesional, por lo que, si las empresas quieren atraer a los mejores talentos, la igualdad en el trabajo se hace indispensable. Para ello es muy importante crear empleos de calidad y formar una mano de obra altamente motivada. Los

empleos de calidad son cruciales para poder construir un entorno de trabajo positivo en que a todos los trabajadores se les valore por su trabajo.

>> Con ello se benefician las empresas, personal asalariado y la economía

El empresariado puede obtener beneficios si utilizan los talentos y las capacidades de las mujeres de manera más eficaz, por ejemplo valorando las capacidades de la mujer y diseñando políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de formación y desarrollo profesional.

Las mujeres poseen capacidades y talentos a los que no se les suele sacar partido en el lugar de trabajo, por lo que su potenciación puede ayudar a las empresas a hacer frente a la falta de ideas. Valorar a las mujeres por el trabajo que realizan y ofrecerles una remuneración justa por sus competencias y su potencial puede hacer mejorar el rendimiento y la eficacia de una empresa, por ejemplo, al atraer y retener al personal mejor cualificado y preparado, y al ofrecer una imagen positiva a los clientes.

Las empresas que aplican planes y estrategias de igualdad en sus lugares de trabajo ofrecen el mejor ambiente posible para el trabajador, independientemente de cuál sea su sexo. Tener un buen ambiente de trabajo ayuda a una empresa a atraer clientes, a mejorar su rendimiento y a impulsar el espíritu competitivo. Los trabajadores que tienen mayor confianza en sí mismos y que se sienten valorados por las funciones que realizan tienden a ser más innovadores y productivos en su trabajo.

>> La disminución del número de procesos judiciales y reclamaciones

En una organización en la que se garantiza que las personas empleadas recibirán igual retribución por un trabajo del mismo valor, los empresarios evitarán reclamaciones por discriminación y prácticas laborales injustas. Así se evitará el emplear tiempo y dinero en atender a demandas y procesos judiciales posteriores.

>> Una base para la recuperación y el crecimiento

económicos

Durante la crisis financiera y económica internacional de la última década, la participación de las mujeres en la economía y su contribución a las finanzas familiares han aumentado. Por ello, es muy importante mantener vivas las cuestiones de la igualdad de género y de la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que contribuyen a la creación de empleo, la competitividad y la recuperación económica, como se ha puesto de manifiesto de manera particular en el sector turístico.

9.7. Trabajo igualmente valorado

Las mujeres tienen unas cualificaciones tan buenas o mejores que las de los hombres, pero a menudo sus capacidades no son igualmente valoradas y sus avances profesionales son más lentos. Esto da lugar a una diferencia salarial entre mujeres y hombres que de media se sitúa sobre el 16 % en la Unión Europea y que para el caso del turismo en las zonas rurales españolas ésta aumenta de manera significativa.

9.8. Recomendaciones de la UE

Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido desde hace mucho tiempo una prioridad para la UE. La acción de la UE tiene también como objetivo cambiar la percepción sobre los roles de género en diferentes ámbitos: la escuela, el hogar, el lugar de trabajo y la sociedad en general.

La promoción de la igualdad de género, así como un mayor aprovechamiento de los talentos y capacidades de las mujeres, son fundamentales para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres y para cumplir los objetivos de la Estrategia Europa 2020, la estrategia de crecimiento de la UE para esta década. La Estrategia tiene como objetivos la creación de más y mejores puestos de trabajo, conseguir una tasa de empleo más elevada para las mujeres, como parte del objetivo general del 75 % para todos los ciudadanos entre 20 y 64 años, y garantizar que se reduzca en 20

millones el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social para 2020.

9.8.1. La Comunicación sobre la brecha salarial salarial entre hombres y mujeres de 2007

Una Comunicación adoptada por la Comisión Europea en 2007 sobre las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres propuso una serie de medidas para abordar el problema. Entre se ellas se incluían las siguientes propuestas: mejorar la aplicación de la legislación en vigor; luchar contra la brecha salarial en las políticas de empleo; promover la igualdad de salario entre el empresariado y a través de la cooperación social; y apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala en la UE.

9.8.2. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los objetivos fundamentales de la «Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)». La Estrategia establece líneas de actuación en cinco ámbitos: la economía y el mercado laboral; la igualdad salarial; la igualdad en los puestos de alto nivel; la forma de abordar la violencia de género; y la promoción de la igualdad más allá del ámbito de la UE.

9.8.3. La Directiva sobre igualdad de retribución para un trabajo de igual valor

El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está consagrado en los Tratados desde 1957 y se ha incorporado a la Directiva 2006/54/CE (refundición).

Una de las prioridades de la Comisión para los próximos años será el seguimiento de la correcta aplicación y observancia de las disposiciones en materia de igualdad de retribución de la Directiva

2006/54/CE y el apoyo a los trabajadores, los Estados miembros y otras partes interesadas mediante orientaciones sobre la correcta aplicación y observancia de las normas vigentes. En este contexto, la Comisión publicó en diciembre de 2013 un informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

Este informe se centra en particular en la evaluación de la aplicación práctica de las disposiciones relativas a la igualdad de retribución. Incluye un resumen de la jurisprudencia más destacada en materia de igualdad salarial, así como una sección sobre los sistemas de clasificación de empleos y ejemplos de acciones nacionales.

En marzo de 2014, la Comisión publicó una recomendación en la que hace hincapié en la transparencia salarial. La recomendación pretende proponer medidas a los Estados miembros para facilitar la transparencia de los salarios en las empresas, como por ejemplo mejorar la facilidad de acceso del personal empleado a información sobre sus salarios o establecer sistemas de información de pagas y sistemas de clasificación de puestos no discriminatorios por razón de sexo en las empresas.

9.9. La igualdad vale la pena

Para apoyar a las empresas a hacer frente a la igualdad salarial entre los sexos, la Comisión llevó a cabo el proyecto «La igualdad vale la pena» durante 2012 y 2013. Su objetivo fue sensibilizar al público sobre los argumentos económicos a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial; es decir, un mejor acceso al potencial que las mujeres brindan a la fuerza de trabajo en un contexto de cambios demográficos y escasez de personas cualificadas.

Existe un sitio web con información adicional sobre esta iniciativa. También la Comisión Europea viene celebrando el Día Europeo de la Igualdad Salarial que es un evento anual destinado a sensibilizar al público acerca del hecho de que la brecha salarial.

9.10. Maternidad y brecha salarial

Como las responsabilidades familiares no se comparten de manera equitativa, las mujeres interrumpen más frecuentemente su carrera profesional y trabajan menos horas que los hombres. Esto provoca carreras profesionales peor remuneradas: la diferencia salarial entre mujeres y hombres se sitúa, de media, en torno al 16 % en la Unión Europea.

>> Información sobre acciones para combatir el problema de la brecha salarial a escala nacional

La solución definitiva a la brecha salarial entre hombres y mujeres permanece fundamentalmente en manos de los gobiernos nacionales y autonómicos y de los interlocutores sociales. La UE puede colaborar, pero las soluciones deberían desarrollarse a nivel nacional. A continuación se ofrecen algunos ejemplos.

>> Estrategias en pro de la igualdad de género y la igualdad salarial

Varios países han desarrollado estrategias en pro de la igualdad de género, que incluyen medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

>> Planes de igualdad de género en las empresas y auditorías con el objeto de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres

Los planes de igualdad de género y las auditorías permiten a las empresas medir sus avances en la aplicación de medidas a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial. En algunos casos existe un requisito legal para llevar a cabo dichos planes, mientras que en otros casos se hace de forma voluntaria.

>> Legislación específica y acuerdos colectivos

Algunos países han establecido disposiciones relativas a la transparencia salarial o los acuerdos colectivos y la igualdad salarial.

>> Herramientas para aumentar la transparencia de los sistemas salariales e identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres

La transparencia de los sistemas salariales es un factor crucial para la aplicación de la igualdad salarial. Existen herramientas que contribuyen a garantizar esa transparencia.

>> Orientaciones para comprender y aplicar el principio de igualdad salarial. Métodos de evaluación o clasificación de empleos libres de preferencias de género

La evaluación de empleos libre de preferencias de género es muy importante para garantizar que se otorga el mismo valor al trabajo realizado por hombres y mujeres.

>> Distintivos, cartas de derechos y premios en pro de la igualdad

En 2010, la Comisión Europea publicó un estudio que recogía un inventario de los instrumentos no legislativos destinados a promover la igualdad de género en las empresas europeas. Algunos de estos instrumentos toman en consideración como factor la brecha salarial entre hombres y mujeres. Suiza ofrece el ejemplo más claro de un certificado de empresa sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

9.11. Un mismo trabajo, una misma pensión

La Comisión Europea acaba de publicar un informe realizado por personas expertas independientes, cuyas conclusiones han de ser la base para las medidas a adoptar de modo que la brecha salarial de género en las pensiones se reduzca o elimine.

Según este informe, la brecha salarial en las pensiones en USA, se establece en un 40% menos para las mujeres. Este porcentaje puede oscilar entre el 4% y el 46% dependiendo del país pero sea cual sea la diferencia de pensiones, es un hecho universal que cuando las mujeres se jubilan, se enfrentan a una pérdida de independencia y, a una serie de restricciones inesperadas.

Los salarios por hora de las mujeres son, de media,

en torno a un 16% inferiores a los de los hombres. Estos ingresos más bajos, entre otros motivos repercuten sobre los derechos de pensión futuros y pueden provocar que más mujeres que hombres sufran pobreza tras la jubilación.

Las causas que provocan esta brecha de género en las pensiones han sido ampliamente debatidas en este capítulo pero recordaremos que el tipo de trabajo, la reducción de jornada y las excedencias para el cuidado de la familia tienen como consecuencia una reducción en la pensión que va a condicionar negativamente la etapa de jubilación de las mujeres. Los sistemas de pensiones no son neutrales incluso en aquellos que han establecido elementos correctores, siguen existiendo diferencias y desigualdades.

Las conclusiones adoptadas por el Consejo de asuntos de Empleo, Política Social, Salud y Consumo, (EPSCO) establecen los pasos necesarios a seguir para reducir y erradicar esta brecha. Estas medidas incluyen mejorar la monitorización de la brecha de género en las pensiones, comprender sus causas y sus efectos y, y establecer una serie de medidas preventivas y que mitiguen las diferencias de modo que las mujeres puedan vivir su vida en plenitud.

Reducir la brecha de género en las pensiones, es crucial para asegurar la independencia económica de las mujeres durante toda su vida y cuestión fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

9.12. Las acciones para combatir el problema de la brecha salarial a escala nacional: desafíos y recomendaciones de futuro en el ámbito del turismo rural

La solución definitiva a la brecha salarial entre hombres y mujeres permanece fundamentalmente en manos de los gobiernos nacionales y autonómicos y de los interlocutores sociales. La UE puede

colaborar, pero las soluciones deberían desarrollarse a nivel nacional. A continuación se ofrecen algunos ejemplos.

>> Estrategias en pro de la igualdad de género y la igualdad salarial

Varios países han desarrollado estrategias en pro de la igualdad de género, que incluyen medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las Administraciones Públicas y autoridades políticas del sector turístico han de adoptar además medidas proactivas para integrar la perspectiva de género de manera eficaz en las políticas sectoriales turísticas y en los instrumentos de planificación y fomento de la actividad turística rural, pasando del mero discurso teórico a la implementación de acciones sustantivas.

>> Planes de igualdad de género en las empresas y auditorías con el objeto de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres

Los planes de igualdad de género y las auditorías permiten a las empresas medir sus avances en la aplicación de medidas a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial. En algunos casos existe un requisito legal para llevar a cabo dichos planes, mientras que en otros casos se hace de forma voluntaria, pero en cualquier caso no existe instrumentación legal específica y adecuada para aplicar estos planes a las casuísticas concretas de las micropymes rurales.

Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres rurales como elementos clave de las actividades de Responsabilidad Social Corporativa poco desarrolladas en las empresas de turismo rural es algo fundamental.

>> Legislación específica y acuerdos sector público y privado

Algunos países han establecido disposiciones relativas a la transparencia salarial y/o han promovido acuerdos colectivos y de igualdad salarial, pero resultan en su mayoría excesivamente genéricos e ignoran su adaptabilidad y aplicación real a los territorios rurales

y al ámbito de las micropymes rurales y turísticas. Las organizaciones internacionales y la propia sociedad civil han de instar más a los gobiernos y al sector privado a que protejan los derechos de las mujeres en el sector turístico y evalúen mediante indicadores adecuados los avances que, en su caso, se realicen sobre empoderamiento de las mujeres rurales en el ámbito del turismo.

Los instrumentos legales en su exposición de motivos han de aumentar la conciencia sobre la importancia del papel económico que desempeñan las mujeres rurales en actividades emergentes como la industria turística. Y a través de ellos han de fortalecerse las medidas de protección para las mujeres que trabajan en el sector turístico tales como la aplicación de unas normas que garanticen un mínimo salarial y una remuneración equitativa, así como mejorar los permisos de maternidad, los horarios flexibles, las posibilidades para trabajar en casa y en general las prácticas empresariales que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar y compartir el cuidado de hijos y familiares de manera más igualatoria entre hombres y mujeres en el ámbito matrimonial.

>> Herramientas para aumentar la transparencia de los sistemas salariales e identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres

La transparencia de los sistemas salariales es un factor crucial para la aplicación de la igualdad salarial. Existen herramientas que contribuyen a garantizar esa transparencia pero han de ser adaptadas a la problemática y realidad de las zonas rurales y sus empresas pequeñas, familiares y medianas.

>> Orientaciones para comprender y aplicar el principio de igualdad salarial. Métodos de evaluación o clasificación de empleos libres de preferencias de género

La evaluación de empleos libre de preferencias de género es muy importante para garantizar que se otorga el mismo valor al trabajo realizado por hombres y mujeres.

>> Distintivos, cartas de derechos y premios en pro de la igualdad

En 2010 la Comisión Europea publicó un estudio que recogía un inventario de los instrumentos no legislativos destinados a promover la igualdad de género en las empresas europeas. Algunos de estos instrumentos toman en consideración como factor la brecha salarial entre hombres y mujeres y, en este sentido, Suiza ofrece el ejemplo más claro de un certificado de empresa sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres, ofreciendo una referencia a seguir en otros países.

Apoyar el liderazgo de las mujeres rurales en todos los niveles del sector turístico (sector público, sector privado y gestión comunitaria) debería ser una prioridad instrumentada a través de la puesta en marcha de programas de liderazgo a nivel nacional y regional y en las pequeñas y medianas empresas rurales.

Las acciones de fomento de las mujeres rurales en el sector turístico deberían asegurar que su contribución al desarrollo comunitario estuviera reconocida y recompensada teniendo en cuenta el trabajo remunerado de las mujeres, supervisando las actividades turísticas que se llevan a cabo en el hogar y en la comunidad y luchando contra las situaciones de economía sumergida, ilegal y de explotación.

>> Emprendimiento femenino

Es necesario facilitar la iniciativa empresarial y el trabajo autónomo de las mujeres rurales en el sector turístico para garantizar el acceso a los créditos, a la tierra y a la propiedad, ofreciéndoles al mismo tiempo una formación profesional adecuada y los recursos necesarios para promover las empresas de mujeres. Todo ello habría de canalizarse a través de las acciones específicas de fomento de la actividad turística de las Comunidades Autónomas españolas y de otros programas de desarrollo del mundo rural, afianzando su perspectiva y discriminación positiva de género.







■ Bibliografía

Bibliografía

- Baum, T. (2013). International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism. International Labour Office: Geneva.
- Blekesaune, A.; Brandth, B. y Haugen, M.S. (2010). Visitors to Farm Tourism Enterprises in Norway. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 10 (1), 54-73.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT (2013). Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT.
- Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (ed.) (2014). Programa de Desarrollo Rural de Andalucía (2007-2013). Recuperado de http://www.adroches.org/nueva/dmdocuments/PDRAndalucia_19f.pdf
- Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (ed.). Buenas prácticas en materia de juventud y desarrollo rural en Andalucía. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/areas-tematicas/desarrollo-rural-sostenible/la-juventud-en-las-politicas-de-desarrollo-rural/buenas-practicas.html>
- Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. y Schwartz, G. Autorizada su distribución por Siddharth Tiwari y Carlo Cottarelli (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género.
- Emakunde (2012). Brecha salarial: causas e indicadores. Vitoria-Gasteiz: Emakunde
- Eikeland, S. (1999). New Rural Pluriactivity? Household Strategies and Rural Renewal in Norway". *Sociologia Ruralis*, 39 (3), 359-376.
- European Union (ed.) (2014). Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- FAO. (2008). Wage Inequality in International Perspective: Effects of Location, Sector, and Gender. Recuperado de <http://www.fao.org/3/a-ak230e.pdf>
- FAO. (2010). Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty. Status, trends and gaps. Recuperado de <http://www.fao.org/docrep/013/i1638e/i1638e.pdf>
- FAO. (2011). The role of women in agriculture. Recuperado de <http://www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf>
- FAO. (2013). Developing future leaders today. Recuperado de <http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-projects/gender-projectsdet/en/c/171262/>

FAO. (2014). The Gender Gap in Agriculture in Eastern Europe - Results of Recent Country Rural Gender Assessments. Recuperado de <http://www.fao.org/3/a-au818e.pdf>

FAO. (2014). Why gender - Policy recommendations. Recuperado de <http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/policy-recommendations/en/>

FAO. (2015). The Rights of Women Agricultural Workers. Recuperado de <http://www.fao.org/docrep/005/y4311e/y4311e05.htm>

G.D.R. Serranía Suroeste Sevillana (ed.) (2013). El impacto de la crisis en el medio rural: una mirada de género. estudio sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral realizado en el contexto de las micropymes del medio rural. 4tintas: Sevilla.

González Fernández, M.T. (2011). Diagnóstico de la Juventud Rural en Andalucía. Sevilla: Consejería de Agricultura y Pesca, Servicio de Publicaciones y Divulgación.

Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/areas-tematicas/desarrollo-rural-sostenible/marco-andaluz/lidera/agentes-intervinientes/grupo-de-desarrollo-rural/contacte-con-los-grupos/index.html>

Grupo de trabajo de igualdad de género en los fondos (ed.). Principales brechas de género en España en los ámbitos de intervención de los fondos estructurales 2014-2020.

Hammer, R.B. (2008). "Recreational and Rural Development in Norway: Nature Versus Culture". Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism, 8 (2), 176-186.

Hetland, P. (1986). Pluriactivity as a Strategy for Employment in Rural Norway. Sociologia Ruralis, 26 (3-4), 385-395.

Instituto de Estadística y Cartografía de

Andalucía: http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/iea/detalleDatosDia.jsp?cod=190&ram=D#Bloque_42102

Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social y Junta de Andalucía (eds.) Plan de Igualdad para las empresas. La igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas. Monográfico 4: El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas. Sevilla: Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/documentacion/29611_4.pdf

Instituto de la Mujer (ed.) (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto Andaluz de la Mujer (ed.) (2009). Guía para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/143308752.pdf>

Instituto Andaluz de la Mujer (ed.) (2009). Manual de la participante para la elaboración del proyecto empresarial desde un enfoque de género. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/143308711.pdf>

Instituto Andaluz de la Mujer (ed.) (2009). Protocolo de actuación para el acompañamiento a emprendedoras y empresarias desde un enfoque de género. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/143308679.pdf>

Instituto Andaluz de la Mujer (ed.) (2009). Servicio de asesoramiento a emprendedoras y empresarias. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/29195.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (ed.) (2014). Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (ed.) (2015). Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Loureiro, M.L. y Jervell, A.M. (2005). Farmers' participation decisions regarding agro-tourism activities in Norway. *Tourism Economics*, 11 (3), 453-469.

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. (2012). Buenas Prácticas en Desarrollo Rural y Jóvenes. Madrid: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (ed.) (2011). Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural. Madrid: Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.

Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). Igualdad salarial: Guía introductoria. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

OIT (2012). Ro90 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90). Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090

OIT (2014). Informe Mundial sobre Salarios 2014 / 2015. Salarios y desigualdad de ingresos. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_343034.pdf

OMT. (2001). Código Ético Mundial para el Turismo. Por un turismo responsable. Recuperado de <http://dtxqtq4w6oxqpw.cloudfront.net/sites/all/files/docpdf/gcetbrochureglobalcodees.pdf> . Recuperado el 16 de junio de 2015.

OMT. (2012). Género y turismo. Recuperado de <http://ethics.unwto.org/es/content/genero-y-turismo>

OXFAM (2014). El G20 y la igualdad de género. Cómo el G20 puede hacer avanzar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, la protección social y las políticas fiscales.

OXFAM (2014). Iguales. Oxford: Oxfam International. Recuperado de https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/cr-even-it-up-extreme-inequality-291014-es.pdf

OXFAM (2015). Riqueza: tenerlo todo y querer más. Oxford: Oxfam International. Recuperado de https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-es.pdf

Oxford: Oxfam International. Recuperado de https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/the_g20_and_gender_equality_es.pdf

PNUD. (2015). El futuro en foco. Cuadernos sobre desarrollo humano. Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. Recuperado de <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/cuadernosDH/undp-uy-cuaderodho4-2015.pdf>

Programa AVIVA. Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/areas-tematicas/desarrollo-rural-sostenible/marco-andaluz/aviva/>

Programa LiderA. Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo rural. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/areas-tematicas/desarrollo-rural-sostenible/marco-andaluz/lidera/agentes-intervinientes/grupo-de-desarrollo-rural/index.html>

Políticas de Desarrollo Rural. Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/areas-tematicas/desarrollo-rural-sostenible/el-futuro-de-las-politicas-de-desarrollo-rural/jornadas/index.html>

Rodríguez-Rodríguez, E. (2008). La regulación de la

igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 23, 6-15.

Secretaría Confederal para la Igualdad (2013). Informe sobre desigualdades salariales. Madrid: Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora.

Secretaría de Igualdad (2015). Trabajar igual. Cobrar igual. Madrid: Secretaría Igualdad de UGT.

Servicio Andaluz de Empleo (ed.) (2014). El Empleo en el Sector Turístico Andaluz 2013. Sevilla: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Servicio Andaluz de Empleo (ed.) (2015). La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2014.

Sevilla: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry-Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28 (3), 845-853.

Son, H.H. y Kakwani, N. (2006). Brechas salariales de género en la vida laboral. PNUD y Centro Internacional de Pobreza. Recuperado de <http://www.ipc-undp.org/pub/esp/IPCOnePager20.pdf>

WHO. (2008). Closing the gap in a generation. Health equity through action on the social determinants of health. Commission on Social Determinants of Health. Final Report | Executive Summary. Recuperado de: <http://www.ucl.ac.uk/gheg/whocsdh/csdhreport/csdhexec>

Wilkinson, R. y Pickett, K. (2010). *Desigualdad: un análisis de la (in)felicidad colectiva*. London: Penguin.

PROYECTO

“MUJERES, TURISMO RURAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO” (PAYGAP)

Exp.: 213-CNBR040 (Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad)

