

**I CONFERENCIA ANDALUZA DE ECONOMÍA Y PRESUPUESTO  
EN CLAVE DE GÉNERO**

---



**RELACIONES ENTRE GÉNERO Y DESARROLLO  
ECONÓMICO SOSTENIBLE**



**Secretaría de la Mujer**

Esquema intervención:

1. Las Mujeres y el Desarrollo Económico Sostenible
2. Las discriminaciones laborales de las mujeres y su rentabilidad económica para las empresas, en concreto la discriminación salarial.
3. El fomento de la conciliación como un beneficio económico para las familias.
4. Un breve análisis del impacto de género en las políticas sindicales.
5. Propuestas sindicales para el desarrollo económico sostenible desde la perspectiva de género: incorporación del mainstreaming de género a todos los procesos de desarrollo económico.

## **LAS MUJERES Y EL DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE**

---

El **Desarrollo Económico Sostenible** es un planteamiento promovido por el sistema de las Naciones Unidas. Es un modelo que pretende asegurar al mismo tiempo viabilidad económica, justicia social y sostenibilidad ecológica. De esta manera se busca compatibilizar el crecimiento económico con la democracia social, el desarrollo humano y la protección del planeta.

Si introducimos la perspectiva de género en este modelo de desarrollo sostenible debemos describir y valorar la situación de las mujeres en cada una de las esferas a las que se refiere:

**Social:** las mujeres hemos estado relegadas al ámbito reproductivo o doméstico, a los espacios privados, a los que nunca se les ha dado la importancia que tienen para mantener los niveles de vida de los países, ni se ha cuantificado su enorme dimensión económica.

La consecuencia de esto no es otra que el mayor índice de **pobreza** de las mujeres, pobreza entendida como un fenómeno que tiene múltiples dimensiones: privación de ingreso, de salud, de empleo, de educación, violencia, malos tratos, no acceso a los recursos, ausencia de disponibilidad de un tiempo y espacio propios, etc.

Aunque la palabra pobreza puede resultar ajena a nuestra comunidad autónoma nada más lejos de la realidad: las mujeres tenemos aquí un alto índice de riesgo de exclusión social, cada vez hay más mujeres indigentes, y además más jóvenes.

En conclusión: la posición de las mujeres en nuestra sociedad está lejos de ser democrática puesto que en ninguna institución pública ni privada tenemos una representatividad equitativa a la de los hombres.

**Económica:** Aquí hay varias cuestiones importantes a desarrollar.

La primera es la no retribución del trabajo doméstico y sus nefastas consecuencias para la economía de las mujeres y para las prestaciones sociales posteriores. Y la segunda es el desnivel tan acentuado que tenemos las mujeres en el mercado laboral.

La responsabilidad de la conciliación de la vida laboral y familiar aún sigue recayendo en nosotras, que cuando nos incorporamos al empleo remunerado o bien asumimos doble jornada o doble presencia, o bien delegamos dicha responsabilidad en mujeres, normalmente inmigrantes, que suplen nuestras carencias en conciliación bajo unas condiciones bastante precarias de trabajo (desregularización, bajos salarios, jornadas interminables, etc.)

No solamente nos incorporamos al mercado de trabajo en empleos relacionados con nuestro rol tradicional: cuidados, limpieza, educación, también sufrimos precariedad, peores salarios, techo de cristal, discriminaciones por ejercer nuestros derechos de conciliación: despidos, acosos, y un terrible etcétera que parece no acabar nunca.

Ante esta situación hay que destacar que una mayor o menor participación de las mujeres en el mercado laboral se encuentra estrechamente relacionada con la **política económica** desarrollada en cada país:

Los modelos de seguridad social han fracasado a la hora de adaptarse a las nuevas estructuras familiares, a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y a los cambios en los papeles que ahora desempeñan los miembros de la familia.

Los países con impuestos más elevados son aquellos con un porcentaje más alto de mujeres trabajadoras. Esta contradicción aparente se explica por los efectos positivos que tiene el gasto público sobre la demanda y oferta de la mano de obra de trabajadoras. Por esto surge una necesidad de revisar los sistemas impositivos, cuyo modelo de perceptor de renta es solamente el padre de familia, y de las prestaciones sociales con el fin de eliminar los efectos perversos que tienen sobre la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y su acceso a algunos derechos.

*Algunos datos:*

- ▶ *De 288.064 personas paradas de larga duración que hay en España, 144.100 son mujeres, un 64% del total. La mayoría de ellas tienen de 45 a 49 años.*
- ▶ *La tasa de paro de personas jóvenes duplica la tasa general, y que la diferencia entre sexos es del 26,4% en las chicas y 18,7% en los chicos.*

- *Un 78% de los contratos a tiempo parcial en España son de mujeres.*
- *El 92% de las mujeres pensionistas reciben 3 veces menos del Salario mínimo interprofesional.*
- *Sólo el 42% de las mujeres andaluzas en edad de trabajar buscan o tienen un empleo.*
- *El 50% de las asalariadas andaluzas tiene un contrato temporal.*

En conclusión, hay que revisar el sistema fiscal desde la perspectiva de género, contando con la incorporación de las mujeres al empleo, con el trabajo doméstico y de cuidado de las mismas, y con los nuevos modelos de familia.

**Mediambiental:** Las mujeres han sido las administradoras invisibles del medio ambiente. La construcción del género es uno de los agentes intermediadores de las relaciones entre las mujeres y los hombres con el medio ambiente.

Las relaciones particulares que tienen determinados grupos de mujeres con el medio ambiente dependen de los estilos de vida, de la localización espacial, de la estructura social y de la interconexión de los sistemas de género, clase y etnicidad, así como las diferencias que surgen a lo largo de su ciclo de vida. No es lo mismo los recursos con los que contaban nuestras abuelas en la posguerra que con los que contamos nosotras. O el consumo de una mujer joven que vive sola al consumo de una mujer con hijos e hijas a su cargo.

Las mujeres influyen en el desarrollo sostenible y el medio ambiente en factores tales como el crecimiento de la población, la migración, la organización familiar del trabajo, los patrones de producción y de consumo y la desigual distribución del poder económico, político y tecnológico.

Su participación no sólo está caracterizada por su lugar de "víctimas" de los cambios ambientales sino también como conocedoras, usuarias y consumidoras de los recursos naturales, así como sujetos de experiencia y creatividad en el trabajo comunitario, y por lo tanto en su carácter de agentes de cambio de mecanismos que conduzcan a la sostenibilidad o degradación ambiental, según los casos.

Por tanto, es fundamental contemplar la perspectiva de género en todas las políticas ambientales, puesto que las mujeres juegan un papel fundamental en el uso de los recursos, consumo de los productos, etc.

## **LAS DISCRIMINACIONES LABORALES DE LAS MUJERES Y SU RENTABILIDAD ECONÓMICA PARA LAS EMPRESAS, EN CONCRETO LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

---

Como representante sindical y como Secretaria de la Mujer, creo que es más interesante aportar a esta mesa y estas jornadas nuestra experiencia en la lucha contra las discriminaciones laborales por razón de sexo, puesto que es un factor fundamental en la pobreza de las andaluzas.

Si bien es cierto que las discriminaciones hacia las mujeres tienen una connotación histórica y cultural, no podemos olvidar que el principal soporte de las mismas es el beneficio económico que reporta a las empresas. A las empresas les resulta muy **rentable**:

- pagar menos a una trabajadora por un trabajo de igual valor
- que cada persona solucione sus cargas familiares con su propio esfuerzo

- contratar por una categoría inferior haciendo las funciones de la superior
- no formalizar los contratos
- incumplir los convenios y la legislación laboral, etc.

La discriminación más determinante en la economía de las trabajadoras es la discriminación retributiva, La diferencia salarial entre salarios de hombres y mujeres es, en España, de un 31%, en Andalucía esta diferencia alcanza el 34%.

Razones principales:

1. Mayor temporalidad y precariedad del empleo de las mujeres.
2. Mayor índice de abandono de empleo de las mujeres por razones familiares por la imposibilidad de conciliar y la no corresponsabilidad de los hombres.
3. Las mujeres trabajan en los sectores peor pagados y en las categorías más bajas (segregación)
4. Las mujeres trabajan en la economía sumergida.

Otras razones:

No se aplican los mismos criterios cuando se valora una actividad desarrollada por mujeres que por hombres, muchos de los trabajos feminizados están relacionados con las labores domésticas y de cuidados que se han realizado hasta ahora gratuitamente.

Se realiza una valoración doble o múltiple de criterios que recogen los mismos requisitos bajo nombres distintos, y que benefician más a los hombres

Valoraciones poco transparentes, las formulaciones vagas, falta de definiciones, dejan márgenes de valoración que pueden ser aprovechadas en su interpretación en función de un determinado sexo.

Políticas de recursos humanos plagadas de estereotipos sexistas que perjudican a las mujeres, sobre todo el

prejuicio de que el salario de la mujer es una “ayuda” mientras que el salario de los hombres es el que “sustenta”.

La consecuencia de esta realidad es que el salario medio de las mujeres es inferior al del hombre sea cual fuere la variable comparativa que se tome de referencia y en todos y cada uno de los niveles que se analicen.

*Buena práctica realizada por UGT*

## **CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA**

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

#### ***Tercera.-***

*Es objetivo de los firmantes de este Convenio la plena equiparación salarial entre las categorías de MOZO (ocupada por hombres) y PERSONAL DE MANIPULADO (ocupada por mujeres). Por ello, se pacta el comienzo del proceso paulatino de equiparación para la campaña 06/07, en la que el salario de todas las categorías se incrementará con el IPC de los 12 meses inmediatos anteriores más 0,5%, excepto para la categoría de personal de manipulado y envasado que se incrementará con un 0,7% más en concepto de equiparación. Las partes se obligan a continuar dicho proceso de equiparación en las próximas negociaciones.*

## **EL FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN COMO UN BENEFICIO ECONÓMICO PARA LAS FAMILIAS**

---

Tenemos que asumir nuestra responsabilidad en la conciliación, los compañeros, las instituciones, debemos corresponsabilizarnos de una vez. Un estudio del instituto de la mujer decía que hasta el 65% de la población se

manifiesta dispuesta a pagar más impuestos a cambio de una mejora de los recursos de apoyo para los cuidados familiares. Esto muestra un déficit evidente en nuestra sociedad.

Debemos dejar de considerar el aumento de salario como el único beneficio económico para la población trabajadora. Desde la Secretaría de la Mujer venimos formando y sensibilizando a nuestra gente para que sea consciente de la rentabilidad económica que supone para las familias que, desde los centros de trabajo, se instauren facilidades para compaginar trabajo y familia. De esta forma, el gasto que las personas tienen en suplir los cuidados por falta de tiempo disponible es mucho menor. Muchas veces el salario de las mujeres es el que paga a la persona que se encarga de los cuidados de la familia, y a veces le resulta más rentable dejar de trabajar fuera de casa para trabajar dentro, esto es un efecto nefasto para la emancipación económica de las mujeres. De ahí la importancia de pelear este tema en las mesas de negociación.

Desde el ámbito empresarial, las empresas también deben ser socialmente responsables, no se puede penalizar a nadie por ejercer sus derechos de conciliación, no se puede sustentar el sistema contributivo actual si se ponen tantas trabas a las personas que deciden tener hijos/as. Hay que cambiar la concepción de que la conciliación supone un gasto económico para las empresas y que sobrecarga al resto de la plantilla, puesto que en muchas ocasiones las subvenciones facilitan la interinidad con gasto cero.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un punto destacado en toda la acción sindical de UGT Andalucía, en nuestro VIII Congreso, hemos tratado este tema como un problema social y no “exclusivo de mujeres” como se hizo en la Ley de Conciliación aprobada por el gobierno popular.

La conciliación se ha planificado como una cuestión prioritaria de trabajo para los próximos cuatro años.

En conclusión hay que potenciar un cambio cultural en torno a la conciliación, para no considerarlo como un problema privado de mujeres sino como una contribución necesaria y una labor social que a todos y todas nos corresponde por igual.

## **UN BREVE ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS SINDICALES**

---

Nuestro ámbito de actuación se dirige a mujeres andaluzas o que vivan en nuestra comunidad autónoma, sean trabajadoras o no por cuenta ajena.

Es difícil valorar a cuantas mujeres y hombres han llegado nuestras actuaciones, pero vamos a realizar una estimación por programas:

En el **Servicio de Defensa Legal** hemos ofrecido asesoramiento y defensa jurídica a más de 2.000 mujeres desde su creación.

En el **Programa de Perspectiva de Género** desde el que se analizan convenios colectivos y se introducen cláusulas que fomentan la igualdad, se han visto más de 200 convenios cuyo ámbito de aplicación de cada uno oscila entre 30 y 22.000 personas.

El programa **Óptima**, cuyo objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades en las empresas, se ha implantado en 24 empresas andaluzas cuyo personal es de entre 70 y 3.000 trabajadoras y trabajadores.

Desde el ámbito de **salud laboral** de las mujeres, desde hace tres años hemos realizado formación y publicado materiales que han llegado a más de 1700 personas, en un 90% mujeres.

Además de nuestros programas, continuamente impartimos formación a nuestros delegados y delegadas, realizamos jornadas de sensibilización, participamos en los medios de comunicación, negociamos políticamente en los Acuerdos de Concertación Social de Andalucía, etc.

En varios estudios internacionales en los que se trata el sindicalismo de las mujeres, se demuestra que mientras existan más mujeres representantes sindicales, más mujeres se afilian. Es una cuestión de referentes femeninos y de hacer del sindicato un espacio habitable para nosotras.

Por esto, la principal consecuencia de todas las actuaciones que realizamos desde que estamos funcionando como Secretaría de la Mujer, ha sido el aumento significativo en la afiliación de mujeres a nuestro sindicato, así como a la representación de las mismas: Se ha pasado del 27% del año 1998 al 33 % en el 2006, en UGT Andalucía tenemos, a fecha de hoy, unas **60.282** mujeres afiliadas.

El aumento de las mujeres delegadas también es significativo, en el último periodo electoral hemos incrementado casi 3.000 delegadas nuestra representación de mujeres, que esperamos continúe en las próximas elecciones sindicales. Tenemos 4.707 delegadas en UGT Andalucía, el 21% del total.

Otro avance importante es que estamos empezando a **Transversalizar** las políticas de género en nuestro

sindicato, ya no somos las únicas que tratamos la igualdad entre mujeres y hombres:

Desde los planes de formación se presentan cursos de género, hemos formado al personal que trabaja en los ámbitos de discapacidad, migraciones, mayores, jóvenes, hablamos de la negociación colectiva con perspectiva de género en las jornadas de negociación colectiva que organiza Acción Sindical, empezamos a ver datos segregados por sexos de otras secretarías y de algunas federaciones, etc.

En conclusión, estamos viendo los resultados de las políticas de género en la cada vez mayor implicación del sindicato en los temas de género, y en la mayor participación de las mujeres en UGT Andalucía.

## **PROPUESTAS SINDICALES PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: INCORPORACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO A TODOS LOS PROCESOS DE DESARROLLO ECONÓMICO**

---

Es imprescindible contar con las mujeres, como mitad de la población que somos, en todos y cada uno de los procesos políticos que se produzcan. Hay que visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres y los efectos que tienen las normas en unos y en otras. Y sobre todo hay que potenciar el papel de las mujeres en la sociedad, sobre todo en los procesos de toma de decisiones.

Todas las instituciones deberíamos hacer un informe de impacto de género de nuestras actuaciones, con el objetivo

de tener la información necesaria para el cambio, y sobre todo, estos informes deberían incidir en las políticas o actividades futuras para corregir las desigualdades que se detecten. El impacto de género debería servir de evaluación a tener en cuenta en toda planificación.

Desde UGT Andalucía creemos que quedan muchas cosas por hacer para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Nuestras propuestas sindicales para que nuestra sociedad sea económicamente sostenible desde la perspectiva de género son:

- Promover la igualdad de oportunidades y penalizar todas las discriminaciones por razón de sexo y toda forma de violencia hacia las mujeres.
- Fomentar medidas de acción positiva para incentivar la participación de las mujeres en proporción a las de los hombres en todos los ámbitos.
- Recursos sociales suficientes para menores y personas dependientes.
- Instaurar medidas públicas y efectivas de conciliación.
- Fomentar la corresponsabilidad en las familias.
- Introducir la perspectiva de género en los sistemas impositivos y de seguridad social.
- Erradicar las discriminaciones laborales por razón de sexo.

En conclusión, nos queda mucho por hacer, y espero que cada una de las instituciones que participamos en estas jornadas nos comprometamos para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres que tanto deseamos.