

RELACIONES ENTRE GÉNERO Y DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE

I. INTRODUCCIÓN

Muchas son las estadísticas que todos y todas sabemos sobre la desigualdad entre hombres y mujeres en todos los campos. Hemos escuchado reiteradamente que de los más de **100 millones de niños** que no asisten a la escuela, tres quintas partes son niñas; que de los casi **1000 millones de analfabetos** en el mundo dos tercios son mujeres; que el 55% de las personas infectadas de VIH/SIDA en el África Subsahariana son mujeres y así podríamos seguir en muchos otros campos.

Permítanme en estos breves minutos de mi intervención, no obstante, centrarme en Andalucía y hacerlo en uno de los campos donde la mujer tiene unos serios problemas estructurales: el empleo y su acceso al mercado de trabajo. Y esto para que dispongamos de algunos datos no sólo de la situación actual, sino, sobre todo, para comprobar si las políticas que están haciendo las administraciones públicas o los acuerdos entre los agentes sociales están en la línea de ir erradicando las desigualdades existentes.

Personas activas según EPA 2005 en %

	Tasa mujeres activas	Tasas hombres activos
España	46,4	68,8
Andalucía	41,5	67,6

Personas ocupadas según EPA en 2005

	Tasa mujeres ocupadas	Tasa hombres ocupados
España	39,9	59,9
Andalucía	36,3	63,57

Personas paradas según EPA, 2005.

	Tasa mujeres paradas	Tasa hombres parados
España	12,2	7
Andalucía	19,4	10,3

A pesar de estos datos negativos, si tenemos en cuenta la **evolución de la ocupación** en los últimos diez años, de 1995 a 2005, observamos cómo las políticas a favor de acciones positivas hacia la mujer en Andalucía han experimentado una evolución favorable. Así, si en 1995 había 559.100 mujeres ocupadas en Andalucía, diez años más tarde, casi se ha duplicado: en 2005, había 1.078.275 mujeres ocupadas. En el mismo periodo, los hombres pasaron de 1.238.100 en 1995 a 1.888.276 en 2005. Aún así, la desventaja entre ambos sigue siendo abismal, ya que los hombres ocupados representan el 64% y las mujeres sólo el 36%.

Retribuciones medias anuales por CC.AA.. Año 2004 (datos Agencia Estatal de la Administración Tributaria (en euros)

	Hombres	Mujeres
España	13.135	9.387
Andalucía	9.145	6.910

Sobre estos datos concretos y, de modo general, podemos afirmar que en España el salario de las mujeres respecto del de los hombres, en términos globales, es entre un 25 y un 30 por ciento más bajo.

Finalmente, hemos de hacer alusión a los objetivos estratégicos de la cumbre de Lisboa para 2010 referentes al empleo. En la cumbre se definió el pleno empleo cuando, del total de la población, se llegaba al 70 y al 60 por ciento respectivamente, de hombres y mujeres ocupados y ocupadas. Pues bien: observamos que en España, según la EPA de 2005, la tasa de empleo actual, los comprendidos entre los 16 y los 55 años, referida a la mujer es del 51.9 %, mientras que en Andalucía está en el 41.4% muy alejada, ciertamente, de este objetivo que es, previsiblemente inacalzable. Además, algunas provincias como Jaén, Huelva, Cádiz y Córdoba están actualmente, además, por debajo del 40%, es decir, 20 puntos por debajo el objetivo propuesto.

II. Algunos principios básicos

En primer lugar, la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. (Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995).

En segundo lugar, si las mujeres se encuentran en situación de desventaja y de subordinación en sus relaciones con los hombres, para cambiar esta situación es preciso cambiar las opiniones y las acciones tanto de los hombres como de las mujeres. El análisis de género considera las relaciones entre los hombres y

las mujeres no en cuanto a diferencias biológicamente determinadas de sexo, sino en cuanto a diferencias socialmente configuradas de funciones y expectativas, que son culturalmente específicas, pero que pueden evolucionar y cambiar a lo largo del tiempo. Por ello, el concepto de desarrollo en función del género está basado en la idea de que es posible promover cambios en las relaciones de género a favor de divisiones más equitativas del trabajo y el poder entre el hombre y la mujer y de que se pueden formular intervenciones que faciliten ese proceso.

En tercer lugar, una norma básica en la formulación de las políticas de todo tipo tiene que ver con el principio de que las políticas deben identificar los problemas en su origen, más que tratar sus manifestaciones.

III. Algunas propuestas de actuación en tres campos: presupuestario, legislativo y negociación colectiva.

Primero. Ni la economía, ni ningún presupuesto es neutro, ni puede ser “indiferente al género”. Por ello, más allá de posibles declaraciones hueras sobre la igualdad, para llegar al objetivo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres requiere esfuerzos importantes, pero sobre todo, miradas de género que se plasmen en medidas concretas y éstas, lógicamente, deben soportarse en dotaciones presupuestarias específicas.

En el análisis de cualquier asignación presupuestaria se debiera aplicar una lista de verificación:

- ❑ Cuánto se gasta y en qué
- ❑ Cómo se van a proveer los servicios
- ❑ Cómo se relaciona el gasto con la provisión de servicios informales y no remunerados de las redes domésticas y familiares
- ❑ Quiénes se beneficiarán en términos de empleo
- ❑ Quiénes se beneficiarán en términos del acceso a los servicios

La diferente posición social y económica entre mujeres y hombres implica que muchas políticas y presupuestos considerados neutrales al género afectan de forma diferente a unos y a otros. Pero dicho enfoque significa también, que no se trata de asignar recursos a programas específicamente dirigidos a las mujeres, los cuales, por cierto, suponen un mínimo porcentaje de los presupuestos públicos. En este sentido, el impacto del género en el gasto no es neutral.

Diane Elson, Consejera Especial en la Dirección Ejecutiva de UNIFEM, señala que a menudo se da una gran disparidad entre el desarrollo político de los objetivos de igualdad y la asignación de recursos correspondientes. La unión de ambos factores puede lograrse a través de un análisis sensible al género de los presupuestos públicos. Una razón que avala la conveniencia de tal análisis sensible al género de los presupuestos públicos radica en la necesidad de

evitar las pérdidas que una nación puede sufrir como consecuencia de no tener en cuenta las implicaciones de género del gasto y del ingreso público. Por ejemplo, los recortes en los gastos de salud a menudo suponen para las mujeres disminución del tiempo que pueden dedicar al trabajo remunerado, y por tanto de ingresos públicos por los impuestos correspondientes; disminución del tiempo dedicado a actividades comunitarias y, por tanto, aumento de la necesidad de gasto público en trabajadores sociales, etc.

Para nosotros un presupuesto con enfoque de género tiene cuatro características:

1. Debe reconocer las diferentes necesidades, privilegios, derechos y obligaciones de mujeres y hombres en la sociedad.
2. Debe reconocer, igualmente, las diferentes contribuciones y aportaciones de mujeres y hombres a la producción de bienes y servicios.
3. La elaboración de un presupuesto con enfoque de género contribuye de manera efectiva a remediar la discriminación y la desigualdad y promueve el uso racional y eficaz de los recursos públicos.
4. Debe desarrollar los objetivos de políticas de igualdad de oportunidades que persigan una redistribución equitativa del poder y un acceso equilibrado a los recursos por parte de mujeres y hombres. Debe reforzar y apoyar el empoderamiento de las mujeres, su mayor participación social y política y su presencia en los procesos de toma de decisiones.

Pero, además, hay otros elementos para comprobar el impacto de los presupuestos sobre hombres y mujeres. Uno de ellos es **realizar auditorías de género** (por ejemplo, tener en cuenta el efecto que una inversión específica o determinado gasto público produce por sexo o realizar un análisis global desagregado por sexo o, en fin, cuantificar la incidencia que el gasto público destinado a cada sector tiene sobre el bienestar de hombres y mujeres). Otro elemento esencial es la definición de los **indicadores de género** como base para emprender la realización de presupuestos sensibles al género (por ejemplo, el % de hombres y mujeres que ocupan posiciones de gestión y administración o el número de horas que dedican hombres y mujeres al trabajo doméstico o al cuidado de personas dependientes).

En este sentido, nosotros creemos que ya en los presupuestos de la Junta de Andalucía del 2006 se llevó a cabo un informe sobre el impacto del género en el presupuesto. Esto ha permitido avances, a nuestro juicio, que se han plasmado en el presupuesto del 2007. Al margen de los compromisos que la Junta ha adquirido con los agentes sociales en el VI Acuerdo de Concertación y que van dirigidos específicamente a mujeres, y que sin duda han dado frutos positivos que ahora no vamos a reseñar porque no es el objetivo de la mesa redonda, ahora se ha producido un paso importante: que la dotación económica a un programa concreto, recoge en sus "Indicadores" la segregación por género, lo cual puede permitir la aplicación de medidas de discriminación positivas en programas

concretos. Y esto es, desde luego, un avance importante respecto a otros presupuestos.

A otro nivel, las medidas legislativas también debieran tener en cuenta el enfoque de género. Dos leyes actuales, importantísimas, como la Ley de Igualdad y la de la Dependencia nos pueden ofrecer ejemplos concretos. Aunque CC.OO. ha valorado positivamente que ambas han recogido muchas de nuestras reivindicaciones, sin embargo, hay aspectos que consideramos mejorables. Por ejemplo, la próxima ley de la dependencia, que tendrá una gran importancia en la mejora de la calidad de vida y de la cohesión social en Andalucía, ya que supondrá la universalización, la coordinación y ampliación de los actuales servicios sociales dirigidos a las personas dependientes. Pero la atención a la dependencia y la promoción de la autonomía personal debe ser un instrumento para la emancipación de la mujer, liberándola de algunos costes como la obligación a optar entre la actividad laboral o el cuidado de un familiar o los costes relacionados con la salud, el ocio o el desarrollo personal. Esta liberación sólo podrá darse de forma plena, si se establece un modelo de servicios públicos que trasladen parte de las actuales obligaciones de las mujeres a la sociedad en su conjunto, a través de estos servicios. Lógicamente, si la Junta de Andalucía opta por la subvención y ayuda económica directa a las familias, que es lo que parece que está pensando, en lugar de crear un servicio público autónomo que garantice esos servicios, no será la mejor herramienta para la emancipación de la mujer. Con respecto a la Ley de Igualdad, CC.OO. destaca entre las carencias más significativas, entre otras, que el permiso por paternidad, debería ser de al menos cuatro semanas, como forma de avanzar en el cambio de los roles tradicionalmente asumidos por hombres y mujeres; que durante las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad, debería quedar plenamente garantizado el derecho a una renta completa de sustitución por las retribuciones dejadas de percibir, eliminando el requisito de cotización para la prestación y, que debería eliminarse el límite del 50 por ciento establecido en el Proyecto de Ley para el disfrute a tiempo parcial del período de suspensión por paternidad, dándole así el mismo tratamiento que se contempla para la suspensión por maternidad.

Finalmente, en el ámbito de las relaciones laborales la negociación colectiva juega un papel importantísimo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La realización en las empresas de planes de igualdad donde se aborden temas como el tiempo de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, medidas de acción positiva, sistemas de selección, promoción, formación, diferencias retributivas, etc., es uno de los campos donde más deben avanzar los agentes sociales para hacer efectiva la igualdad entre las mujeres y los hombres. No podemos ocultar las dificultades que existen en la negociación colectiva –aunque hay experiencias positivas en este sentido en algunos convenios colectivos- para realizar planes de igualdad, máxime en Andalucía donde predominan, como saben, las PYMEs. La lógica empresarial de que los planes de igualdad suponen una adición de costes adicionales y, por tanto, haría menos competitivas a las empresas, parte del hecho de que los empresarios no pueden ni deben asumir determinadas externalidades que

debiera asumir el estado, so pena de que ello comportaría pérdida en su competitividad; a ello añaden que determinados costes laborales derivados de dichos planes de igualdad disminuirían sus beneficios y, por tanto, también perderían competitividad. Ciertamente, esta lógica no tiene en cuenta que ya la sociedad está asumiendo costes derivados de la propia actividad empresarial (pensemos en las sumas billonarias de la siniestralidad laboral o el deterioro medioambiental), sin que los beneficios empresariales se redistribuyan por igual en la sociedad. Pero el problema de fondo sigue siendo la escasa perspectiva empresarial que sólo busca la competitividad en la merma de los salarios o de los derechos y no en la formación y cualificación de sus recursos humanos que permitan aumentar la productividad, al mismo tiempo que introduzcan elementos derivados de mejores innovaciones tecnológicas que saquen productos con mayor valor añadido. Pero esta cuestión es más prolija y no hay tiempo para ello.

Permítanme terminar con una pequeña reflexión. Decíamos al comienzo que la igualdad de hombres y mujeres es uno de los derechos humanos. Resulta paradójico a estas alturas que tengamos que seguir negociando la igualdad.

Alfonso Martínez Foronda
Sº Estudios y Fundaciones de CC.OO.A