REVISTA INDEPENDIENTE DE PENSAMIENTO FEMINISTA

CIUDADANAS DEL MUNDO

PLATAFORMA ANDALUZA DE APOYO AL LOBBY EUROPEO DE MUJERES
AÑO 3 / FEBRERO DE 2009

n.5

22 DE FEBRERO

Por la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Miembras de la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres

1. Colectivo Independiente de Mujeres. Granada
2. Asociación de Mujeres de Puente-Genil. Puente Genil (Córdoba)
3. Asociación de Mujeres Madame Bovary. Torremolinos (Málaga)
4. Asociación de Mujeres La Ladera. El Gastor (Cádiz)
5. Asociación AMUVI. Sevilla
6. Asociación de Mujeres Internacionales Costa del Sol. Fuengirola (Málaga)
7. Asociación de Mujeres Aquarena. Vera (Almería)
8. Asociación de Mujeres Sierra La Trapera. Valsequillo (Córdoba)
9. Colectivo de Mujeres Aquí Estamos Nosotras. Córdoba
10. Asociación de Mujeres Monomarentales Infieri. Montilla (Córdoba)
11. Asociación de Lesbianas de Andalucía. Con Representación en las Ocho Provincias Andaluzas
12. Asociación de Mujeres La Alondra. Torreperogil (Jaén)
13. Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas de Sevilla. Sevilla
14. Asociación de Mujeres La Yedra. Benamejí (Córdoba)
15. Fórum de Política Feminista. Granada
16. Asociación de Mujeres Gitanas Romi. Granada
17. Asociación de Mujeres Progresistas Iris. Andújar (Jaén)
18. Asociación de Mujeres Hypatia. Dos Hermanas (Sevilla)
19. Asociación de Mujeres Gabiana. Sevilla
20. Colectivo de Jóvenas Feministas. Córdoba
21. Asamblea de Mujeres Clara Campoamor. La Zubia (Granada)
22. Asociación de Mujeres Poley. Aguilar de la Frontera (Córdoba)
23. Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas AMECOOP de Andalucía. Sevilla
24. Afromujer de Andalucía. Sevilla
25. Asociación de Mujeres Esencia de la Sierra. Cardeña (Córdoba)
26. Asociación Ciudadanas del Mundo. Fuengirola (Málaga)

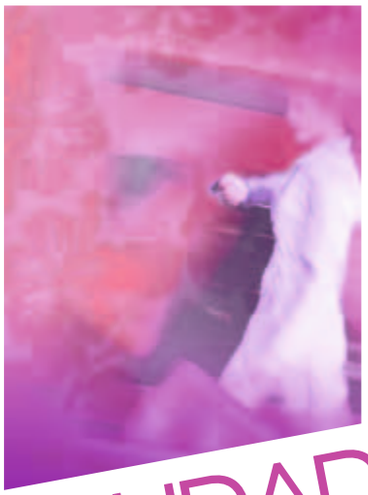
¿Crees que mujeres y hombres tenemos los mismos derechos, las mismas oportunidades y ocupamos los mismos espacios en nuestra sociedad?

- Según el INE las mujeres perciben salarios un 30% inferiores a los de sus compañeros.
- Los medios de comunicación utilizan a las mujeres como objetos decorativos y reproducen los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- El lenguaje sexista se legitima desde las instituciones públicas.
- Hay sólo 4 mujeres frente a 41 hombres en la Real Academia Española.
- El Consejo de Estado se compone de 21 hombres y 5 mujeres.
- Según la CRUE de 74 universidades del Estado Español, 64 hombres ocupan el cargo de rector y sólo 10 mujeres son rectoras.

Para erradicar estas injusticias sociales...

UTILICEMOS LA LEY DE IGUALDAD

REVISTA FEMINISTA



CIUDADANAS DEL MUNDO

Año 3 //Febrero de 2008

Edita: Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres
C/ Obispo Fitero, 9 | 14001, Córdoba | Tel y Fax: 957 47 49 59
C/ Relator, 8 | 41002, Sevilla | Tel y Fax: 954 90 73 74
plataforma@mujereslobby.org | www.mujereslobby.org
Directora: Rafaela Pastor Martínez
Coordinadoras: Carla Cubillos Vega | Lourdes Pastor Martínez
Financia: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España
Colabora: Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía
Dirección General del Libro, Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía
Diseño y producción: Xul Comunicación Social | www.xul.es
Depósito Legal: CO-1502-06

Sumario

La Igualdad Laboral, un Relato Inacabado. Bibiana Aído Almagro. Pág. 2 // **La Igualdad: Condición Necesaria para Alcanzar la Eficiencia Económica**. José Antonio Griñán Martínez. Pág. 4 // **Desigualdad de Retribución entre Mujeres y Hombres**. Almudena Fontecha López. Pág. 6 // **¿Igual Trabajo Igual Salario?** Elena Valenciano. Pág. 9 // **La Discriminación Salarial**. Verónica Pérez Fernández. Pág. 10 // **El Perfil de las Asalariadas y Asalariados a Través de los Datos Fiscales del IRPF en Castilla y León**. Paloma de Villota Gil-Escoín. Pág. 11 // **Europa con Mirada de Mujer**. Iratxe García Pérez. Pág. 15 // **Mujeres Jóvenes y Empleo en España**. Leda Duelo Iñiguez. Pág. 16 // **La Igualdad Laboral el Gran Reto de las Políticas de Empleo**. María Dolores Luna Fernández. Pág. 17 // **La persistente desigualdad**. Amparo Rubiales Torrejón. Pág. 20 // **22 F, Día Europeo por la Igualdad Salarial**. Paca Pleguezuelos. Pág. 23 //

Rafaela Pastor Martínez
Presidenta de la Plataforma Andaluza del Lobby Europeo de Mujeres

Editorial

Nuestra primera revista, dedicada a la igualdad salarial entre mujeres y hombres, vio la luz a raíz del informe que nos remitió Elena Valenciano, por aquel entonces Eurodiputada. De dicho informe se desprende que las mujeres, aun teniendo la misma categoría profesional, hemos de trabajar un mes y veintidós días más al año que los hombres, para equiparar nuestros salarios a los de ellos.

Por otro lado, somos conscientes de la existencia de los contratos a tiempo parcial, temporales, y, obviamente, de la economía sumergida, de la feminización en profesiones como empleadas de hogar que, como es sabido, aún no están incluidas en el estatuto de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, hay ausencia de mujeres en altos cargos directivos en empresas públicas y privadas. También existe desigualdad de prestaciones por jubilación entre mujeres y hombres y, consecuentemente, desigualdad en dichas prestaciones a viudas y viudos. Bien, pues todas estas circunstancias han hecho posible la expresión Feminización de la Pobreza, que no es otra cosa que la expresión de que las mujeres somos el sur de todos los nortes, como bien ha puntualizado, Carmen Sarmiento.

Convencidas que desde el feminismo tenemos que llegar a la raíz de las desigualdades para poder construir una sociedad, donde mujeres y hombres seamos equivalentes, hemos solicitado al Parlamento Europeo y Andaluz, así como al Ministerio de Igualdad, que se instaure el 22 de Febrero como Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. La presente edición redunda en la necesidad de que así sea.

Gracias, especialmente, al trabajo que el Consejero de Economía de la Junta de Andalucía ha llevado a cabo en esta comunidad se ha demostrado que desde el patriarcado se está menospreciando la profesionalidad, los saberes y la experiencia del 52,07 % de la población mundial que somos las mujeres. Como consecuencia de ello, sin duda, la economía se está viendo mermada.

Quisiera, asimismo, dar las gracias a la Ministra de Igualdad y a todas y a cada una de las mujeres que escriben en esta revista, desde la que queremos transmitir la imperiosa necesidad de que los salarios de las mujeres sean dignos, pues ello dignificará también nuestras vidas.

Ya decía Virginia Woolf, a mediados del siglo XX, que las mujeres necesitábamos 500 libras al año para conseguir nuestra independencia, que había sido tutelada , primero, por la figura paterna, y más tarde, por la marital. Estamos convencidas de que nosotras las mujeres – siguiendo a Simone de Beauvoir- necesitamos las herramientas básicas que nos permitan ser libres, para poder así ser dueñas de nuestros cuerpos, y tomar nuestras propias decisiones. Por ello, desde esta Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres seguiremos luchando para conseguir una sociedad de justicia para todas las humanas y los humanos.

Continuaremos con nuestro esfuerzo por lograr la igualdad salarial, y de la misma forma que se propiciaron los derechos de nosotras las mujeres, a partir de la conmemoración del 8 de Marzo, deseamos también conseguir que sea el día el 22 de Febrero, la fecha que marque el día Europeo por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

Edita:
PLATAFORMA ANDALUZA DE APOYO AL LOBBY EUROPEO DE MUJERES

Financia:
GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE IGUALDAD · SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD · INSTITUTO DE LA MUJER

Colabora:
Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO
CONSEJERÍA DE CULTURA

LA IGUALDAD LABORAL, UN RELATO INACABADO

BIBIANA AÍDO
MINISTRA DE IGUALDAD

La igualdad laboral es una cuestión de especial interés. Es uno de los grandes retos de este siglo XXI. Y eso, en un ministerio como el de Igualdad, es muy difícil de decir porque realmente, todos los asuntos que tratamos están tan pegados al día a día, a la vida real de las personas, especialmente de las mujeres, que todos son urgentes, necesarios y me atrevería a decir, incluso vitales.

Pero a pesar de ello, la igualdad en el empleo y todo lo que significa -la posibilidad de desarrollar una vida profesional digna, sin sufrir ningún tipo de acoso; una vida profesional acorde a las capacidades y el mérito personal; justamente remunerada; con posibilidades reales de promoción y de acuerdo con el proyecto de vida, sin que sea irreconciliable con la familia ni la vida personal-; es decir, tener una carrera profesional conveniente, una vida profesional razonable, un empleo digno es, sin duda, substancial para el desarrollo personal y para la autonomía y libertad de las mujeres.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es uno de los acontecimientos más destacados de los dos últimos siglos. Y este hecho supone un relato aún sin punto y final. Es la historia de una conquista de justicia, dignidad y libertad, que es lo que ha significado para las mujeres conseguir un derecho: el empleo, negado o condicionado durante siglos.

Me gusta citar a Mary Wollstonecraft cuando se refería a que la autosuficiencia económica que permite un empleo remunerado es la verdadera definición de independencia para cualquier ser humano. Me gusta citarla, no solo por compartir

> ÉSTA ES NUESTRA TAREA: CONSEGUIR, CON EL TRABAJO DIARIO, ENRIQUECER EL LEGADO, ROMPER LOS TECHOS DE CRISTAL, ACABAR CON LAS BRECHAS SALARIALES Y DIGITALES, CONTINUAR, EN DEFINITIVA, ESTA HISTORIA DE JUSTICIA.

su idea, también, por destacar que la dejó por escrito a finales del siglo XVIII.

Actualmente, nos encontramos en ese desafío. Conquistado el derecho en buena parte del mundo, superadas las barreras numéricas, con los mayores índices en la tasa de actividad femenina conseguidos nunca en España, también, con la mejor tasa de ocupación, ahora nos toca el reto de la calidad.

Y la calidad tiene que ver con la remuneración, con la posibilidad de acceder a los puestos para los que cada una está cualificada y no ocupar tareas por debajo de las capacidades –menos respetadas y peor pagadas–. Tiene que ver con los tipos de contratos, con las jornadas y con la eficacia y eficiencia reales, las que suponen para las empresas y la sociedad en general, el desarrollo de las capacidades y el talento de las mujeres.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, surge un nuevo escenario en el sistema de gestión de la igualdad de género en el ámbito laboral. La Ley nos proporciona las herramientas, no solo para trabajar en el acceso al empleo sino también, para incidir en las condiciones laborales. De esta manera, por fin, tenemos los instrumentos que desarrollan la igualdad como lo que es, un factor de calidad en el empleo.

Son múltiples las iniciativas que desde el ministerio de Igualdad estamos poniendo en marcha. Desde el apoyo a la elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en las empresas, hasta el establecimiento del Distintivo para las empresas en materia de Igualdad, los programas de microcréditos para mujeres emprendedores y empresarias, la participación en el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa o algo con un inequívoco sesgo de género como es la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral. También, y especialmente, la constitución, por primera vez, de la Mesa de Igualdad del Diálogo Social.

Ésta es nuestra tarea: conseguir, con el trabajo diario, enriquecer el legado, romper los techos de cristal, acabar con las brechas salariales y digitales, continuar, en definitiva, esta historia de justicia.

El relato de la igualdad es un relato inacabado que debemos seguir escribiendo entre todas y todos. La iniciativa del Parlamento Europeo en la que se pide declarar el 22 de febrero como Día internacional de la Igualdad Salarial es otra pieza más de este edificio a la que desde el ministerio de Igualdad nos sumaremos con energía para dotarle de sólidos cimientos.

Cada vez que leo y reviso los libros que me envían y me encuentro con alguno que recorre la historia del trabajo de las mujeres, veo aquellas fotos en blanco y negro que nos retrotraen a épocas extraordinariamente duras para las mujeres, pienso que no nos podemos permitir desfallecer ni un segundo en nuestra tarea. Son millones las mujeres que han sembrado a lo largo de la historia los frutos que hoy recogemos y su herencia nos hace fuertes en nuestra tarea de conseguir la igualdad real.

LA IGUALDAD:
CONDICIÓN NECESARIA PARA ALCANZAR LA EFICIENCIA ECONÓMICA

JOSÉ ANTONIO GRIÑÁN
VICEPRESIDENTE SEGUNDO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y CONSEJERO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

En la lucha por la igualdad no hay aspecto de la realidad social o económica que pueda pasarse por alto. Igualdad en la escuela, en la familia, en el trabajo, en el deporte, en el ocio, en la participación institucional, en el lenguaje, etc.

La igualdad ni se puede parcelar ni puede quedarse en meras declaraciones formales. Afecta a todo el recorrido de nuestra existencia y las distintas formas de dominación se esconden en los detalles, aparentemente más nimios, de la convivencia.

La Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres lleva a cabo la lucha constante por la igualdad efectiva de género. Y, entre otras formas de actuar, es de especial valoración, la lucha que realiza por la igualdad en el lenguaje y el habla de nuestras gentes. Es en el lenguaje donde mejor se visualiza esta diferencia o, si lo prefieren, la dominación machista que durante tantos y tantos siglos ha existido en las sociedades de todo el mundo.

Sé que por esta lucha, para muchos sin sentido alguno, son escarnecidas y quiero, desde estas líneas, transmitirles unas palabras de reconocimiento, consciente de que siempre ha existido un uso machista de las palabras sin que los encargados de limpiar, fijar y dar esplendor a nuestra lengua movieran un solo dedo para evitarlo. Eso sí, se escandalizaron al considerar un disparate decir *"presidenta"*, mientras que durante años habían callado cuando se decia *"asistenta"*. Ridiculizan los femeninos y, como un chiste, dicen que habrá que decir *"economisto"* o *"periodisto"*, pero volvian a callar de nuevo cuando se decía *"modisto"*.

Hay que seguir en esta lucha, y desde aquí os animo a ello, porque del habla se deducen comportamientos sociales.

Hay que actuar, como digo, en todos los ámbitos de nuestra realidad cotidiana. Pero acaso sea en la vida económica donde, al resultar más evidentes las desigualdes que previven entre hombres y mujeres, haya que tomar las iniciativas más exigentes. Jornadas más largas, salarios más bajos, condiciones más precarias, oportunidades muy reducidas vienen acompañando a la cada vez mayor, por suerte, presencia de la mujer en la actividad económica. Conseguir aquí la igualdad es probablemete el mayor paso que se puede dar hacia un mundo compartido en el que todos y todas tengamos las mismas oportunidades.

De ahí que el gobierno andaluz tenga como una de sus principales prioridades la lucha contra estas desigualdades y haya configurado como eje fundamental de todas sus políticas la igualdad de oportunidades en su sentido más amplio, no sólo desde la perspectiva del género. Fue así como a mediados del año 2004 empezamos a plantearnos qué instrumentos podíamos poner en marcha para avanzar de una manera efectiva hacia esa igualdad y que ésta se convirtiese en el eje central de todas y cada una de las políticas desarrolladas por el gobierno andaluz.

Al ser el presupuesto el principal instrumento para el diseño de las políticas que un gobierno va a llevar a cabo, convinimos que lo lógico era abordar la incorporación del enfoque de género en el presupuesto público. Y, ¿qué es lo que hace que el organismo responsable de la política económica se comprometa con ello?

En la sociedad existen dos formas de entender la igualdad entre hombres y mujeres. Una, la más común, entiende que la igualdad es una condición de simple justicia social.

La Constitución establece la igualdad como uno de sus principios fundamentales. Sin embargo, desde el gobierno andaluz entendemos que la igualdad es más que un derecho. La igualdad es una condición necesaria para alcanzar la eficiencia económica. La mujeres son algo más del cincuenta por ciento de la población y como tal constituyen un activo esencial para el desarrollo económico y social de una sociedad, máxime aun, si tenemos en cuenta la alta cualificación y formación de esta parte de la población cuyos expedientes académicos, por regla general, son mejores que los de los hombres. No parece lógico, por tanto, que todo este potencial de desarrollo se quede al margen y no contribuya a crear riqueza.

De ahí que sea imperativo para una mayor riqueza de Andalucía y para una convivencia más intensa y equitativa que mujeres y hombres tengamos una presencia en igualdad en todas las facetas de la actividad económica. Para ello, hemos de usar medios económicos y, desde luego, no hay ninguno mejor que el presupuesto de las Administraciones Públicas.

Cuando empezamos a obligar a todos los centros directivos de la Junta de Andalucía a que nos propusieran sus cuentas con el imperativo de la igualdad, cuando les obligamos a exponer por escrito cómo afectarían los programas presupuestarios que sometían a la consideración de Economía y Hacienda en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres hubo desconcierto. No se había hecho nunca. Al año siguiente pudimos comprobar que el escepticismo inicial se había convertido en colaboración. Un año después, la colaboración se transformó en compromiso. Y hoy podemos decir que cientos de personas trabajan en el informe de género del Presupuesto como agentes de combate por este cambio. Que son agentes de la igualdad. Andalucía es así un claro referente mundial y la única comunidad autónoma que realiza sus presupuestos en clave de género.

> “LA MUJERES SON ALGO MÁS DEL CINCUENTA POR CIENTO DE LA POBLACIÓN Y COMO TAL CONSTITUYEN UN ACTIVO ESENCIAL PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE UNA SOCIEDAD, MÁXIME AUN, SI TENEMOS EN CUENTA LA ALTA CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN DE ESTA PARTE DE LA POBLACIÓN CUYOS EXPEDIENTES ACADÉMICOS, POR REGLA GENERAL, SON MEJORES QUE LOS DE LOS HOMBRES.”

A través de este instrumento tratamos de remover los cimientos para corregir estas desigualdades de género tan arraigadas durante tanto tiempo. Y para una administración pública sólo es posible si se analiza aquel documento que contiene con claridad lo que un gobierno va a hacer y el dinero que va a emplear en hacerlo, es decir, el presupuesto público y si se comprometen recursos y programas para ello. Además, lo hacemos con una técnica muy depurada que nos permite distinguir el heno de la paja, lo que es importante y lo que no tanto, lo que es abordable y lo que hay que estudiar con más profundidad. Me refiero a la metodología G+.

Gemas son las joyas del género en el presupuesto. Aquellos programas presupuestarios que tienen impacto reconocido en la igualdad de género, aquellos en los que tenemos conocimiento y competencias suficientes para modificar una realidad empecinada de desigualdad. Aquellos cuyos responsables institucionales se comprometen a elaborar un Documento de Orientaciones Estratégicas en búsqueda de igualdad. Para que se hagan una idea, el presupuesto aprobado para este año es de más de 33.000 millones de euros y se configura en un total de 156 programas de gasto presupuestario. De estos el 26% (41) son GEMAS pero suponen más del 53% del volumen de gasto total. Pero además de las G+ el resto de programas también se implica con la igualdad. No tanto, porque no disponen de la información suficiente para analizar las causas de las desigualdades y por lo tanto lo tienen difícil a la hora de elaborar estrategias o porque no disponen de competencias para abordar las modificaciones que tendrían que acometer. Es un camino de largo recorrido, como les decía al principio, pero como andaluces y andaluzas podemos sentirnos orgullosos de lo que estamos haciendo.

Es cierto que este objetivo, el alcanzar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, no puede alcanzarse en un solo ejercicio presupuestario, en un año. Es un objetivo que trasciende este escaso marco temporal y que incluso trascenderá a esta generación. La desigualdad está tan metida en nuestro subconsciente (el de todos y todas, incluso en el de las feministas) que difícilmente podremos acabar con ella por mucho que nos empeñásemos los que somos conscientes. Sin querer transmitimos y padecemos a diario, en lo cotidiano, los efectos de una educación cargada de estereotipos de género.

Esta sociedad no puede permitirse despilfarrar la sabiduría de las mujeres y menos en los tiempos que corren. Y tampoco lo puede hacer como una gracia. Tiene que hacerlo porque le va en ello la propia supervivencia como sociedad desarrollada y lo tiene que hacer profundamente, en todos los ámbitos. Y por ello, desde el gobierno andaluz nos comprometemos a seguir trabajando en ello.

LA DESIGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ALMUDENA FONTECHA LÓPEZ
SECRETARIA CONFEDERAL PARA LA IGUALDAD DE UGT

Las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres, si bien encontraron amparo legal desde el primer tratado de constitución de la Unión Europea en 1957, donde se declaraba el principio de igualdad retributiva, permanecen invariables medio siglo después.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en España es de las más altas de la UE y ello a pesar de que el art. 14 de la Constitución Española prohíbe expresamente, entre otras, la discriminación por razón de sexo; el art. 35.1 consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; y el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación empresarial de 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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El concepto de igual retribución para trabajos de igual valor significa que si una mujer desempeña un trabajo de la misma naturaleza, que exige las mismas condiciones de prestación que el de un hombre, aunque el trabajo sea diferente, deberá recibir el mismo salario y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se explique por motivos no discriminatorios.

Uno de los problemas que presenta la aplicación del artículo 28 del ET, es el de cómo determinar cuándo nos encontramos ante trabajos de igual valor cuando los trabajos o funciones comparables no son iguales o idénticos. La ausencia de criterios legales concretos constituye una importante dificultad en la práctica para luchar contra la discriminación retributiva por razón de sexo.

La Comisión Europea, consciente del problema, señala en el Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor de junio de 1994, que el valor igual de los trabajos se determina haciendo referencia a la naturaleza y exigencias del puesto de trabajo concreto. Para ello establece criterios y orientaciones que evitarían la discriminación salarial.

También la jurisprudencia ha reiterado que la apreciación de igual valor supone la realización de una comparación del trabajo de la mujer y del hombre con relación a los requisitos de las tareas desempeñadas y la naturaleza de las mismas, sin tener en cuenta otros elementos de medición. Por tanto, no cabe introducir criterios de los que se deriven determinaciones salariales más beneficiosas para los trabajadores que para las trabajadoras, salvo que la diferencia salarial tenga justificación objetiva, razonable y proporcionada, no basada en el sexo.

En ese sentido, siguiendo los criterios marcados por la Directiva Europea 2006/54/CE, de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, el Parlamento Europeo ha dictado la Resolución 2008/2012(INI), de 18 de noviembre, donde se establecen hasta nueve recomendaciones sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Lo más significativo es que a pesar de que la normativa española y europea establece la no discriminación salarial por razón de sexo, los datos aportados por la Encuesta de Estructura Salarial publicados en noviembre de 2008, respecto a los salarios de 2006, nos sitúan en la realidad de nuestro país en cuanto a la situación laboral de las mujeres. Así tenemos que el salario promedio anual femenino que fue de 16.245,17 euros, supuso el 73,7 por ciento del salario masculino, que ascendió a 22.051,08 euros. Existe por tanto una diferencia de 26,3 puntos porcentuales entre el salario de hombres y mujeres en España; y ello a pesar que desde el año 2002, el salario medio anual de las mujeres se ha incrementado en un 11,9 por ciento, mientras que el incremento del salario de los hombres ha sido del 8 por ciento.

En un desglose más profundo tenemos que el número de mujeres cuyo salario ascendió a 12.000 euros fue mayor que el número de hombres con el mismo nivel salarial, pero a partir de esta cantidad siempre es inferior el número de mujeres que percibió cada nivel salarial, con respecto al número de hombres; y a partir de los 50.000 euros anuales, apenas hay mujeres con estas retribuciones. Sólo un 9 por ciento de mujeres percibieron por su salario más de 29.000 euros, mientras que el 20 por ciento de hombres superaron esa cantidad; y mientras el 26,6 por ciento de las trabajadoras percibieron menos de 10.000 euros anuales, sólo un 8,3 por ciento de hombres, se situaron en esta cifra.

Está claro que existen factores que influyen en las diferencias salariales, tales como la actividad económica, la ocupación, el tipo de contrato y de jornada, el tamaño de la empresa, la formación.

Pero independientemente de estas variables, el salario de las mujeres siempre es inferior al de los hombres. Así nos encontramos con que la actividad mejor remunerada es la intermediación financiera, mientras que la peor es la hostelería, pero es en los servicios de atención personal donde se produce una mayor divergencia entre los salarios de mujeres y hombres. Por contraposición, la educación es la actividad menos discriminatoria. En cualquier caso las mujeres tienen un salario inferior a los hombres en todas las actividades económicas, ocasionada en parte por las diferentes ocupaciones y el tipo de jornada y/o contrato.

Las ocupaciones asociadas a diferentes títulos universitarios, técnicos de apoyo y trabajadores cualificados de las industrias extractivas, metálicas y de construcción de maquinaria cobran salarios por encima de la media; los trabajadores no cualificados en los servicios, los dependientes de los comercios y asimilados, así como los trabajadores de los servicios personales cobran salarios por debajo de la media.

En el primer caso nos encontramos con muchos sectores masculinizados, mientras que en el segundo caso ocurre lo contrario, y son las mujeres de forma abrumadoramente mayoritaria las que desempeñan una labor remunerada. Pero incluso en el primer grupo, el 50 por ciento de las mujeres tituladas universitarias superaron los 23.000 euros, mientras que el 50 por ciento de los hombres titulados universitarios superaron los 32.000 euros.

La ganancia-hora de los hombres a tiempo completo es un 7,3 por ciento superior a la media, mientras que la de las mujeres es un 7,4 por ciento inferior; en las jornadas a tiempo parcial esta diferencia aumenta al 24,3 por ciento en las mujeres, siendo éstas, las que mayoritariamente asumen este tipo de jornada. Los hombres con contrato indefinido cobran un 25 por ciento por encima del salario medio anual, mientras que las mujeres con contrato indefinido cobran un 11,5 por ciento por debajo del mismo. Con contratos de duración determinada, los hombres cobran un 20 por ciento menos que el salario medio anual y las mujeres un 34 por ciento menos.

En el último escalafón de la discriminación salarial se encuentran los trabajadores (hombres o mujeres) inmigrantes. Sólo el 13,4 por ciento de trabajadores varones de nacionalidad extranjera ganaron más de 20.000 euros, por el 40 por ciento de los trabajadores varones españoles; y el 9,3 por ciento de trabajadoras extranjeras por el 25,5 por ciento de trabajadoras españolas.

Todos estos datos nos permiten extraer conclusiones tales como:

- ✓ El nivel de formación y cualificación tanto académica como profesional no parece influir “sustancialmente” en la existencia o eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Éstas aparecen en todos los niveles de cualificación.
- ✓ La ganancia media anual es menor en los sectores más feminizados que en los sectores en los que la presencia masculina es mayoritaria.
- ✓ Las mujeres suelen ocupar en general los puestos medios y bajos dentro de la posición jerárquica de la empresa y perciben una retribución menor que los hombres, aunque desarrollen el mismo tipo de actividad o tengan una misma categoría profesional, según los diferentes sectores de la actividad. Con mayor frecuencia se da este fenómeno en el caso en el que las mujeres desempeñan tareas distintas pero de valor equivalente a las que realizan los hombres.
- ✓ Factores como la menor antigüedad y experiencia de las mujeres, repercuten negativamente sobre las retribuciones de éstas al tener menos oportunidades de reunir estas condiciones. Pero en los casos en los que las mujeres cuentan con la misma antigüedad y/o experiencia que los hombres, también perciben un salario menor. Igual ocurre con el empleo a tiempo parcial, donde además de ser las más afectadas por el mismo sus retribuciones con respecto a los hombres son inferiores.

De estas observaciones, así como de otras que se pudieran hacer de carácter estructural, el común denominador de todas ellas es que el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres sea cual fuere la variable comparativa que se tome como referencia y en todos y cada uno de los niveles que se analicen.

Los factores estructurales como la segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical), la precariedad laboral que afecta en mayor medida a las mujeres, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo más tardía que la del hombre con la consecuencia de menores oportunidades de acceder a una determinada experiencia o antigüedad, podrían explicar cómo las diferencias salariales entre hombres y mujeres se introducen y manifiestan en el mercado laboral, pero no dan respuesta a la causa última que provoca este fenómeno, ya que aun cuando nos encontramos con características estructurales comparables y equiparables, las diferencias salariales de género se mantienen.

Por tanto, la diferencia salarial entre hombres y mujeres no responde sólo a motivos objetivos de carácter estructural, sino a razones que tienen su raíz más profunda en la inferior valoración que socialmente se atribuye al papel de las mujeres y que tiene su reflejo en la infravaloración de su trabajo y en la menor retribución que perciben por este motivo.

El trabajo que las mujeres realizan, por lo general se percibe como desigual al masculino y como inferior al mismo. Esta infravaloración, aunque no se realice de forma premeditada y consciente en muchos casos, desde el punto de vista económico, tiene importantes ventajas y beneficios para los pagadores y tal vez para los propios sistemas de economía capitalista basados en la competitividad fundamentada en el menor coste salarial posible, lo que igualmente explica otras situaciones de discriminación salarial que recaen no sólo sobre las mujeres sino también sobre los colectivos más desfavorecidos y marginados.

Se pone de relieve también, la tendencia actual por parte de las empresas de decantarse por las políticas individuales, y por tanto se individualiza la retribución, de tal forma que dos profesionales con tareas similares o idénticas, no tienen por qué percibir el mismo salario, sino que sus salarios estarán definidos por el cumplimiento de objetivos.

Las retribuciones variables y los salarios en especie, son elementos habituales en las negociaciones individuales. Estas prácticas suelen agravar la discriminación salarial que sufren las mujeres, ya que los complementos y las compensaciones variables no se distribuyen igual entre mujeres y hombres. Además, el dinero ya no es el único medio de pago, cada vez se ofrecen más prestaciones suplementarias, como vehículos de empresa, móviles, bonos de comida, etc. pero estas prestaciones suplementarias se ofrecen en mayor proporción a los hombres que a las mujeres.

Podemos concluir por tanto, que la discriminación salarial en España tiene un fuerte arraigo. Combatirla es tarea de todos y todas. En ese sentido los planes de igualdad en las empresas, negociados con las organizaciones sindicales, deberían ser el instrumento que ayudara a equiparar los salarios y las condiciones laborales de hombres y mujeres, así como a cambiar “criterios de empresa”, fijando los beneficios empresariales en una mayor y mejor productividad, a través de la igualdad y la diversidad.

¿IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO?

ELENA VALENCIANO
SECRETARIA DE POLÍTICA INTERNACIONAL Y COOPERACIÓN DEL PSOE

LA IGUALDAD LABORAL (ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN INTERNA, MISMO SALARIO POR IGUAL TRABAJO, MISMAS OPORTUNIDADES...) ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES UNO DE LOS PRINCIPALES RETOS QUE TIENEN POR DELANTE LAS SOCIEDADES AVANZADAS. HOY POR HOY, LOS SALARIOS MÁS BAJOS, LAS MENORES POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL O LAS MAYORES TASAS DE EMPLEO TEMPORAL SIGUEN AFECTANDO BASTANTE MÁS A LAS MUJERES, SOBRE TODO A LAS JÓVENES.

En la Unión Europea, el salario de las mujeres es un 15% inferior al de los hombres –en el sector privado hasta un 25%–, y no parece que esta tendencia vaya a reducirse a corto plazo.

Para igualar el sueldo que percibe un hombre en Europa a lo largo de un año, una mujer tendría que trabajar casi dos meses más que él. Si trasladamos estos datos al calendario, nos encontramos con que las mujeres europeas tienen que trabajar hasta el 22 de febrero para igualar el sueldo que ha cobrado un hombre durante el año anterior. Y si hacemos un cálculo anual, para ganar lo mismo que un compañero en 7 años, ellas tendrían que trabajar 8.

Esta brecha salarial supone una discriminación que atenta contra la dignidad de las mujeres, por eso en 2007 decidimos reclamar desde la Eurocámara que el 22 de febrero se declarase Día Europeo por la Igualdad Salarial.

Con anterioridad a esta fecha, muchas mujeres –y también hombres– hemos trabajado en las instituciones europeas para que la igualdad de género se convierta, realmente, en una seña de identidad de la Unión Europea, en uno de sus valores irrenunciables y por los que hay que seguir peleando.

Conseguimos que 2007 fuese el Año Europeo de Igualdad de Género y logramos que se aumentara en 4 millones de euros la dotación para la Estrategia Comunitaria en materia de Igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, los avances no han sido suficientes y las perspectivas son desalentadoras cuando hablamos de igualdad salarial.

Acabar con esa diferencia fue uno de los objetivos de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo, pero en la mayoría de los Estados miembros no se ha dado el impulso necesario para hacer de este objetivo una realidad.

En este sentido, es necesario poner en marcha medidas de *obligado cumplimiento* para fomentar la participación igualitaria de las mujeres tanto en el mercado de trabajo como en la vida política y económica, y promover acciones que favorezcan el equilibrio entre vida profesional y familiar.

Sin una voluntad política firme y decidida para acabar con la discriminación, por muchos recursos económicos, estrategias o resoluciones que se pongan sobre la mesa, nunca alcanzaremos la meta.

Los países más productivos son los más igualitarios. Por eso, los políticos y políticas, los empresarios y empresarias… deberían entender que cuando se integra a las mujeres -en igualdad de condiciones- se enriquece el tejido productivo de un país.

Ésta es, sin duda, la clave para crear sociedades más democráticas y más sólidas; en definitivas, más justas.

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

VERÓNICA PÉREZ FERNÁNDEZ
SECRETARIA DE IGUALDAD DEL PSOE DEANDALUCÍA

Debería comenzar este artículo, felicitando a todas nuestras lectoras el nuevo año, porque para nosotras acaba de comenzar, o al menos, laboralmente hablando. Así lo ponen de manifiesto diversos estudios que afirman que, en Europa, las mujeres tenemos que trabajar hasta el 22 de febrero para percibir el mismo salario que los hombres por desempeñar el mismo trabajo. Dicho de otro modo, para ellos el año laboral termina el 31 de diciembre y para nosotras el 22 de febrero, o lo que es lo mismo, nosotras tenemos que trabajar mucho más para ganar lo mismo que ellos. Supongo que os suena, ¿verdad? …no es más que la historia de nuestras vidas, la historia de cada una de nosotras.

Sin ninguna duda, vivimos en un país en el que, en los últimos años ha habido un compromiso político de nuestros gobiernos, sin precedentes, en la defensa de la igualdad de género tanto a nivel nacional, como autonómico. Un compromiso fructífero que se ha traducido en una apuesta legislativa que nos ha convertido, hoy por hoy, en referentes internacionales, en ejemplo para muchos países de nuestro entorno. Sin embargo, esa igualdad que hemos conquistado legalmente aún tenemos que hacerla realidad, aún tenemos mucho que hacer para acabar con todas las barreras a las que diariamente nos tenemos que enfrentar por el simple hecho de ser mujeres.

La discriminación está presente en nuestro día a día, y, por supuesto, también en el mercado laboral. Esta afirmación no es una opinión subjetiva, sino que viene refrendada por los últimos datos publicados en el informe EUROSTAT 99/2008, según el cual, las mujeres europeas estamos mejor formadas que los hombres pero, sin embargo, tenemos más dificultades para acceder al mercado laboral y cuando lo hacemos, padecemos una mayor precariedad laboral.

Las mujeres hemos sido decisivas para el crecimiento económico de nuestra tierra en los últimos tiempos y, sin duda, también lo seremos para salir de la situación de crisis. Defender la igualdad es una cuestión de justicia social ante todo, pero, también, de rentabilidad económica, de desarrollo. No podemos prosperar si renunciamos a más de la mitad del talento, de la inteligencia, de la creatividad y de las capacidades de la población. En estos momentos de dificultades económicas somos más necesarias que nunca, por eso, especialmente ahora, debemos reivindicar una igualdad salarial entre hombres y mujeres porque los momentos duros siempre perjudican a los más débiles y, como casi siempre, también en el mercado laboral, las que ocupamos una posición más débil somos nosotras. No vamos a permitir que la crisis sea una excusa que sirva para facilitar las condiciones que permitan aumentar esa brecha salarial que nos separa a hombres y mujeres.

Con este objetivo, debemos alzar y unir nuestras voces en contra de una injusticia que dura ya demasiado tiempo. Por eso, tenemos que convertir el 22F en un día simbólico, un día de reivindicaciones en el que exijamos a las administraciones y a las empresas un mayor esfuerzo, un mayor compromiso en la erradicación de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Estoy convencida que, como todo lo que nos proponemos, lo vamos a conseguir, por eso, os deseo un feliz y reivindicativo 22F…al fin y al cabo, para nosotras, el año no ha hecho nada más que empezar.

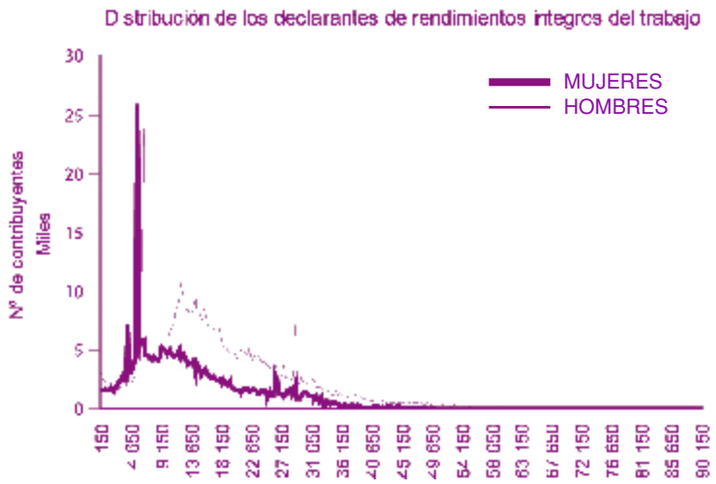
EL PERFIL DE LAS ASALARIADAS Y ASALARIADOS A TRAVÉS DE LOS DATOS FISCALES DEL IRPF EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

PALOMA DE VILLOTA
PROFESORA TITULAR DE ECONOMÍA APLICADA DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

En estas páginas se presenta parte de los resultados obtenidos recientemente por un equipo de trabajo para el Consejo Económico de Castilla y León para mostrar la desigualdad de género observada, a través de los rendimientos de trabajo personal, en la declaración de la renta correspondiente al ejercicio 2004, último del que se dispone de una muestra que permite su estudio y que facilita el Instituto de Estudios Fiscales[1]. Este estudio se podría llevar a cabo para las Comunidades Autónomas constitutivas del Régimen Fiscal Común, ya que Navarra y País Vasco gozan de regímenes fiscales concertados.

LAS MUJERES CON RENDIMIENTOS DE TRABAJO EN EL IRPF

Considerando la distribución de los/las contribuyentes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León con rentas de trabajo (sueldos, salarios, pensiones, etc.,)[2]a partir de los datos de la muestra de 2004, se obtiene el siguiente gráfico que representa la distribución de dichas rentas presentadas por los y las contribuyentes.



(Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra IRPF 2004 IEF-AEAT, declarantes)

Distribución de los/las declarantes de rendimientos íntegros del trabajo

	Tramos en €		Nº mujeres	Nº hombres
0	a	5.500	45.664	41.203
5.500	a	11.000	108.701	118.463
11.000	a	22.000	111.290	257.199
22.000	a	44.000	63.974	162.373
44.000	a	60.000	4.772	18.855
Más	de	60.000	1.146	8.939
Total			335.548	607.032

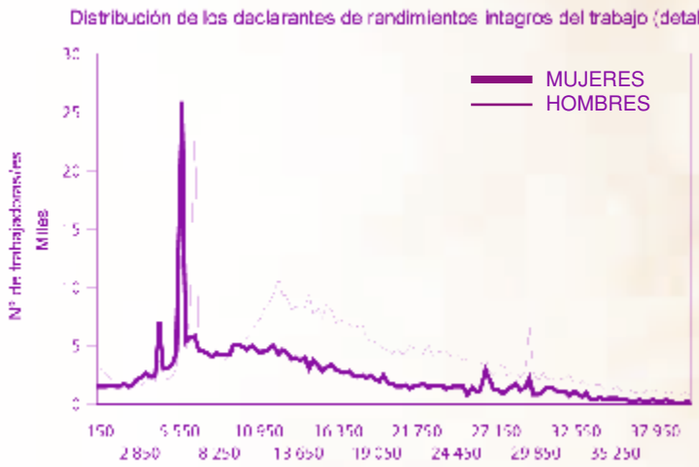
(Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra IRPF 2004 IEF-AEAT, declarantes)

1 Muestra IRPF 2004 IEF-AEAT (contribuyentes)

2 Véase art. 16 del Real Decreto Legislativo 3/2004 del IRPF

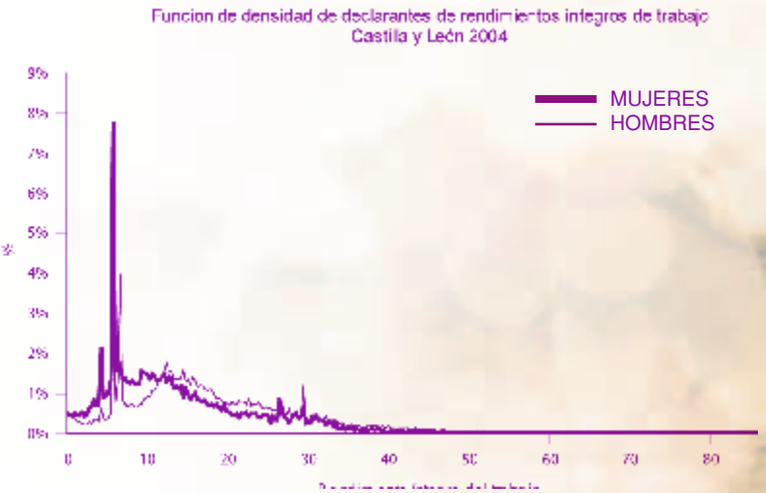
EL PERFIL DE LAS ASALARIADAS Y ASALARIADOS

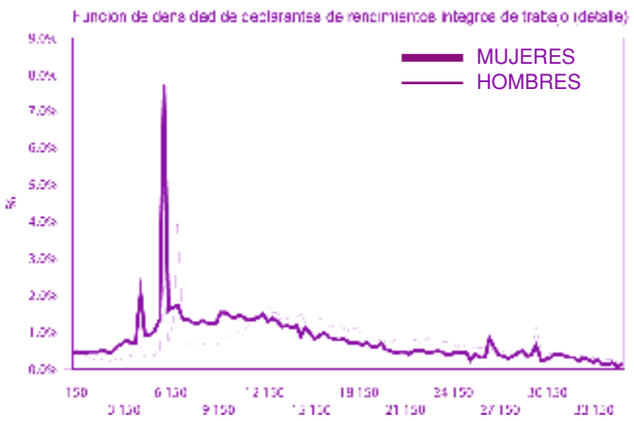
El gráfico y el cuadro anteriores ponen de relieve una distribución en la que para los niveles de renta superiores a 11.000 euros siempre hay un mayor número de varones que de mujeres. En un universo en el que la cifra de declaraciones masculinas casi duplica las femeninas, llama poderosamente la atención constatar una alta concentración de mujeres en los tramos inferiores de renta, pues la mitad de las mujeres (exactamente el 50,5%) declaran percibir rentas de trabajo anuales inferiores a 12.000 euros, mientras que la proporción de hombres es inferior a un tercio, 30,7%.



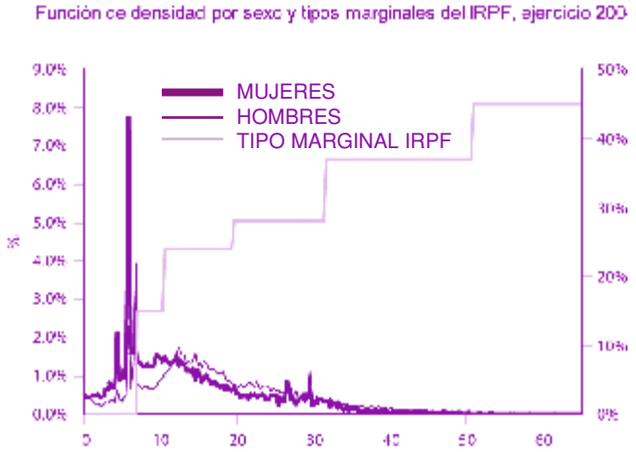
(Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra IRPF 2004 IEF-AEAT, declarantes)

No obstante, hay que subrayar que el número de mujeres y varones es bastante similar en los estratos inferiores, y que ambas distribuciones muestran un perfil muy parecido con un pronunciado máximo entre 5.800 y 6.800 euros, coincidente con el Salario Mínimo Interprofesional (que para 2004 se fijó en 6.647 euros anuales) y algo desplazado en los varones hacia rentas superiores, como se puede apreciar con detalle en el gráfico siguiente. A partir de los 9.500 euros de rendimiento íntegro, la línea representativa de los hombres se sitúa siempre por encima de la de las mujeres.





(Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra IRPF 2004 IEF-AEAT, declarantes)



(Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra IRPF 2004 IEF-AEAT, declarantes)

En conjunto, se puede apreciar que los salarios elevados, cuya proporción crece a medida que las rentas aumentan, son mayoritariamente masculinos: hay 8.939 declaraciones de varones con remuneraciones superiores a 60,000 euros y tan sólo 1.146 de mujeres; a partir de los 90.000 euros declaran 1.875 varones frente a 148 mujeres, lo que supone que nueve de cada diez contribuyentes son varones. Además, la muestra nos indica que la mayor remuneración es de 765.793 euros y corresponde a un varón mientras que la renta femenina mas elevada es de 212.595 euros.

Esta distribución asimétrica desde la perspectiva de género de los rendimientos del trabajo personal queda reflejada de una manera más clara en los diagramas de función de densidad, desagregados por género, expuestos a continuación, pues muestran el porcentaje de contribuyentes existente según el rendimiento percibido.

La curva que representa los rendimientos declarados por las mujeres (trazo grueso) se sitúa por encima de la masculina (trazo fino) para los salarios inferiores a 11.500 € (con la excepción del máximo masculino situado en el intervalo 6.600-6.900 €), pero a partir de esta cuantía no vuelve a sobrepasarla, con excepción también del tramo de 28.200 euros a 30.000 €, consecuencia del elevado número de mujeres que en los últimos años han accedido a puestos de profesionales dentro del sector público, cuyos salarios coinciden con el rango indicado. Para niveles salariales superiores, la línea que refleja los salarios masculinos sobrepasa a la que refleja los salarios femeninos.

La lectura de esta representación gráfica pone de relieve que las mujeres perciben, proporcionalmente y en valores absolutos, salarios inferiores a los masculinos. Además y desde la perspectiva de la política impositiva, esta distribución permite apreciar el impacto que de los tipos marginales sobre los niveles de renta y dónde afecta a una mayor proporción de mujeres que de varones. De tal manera que se puede afirmar que cualquier modificación impositiva que altere el tramo inferior de la escala de gravamen impactará en mayor medida sobre las mujeres y, si éste se reduce, aliviará la presión fiscal en su renta neta disponible.

Si en el gráfico de la función de densidad anterior se superponen los distintos tipos marginales del IRPF, tendremos una visualización gráfica de lo que se acaba de indicar, es decir, del impacto de la escala de gravamen sobre los y las contribuyentes con ingresos laborales (rendimiento integro de trabajo).

> “LA MEJORA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA PUEDE SER IMPULSADA A TRAVÉS DEL AUMENTO DE SU RENTA DISPONIBLE.”

Con la ayuda de esta función de densidad y de la representación gráfica de los tipos marginales del IRPF, se puede conocer la proporción de declaraciones con rendimientos del trabajo presentadas por hombres y mujeres que quedan afectados por los distintos tipos impositivos de la escala del impuesto, como muestra la tabla siguiente.

Número de declaraciones con rendimientos de trabajo afectados por los distintos tipos marginales del IRPF 2004 en Castilla y León

Tipo marginal	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres
0,00%	90.964	92.854	27,1%	15,3%
15,00%	54.914	55.725	16,4%	9,2%
24,00%	105.251	229.479	31,4%	37,9%
28,00%	61.369	150.439	18,3%	24,9%
37,00%	20.236	61.662	6,0%	10,2%
45,00%	2.669	15.030	0,8%	2,5%
Total	335.404	605.188	100,00%	100,00%

(Fuente: elaboración propia a partir de la Muestra IRPF 2004 IEF-AEAT, declarantes)

Las cifras del cuadro anterior ponen de manifiesto que el 27,1% de las mujeres con rendimientos del trabajo no obtienen una remuneración suficiente para quedar sujetas al impuesto, siempre y cuando supongamos que estos ingresos sean los únicos percibidos. Además, en el caso de que opten por la tributación familiar, sus ingresos quedarán en todo momento sometidos al tipo marginal de su cónyuge, es decir, como mínimo al 15%; este porcentaje afectará, fundamentalmente, a quienes ingresen por primera vez en el mercado laboral o se reincorporen de nuevo al mismo, lo que supone afrontar el mayor salto en la escala de gravamen y, por tanto, sufrir un agravio comparativo respecto a los/las restantes contribuyentes.

En segundo lugar, se constata una mayor proporción femenina en el tramo siguiente, correspondiente a salarios bajos, sujetos al tipo mínimo del impuesto, el 15%. Por el contrario, en los tramos superiores de renta, los varones se imponen cuantitativamente tanto en valores absolutos como relativos. Del cuadro anterior se desprende que el 43,5% de las declaraciones femeninas no sobrepasan el 15%, primer tramo del IRPF, frente a sólo un 24,5% de los varones.

Dada la configuración actual del mercado de trabajo, las variaciones en el tipo marginal mínimo del IRPF afectarán mayoritariamente a las mujeres, mientras que toda alteración de los tipos marginales últimos influirá en mayor medida en los varones. Por tanto, es incuestionable que toda reforma impositiva en la línea de la reforma fiscal implícita en la Ley 40/1998, reduciendo los tipos marginales más elevados de la escala de gravamen, tiene un marcado impacto de género y beneficia claramente a los hombres; y viceversa, la modificación del impuesto por la Ley 46/2002 al disminuir el tipo mínimo de la tarifa impositiva del 18% al 15% (tipo marginal mantenido en el RD Legislativo 3/2004), afecta positivamente a una mayor proporción de mujeres que de hombres, reduciendo su carga impositiva. Por lo que cabe concluir este apartado afirmando que toda reducción de los primeros tramos de la escala de gravamen afecta favorablemente y en mayor medida a las mujeres que a los hombres mientras que en las variaciones en los tipos marginales superiores ocurrirá a la inversa y favorecerá fundamentalmente a los varones, perceptores en mayor proporción y número de rentas elevadas. Aunque es necesario recordar que la última Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ha subido del 15% al 24% el primer tramo aumentando la progresividad de los y las contribuyentes con niveles más bajos de renta, descontando la ampliación del mínimo exento que pasa de 3.400 a 5.050 euros. Por el contrario, el tipo marginal máximo se ha reducido del 45% al 43%. El impacto de género de los tributos requiere la realización de estudios en profundidad.

A MODO DE CONCLUSIÓN

La mejora de la situación de la mujer trabajadora puede ser impulsada a través del aumento de su renta disponible. La reducción de los tipos impositivos marginales autonómicos, que afectan a las rentas inferiores donde se concentran las mujeres, permitirá lograr este objetivo. La compensación de la recaudación perdida se puede llevar a cabo parcialmente mediante el incremento de los tipos marginales autonómicos superiores con el riesgo de alterar la progresividad del tributo.

EUROPA CON MIRADA DE MUJER

IRAXTE GARCÍA PÉREZ
EURODIPUTADA PSE

El 52% de la población europea son mujeres, un abanico de rostros con diversas inquietudes, sueños y esperanzas pero con una problemática común a la que las instituciones europeas no pueden dar la espalda.

Recientemente el Lobby Europeo de Mujeres ha iniciado una campaña que está siendo presentada por distintos países de la Unión Europea y en la que nuestra Ministra de Igualdad Bibiana Aído ha mostrado un apoyo incondicional para impulsar la democracia paritaria : CAMPAÑA 50/50 .

Si queremos avanzar en un proyecto social de Europa, cercano a la ciudadanía y que avance en los principios por los que apuesta nuestro proyecto socialista tenemos que aprovechar la oportunidad del próximo año para conseguir una representación paritaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones; una democracia moderna requiere poner en práctica el principio efectivo de la igualdad.

Y es que son muchos los asuntos en los que la iniciativa política debe poner un especial énfasis para resolver una problemática que afecta a millones de europeas: violencia de género, diferencias salariales, conciliación de vida familiar y laboral, trata ilegal de mujeres...

Estamos lejos de cumplir los objetivos de la Estrategia de Lisboa. Ha aumentado el empleo en las mujeres pero todavía tenemos datos de desempleo femenino mucho mayores que los hombres.

La diferencia salarial se mantiene desde el 2003 en un 15% y por ello son necesarias mayores medidas concertadas con el empresariado y los sindicatos. En este sentido y recogiendo una reivindicación de los colectivos de mujeres hemos propuesto en el Parlamento Europeo que se declare el 22 de febrero como Día Internacional de la Igualdad Salarial.

En la Europa del Siglo XXI no podemos permitir que una mujer deba trabajar una media de 52 días al año más para recibir el mismo salario que un hombre.

Tampoco debemos obviar la necesidad de cambiar la realidad actual en la que el 80% de las cuidadoras informales de nuestras personas mayores, dependientes y niños son mujeres. Necesitamos más servicios públicos de atención a la infancia y a las personas dependientes que además serán un importante generador de empleo.

Asimismo, siguiendo la línea planteada por el Gobierno Socialista de José Luis Rodríguez Zapatero es necesario impulsar en Europa la ampliación de los permisos de paternidad con el fin de involucrar a los hombres desde el inicio en la educación de nuestros hijos e hijas compartiendo el principio de corresponsabilidad.

Otro elemento fundamental que se debe establecer como una prioridad en nuestra agenda política es la lucha contra la violencia de género. No podemos permanecer impasibles ante esta situación, debemos y tenemos la obligación de poner en marcha todos los instrumentos necesarios para acabar con esta lacra social.

La violencia contra las mujeres es una vulneración contra los derechos humanos, derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida y la no discriminación. Desde Europa y desde los Estados miembros debemos mantener la única actitud posible, que es, Tolerancia Cero.

Y en este camino que nos queda por recorrer necesitamos la implicación de todos, mujeres y hombres convencidos de que tenemos la responsabilidad de continuar el camino para construir una sociedad más justa donde los valores de respeto, tolerancia e igualdad sean nuestro referente. Hacer efectivo el principio fundamental de la UE de la igualdad entre hombres y mujeres significará avanzar en una Europa con más derechos y mayor justicia social.

MUJERES JÓVENES Y EMPLEO EN ESPAÑA

LEDA DUELO

PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE MUJERES JÓVENES

Si hablamos de mujeres jóvenes y empleo en el 2009, estamos refiriéndonos a mujeres que han nacido en democracia y en equidad jurídica. Sin embargo, siguen existiendo las brechas de género:

- Segregación en el empleo femenino, es decir, feminización de las profesiones, sobre todo las de menor categoría.
- Discriminación salarial.
- Mayor temporalidad, que se agrava en el caso de mujeres jóvenes.
- Aumento del número de jornadas a tiempo parcial, de nuevo, existen picos a este respecto entre chicas jóvenes o mujeres con responsabilidades familiares.
- Mayor paro, aunque con la crisis haya aumentado el paro masculino.
- Menor tasa de actividad, hay menos mujeres en el mercado laboral, aunque sean muy productivas con su trabajo en el hogar.

Estos datos son un hecho, grandes estudios lo demuestran. Entonces… ¿Por qué no logramos acabar con estas diferencias por género?, porque, obviamente, natural no es.

Todo empieza cuando se realiza una primera elección: ¿A qué nos queremos dedicar?, ¿qué estudiamos?, ¿qué capacidades adquirimos?, ¿cómo hacer una elección que cambie la sociedad, si la sociedad sigue promoviendo una feminización de las profesiones? Ahora mismo puedes encender la televisión y ver un anuncio de uno de los TOP 50 de ventas de video juegos con unos títulos que no tienen desperdicio: Imagina ser mamá (2.10 millones), Imagina ser diseñadora de moda (1.51 millones) o Imagina ser cocinera (1.32 millones), y así se puede seguir por referentes en series de televisión y películas etc.

Pero se ha demostrado que las mujeres han sobrepasado la primera barrera y están más capacitadas porque tienen un mayor nivel de estudios. Entonces, ¿qué nos ofrece el mercado laboral? A las mujeres jóvenes puestos temporales y condiciones precarias. En varios análisis de las ofertas de trabajo que se han realizado, los sindicatos han observado ofertas discriminatorias: se detectan fundamentalmente dos tipos de discriminaciones, aquellas ofertas dirigidas ya específicamente a hombres o mujeres, y otras en las que los requisitos hacían prácticamente imposible el acceso al empleo del colectivo femenino.

En el puesto de trabajo son las mujeres –habitualmente- las que se responsabilizan de organizar que las relaciones laborales sean más humanas (cumpleaños, despedidas de las personas del equipo, fiestas navideñas, cenas …). Y a la hora de vender y revindicar nuestros éxitos profesionales, ¿lo hacemos realmente? ¿Entendemos el cuidado como un trabajo más, estrechamente relacionado con el empleo al uso?

Todas estas características van creando un perfil que nos condiciona en lo que se espera de nosotras y en la red de contactos que generamos.

Para llegar a una igualdad de resultados es necesario un cambio que se consigue a través de una socialización igualitaria sin que los estereotipos nos afecten. La igualdad también requiere trabajo… BASTA YA DE TENER LAS PEORES CONDICIONES DE MERCADO.

REVINDICACIONES DE LAS MUJERES JOVENES EN EL ÁMBITO DE EMPLEO

- Promoción del empleo femenino juvenil. Promoción de la contratación de mujeres jóvenes.
- Ayudas a las mujeres jóvenes emprendedoras (líneas de créditos blandos, asesoramiento, etc.):
- Medidas de acción positiva para empresas que acrediten tener responsabilidad con la igualdad de género (condición imprescindible para subcontrataciones, premios, etc.).
- Existencia de una red de escuelas infantiles de 0 a 3 años de titularidad municipal que cubra la demanda total.
- Ampliación del número de centros de día.
- Asesoramiento legal y laboral especifico para mujeres jóvenes y con riesgo de exclusión, acercándose a los espacios más ocupados por estas mujeres.
- Facilitar mecanismos de denuncia contra prácticas sexistas en el ámbito laboral.
- Y nos adherimos a la petición para que el día 22 de Febrero se instaure como el Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

LA IGUALDAD LABORAL, EL GRAN RETO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Dª. Mª DOLORES LUNA FERNÁNDEZ

DIRECTORA GENERAL DE FOMENTO E IGUALDAD EN EL EMPLEO
CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

> LA CONSEJERÍA DE EMPLEO VIENE REALIZANDO IMPORTANTES ESFUERZOS PARA DERRIBAR LAS BARRERAS QUE AÚN SE INTERPONEN EN EL CAMINO HACIA LA TOTAL EQUIPARACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio universal, reconocido en diversos tratados sobre derechos humanos; así como en la legislación, tanto nacional como internacional, que trata y regula las políticas laborales, sociales, de salud, y de acceso a bienes y servicios, entre otras. La Constitución española, en su artículo 14, reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un derecho fundamental de todas las personas. Al mismo tiempo, en su artículo 9.2, nuestra Carta Magna atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva; así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Sin duda, el empleo representa una de las dimensiones fundamentales sobre las que debe sustentarse la tan ansiada igualdad, en la medida en que constituye una fuente de riqueza, autonomía y realización personal. En definitiva, el trabajo representa una puerta abierta a la libertad y a la calidad de vida de hombres y mujeres. No en vano, nuestra Carta Magna lo presenta en su artículo 35 como un deber y un derecho de todas las personas, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En esa misma línea, el nuevo Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su artículo 167, atribuye a los poderes públicos la obligación de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo, incluida la retribución.

Asimismo, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía inciden en el establecimiento de medidas dirigidas a favorecer el acceso, mantenimiento y promoción laboral de hombres y mujeres en clave de igualdad; así como a combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo, la formación para el empleo y las condiciones laborales.

Este marco legislativo constituye una herramienta de primer orden para alcanzar el objetivo de la plena igualdad entre géneros en la esfera laboral. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer en este sentido. Consciente de ello, la Consejería de Empleo viene realizando importantes esfuerzos para derribar las barreras que aún se interponen en el camino hacia la total equiparación de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

La planificación y el trabajo desde una perspectiva de género están permitiendo articular medidas específicas de acción positiva en favor de las mujeres que se encuentran en situación de desventaja frente al mercado de trabajo; al tiempo que se desarrollan intervenciones en las que la igualdad de oportunidades está presente de forma transversal. Todo ello está permitiendo que la política de empleo de la Junta de Andalucía se dirija cada vez más a garantizar un empleo de calidad y un mercado de trabajo inclusivo.

En la presente legislatura, la asunción por parte de la Consejería de Empleo de nuevas competencias en materia de promoción de la igualdad laboral se está traduciendo en el refuerzo y ampliación de las medidas y políticas que ya se estaban llevando a cabo en este sentido, con el fin de alcanzar una serie de objetivos que se consideran prioritarios. Entre ellos destaca especialmente la promoción del acceso y mantenimiento en el empleo de mujeres y hombres en condiciones de igualdad; así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género que pueda producirse en el mercado laboral, sobre todo en lo que se refiere a los procesos de selección y promoción profesional, y a la estipulación salarial; el impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras; el fomento de la responsabilidad social en materia de igualdad de género; y la intensificación

de las actuaciones destinadas a promover la igualdad en el marco de la negociación colectiva y las relaciones laborales.

Para alcanzar estos objetivos, por una parte, se van a desarrollar estudios e investigaciones dirigidas a analizar las desigualdades existentes por razón de género en el marco de las relaciones laborales. Además, se van a articular, entre otros, programas y medidas dirigidas a fomentar y apoyar la elaboración de planes de igualdad por parte de las empresas que no estén obligadas por ley, con especial incidencia en aquellos sectores productivos en los que existe escasa representación femenina; así como en las entidades empleadoras que, en sus convenios y negociaciones, incluyan las recomendaciones elaboradas por la Comisión de Igualdad del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

En este sentido, merece la pena destacar que nuestra Comunidad autónoma es pionera en España en cuanto a la puesta en marcha de ese tipo de recomendaciones, que han sido aprobadas con el acuerdo unánime de la Administración pública y los principales agentes económicos y sociales andaluces, al amparo del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

Entre otras, cabe citar aquellas recomendaciones destinadas a favorecer la presencia de la mujer en las mesas de negociación colectiva; a incorporar en los convenios la voluntad de eliminar cualquier elemento discriminatorio; a integrar el principio de igualdad en todo lo que se refiere al acceso y mantenimiento en el empleo; a evitar la segregación; a eliminar las denominaciones sexistas en las categorías laborales; a favorecer la promoción profesional de la mujer; a articular acciones formativas específicas, destinadas a potenciar la empleabilidad femenina; a incluir elementos destinados a la prevención de riesgos laborales asociados específicamente a las mujeres; a establecer criterios de evaluación que eviten la diferenciación salarial injustificada en función del género; a promover la inclusión de medidas de conciliación, así como el establecimiento y la difusión de protocolos de actuación y buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Además, entre los objetivos establecidos en la programación de actuaciones de la Inspección de Trabajo para este año destaca, de manera prioritaria, la actuación contra la discriminación laboral, tanto directa como indirecta, en lo que respecta al acceso al empleo; a las condiciones de trabajo, con especial incidencia en los derechos de promoción y ascenso, y en la percepción salarial; a la prevención y denuncia del acoso sexual o por razón de sexo; y a la prevención de riesgos laborales relacionados con el embarazo, la maternidad y la lactancia. Entre las prioridades de la labor inspectora en 2009 también cabe mencionar el control de los convenios colectivos en materia de igualdad; así como la vigilancia del establecimiento y el efectivo cumplimiento de los planes de igualdad por parte de aquellas empresas que están obligadas por ley. Del mismo modo, cobra especial relevancia el seguimiento de las condiciones de trabajo de aquellas personas que se reincorporan al mercado laboral tras el disfrute de un permiso por razones de conciliación de la vida familiar y profesional.

También en materia de conciliación, la Consejería de Empleo publicará próximamente una Orden por la que se regulan y convocan los premios Andalucia-Concilia “Conciliando en Andalucía”, destinados a reconocer socialmente a empresas y entidades que contribuyan a promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras, así como a difundir a la ciudadanía las buenas prácticas en la materia.

Por otro lado, se van a aumentar los incentivos a la contratación de mujeres, especialmente en el caso de aquellas que acceden por primera vez al mercado de trabajo o que se reincorporan al mismo tras el periodo de maternidad, adopción o acogimiento de menores; y se va a incentivar la contratación en interinidad para sustituir a mujeres en baja por maternidad, embarazo de riesgo o excedencia para el cuidado de menores. Otra línea de ayudas irá dirigida tanto a corporaciones locales como a entidades empleadoras que implanten servicios de conciliación, especialmente, en fechas y horarios no atendidos por el sistema educativo.

El trabajo desarrollado durante años para conseguir que mujeres y hombres puedan disfrutar de los mismos derechos, y disponer de idénticas condiciones en el acceso y disfrute de bienes y servicios en distintas esferas de la vida está dando sus frutos, lo que nos hace pensar que la igualdad de trato para ambos sexos realmente es posible. Aun así, somos conscientes de que aún queda mucho por hacer, por lo que hemos de seguir avanzando, sin pausa y con paso firme, hasta lograr que determinadas situaciones de discriminación dejen de existir.

Para la Consejería de Empleo, estas nuevas líneas de actuación adquieren una relevancia especial, pues el camino hacia el pleno empleo y el desarrollo socioeconómico de Andalucía pasa necesariamente por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Sólo en la medida en que consigamos crear un mercado de trabajo justo e igualitario, en el que tengan cabida y aprovechamiento la experiencia y las capacidades de todas las personas, independientemente de su sexo, lograremos avanzar hacia un futuro más próspero para todos los andaluces y andaluzas.

LA PERSISTENTE DESIGUALDAD

AMPARO RUBIALES TORREJÓN

En octubre de 2008 salió a la luz un libro mío titulado “Una mujer de mujeres”, publicado por la editorial Aguilar. Se trata de un libro autobiográfico, pero no solamente es mi vida la que cuento, sino también la vida de las mujeres de mi generación. Es un libro dedicado a las mujeres de mi vida y en su Introducción afirmo: “La evolución de la mujer a lo largo de estos años –los años de mi vida- ha cambiado de forma clamorosa, aunque persiste la desigualdad. Mi pretensión no es otra que contar la historia de las mujeres a través de mi vida o contar mi vida a través de lo que les sucedía a ellas y, además hacer visibles a las de mi generación, mis amigas, que han combatido como yo para lograr una sociedad diferente a la que siempre dijeron que era la que nos correspondía”.

Pues bien, este libro, que consta de 392 páginas, empieza con un magnífico prólogo del vicepresidente 2º y consejero de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, mi amigo Pepe Griñán, y termina precisamente con este último capitulo, que ahora transcribo, y que sirve para poner de relieve como, pese a lo mucho alcanzado, hay que seguir trabajando para hacer real la igualdad en todos los terrenos de la vida, pública y privada, porque la igualdad o es real o no es igualdad.

“Si la Constitución establece como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico la igualdad (art.1); si prohíbe la discriminación por razón de sexo (art.14); si obliga a los poderes públicos a que remuevan los obstáculos que la impidan (art. 9) y, si además, no son principios programáticos, sino que tiene fuerza coercitiva y vinculante y porque a lo largo de estos años, desde España y desde Europa, se están adoptando medidas para que la igualdad sea efectiva, ¿por qué es tan persistente la desigualdad?, ¿por qué, a pesar de todo lo que hemos avanzado, los indicadores económicos y sociales, son tan duros con la situación de las mujeres? He dicho que hay ocasiones en las que pienso que pesa sobre nosotras «una maldición bíblica», pero como sé que no es así, tengo que buscar otro tipo de respuestas.

La causa de esta persistencia en la desigualdad no es única, sino muchas y de diversa naturaleza. Toda generalización es horrible y, en este caso también; no es igual la situación de las mujeres de los países occidentales -el llamado primer mundo-, que la de los países subdesarrollados -o del tercer mundo-, y dentro de cada uno de estos mundos las diferencias entre unas y otras mujeres son abismales, pero hay algo que, aún hoy, nos une a todas, y es que se nos discrimina sólo por el hecho de ser mujer, o dicho de otro modo, por ser mujeres somos desiguales a los hombres.

La primera de todas las desigualdades creo que tiene, y ha tenido que ver siempre, con la maternidad. Curiosamente ha sido este papel fundamental, que las mujeres cumplimos, el de reproductoras de la especie humana, el que nos ha llevado a nuestra situación de subordinación; las propias construcciones políticas o jurídicas que se hacen, asignándonos un determinado papel en la sociedad, tienen que ver con lo mismo: la reproducción de la especie, el cuidado de los hijos, del marido, de la casa, de lo doméstico, en suma.

Poco pudimos hacer hasta que no supimos cómo controlar la natalidad, de ahí que digamos que de todos los descubrimientos científicos, el más importante para las mujeres ha sido el de los anticonceptivos; con estos pudimos decidir más o menos cuántos hijos queríamos tener y cuándo queríamos tenerlos; eso produjo un cambio radical en nuestras vidas, pero cuando los teníamos, pasaban a depender para siempre de nosotras y subordinábamos cualquier otra actividad que desempeñáramos hasta que hubieran crecido; mientras esto ocurría o, no nos educaban o,

si lo hacían, después se nos olvidaba; no teníamos acceso a la formación y, por tanto, tampoco al empleo.

Y así seguimos, porque no se concilia la vida familiar y laboral aunque haya hombres que hayan mejorado mucho y le dediquen hoy más tiempo al cuidado de sus hijos, por regla general cuando un niño enferma el problema es de la madre o de la abuela, o de una mujer, sea el que sea el vínculo que tenga con la criatura; ocurre lo mismo con el cuidado de las personas mayores, grupo cada vez más elevado, porque el envejecimiento de la población es galopante. De su cuidado se ocupan las mujeres: esposas, hijas o cuidadoras, pero mujeres, siempre, mujeres. «Esa vida cotidiana en la multitarea hizo de las mujeres, generalmente hablando, seres multidimensionales con un especial instinto de supervivencia»; dice Manuel Castells en su libro, escrito con Marina Subirats, denominado *Mujeres y Hombres ¿Un amor imposible?*

Parece como si en nuestra naturaleza, en nuestra genética, hubiera algo que nos llevara inexorablemente, al cuidado de los demás; nosotras es como si naciéramos sabiendo: hacer las camas, fregar los suelos y hasta freír un huevo… No es verdad, no sabemos, aprendemos porque no tenemos otro remedio y aunque algunas nos hemos revelado y hemos podido escapar a la regla, la mayoría, aún hoy, no pueden o les cuesta un inmenso esfuerzo, mucho mayor que a los hombres. Por si fuera poco, su trabajo, ese inmenso trabajo de cuidadoras de la humanidad que realizan y han realizado a lo largo de siglos, no está valorado económicamente y se las contabiliza como mujeres que «no trabajan»; mientras esto no se rompa, la desigualdad seguirá siendo persistente, por más leyes que hagamos.

Lo cual no quiere decir que no haya que hacerlas; a lo largo de este libro he dicho muchas veces que son necesarias, pero no suficientes; las leyes ya las tenemos, ahora tenemos que cambiar las mentalidades, las conductas y los comportamientos… ¡Ahí es nada!

También están las que Carmen Alborch, en su libro ***Solas*** denomina «llaneras solitarias». De las que dice: «Se trata de jóvenes profesionales competentes y competitivas, más seguras de sí mismas pero no necesariamente agresivas como se las intenta representar, que ya no buscan el Príncipe Azul ni a un marido que les asegure la estabilidad económica, el ascenso y la referencia social. Estas jóvenes han dejado la casa de sus padres para vivir solas, les gusta su independencia y, por diversas razones, entre ellas la dificultad de encontrar al hombre adecuado, no quieren asumir un compromiso, ni institucionalizar una relación, ni renunciar a las comodidades que disfrutan. Valoran su profesión, invierten mucho esfuerzo y energía en su consolidación o ascenso profesional, se consideran críticas y exigentes y no quieren sufrir experiencias o dolorosas o defraudantes. No buscan o temen las relaciones dependientes y no se consideran preparadas para vivir en pareja. Se sienten, pues, cómodas en su soltería más o menos elegida".

Hay otras, sin duda, aquellas a las que les gusta este papel tradicionalmente encomendado, que van de «señoras de» y que quieren seguir yendo de por vida; que «triunfan» si ellos lo hacen y dependen de los hombres hasta hacerlos dependientes de ellas; que les sacan hasta las pestañas, si pueden, y por lo general pueden y se nos presentan, muchas veces, como «triunfadoras» sociales; pero, sabiendo que existen –y conociendo muy de cerca a muchas de ellas–, son otro modelo de mujer que no me interesa; pensé escribir sobre ellas, pero decidí no hacerlo, porque me interesa la vida de las mujeres de verdad, no éstas que son sólo «apéndices». En otra ocasión, quizás me dedique a ellas, porque, en ocasiones, su comportamiento y pensamiento es tan dañino como el de los hombres que no creen en la igualdad.

Los problemas de las mujeres son otros, como dijo Pepe Griñán en un debate parlamentario (2005) sobre la evaluación del impacto de género en el Presupuesto de la CC AA de Andalucía: «Hablar de género es hablar de desigualdades estructurales, que atraviesan a todas y cada una de las desigualdades. Si hablamos de riqueza, la mujer es más pobre. Si hablamos de violencia, la mujer es la víctima. Si hablamos de oportunidades, la mujer ha dispuesto históricamente de menos posibilidades de formarse y desarrollarse personalmente. Si hablamos de empleo, la mujer es la más desempleada. Si hablamos de participación social, la mujer está menos representada. Si hablamos de economía sumergida, sin derechos, la mujer suele ser más explotada. Si hablamos de conciliación de la vida laboral y familiar la mujer es la que dedica más esfuerzo al trabajo doméstico. Desigualdades que no tienen argumento más allá de lo cultural, la tradición, etcétera, es decir, del rol secundario que a través del tiempo se le ha otorgado». Está bien que haya hombres que sepan escribir estas cosas y que las sientan y defiendan.

Pero hay más: partiendo de una constatación, desgraciadamente, evidente, como es que a pesar de la existencia de tantas leyes, directivas europeas, manifiestos, propuestas y programas, las mujeres se siguen enfrentando cada día a situaciones de discriminación, que en la práctica conspiran contra la igualdad, la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, con su titular al frente y todo su equipo, pero especialmente, con la viceconsejera, Carmen Martínez Aguayo -médica, feminista como la que más y hoy experta en temas económicos y financieros-, decidieron realizar, como lo hacen los países europeos mas desarrollados -los nórdicos-, un informe sobre la evaluación de impacto de género en el presupuesto. Tres años consecutivos lo han llevado a cabo y, en el tercero (2007), se dice, «que es un instrumento que compromete al conjunto de la Administración Pública, a través de sus recursos presupuestarios, con el objetivo permanente de buscar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres».

Y han introducido, además lo que denominan los proyectos G +: «Con la finalidad de avanzar en la definición de una metodología de trabajo que permita ir analizando, de forma progresiva y consistente, la sensibilidad al género de los programas presupuestarios y el impacto que produce, desde una perspectiva de género, la puesta en marcha de las actuaciones programadas».

Los objetivos que se persiguen con el Proyecto G + son los siguientes: «Adopción de un sistema de gestión de cambio cultural que permita avanzar en la asunción de valores organizacionales que prestigien los análisis de impacto de género, como herramienta destinada a garantizar los derechos e intereses de hombres y mujeres».

Las desigualdades perviven, son muchas y algunas a veces parecen ocultas, pero están ahí y constituyen un problema de una enorme magnitud, que afecta, directamente, a la mitad de la población, y de manera indirecta a toda la sociedad incluida la economía; no es un asunto de mujeres, sino un problema de todos.

Esta puede ser una buena idea para acabar con la persistente desigualdad, saber con certeza que la igualdad es importante no sólo por razones de justicia, por razones de equidad, sino también por razones de crecimiento económico sostenible. «La no igualdad es ineficiente, es un despilfarro económico… Sólo con igualdad se podrá tener una sociedad competitiva, eficiente, y con un crecimiento sólido y sostenible».
Se ha constatado en la investigación de las causas de esta persistente desigualdad, que hay razones que responden únicamente a estereotipos y que son incluso perjudiciales para el buen funcionamiento de una empresa.

Estos estereotipos se expresan en el momento de tomar decisiones y tratan de decir que las mujeres «fallan» más en las empresas, cuando se ha demostrado que no es cierto sino al contrario, son más competitivas y cumplidoras, como la han sido siempre, como destacan algunas consideraciones del Consejero Griñán, en una Conferencia dada en Málaga, en diciembre de 2007, sobre «Presupuestos para la igualdad de género».
Si la desigualdad persiste, pese a todo lo logrado, el vincular su erradicación con el desarrollo económico de un país, me parece una idea brillante; primero, porque parece que en los países en los que así se ha actuado, han visto incluso crecer el índice de natalidad que es, por otra parte, muy necesaria en sociedades tan envejecidas como son las europeas. Es, pues, un problema social la eficiencia del modelo productivo y la reproducción de la especie; los poderes públicos tienen que ser capaces de adoptar las iniciativas necesarias para hacerla compatible.

Vincular esfuerzo social con una economía más competitiva y una sociedad más justa, puede ser el elemento necesario que nos faltaba como, por otra parte, recoge la UE en la Comunicación de marzo de 2006, en la que se desarrolla el Plan de trabajo para la igualdad y en el que se reconoce que la igualdad de género es «un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para alcanzar los objetivos de crecimiento económico, creación de empleo y cohesión social».

La economía europea, aunque parezca increíble, aún no explota al máximo más del 50 por ciento de sus fuerzas. La mitad de la población, más preparada, estudiosa y saludable que la otra, trabaja menos y en puestos peores. Esa invariable infrautilizada sigue siendo la mujer y, según la Comisión europea, su panorama laboral apenas ha cambiado en los últimos veinticinco años, informaba el diario ***El País***, en julio de 2007.

Y añadía: «En la UE las mujeres cobran, de media, un 15 por ciento menos por hora que sus colegas hombres y la tasa de actividad femenina apenas supera el 51 por ciento frente al 72 por ciento de la masculina. Cuanto más empleo femenino, más aumenta la diferencia en su remuneración. La distinción aumenta con el tamaño de la empresa y es más fuerte en los servicios financieros -la banca paga un 37 por ciento menos a las mujeres que a los hombres-, según Eurostat».

«Ninguna economía moderna y competitiva puede permitirse una situación de este tipo, sobre todo dados los retos por el cambio demográfico y el esperado declive de la población laboral», asegura un informe de la Comisión.

El Comisario de Trabajo de la Unión Europea, anima a los Gobiernos a que promuevan políticas de empleo y formación más diversificadas y hagan campañas por el reparto de las tares domésticas (las mujeres le dedican catorce horas semanales -las españolas diecisiete- frente a las cuatro de los hombres). Aunque el llamamiento del comisario fue más dirigido a los de su sexo: «Aquí va para los hombres: no es posible reducir la brecha salarial si no contribuimos más en casa».

Puede ser que nos faltara esta idea a las feministas clásicas: la de vincular la consecución de la igualdad al desarrollo económico y, que ellos, se den cuenta de su importancia; si conseguimos convencerles de la veracidad de esta idea, probablemente, las cosas nos sean más fáciles a las mujeres. Es posible que de esta manera, además de clamar porque se nos haga, de una vez por todas, la justicia histórica que se nos ha negado, podemos ver a las generaciones futuras vivir en una sociedad igualitaria, en la que hombres y mujeres compartan el trabajo, la economía y la vida."

Para salir de la crisis económica global que estamos viviendo hay que hacerlo contando con las mujeres, sino no saldremos.

22 F, DÍA EUROPEO POR LA IGUALDAD SALARIAL

PACA PLEGUEZUELOS
EURODIPUTADA PSE

¿Qué pensaría una persona si en su puesto de trabajo le propusieran trabajar gratis cada año desde el 1 de enero al 22 de febrero? Pensaría que se trata de una broma, *una locura* y se negaría por *injusto e ilegal*. Pero, esa aparente locura es la realidad de las mujeres en Europa que cobran un 15% menos que los varones.

Es responsabilidad de las instituciones europeas y los Gobiernos de los EE.MM tomar la iniciativa para acabar de una vez con la *brecha salarial* y crear conciencia de que dejando de lado una gran parte de la sociedad no es posible construir un modelo de bienestar colectivo duradero como el que pretende la Unión Europea. Los objetivos de la estrategia de Lisboa de generar crecimiento y fomentar la economía social de mercado sólo pueden alcanzarse, contando con el gran potencial de las mujeres.

Si esa Estrategia persigue un 60% de empleo femenino y seguimos en 2009 con más de 20 puntos por debajo de la media masculina es evidente que hay que tener más ambición en nuestras reivindicaciones. Objetivo más necesario que nunca por la crisis económica global que vivimos donde, como en todas las crisis, las mujeres somos las primeras víctimas sociales.

En este número de la Revista Independiente de Pensamiento Feminista, la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres se marca un objetivo claro: *Conseguir la declaración del día 22 de Febrero como día por la Igualdad Salarial Entre Mujeres y Hombres*. Y desde aquí quiero ratificar mi apoyo porque me parece, más que una petición, una exigencia legítima, un acto simbólico de justicia moral y política.

La elección de 22 de febrero es la traducción al calendario de la desigualdad que las mujeres sufrimos día a día. Es el día en que una mujer consigue cobrar lo mismo que un hombre pero trabajando 53 días más al año. Es un objetivo compartido y liderado por las socialistas españolas en el que está trabajando el Grupo Socialista europeo en todas las instituciones.

El Parlamento Europeo en la Resolución sobre *Igualdad entre mujeres y hombres* instó a la Comisión y a los Estados Miembros a la celebración de un día como éste, que ponga el énfasis en la desigualdad salarial, un hecho que contribuye a perpetuar la dificultad de autoemancipación de la mujer en su esfera privada y social.

También el informe de *igualdad entre hombres y mujeres en el mer-*

cado de trabajo, que actualiza la Directiva de 2002 aprobado el pasado mes de enero en el Parlamento Europeo, constituye un nuevo acicate para que Europa avance contra la discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Los Estados se han de comprometer a crear órganos para promover la igualdad de trato e incrementar el diálogo social con el mismo fin. En ese camino, el Gobierno de Zapatero ha hecho un buen trabajo. España es el único Estado que ha transpuesto con excelencia a su legislación nacional las directrices de esta legislación comunitaria. Una muestra más de que nuestra Ley de Igualdad nos sitúa en la vanguardia europea.

Por su parte, la Comisión Europea elaboró un plan de trabajo para el período 2006-2010 para promover la igualdad de género, con varias interesantes líneas de acción: eliminar las diferencias salariales, reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario, conciliar la vida laboral y familiar o promover la representación paritaria de las mujeres y hombres en la toma de decisiones. En este último apartado vuelvo a coincidir con las asociaciones de mujeres. La campaña 50/50 que defiende el Lobby Europeo es más exigible que nunca, ya que contiene objetivos marcados por las propias instituciones.

En España, gracias a la Ley de Igualdad disfrutamos de medidas que favorecen la paridad en las listas electorales y ahora tenemos que ocuparnos para que estas medidas lleguen a todos los rincones de Europa. El Partido Socialista Europeo seguirá defendiendo las cuotas electorales para fomentar la mayor presencia de la mujer en los foros de toma de decisiones, en la política, en todos aquellos ámbitos que constituyan un lugar para mejorar su capacidad de avanzar en la igualdad.

En materia laboral, el último informe publicado por Eurostat en Noviembre de 2008 sobre las desigualdades de género pone el acento en el hecho de que éstas se estaban reduciendo en el período 2000-2007. Respecto a la desigualdad de género en la población activa la diferencia en 2007 era de un 14, 1 en toda la UE, mientras que en el caso de España era de un 21,5%. Desde luego, si hubo alguna evolución durante esos años, la crisis económica ya se habrá ocupado de retrotraernos a peor situación.

Otro punto al que dirige su mirada el informe es la capacidad emprendedora de las mujeres. En 2007 sólo un 9,7% de las trabajadoras europeas trabaja por cuenta propia, la tasa de hombres se sitúa en un **18,2%**. En España las mujeres que deciden iniciar una actividad empresarial y que trabajan por cuenta propia superaban la media europea, alcanzando el 11,7% frente a la siempre superior tasa de hombres del 19,5%. Esto muestra dos datos esclarecedores: las mujeres españolas que desarrollan su actividad por cuenta propia son productivas, producen proyectos rentables y tienen una capacidad de emprender superior a la del resto de las europeas. Pero el dato provoca una sensación amarga: prueba que persiste rechazo social a la contratación de mujeres. Aparte de esto, hay datos claros que muestran una evidencia que se impone socialmente, la mejor formación de las mujeres y la menor remuneración por un empleo mucho más precario, la persistencia de la brecha salarial en empleos con mejor cualificación, la realidad de que aunque las mujeres son las mejor preparadas académicamente ocupan los sectores menos valorados del mercado de trabajo y las figuras contractuales más precarias. En 2007 un 33, 1% de las mujeres tenía un contrato con fecha de caducidad.

Precariedad, desigualdad, rechazo social… en definitiva, estigmas que la mujer tiene que apartar de su devenir cotidiano luchando contra una sociedad que, en muchos casos, le niega su espacio. Con la consagración del 22-F como día por la igualdad salarial estamos convocando a todas las mujeres y hombres que creen en la igualdad a movilizarse por una justicia real y para que den un nuevo impulso a la nueva Europa Social que entre todas y todos tenemos que relanzar.

Sugerencias para leer

Carrasco, Cristina (ed.). 1999. *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas.* Barcelona: Editorial Icaria.

Freire, Espido. 2006. *Mileuristas: Retrato de la generación de los mil euros.* Barcelona: Ariel.

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal y Torns, Teresa (dirs.). 2000. *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado del trabajo.* Barcelona: Icaria.

Vara, María Jesús (coord.). 2006. *Estudios Sobre Género Y Economía.* Madrid: Akal.

Villota, Paloma; Ferrari, Ignacio y Sahagún , Clara. 2008. *El impuesto sobre la renta de las personas físicas en Castilla y León desde la perspectiva de género : una propuesta en favor de las mujeres asalariadas.* Valladolid : Consejo Económico y Social de Castilla y León.

Villota, Paloma (ed). 2008. *Conciliación de la vida profesional y familiar. Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea.* Madrid: Editorial Síntesis.

Zabala Erratzi, Idoye. 2005. *La Perspectiva de género en los análisis y en las políticas del Banco Mundial: su evolución y sus límites.* 1º edición. Vizcaya: Universidad del País Vasco.

Gentileza de Sidecar Libros.
http://sidecarlibros.blogspot.com/

"Democracia sin paridad...pura falacia"

- ¿Cómo pedir igualdad a los estados miembros sin tener una representación de mujeres del 50% en el Parlamento Europeo?
- Si no exigimos el 50/50 ¿Cuántas mujeres representarán a sus países?
- Actualmente de cada 10 parlamentarios europeos 7 son hombres y sólo 3 son mujeres.

JUNTA DE ANDALUCIA
Instituto Andaluz de la Mujer

La Prostitución es poder y desigualdad

Detrás de la prostitución hay pobreza, miedo, abuso y violencia

Consumir prostitución no te hace hombre, te convierte en Agresor, y no posicionarte te hace cómplice

"O se penaliza al que compra o se legaliza la venta de todas las humanas"

Campaña en colaboración con la Dirección General de Servicios Sociales e inclusión
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía

PLATAFORMA ANDALUZA DE APOYO AL LOBBY EUROPEO DE MUJERES

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL
Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión