Presentación

Sra. Soledad Ruiz Seguín **7**

Mesa de trabajo

Estadísticas de género

Sra. Elvira González Santamaría **9**

Sr. Juan Antonio Fernández Cordón **21**

Sra. Vivian Milosavljevic **39**

Mesa de trabajo

Modelos de bienestar y usos del tiempo

Sr. Pablo Sarazá Jimena **65**

Sra. Paloma de Villota **107**

Talleres

Trabajo y conciliación

Relatora: Sra. Olimpia Molina Hermosilla **121**

Familias y cambio social

Relatora: Sra. Marta Scarpato **125**

Salud y bienestar

Relatora: Sra. María del Mar García Calvente **129**

Género y desarrollo

Relatora: Sra. Carmen Gregorio Gil **135**

Inclusión social y género

Relatora: Sra. Daniela Padua Arcos **139**

Ponencia

Las dimensiones del estado del bienestar: género y ciudadanía

Sra. Soledad Murillo de la Vega **143**

Mesa de trabajo

Género, políticas públicas y estado del bienestar

Sra. Carmen Belinchón Sánchez **153**

Sr. Luis Tomás García **157**

Sra. Carmen Rodríguez Martínez **169**

Sr. José Chamizo de la Rubia **213**

Conclusiones del Congreso

Sra. Lina Gálvez Muñoz **215**

Presentación

Sra. Soledad Ruiz Seguín
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.

El I *Congreso Internacional de Estudios de Género y Políticas de Igualdad*, celebrado en mayo de 2006, representó una apuesta ambiciosa en sus planteamientos y generadora de un espacio de reflexión donde personas, expertas y representativas de los ámbitos académico, asociativo y de la administración andaluza, pusieron en común sus aportaciones y perspectivas de análisis, a través de ponencias, mesas de trabajo y talleres.

Con el tema abordado: "indicadores de género y estado del bienestar", hemos querido destacar la necesidad de contar con una actividad estadística que designe adecuadamente la realidad, que contemple la perspectiva de género, y donde la variable sexo se cruce con todas aquellas situaciones y circunstancias en las que se desenvuelven las vidas de las mujeres.

En este mismo sentido, se están expresando las instancias internacionales, que vienen demandando un sistema de información con perspectiva de género y unos indicadores representativos de las principales dimensiones sociales en las que se expresan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Asimismo, al unir *Indicadores de Género y Estado del Bienestar*, también hemos querido llamar la atención sobre las mujeres como sujetos del Estado del Bienestar, como destinatarias en condiciones igualitarias de los servicios y prestaciones que conlleva.

Bien es verdad que, en Andalucía, no abordamos estas cuestiones desde cero. El Gobierno Andaluz viene haciendo una firme y decidida apuesta por llevar la igualdad a todos los ámbitos de la acción de gobierno a través de:

- El Informe de Evaluación del Impacto de Género
- La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía,
- La Unidad de Igualdad y Género en Andalucía o
- El Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación.

Asimismo, el *Anteproyecto de Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* llena de contenido la igualdad formal. Y es preciso también leer en profundidad el nuevo texto del Estatuto de Autonomía para Andalucía para ver cómo la igualdad lo recorre transversalmente y cómo se garantizan los derechos de las mujeres.

Nuestro objetivo con este Congreso ha sido abordar los indicadores desde un enfoque proactivo y de lucha contra la desigualdad. Porque no es posible alcanzar el Estado del Bienestar para el conjunto de la ciudadanía si no se atiende a las nuevas realidades sociales y se sustenta sobre las bases de la igualdad efectiva.

Es preciso, pues, atender a los indicadores, a los presupuestos, a las prácticas y a las costumbres. A éstas últimas en especial, porque sólo en la medida en la que cambiemos las mentalidades podremos asentar el cambio de las estructuras sociales.

Este *I Congreso Internacional sobre Estudios de Género y Políticas de Igualdad*, cuyas actas y comunicaciones recogemos en estos dos volúmenes, ha iniciado su andadura con voluntad de continuación y pretendemos hacer de él un referente para mostrar cómo la Academia ha de extender sus saberes, encontrarse con la Ciudadanía y, juntas, generar propuestas de progreso que permitan acelerar los cambios en el tiempo.

De lo que se trata, pues, es de saber influir en la política y proyectar así la capacidad transformadora del conocimiento. Deseo que el I Congreso respondiera a las expectativas de quienes participaron en él y que estos documentos permitan retomar y reforzar los caminos de trabajo allí planteados.

Mesa de trabajo

Estadísticas de género/1

Sra. Elvira González Santamarta

Moderadora. Grupo de Indicadores del Comité de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal

1.- ANTECEDENTES.

En la década de los noventa, el nivel de desempleo del conjunto de los Estados miembros de la Unión Europea, había alcanzado porcentajes muy elevados. La constatación de que el crecimiento económico había sido esencial, pero no suficiente, para dar una solución adecuada a los problemas estructurales del mercado de trabajo y la necesidad de reducir de manera significativa el número de desempleados, hizo pensar, que era preciso establecer otro tipo de medidas concretas, tanto en la Unión Europea, como en los Estados miembros. Se consideró que eran necesarias acciones que contribuyeran a desarrollar un entorno que favoreciese la creación del mayor número de empleos posible, y entre ellas, las tendentes a modernizar los sistemas de educación y formación, a flexibilizar los mercados de trabajo, a reorganizar y mejorar los sistemas de contratación, de negociación y de dirección de empresas, y a utilizar mejor y más racionalmente los fondos públicos.

Esta es la razón por la que, el Consejo Europeo solicitó a la Comisión, la elaboración de un documento cuyo objetivo principal consistía en analizar los problemas de la crisis, para sentar las bases de la puesta en marcha, a medio plazo, de una estrategia destinada a elaborar propuestas para superar el grave problema del desempleo.

El Libro Blanco sobre crecimiento competitividad y empleo, dirigido por Jacques Delors, y presentado en 1993, lanzó una serie de propuestas y posibles soluciones y provocó un intenso debate sobre las

medidas que debían ser adoptadas, con vistas a garantizar a los ciudadanos puestos de trabajo estables, y más y mejores oportunidades de empleo, para las personas más desfavorecidas.

Se plantea, por lo tanto, la necesidad de establecer un marco de actuación más integrado, que permita plasmar acciones concretas en planes de acción plurianuales. Con el fin de invertir la tendencia, el Consejo Europeo decidió poner en marcha un plan de acción, tanto en la Unión con en los Estados miembros. Dicho plan de acción, debería contener las líneas generales de las políticas de empleo a adoptar por todos y cada uno de los países, los compromisos detallados de los mismos, las acciones específicas de acompañamiento que deberían llevarse a cabo a nivel comunitario, y un procedimiento de seguimiento.

En 1994, la economía europea comienza a recuperarse, con un crecimiento del producto interior bruto del tres por ciento. En España, a pesar de que el crecimiento fue alto, no tuvo un gran reflejo en la disminución del desempleo, ya que hubo una gran incorporación de efectivos a la población activa.

Sin embargo esta recuperación, no tuvo el alcance esperado y en 1996, el desempleo alcanzaba a dieciocho millones de personas, de las cuales casi cinco eran jóvenes. Las mujeres y los parados de larga duración también estaban altamente afectados, y además, un porcentaje considerable de los empleos creados se regían por las modalidades de contratación temporal o de tiempo parcial.

Se pone de manifiesto, que entre otros desafíos, el más importante es el de lograr una economía competitiva, y para ello es necesario, disponer de una fuerza de trabajo altamente cualificada y flexible. Frente a un gran número de participantes en medidas pasivas, solo el siete por ciento de los desempleados participan en medidas activas, consideradas como uno de los ejes más importantes de actuación, por su contribución a la aceleración del crecimiento del empleo. Posteriormente, en 1997, se formula la estrategia europea para el empleo, cuyas bases y objetivos se recogen en el Tratado de Ámsterdam.

2.- LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA EL EMPLEO.

1997

El Tratado de Amsterdam, firmado en octubre de 1997, incluye un nuevo capitulo sobre el empleo, con el objetivo de proporcionar una respuesta coordinada a escala europea, a los problemas del empleo. El fomento del empleo se convierte en un asunto de interés común y uno de los objetivos prioritarios de la Comunidad. El artículo 127 recoge que todas las políticas comunitarias, deberán tener en cuenta su incidencia en el empleo.

La Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo, celebrada en noviembre, decide anticipar la aplicación

de la Estrategia Europea para el empleo. No se espera, por razones de urgencia, a la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, que se produce el 1 de mayo de 1999. Se pretende coordinar la definición y aplicación de las políticas de empleo, con el objetivo de crear más y mejor empleo y reducir significativamente el desempleo en el ámbito comunitario, en un plazo de cinco años. Los Estados miembros mantienen sus competencias en materia de política de empleo, pero se comprometen a respetar las prioridades y a alcanzar una serie de objetivos concretos.

Se establecen los Planes Nacionales de Acción para el empleo, de carácter anual. Deben ser elaborados por los Estados miembros, conforme a las líneas directrices para el empleo, que se propondrán también anualmente por la Comisión europea, se introduce la gestión por objetivos, se presta una especial atención a la prevención del desempleo, especialmente el de larga duración, y a la marginación, y están sujetos a un sistema de seguimiento y control que se plasmará en un informe conjunto anual, complementado con un procedimiento común de evaluación, para examinar los progresos. La Comisión puede proponer y el Consejo adoptar, recomendaciones dirigidas a los Estados miembros.

1998

Se elaboran los primeros Planes Nacionales. Los objetivos y metas comunes están relacionados con los denominados cuatro pilares:

Empleabilidad: desempleados de larga duración, jóvenes, modernización de los sistemas de educación y formación, reducción del abandono escolar y medidas preventivas para los desempleados.

Espíritu empresarial: normas claras para la creación y gestión de empresas, simplificación administrativa para las pequeñas y medianas empresas y reducción del coste de contratación de un trabajador adicional.

Adaptabilidad: modernización y flexibilidad del trabajo, adaptación de las modalidades de contratación, apoyo a la formación en las empresas.

Igualdad de oportunidades: Aumento del empleo de las mujeres, eliminación de las diferencias por razón de sexo, mejora de los permisos parentales y servicios para el cuidado de niños.

En los Consejos de Cardiff y Colonia (1999), se acuerdan las bases para coordinar las reformas económicas con la estrategia de empleo.

2000

Se crea el Comité de Empleo, de carácter consultivo, que sustituye al anterior Comité de Empleo y del mercado de trabajo. Entre sus funciones se incluyen, la mejora de la coordinación entre los Estados miembros, el examen de los informes nacionales sobre el empleo y la preparación del informe con-

junto. Puede también crear grupos de trabajo que le asesore y apoye en cuestiones específicas.

El Consejo de Europa, celebrado los días 23 y 24 de marzo en Lisboa, adquiere el compromiso de hacer que en un período de 10 años, la economía europea, se convierta en la más dinámica y competitiva del mundo. Se fija como objetivo prioritario el pleno empleo, siendo necesaria para ello, una economía basada en el conocimiento y en la cohesión social. Para 2010, los objetivos a alcanzar en la Unión Europea son los siguientes: 70% de tasa global de empleo y 60% de tasa de empleo femenino.

2001

En Estocolmo se añaden dos objetivos intermedios para 2005: 67% de tasa global de empleo y 57% de tasa de empleo para las mujeres. Se introduce un nuevo objetivo para 2010, consistente en alcanzar una tasa de empleo del 50%, para los trabajadores de más edad.

2002

En la Cumbre Europea de Barcelona, se reitera la importancia del pleno empleo y se solicita que se refuerce la Estrategia Europea para el empleo. Es necesario mejorar la gestión y conseguir una mayor armonización con las orientaciones generales de política económica.

2003

Establecimiento de la nueva Estrategia Europea para el empleo revisada. Los grandes objetivos 2003-2010 son: alcanzar el pleno empleo, realizar una mayor inversión en recursos humanos, adaptar los sistemas de educación y formación, combinar flexibilidad y seguridad en el empleo, y reforzar la cohesión y la inclusión social. Se acuerdan diez líneas directrices para un período de tres años, ya que se considera, que las reformas y planes a medio plazo pueden favorecer la visibilidad de los resultados y su evaluación.

Se marcan como objetivos concretos y puntos de referencia:

- Ofrecer a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro, en el caso de los jóvenes, y 12 meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la inserción profesional, combinada en su caso con una ayuda permanente para la búsqueda de empleo.

- Hasta 2010, el 25% de los desempleados de larga duración deben participar en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que promueva la inserción profesional, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados.

- Todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miem-

bros deberán poder ser consultadas por todas las personas que buscan empleo en toda la UE.

- Aumentar en cinco años la edad media efectiva de salida del mercado laboral en la UE de aquí a 2010 (con respecto a los 59,9 años en 2001).

- Alcanzar en 2010, en lo que concierne al cuidado de niños, una cobertura del 90% como mínimo de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria, y del 33% como mínimo de los niños menores de tres años.

- La tasa media de abandono escolar prematuro en la UE no debe superar el 10%.

- Al menos un 85% de jóvenes de 22 años, debe haber cursado la educación secundaria superior completa para 2010.

- Para 2010, el nivel medio de participación en formación continua en la UE, debe ser por lo menos del 12,5% de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25-64 años).

El Consejo europeo invita a la Comisión a crear un grupo de alto nivel presidido por Wim Kok, con el fin de que realice un examen independiente de las dificultades para alcanzar los objetivos propuestos en Lisboa, así como la capacidad de los Estados miembros para llevar a cabo la Estrategia Europea para el empleo revisada.

El informe, "Empleo, empleo, empleo. Crear más empleos en Europa", se presenta en noviembre de 2003. El examen cubre el conjunto de los Estados miembros, incluidos los de la ampliación, y pone de manifiesto los principales retos a los que debe hacer frente la Unión Europea para que sea viable el crecimiento del empleo en Europa.

Con carácter general, el informe presenta como principales problemas a superar, la mundialización y la integración económica, el envejecimiento de la población, la educación y la formación permanentes, la reducción del desempleo, el desarrollo y calidad del empleo, la productividad, y la persistencia de las disparidades entre hombres y mujeres. Europa necesita una mano de obra más numerosa y más productiva.

El informe incluye una serie de mensajes específicos para cada Estado miembro. Se recomienda a España, el aumento de la inversión en investigación e innovación, la simplificación de los trámites administrativos para las empresas, la inversión en capital humano, el incremento de los contratos permanentes y la revisión de las medidas destinadas a favorecer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y más concretamente, la mejora de las estructuras de cuidado de niños y una participación más activa de los hombres en las responsabilidades familiares.

2005

Comunicación de febrero del Presidente Barroso al Consejo Europeo de Primavera: "Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo.- relanzamiento de la Estrategia de Lisboa". El Consejo Europeo de Bruselas de marzo, reconoce que después de cinco años, es necesario reactivar la estrategia de Lisboa y proceder a una reorientación de las prioridades para hacer efectivo el crecimiento y el empleo. Se aprueban las directrices integradas, propuestas por la Comisión, para el período 2005-2008.

A partir de 2005, cada Estado miembro debe elaborar un Programa Nacional de Reforma, PNR, que integre las orientaciones generales de la política económica y las directrices para las políticas de empleo. Se considera que la presentación en un documento conjunto, de las políticas y medidas para garantizar la estabilidad económica y el crecimiento sostenible, contribuye a centrar la estrategia de Lisboa y posibilita el aumento potencial del empleo.

Cada Estado miembro debe incluir en su Plan Nacional de Reforma, la definición de la estrategia global para el trienio, las correspondientes reformas, la forma de aplicación de las líneas directrices integradas, y los avances en el empleo.

El pleno empleo, la calidad y productividad en el trabajo, la modernización de los sistemas de protección social, la mejora de la ocupación y de las competencias y la cohesión social, son objetivos prioritarios, y los colectivos a los que se debe prestar una atención preferente, siguen siendo los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de edad avanzada, las personas con discapacidad, los inmigrantes y las minorías étnicas.

Las Directrices integradas para las políticas de empleo, aprobadas el 12 de julio de 2005, tendrán una vigencia de tres años, aunque si es necesario, pueden ser revisadas durante los años intermedios. Son las siguientes:

Directriz nº 17.- Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.

Directriz nº 18.- Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
(Relacionada con la Directriz económica nº 2.- Salvaguardar la sostenibilidad económica y fiscal como base para el aumento del empleo).

Directriz nº 19.- Garantizar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo resulte remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y para las personas inactivas.
Directriz nº 20.- Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.

Directriz nº 21.- Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales. (Relacionada con la Directriz económica nº 5.- Promover una mayor coherencia entre las políticas macroeconómica, estructural y de empleo).

Directriz nº 22.- Asegurar una evolución de los costes laborales y establecer mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo. (Relacionada con la Directriz económica nº 4.- Garantizar una evolución de los salarios que contribuya a la estabilidad macroeconómica y el crecimiento).

Directriz nº 23.- Ampliar y mejorar la inversión económica en capital humano. (Relacionada con la Directriz económica nº 7.- Aumentar y mejorar la investigación en I+D, en particular por parte de las empresas privadas).

Directriz nº 24.- Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

Los objetivos concretos y puntos de referencia acordados en 2003, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, siguen manteniéndose para el trienio 2005-2008.

En cuanto a la presentación de informes de evaluación y seguimiento, la Comisión propone que se reduzca y simplifique su presentación. A partir de 2005, el Consejo y de la Comisión presentarán un informe conjunto sobre la situación anual del empleo, en el que se analizarán los avances experimentados en el conjunto de los países.

3.- LOS INDICADORES EUROPEOS PARA LOS PLANES DE EMPLEO.

Desde 1998, año en el que se presentaron los primeros Planes Nacionales de Acción para el Empleo, se acordaron una serie de indicadores comunes, cuyo requisito previo era la comparabilidad de los datos en toda la Unión Europea. Es imprescindible disponer de indicadores armonizados para medir los progresos derivados de la Estrategia, tanto a nivel de grupo, como de cada Estado miembro.

La definición y adopción de una serie de indicadores, así como, la elaboración de datos compatibles, que permitieran el seguimiento y la supervisión multilateral de las líneas directrices, se convirtió, desde el inicio, en un elemento clave. Para realizar este trabajo, se estableció un grupo de expertos compuesto por representantes de todos los estados miembros y presidido por la Comisión.

Inicialmente, los objetivos del grupo fueron dos: En primer lugar, la elaboración de los indicadores acordados para analizar el mercado de trabajo y las tendencias económicas. Se trata de evaluar la efi-

cacia de la estrategia europea para el empleo y sus efectos, es decir, si su aplicación produce de manera global el impacto y los cambios deseados. En segundo término, identificar una serie de variables e indicadores que sirvan para examinar y medir de forma individual, como cada uno de los Estados miembros, avanza en la consecución de los objetivos establecidos en las líneas directrices.

Además de estos indicadores, se incluyeron, los denominados indicadores de la política, destinados a medir los esfuerzos realizados por cada país para adaptar los objetivos europeos a la política nacional, y valorar su eficacia en un contexto determinado. También se recomendaba, que teniendo en cuenta que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una de las prioridades fundamentales de la política de empleo, se incluyera en todos los indicadores, la diferenciación por sexos.

El actual grupo de indicadores se creó en el año 2001, para apoyar al Comité de Empleo. Al igual que el anterior, debe contribuir al desarrollo, selección y puesta a punto de indicadores y estadísticas, destinadas a evaluar los resultados y los progresos en materia de empleo. Se trata de un grupo técnico, encargado de elaborar, revisar y mejorar una lista de indicadores comunes, que sirvan para articular procesos de seguimiento y evaluación homogéneos, de los veinticinco Estados miembros.

En el año 2003, el Comité de Empleo adoptó una lista de indicadores, en la que se distinguían los denominados indicadores clave y los indicadores de contexto. Los primeros se utilizan para medir el grado de cumplimiento de los objetivos definidos en las líneas directrices. Los segundos, sirven de base a los análisis de los planes, y determinan si las políticas propuestas a nivel nacional contribuyen a mejorar la situación. Los indicadores de estas dos categorías son acordados por los países y la Comisión, y es el grupo de indicadores quien asesora sobre su idoneidad.

Dependiendo de la disponibilidad de los datos, los indicadores son elaborados, bien por Eurostat, con los datos proporcionados por los Estados miembros, previamente armonizados a nivel comunitario, bien por los propios países a partir de sus datos nacionales, en aquellas áreas en las que no se dispone de estadísticas europeas armonizadas, aunque es necesario, utilizar una metodología común.

Actualmente, los indicadores basados en fuentes nacionales, se refieren a cuidado de niños y personas de edad avanzada, servicios preventivos para evitar el desempleo, medidas de activación para parados de larga duración, y otros grupos desfavorecidos y transparencia de las ofertas de empleo. También se está trabajando en la obtención de un indicador que pueda medir el trabajo no declarado.

La tendencia, es que en el futuro los indicadores sean elaborados por Eurostat, reservando a los países la posibilidad de aportar los indicadores complementarios que consideren necesarios para comprender mejor la realidad nacional.
La finalidad de los indicadores europeos, no es otra, que la de medir o valorar hasta que punto se han alcanzado los objetivos previstos, pero para que sean idóneos deben respetar ciertas condiciones:

reflejar el texto y medir claramente el progreso en relación con los objetivos específicos de la correspondiente línea directriz; deben ser susceptibles de verificación, fáciles de comprender y trasmitir, carecer de ambigüedad, es decir, que no se presten a diversas interpretaciones, que permitan la comparabilidad entre países y que su obtención sea posible, en el tiempo previsto.

Por lo tanto, cada una de las líneas directrices mencionada, dispone de sus propios indicadores. Algunos, especialmente significativos, pueden ser utilizados en varias líneas directrices.

A modo de ejemplo, se puede citar que existen indicadores que miden el crecimiento del empleo, la actividad, el desempleo de larga duración, los servicios prestados para la prevención y activación de los desempleados, la participación en las medidas activas, el incremento de la productividad en el trabajo, la creación de empresas, el abandono escolar prematuro, la integración laboral de colectivos desfavorecidos, la influencia en el empleo de cargas familiares por hijos y otras personas dependientes, la disponibilidad de guarderías, las disparidades regionales, grado de integración de los inmigrantes, etc.

En 2005, la lista de indicadores ascendía a 66, 40 indicadores denominados clave y 26 indicadores de contexto, que fueron reorganizados para adaptarlos al contenido de las nuevas líneas directrices 2005-2008. Algunos de estos indicadores cumplen varias funciones y son utilizados como indicadores estructurales y de calidad.

En el último año, y siguiendo la línea de simplificación de documentos, el Comité de Empleo ha propuesto al Grupo que seleccione los indicadores más relevantes y apropiados, reduciendo la cifra actual hasta un número aproximado de 25. Hay que simplificarlos de manera que puedan ser fácilmente comprensibles por el gran público, los interlocutores sociales y los responsables políticos. Se trata de ofrecer la información de una forma más sintética, lo que no significa que no se conserven el resto de indicadores con fines analíticos.

Los indicadores experimentan un proceso de análisis de pertinencia y de revisión continuos. Algunos deben ser sustituidos, otros redefinidos, aunque en ciertos casos, la existencia de problemas de obtención o falta de fiabilidad de las fuentes de datos, aconsejan o bien mejorar la calidad de la recogida y elaboración de las bases de información, o prescindir de los mismos. En este proceso de mejora de la calidad de las fuentes de información, se encuentran actualmente las relativas al cuidado de niños, movilidad y migraciones económicas, seguridad en empleos atípicos, inversión en capital humano, y la adaptación de los sistemas de educación y formación.

4.- LAS LINEAS DIRECTRICES Y LOS INDICADORES DE GÉNERO

Desde el comienzo del proceso de Luxemburgo, se ha tratado de impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de mejorar la política de igualdad. Para ello, se han marcado objetivos específicos y cuantificados, que generalmente, deben ser cumplidos en un determinado horizonte temporal.

Actualmente, la línea directriz nº 17, contiene un objetivo específico para las mujeres: alcanzar para 2010 una tasa de empleo femenino no inferior al 60%, para lo que se recomienda prestar especial atención a las diferencias que persisten entre hombres y mujeres en materia de empleo.

La línea directriz nº 18, refuerza la línea anterior, promoviendo las actuaciones encaminadas a incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes en materia de empleo, desempleo y remuneración. Esto sólo es posible si se mejora la conciliación entre la vida familiar y profesional, se proveen servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y otros cuidados de personas dependientes, y se reparten más equitativamente las responsabilidades familiares.

Estas dos líneas directrices, se analizan y miden de forma general, mediante los siguientes indicadores: Tasa de empleo, crecimiento del empleo, tasa de desempleo, tasa de actividad, tasa de empleo en equivalencia de trabajo a tiempo completo, cambios anuales en el crecimiento del empleo, coeficientes de variación de las disparidades regionales, diferencias salariales, facilidades, estructuras e impacto en el empleo de las mejoras efectuadas en las estructuras del cuidado de niños y otras personas dependientes, abandono del mercado de trabajo, ratio de desempleo de los jóvenes, diferencias entre tasas de empleo, segregación de genero por sectores y ocupaciones, y la transición del desempleo al empleo.

En los indicadores correspondientes al resto de las líneas directrices, también se tiene en cuenta la perspectiva de género. En una gran parte de las definiciones de los indicadores que miden los niveles de educación, abandono escolar, aprendizaje durante toda la vida o participación en formación continua, se indica claramente la subdivisión por sexo, los grupos de edad, etc., pero aún hoy, algunas estadísticas nacionales, no recogen, en ciertas variables, la desagregación por sexos.

5.- LOS INDICADORES SOCIALES.

Históricamente, la consecución de cotas más altas de bienestar se ha asociado con desarrollo económico. Sin embargo, actualmente, y dando por descartada su importancia, los indicadores económicos, por si solos, se han mostrado insuficientes. El concepto europeo de bienestar incluye aspectos económicos y sociales, por lo que, y a modo de ejemplo, en la lista de los indicadores europeos

se incluye un indicador sobre calidad en el trabajo. Las condiciones de trabajo, difieren sustancialmente de un país al otro, y son un punto fundamental cuando intenta aumentar la participación de la mujer en el empleo. Pero los datos de que se dispone son insuficientes, y para obtener información más precisa, se requiere el uso de encuestas. Los resultados, además de dilatarse en el tiempo, pueden ser ambiguos, debido a que algunas respuestas, por diferentes razones, no pueden ser interpretadas con claridad.

De ahí la importancia, de mejorar la información estadística y de estructurar esta información en un conjunto integrado de indicadores sociales, que puedan ser elaborados con una periodicidad determinada. Los indicadores de cualquier índole, tienen la propiedad de mostrar de forma medible, sintética y comprensible, la información más significativa del campo a estudiar. Pueden ser simples o compuestos. Estos últimos, constan de un conjunto de datos, a los que eventualmente se les asigna un peso que refleja su importancia, y sirven para medir directamente o indirectamente una variable, cuando no se dispone de información directa.

La simple constatación de diferencias o brechas, proporciona información útil, pero no suelen medir en conjunto los puntos principales del problema. Por ejemplo, si el objetivo es que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, y las barreras a las que tienen que hacer frente son múltiples: responsabilidades familiares, horarios de trabajo, salarios más bajos, etc., habría que construir y desarrollar sistemas de indicadores más complejos que permitieran valorar de una forma más exacta la dimensión del problema. En definitiva, se trata de identificar y hacer visible, a ser posible de forma cuantificable y representativa, problemas complejos, como las causas que dificultan o impiden realizar mayores progresos en materia de igualdad.

Es cierto, que la evolución de la información disponible ha mejorado considerablemente, pero no es menos cierto, que existen ciertas carencias que impiden realizar, en ciertos casos, análisis cuantitativos detallados, que tengan continuidad en el tiempo, y que contemplen la diferenciación geográfica. La información estadística es fundamental para la implantación y seguimiento de las políticas y para efectuar, con regularidad, el seguimiento del cambio. De ahí, que a la hora de elaborar o seleccionar un indicador, se considere el tiempo de obtención de datos como un factor determinante, ya que si no se asegura su disponibilidad en el tiempo preciso, es preferible utilizar indicadores sustitutivos.

Por otra parte, la construcción de indicadores nacionales es imprescindible. Estos indicadores deben servir para completar de forma más detallada los indicadores generales, y ser capaces de mostrar las especificidades y diferencias, tanto a nivel nacional como regional. Deberían proporcionar también, los elementos necesarios para demostrar la relación causa-efecto de las medidas y acciones emprendidas, y su relación con la consecución de objetivos. En el caso de los indicadores de género, sería necesario que contribuyeran a identificar y hacer visible la desigualdad, a detectar las áreas críticas y facilitar la comprobación, de forma sistemática, sobre la aplicación correcta y los

efectos, avances o mejoras, de las acciones emprendidas.

Por último, y como información, para facilitar el control del Programa Nacional de Reformas español, se ha previsto elaborar un informe anual de seguimiento, que se presentará con anterioridad a la revisión anual que la Comisión Europea realiza en otoño, a cada país miembro. Dicho informe, además de incluir el grado de cumplimiento de los objetivos intermedios y finales del Programa, detallará las medidas puestas en funcionamiento, y si es preciso, se propondrán cambios y nuevas medidas. Igualmente, y para facilitar el seguimiento, se elaborarán una serie de indicadores que se harán públicos. También se llevará a cabo, una evaluación anual independiente de las principales medidas contenidas en el Programa.

Mesa de trabajo

Estadísticas de género/2

Sr. Juan Antonio Fernández Cordón
Director del Instituto de Estadística de Andalucía

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

Estadísticas de género/3

Sra. Vivian Milosavljevic
Estadística. Unidad, Mujer y Desarrollo. CEPAL

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

Modelos de bienestar y usos del tiempo/1

Sr. Pablo Sarazá Jimena
Moderador. Responsable de Empleo y Asuntos Sociales. J. A. Bruselas

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

Modelos de bienestar y usos del tiempo/2

Sra. Paloma de Villota
Economía Política. Universidad Complutense

1. Introducción

Este trabajo corresponde a una investigación del Plan Nacional de I+D realizada para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con D. Ignacio Ferrari, Inspector de Hacienda del Estado.

El análisis de la imposición personal sobre la renta desde una perspectiva de género implica el estudio de sus distintos componentes y de la estructura del impuesto para conocer con precisión la posible discriminación por razón de sexo así como el impacto de la tributación individual, conjunta, splitting, cociente familiar, impuesto proporcional ("flat tax"), etc.

Por ello, resulta imprescindible conocer las consecuencias de falta de coordinación de los impuestos, las contribuciones a la Seguridad Social y las transferencias sociales (Política Fiscal y Social) pues puede provocar efectos contrapuestos y perniciosos sobre la renta de las mujeres, como han puesto de manifiesto diferentes trabajos (Villota P. Y Ferrari I., 2000 y 2003)[1].

Parece incuestionable que según se contemplen las distintas rentas en la imposición personal se generan distorsiones no sólo por razón de sexo sino también por el estado civil y la tipología familiar de los contribuyentes, por lo que su estudio deviene imprescindible para conseguir una mayor equidad. Por ejemplo, la discriminación fiscal que sufren las familias monoparentales frente a las biparentales en algunos sistemas fiscales, como el español, requiere una revisión en profundidad de la estruc-

tura del impuesto al generar procesos de discriminación indirecta, como ilustra la elevada proporción de mujeres con hijas/os a cargo en comparación con los hombres. La utilización de derechos sociales derivados en lugar de los individuales incentiva de alguna manera la persistencia del sector informal donde miles de mujeres trabajan en condiciones precarias y al margen de la Seguridad Social.

Hasta fechas muy recientes no se ha planteado la política fiscal desde una perspectiva de género pues se ha considerado que tanto la tributación como el gasto público, cara y cruz de la política fiscal, son neutrales y ajenos al sexo de los sujetos económicos. Muy al contrario, tanto los estudios realizados fuera de España como los escasos existentes sobre la situación de nuestro país demuestran que la política fiscal tiene un importante componente de género que no puede ser ignorado a la hora de establecer las líneas de actuación de la política presupuestaria.

La perspectiva de género debe iluminar la política tributaria, muy especialmente en su referencia a los impuestos directos cuyo sujeto pasivo recae sobre la persona física: IRPF, Patrimonio y Sucesiones y Donaciones. Por su generalidad, importancia recaudatoria y por los efectos económicos que genera (oferta de trabajo, "trampa de la pobreza", etc.), el IRPF es un impuesto que requiere especial atención y sobre el que se centra este estudio.

Las rentas sujetas al impuesto, de acuerdo con el sistema tributario español, están constituidas por los rendimientos de trabajo (dependiente), los rendimientos del capital, los rendimientos de actividades económicas (autónomos/as, autoempleados/as, profesionales, etc.), los incrementos y disminuciones de patrimonio y las atribuciones de rentas (transparencia fiscal y presunción de rentas). Al ser el impuesto personal sobre la renta un tributo de carácter cuasi-sintético, los rendimientos netos de los distintos componentes de la renta quedan sujetos conjuntamente (a excepción de los incrementos y disminuciones de patrimonio a largo plazo) a la misma escala de gravamen y con las mismas reducciones y deducciones por lo que es preciso analizar la estructura del impuesto para conocer el tratamiento de las rentas desde una perspectiva de género.

Del mismo modo, resulta imprescindible llevar a cabo la coordinación de la política de transferencias sociales y la fiscalidad (considerada esta en su sentido más amplio, abarcando tanto los impuestos como las contribuciones a la Seguridad Social) pues ambas producen efectos opuestos en la renta disponible de los/as ciudadanos/as con los consiguientes desajustes y efectos perniciosos sobre la oferta de trabajo, en especial en las mujeres casadas. La profundización sobre la figura del "impuesto negativo sobre la renta" puede desvelar interesantes posibilidades que ayuden a resolver este problema de difícil solución.

En este sentido, y para combatir la feminización de la pobreza el IV Programa de Acción Comunitaria y el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres recomienda "impulsar medidas fiscales que permitan a las familias monoparentales mayores desgravaciones por hijos, o persona

mayor y/o incapacitada a cargo" en la tributación sobre la Renta de las Personas Físicas y que puede ser viable a través de un "impuesto negativo sobre la renta" por la simplicidad de su aplicación, como afirma Ralf Dahrendorf (1988) o Gosta Esping Andersen (1999)[2].

A lo anterior, habría que añadir la paulatina incorporación de las mujeres al mercado laboral a lo largo del ciclo vital junto con la evolución de la estructura familiar tradicional de un/a único/a perceptor/a de ingresos hacia un modelo dual en el que las mujeres ejercen un mayor protagonismo en la seguridad económica de la familia. Por otro lado, la creciente importancia de las familias monoparentales pone de manifiesto la necesidad de adaptar las políticas públicas a la cambiante realidad social para evitar medidas que puedan afectar negativamente a éstas. Desafortunadamente, algunos sistemas fiscales evolucionan al margen de la realidad social y perjudican a este tipo de núcleos familiares (Villota, P.Y Ferrari, I., 2000)[3] al fundamentar el esquema de la imposición personal sobre la renta en la familia tradicional con un/a único/a perceptor/a de ingresos que, al contrario de lo que comúnmente se cree, no es mayoritario en nuestro país.

Hasta la fecha, en España se han llevado a cabo escasos estudios en esta línea y, por consiguiente, consideramos que el análisis de la individualización de los derechos en el ámbito de la Seguridad Social como en el ámbito de la fiscalidad resulta de interés prioritario para impulsar el IV Programa de Acción Comunitaria y el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el que se afirma la necesidad de: "Impulsar cambios y transformaciones estructurales que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral: Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación de las mujeres en el empleo, y fomentar políticas laborales, fiscales y de Seguridad Social que favorezcan su participación".

El presente trabajo se divide en cinco grandes bloques: el primero se centra en el estudio de las diferencias de género en el tratamiento fiscal de las rentas en la imposición personal sobre la renta y analiza la discriminación que los sistemas basados en la tributación familiar (splitting, cociente familiar, acumulación de rentas y opcional) ejercen sobre los "segundos perceptores" (que son mayoritariamente las mujeres), sin pasar por alto el denominado "impuesto proporcional", propuesto en nuestro país en diferentes ocasiones como una alternativa válida para acometer una reforma impositiva en profundidad. El segundo bloque, intenta conocer el grado de discriminación que estas estructuras fiscales ejercen sobre las mujeres para lo que se lleva a cabo la elaboración de una propuesta de un "índice de penalización del/de la segundo/a perceptor/a", que puede erigirse en un parámetro apropiado para estudiar los efectos de los diferentes sistemas fiscales, de acuerdo con el grado de individualización alcanzado. El tercer bloque, ofrece un análisis de las distintas fuentes de rentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas español (IRPF) desde una perspectiva de género. En el cuarto se ofrecen los resultados del cálculo del coste de la individualización del IRPF y el quinto y último apartado ofrece un resumen de las conclusiones más significativas obtenidas en la investigación.

2. Metodología

La metodología seguida en el análisis de la discriminación de las distintas figuras impositivas hacia el/la segundo/a perceptor/a de rentas de la familia se basa fundamentalmente en la elaboración de un modelo informático que reproduce los cálculos de quienes contribuyen a la hora de cumplimentar sus obligaciones fiscales. Estos modelos simulan el splitting alemán, el cociente familiar francés, y el IRPF español con los parámetros correspondientes a la normativa vigente. Con ellos se estiman los efectos cuantitativos de la imposición personal sobre la renta para explicar las diferencias existentes por razón de sexo, estado civil y tipología familiar.

La discriminación fiscal hacia el/la segundo/a perceptor/a se puede cuantificar conforme a la cuota imputada en tributación familiar en comparación con la que estaría sujeto/a en el caso de tributación individual obligatoria. Al igual que en los estudios de la OCDE[4], el término utilizado en el presente trabajo como "cuota imputada al segundo/a perceptor/a" se refiere al incremento del impuesto que grava la unidad contributiva (la familia en el caso de tributación familiar) generado como consecuencia del aumento de la renta obtenida por esta persona y se identifica con el aumento del impuesto que efectivamente debe pagar por su renta.

Con el fin de poder establecer comparaciones entre países con distintas monedas y capacidades adquisitivas se utiliza como unidad de remuneración el salario medio de un trabajador/a del sector manufacturero a jornada completa (average production worker, APW) considerado como un colectivo estándar que permite el estudio "crosssection" entre distintos países de forma homogénea. Para 1999 el salario medio de referencia (APW) en España era de 14.469,49€[5].

Con respecto a los cálculos para determinar el coste de la individualización del IRPF, a falta de datos fiscales segregados por sexos, ha hecho necesario inferir la distribución de los/as segundos/as perceptores en las declaraciones conjuntas del IRPF así como la proporción de la renta obtenida por cada cónyuge y calcular la variación en la cuota en caso de tributación individual obligatoria. Una vez hallados los valores medios de la base imponible de cada intervalo de la distribución, se puede liquidar el impuesto según la modalidad conjunta y la individual, lo que permite determinar el efecto recaudatorio para todos los/las contribuyentes contenidos en dicho tramo. La integración de estos valores en todo el intervalo de la distribución ofrece una estimación del efecto recaudatorio de la individualización del impuesto.

3. Aproximación a la individualización de los derechos fiscales

El concepto de Individualización de derechos se halla inextricablemente unido al proceso creciente de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo junto a los cambios en las estructuras familiares de los últimos tiempos. Por consiguiente conlleva al replanteamiento de las premisas en que se fundamentan los derechos sociales y fiscales así como sus mecanismos de acceso. Es incuestionable que los principios de la imposición personal sobre la renta se han formulado en la mayoría de los países de la Unión Europea sobre la base de una organización social de la familia en la que el hombre era el único/a perceptor/a de ingresos y portador de los derechos sociales y fiscales directos al tiempo que transmitía derechos sociales derivados a los demás. De hecho, no se contemplaban los cambios sociales acaecidos últimamente ni los diferentes tipos de familia realmente existentes.

La individualización de los derechos constituiría, por tanto, un salto cualitativo en el planteamiento de la igualdad de trato entre varones y mujeres e implicaría la reforma de la Seguridad Social y del régimen fiscal. Las Directivas europeas sobre Igualdad de Trato intentan indicar el camino a seguir para 'corregir' las discriminaciones existentes en el mercado de trabajo y facultar la permanencia de las mujeres casadas en el mismo.

En el ámbito de la política fiscal, el concepto de **"individualización de derechos fiscales"** debe entenderse como el derecho a la **neutralidad fiscal** y a disfrutar de idénticas deducciones y desgravaciones independientemente del sexo y del estado civil del/ de la contribuyente. Con la individualización de los derechos fiscales la persona se afianza en su autonomía quedando su estado civil y relación familiar al margen. Supone que en el mercado de trabajo [remunerado] y en cualquier otra esfera hombres y mujeres comparten responsabilidades. La expresión más evidente de la quiebra de los derechos fiscales individuales se plasma en la tributación acumulada en la "unidad familiar".

Los **derechos derivados fiscales** se generan, al igual que los sociales, como consecuencia de la relación de parentesco por matrimonio, filiación, etc. existente con otra persona. En el ámbito fiscal se da la paradoja que quien se beneficia del derecho derivado, en ocasiones, es el titular del derecho individual. Tal es el caso de ciertas reducciones y deducciones originadas por el sujeto pasivo [titular del derecho individual] que a su vez tiene un cónyuge [titular del derecho derivado], que traslada el beneficio al otro/a al no poder aplicárselo personalmente por carecer de ingresos. Situación que se genera en algunos regímenes fiscales con acumulación de rentas y deducción por matrimonio.

Ante la presencia de derechos derivados no cabe plantearse la existencia de una discriminación directa entre mujeres y hombres pues tanto lo pueden adquirir unas y otros pero sí se puede señalar como prototipo de discriminación "indirecta" pues la desigualdad socioeconómica de las mujeres tanto en el nivel de remuneraciones económicas percibidas en el mercado de trabajo como la consiguiente asimetría económica en el seno de la familia y por la división sexual del trabajo, se refuerza por la exis-

tencia de beneficios derivados tanto de carácter social como fiscal.

La Directiva 97/80, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, se constituye en herramienta básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres al definir el concepto de discriminación indirecta en los siguientes términos:
"cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica, no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo"

El concepto de discriminación indirecta supone un reto y exige una respuesta adecuada con una revisión profunda de nuestro ordenamiento jurídico apoyada en la doctrina de la Jurisprudencia comunitaria que ha interpretado en esta dirección la aplicación de Directivas que abordan el principio de igualdad de trato, como subraya Susana Torrente en su libro "La mujer y la Protección Social", al afirmar que la igualdad impone eliminar las discriminaciones "evidentes", pero también las ocultas que ejecutadas en torno a criterios diversos, producen resultadossemejantes"[6]

Se puede afirmar sin temor a equivocarse, que hasta 1989 nuestro país constituía un ejemplo paradigmático de penalización a las familias con dos perceptores de ingresos, ya que hasta dicho año en que se emitió la sentencia 45/1989, de 20 de febrero, del Tribunal Constitucional, que declara discriminatoria la obligatoriedad de la declaración conjunta en la imposición sobre la renta, se había penalizado fiscalmente con un mayor gravamen impositivo a los núcleos familiares con dos perceptores de rentas.

La no individualización de derechos fiscales constituye, en puridad, una fuente de inseguridad en caso de conducta sancionable en el cumplimiento de las obligaciones tributarias del/a cónyuge, además de aumentar la tributación del perceptor con menores ingresos, como se verá en los apartados siguientes. Efectos que deben ser medidos y sopesados en todas sus consecuencias y que ha sido utilizado hasta el presente para apuntalar un modelo de familia tradicional que dificulta la incorporación de las mujeres casadas al mercado de trabajo y el logro de su autonomía económica (Villota, P. y Ferrari, I., 2000)[7].

Hace varios años la Comisión Europea en su Primer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres señaló entre sus objetivos prioritarios la "individualización de los derechos sociales y fiscales" para permitir a "hombres y mujeres actuar como sujetos independientes a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar" para evitar así un "trato discriminatorio por razón de sexo". Posteriormente, el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo subrayó la necesidad de llevar a cabo acciones específicas y reforzar "las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo mediante la eliminación de cual-

quier política fiscal y de protección social potencialmente discriminatoria que pudiera impedir la participación equitativa de la mujer en el mercado laboral formal" con "la garantía de que los sistemas de seguridad social y de impuestos reflejen el hecho de que los hombres y las mujeres puedan actuar como individuos a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar" [8].

En el caso de España, la individualización de los derechos fiscales conllevaría la reforma del IRPF, con la supresión la tributación opcional y consolidación de la tributación individual como forma única de sujeción de los/las ciudadanos/as al impuesto personal. Con esta medida, tanto los matrimonios que se acogen a la declaración conjunta como las familias monoparentales pasarían a tributar como personas independientes, de acuerdo con su capacidad de pago y con independencia de su estado civil y la tipología familiar en la que se ubican. El proceso hacia la individualización del tributo implica un doble efecto económico: por un lado generaría el aumento de la recaudación y, por otro, el aumento de la presión fiscal de aquellas personas que, por sus circunstancias familiares, se benefician en la actualidad de la tributación familiar (maridos, mayoritariamente). Ambos efectos se encuentran interrelacionados entre sí, pues el aumento de la recaudación procederá de la mayor carga impositiva que soporten en el futuro aquellos/as contribuyentes que dejarán de beneficiarse de las ventajas que les proporciona su cónyuge en la tributación conjunta actual.

4. Sistema fiscal y discriminación por sexo: acumulación de rentas, splitting, cociente familiar y tributación individual

Este apartado lleva a cabo una somera aproximación a la importancia cuantitativa de los distintos impuestos en el conjunto de los países de la Unión Europea con la intención de poner de manifiesto el diferente peso recaudatorio de los que recaen sobre la renta y el trabajo de las personas físicas en relación a los restantes. El cuadro 4.1 siguiente muestra este peso relativo medido como porcentaje del PIB.

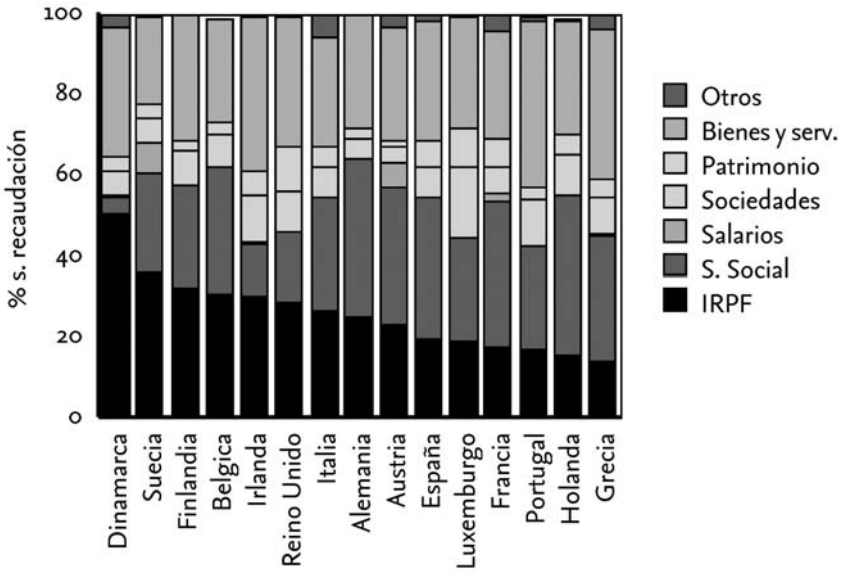
Cuadro 4.1

Recaudación en porcentaje del PIB, 2000[9]

	IRPF (1100)	Sociedades (1200)	S Social (2000)	Salarios (3000)	Patrimonio (4000)	Bienes y serv (IVA) (5000)	Otros 6000+1300)
Austria	9.6	2.1	14.9	2.7	0.6	12.4	1.2
Bélgica	14.1	3.7	14.1	-	1.5	11.6	0.1
Dinamarca	25.7	2.4	2.2	0.2	1.6	15.9	0.6
Finlandia	14.4	5.5	12.0	-	1.2	13.7	0.1
Francia	8.2	3.2	16.4	1.1	3.1	11.7	1.7
Alemania	9.6	1.8	14.8	-	0.9	10.6	0.0
Grecia	5.1	4.4	11.4	0.2	1.9	13.6	1.0
Irlanda	9.6	3.8	4.2	0.0	1.8	11.6	0.0
Italia	10.8	3.2	11.9	-	1.8	11.9	2.2
Luxemburgo	7.6	7.4	10.7	-	4.4	11.4	0.1
Holanda	6.2	4.2	16.1	-	2.2	12.0	0.3
Portugal	6.0	4.2	8.8	-	1.1	13.8	0.3
España	6.6	3.0	12.4	-	2.3	10.5	0.3
Suecia	19.3	4.1	15.2	2.3	1.9	11.2	0.0
Reino Unido	10.9	3.7	6.1	-	4.4	12.1	0.0

(Fuente: elaboración propia a partir de OECD: Revenue Statistics 1965-2001. Paris 2002)

Los datos del cuadro anterior muestran la recaudación total del sistema fiscal y permiten obtener una visión clara de la importancia relativa de cada impuesto, tal y como refleja en el **gráfico 4.1** a continuación: **Recaudación como porcentaje del total de la imposición, 2000** (según importancia decreciente del IRPF)



(Fuente: elaboración propia a partir de OECD: Revenue Statistics 1965-2001. Paris 2002)

Los datos y gráfico anteriores permiten considerar que la tributación en la Unión Europea presenta:

1. Una gran disparidad entre las diversas figuras impositivas, tanto desde el punto de vista cualitativo (estructura, rentas imponibles, tipos de gravamen, deducciones, etc) como cuantitativo (recursos aportados por cada impuesto). Lo que explica -al margen de consideraciones de carácter político- la enorme dificultad existente a la hora de conseguir la armonización fiscal.

2. Una forma de obtener de los recursos económicos del sector público de los países de la Unión Europea, que dependen de escasas figuras impositivas: la imposición personal (en el gráfico viene referido como "IRPF"), las cuotas de la seguridad social y los impuestos sobre bienes y servicios. Cabe destacar que en todos los países estos tres tributos aportan más del 80% de la recaudación total, con la excepción de Luxemburgo (72%) y Reino Unido (78%). Destacando el caso de Alemania que supera el 92%.

3. Una gran disparidad en la importancia de la imposición sobre la renta de las personas y de las cuotas de la seguridad social: mientras que en Dinamarca estas últimas aportan una recaudación reducida, el impuesto personal sobre la renta proporciona más del 50% (50,5%) de los ingresos tributarios. Por el contrario, en otros países el papel preponderante le corresponde a la Seguridad Social, relegando a lugar secundario al IRPF como ocurre en Holanda, Alemania, Francia y España, principalmente.

4. Una gran semejanza en la escasa importancia cuantitativa de la tributación de las sociedades. No obstante, el análisis de este tributo resulta complejo, debido al tratamiento que cada sistema fiscal otorga a los dividendos y su forma de integración en el impuesto personal.

Por todo ello se puede concluir afirmando que el impuesto personal y la seguridad social constituyen un binomio único que grava el factor trabajo bajo dos figuras diferentes que han de estar coordinadas para evitar distorsiones y un encarecimiento excesivo de la oferta laboral.

Tipos de tributación

De acuerdo con la unidad contributiva del impuesto personal, los regímenes fiscales se pueden clasificar en dos grandes grupos: aquellos en que el impuesto grava a los individuos y aquellos en los que el centro de imputación de rentas es la familia. Los primeros dan lugar a los llamados sistemas de *tributación individual* y los segundos a los de *tributación familiar o conjunta* (denominado así porque consideran conjuntamente los ingresos de todas las personas que componen la unidad familiar). A su vez, el tratamiento fiscal de las rentas familiares puede diseñarse de diversas maneras, originando diferentes variantes de tributación. En unas, el conjunto de las rentas de los miembros de la familia queda sujeto de igual manera que las personas solteras con una misma escala de gravamen, en cuyo caso el

sistema se denomina de *tributación acumulada*. En otros, para disminuir el exceso de gravamen que esta acumulación de rentas provoca, la renta familiar se divide por un coeficiente, dando lugar al llamado *splitting* si el coeficiente utilizado es 2, o al *cociente familiar* cuando el coeficiente varía en función del número de personas que integran la unidad familiar. Algunos países, siguen una tercera vía entre la tributación individual y la familia: la *tributación opcional*, que sería el sistema adoptado por aquellos regímenes que en su evolución hacia sistemas individualizados se aferran a la tributación conjunta, como en el caso de España tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de febrero de 1989 que declaró inconstitucional la tributación conjunta obligatoria. Esta variante permite a los contribuyentes, integrados en una familia monoparenal o biparental, optar por la declaración individual o conjunta.

En el ámbito de la Unión Europea y de acuerdo con las opciones adoptadas, es posible establecer la siguiente clasificación en función de la unidad contribuyente:

Unidad contribuyente	Sistema de tributación	Formas
Persona	Tributación personal:	Individual
Familia	Tributación conjunta:	Acumulada
		Splitting
		Cociente familiar
Persona/familia	Tributación opcional:	Individual/Acumulada
		Individual/Splitting

Y de acuerdo con esta clasificación, los regímenes fiscales de los países de la Unión Europea quedarían enmarcados en la siguiente tipología:

Tributación individual	Aclaraciones
Austria	
Dinamarca	
Finlandia	
Grecia	Los miembros de la familia presentan sus declaraciones en un documento único
Holanda	Acumulación de rentas de capital para el cónyuge con mayores ingresos
Italia	
Reino Unido	
Suecia	

Tributación conjunta	
Bélgica (*)	Cociente conyugal: las rentas de trabajo se gravan sepa radamente. Si uno de los cónyuges no los obtiene se le atribuye un porcentaje de las del otro
Francia	Cociente familiar
Luxemburgo	Splitting
Portugal	Splitting
Tributación opcional	
Alemania	Individual/Splitting
España	Individual/Acumulada
Irlanda	Individual/Acumulada/Splitting

(*) Se considera como tributación conjunta por ser la familia el sujeto pasivo

(*Fuente: elaboración propia a partir de* OECD *Taxing wedges*, Paris, 2002 y *Fiscalidad Europea Básica*, Editorial CISS, 2002)

Si recordamos que todo sistema tributario se debe fundamentar en los tres criterios básicos de eficiencia, flexibilidad (o suficiencia) y equidad para lograr los objetivos fundamentales de la imposición. El criterio de *eficiencia* es necesario para conseguir que el sistema tributario minimice la pérdida del bienestar producida por los impuestos y que éstos no afecten a las decisiones económicas de las personas. El respeto a este criterio se convierte en piedra angular para evitar una reducción en el bienestar de la colectividad como consecuencia del posible efecto desincentivador que la imposición puede provocar en el mercado laboral. Es decir, para que un impuesto sea eficaz es necesario que no produzca alteraciones en la asignación de recursos, lo que se traduce en no interferir en las decisiones sobre ahorro, inversión y oferta laboral. El criterio de *flexibilidad* exige que los impuestos sean capaces de adaptarse a los cambios económicos producidos en la sociedad y en las personas y que puedan generar los recursos necesarios para sufragar las necesidades públicas, lo que requiere que sean operativos, es decir, sencillos de aplicar y fáciles de comprender para quienes contribuyen. El criterio de equidad presenta una doble vertiente, vertical y horizontal: la primera significa que los sujetos que gozan de mayor capacidad económica han de contribuir en mayor proporción que aquellos que disponen de menores ingresos, principio del que se desprende la progresividad impositiva; la segunda exige que a igual capacidad económica corresponda idéntica carga fiscal.

Del mismo modo que la aplicación de la equidad vertical genera acalorados debates (siendo uno de ellos el "cuánto" y el "cómo" debe alcanzar la progresividad), la equidad horizontal ha dado lugar a muy distintas interpretaciones convirtiendo, en ocasiones, la imposición sobre la renta en un instru-

mento de política social y familiar, desvirtuando con ello la consecución de su objetivo fundamental y empañando el cometido de éstas políticas. Desde el punto de vista teórico, la equidad horizontal supone la ausencia de discriminación entre las personas. Este principio no se cumple en la práctica desde una perspectiva de género, como se pone de manifiesto en este y otros trabajos, al existir un trato discriminatorio indirecto hacia los/las segundos/as perceptores/as en aquellos sistemas fiscales basados en un impuesto personal sobre la renta no individualizado. En este sentido, tanto los diversos estudios teóricos como quienes gestionan los tributos, no llegan a ponerse de acuerdo sobre si la equidad horizontal debe considerar el estado civil, la tipología del núcleo familiar y su composición. En nuestra opinión, estos factores debenomitirse porque, entre otras cosas, la sociedad es una realidad sujeta a un incesante proceso de cambio que el sistema fiscal es incapaz de seguir y lo que ocurre normalmente es que se convierte en un rígido corsé susceptible de generar un tratamiento desigual inaceptable para las personas.

Los defensores de la tributación familiar (splitting, cociente familiar, acumulación de rentas...) fundamentan su apoyo en la creencia que la familia es el sujeto económico por excelencia y la unidad que mejor refleja la auténtica capacidad económica de sus miembros, con las ventajas adicionales que suponen un menor coste de gestión y evitar posibles prácticas fraudulentas de trasvase de rentas entre los mismos (E. Giménez-Reyna, 1999). Es indudable que no llegan a un acuerdo sobre el tratamiento fiscal que otras familias deben recibir como el caso de las familias monoparentales, parejas de hecho o uniones no heterosexuales. Argumentan, además, que la carga fiscal al recaer sobre la familia debe repartirse entre los cónyuges de manera equitativa, al igual que la renta que se comparte. Aseveración que, en puridad, resulta gratuita cuando la realidad dista mucho de la anterior presunción o hipótesis de trabajo, como lo demuestran diversos estudios empíricos realizados sobre la distribución del ingreso en el seno de las familias en Gran Bretaña y otros países (Pahl, 1988; Vogler and Pahl, 1993).

Como se pone de manifiesto en el apartado siguiente, la tributación familiar, contemplada en cualquiera de sus múltiples formas (splitting, cociente familiar, acumulación...), genera un efecto perjudicial para los/las segundos/as perceptores/as de renta en el interior de las familias (mayoritariamente las mujeres), que influye en las decisiones que pueden tomar a la hora de acceder o no al mercado laboral o de aumentar su jornada en el mismo, lo que vulnera de forma flagrante el principio de eficiencia. También el principio de equidad queda vulnerado porque provoca una clara discriminación hacia los/las segundos/as perceptores/as, situación evitable mediante la tributación individual, al margen del estado civil y de otras circunstancias personales y familiares de quienes contribuyen. Cabe subrayar que la tributación individual es más fácil de aplicar y de comprender que la conjunta y permite una mejor adaptación a la evolución social al tener en cuenta sólo cada persona de acuerdo con su capacidad de pago en contraposición a la consideración de la unidad familiar como sujeto de tributación. Por último, en el plano jurídico surge un nuevo inconveniente, pues al ser la familia el sujeto pasivo del impuesto, se convierte a todos sus miembros en responsables (solidarios o subsidiarios,

según la legislación de cada país) de los posibles errores, omisiones o defraudaciones cometidos por cualquiera de ellos, como ocurre en España, donde los declarantes de la tributación conjunta son responsables solidarios. En este sentido, cabe citar un párrafo del texto de la Sentencia de 20 de Febrero de 1987 que declaró inconstitucional la declaración conjunta obligatoria:

"La regulación de la declaración única y conjunta de los esposos, impone a cada uno de ellos el deber de denunciar ante la Hacienda Pública las incorrecciones en la estimación de sus propias rentas, introduce un elemento de discordia en el seno familiar, violentando la intimidad de las personas, por lo que desde esta perspectiva- la del derecho a la intimidad -, resulta incompatible con la institución la actual regulación del deber conjunto de los cónyuges y, en consecuencia, también desde ella el precepto ha de ser declarado inconstitucional"

Análisis de las diferentes formas de tributación

En este apartado se intenta poner de relieve que cualquier forma de tributación distinta de la individual resulta perjudicial para el cónyuge que percibe menores rentas que, como se ha indicado anteriormente, en la gran mayoría de los casos corresponde a la esposa, ya que únicamente, cuando el sistema fiscal hace abstracción de las relaciones personales, la tributación no diferencia a los distintos miembros de la familia.

Tributación familiar con acumulación de rentas

En esta forma de tributación, la base imponible de la familia (unidad contribuyente) está constituida por la suma de las rentas obtenidas por sus miembros y, como consecuencia, la renta del/de la segundo/a perceptor/a queda gravada al tipo marginal del/de la perceptor/a principal. Con el fin de suavizar el exceso de tributación de estas rentas los sistemas fiscales emplean diferentes técnicas, tales como utilizar diversas escalas de gravamen (una para los/as solteros/as y otra para los/as casados/as, como se ha venido haciendo en España hasta 1999), mínimos exentos diferentes (España desde 1999), deducciones específicas, etc.

NOTAS

[1] Véase Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: La individualización de los derechos fiscales y sociales. Un modelo alternativo para España. Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer(serie Estudios, núm. 68). Madrid 2000 y Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: The impact of the tax/benefit system on women's work (El impacto de los impuestos y transferencias sociales en el empleo remunerado de las mujeres). Comisión Europea, DGV. 2002 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/women_work.pdf y Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: Aproximación al análisis de las figuras impositivas del sistema fiscal español desde una perspectiva de género. Instituto de la Mujer (núm. 80 de la serie Estudios). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2004

[2] Dahrendorf, Ralf: The Modern Social Conflict: An Essay on the Politics of Liberty. London: Weidenfeld and Nicolson 1988
Esping-Andersen, Gosta (1999) Social Foundations of Postindustrial Economies, Oxford University Press, Oxford, U.K.

[3] Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: La individualización de los derechos fiscales y sociales. Un modelo alternativo para España. Opus cit.

[4] OECD: Taxing Wedges: Income Tax, Social Security Contributions and Cash Family Benefits 1999. Paris 2000

[5] OECD: opus cit

[6] Susana Torrente: La mujer y la Protección Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1999

[7] Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: La individualización de los derechos fiscales y sociales... Opus cit.

[8] Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo. Boletín de las Comunidades Europeas. Suplemento 6/93, pág. 146

[9] Entre paréntesis se indica el código de la clasificación de la OCDE

Taller

Trabajo y conciliación

Relatora: **Sra. Olimpia Molina Hermosilla**

Componentes:

Sr Rafael Gómez Gordillo

Sra María José Guerra

Sra. María José Hernández Pérez

Sr Juan del Ojo

Sra Rosario Gil Galván

Sra Manuela Romero Rodríguez

Sra Blanca Rodríguez

Sra. África Caracena

La temática sobre la que versó esta mesa de trabajo y la propia composición de la misma, conduce a que nuestras propuestas vayan dirigidas en una amplia proporción a propiciar una intervención en el mercado de trabajo, que haga posible la consecución de los objetivos de conciliación de la vida personal y familiar con la participación en éste tanto de mujeres como de hombres, de manera que la asunción de responsabilidades familiares deje de actuar como factor de discriminación a la hora de lograr la participación y permanencia en este mercado.

La temática de trabajo y conciliación y por tanto las propuestas que realizamos desde esta mesa de trabajo, están indisolublemente unidas al objetivo de lograr la plena y real igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, puesto que esta igualdad no puede alcanzarse plenamente mientras subsista la actual situación caracterizada por hacer recaer principalmente sobre las mujeres el peso de las responsabilidades familiares.

Consideramos necesario comprometer a toda la sociedad en su conjunto en la consecución de este objetivo, por lo que nos parece adecuado llevar a cabo medidas de información y sensibilización. Sin embargo, creemos que no basta simplemente con la adopción de este tipo de medidas, sino que es necesario introducir la formación en materia de igualdad de oportunidades y política de conciliación en los ciclos de formación profesional reglada.

Nuestra propuesta en este sentido obedece a la constatación de que desgraciadamente, estas medidas de sensibilización con frecuencia están orientadas a actuar sobre colectivos que ya tienen unas prácticas adquiridas, que es muy difícil modificar, por ello consideramos necesario actuar a priori, desde el propio proceso educativo, con el fin de lograr una formación generalizada de toda la juventud española en estos temas. Para ello consideramos que debería aprovecharse la reforma de los ciclos educativos universitarios que va a tener lugar en nuestro país en el horizonte del 2010, con la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior, para introducir estas materias en el diseño de las nuevas titulaciones.

Consideramos que ello es además necesario para liberar a la política de conciliación del fuerte sesgo femenino que presenta en nuestro país, en el sentido que se viene interpretado por parte de numerosos sectores, que se trata sólo de una política "de mujeres y para mujeres", lo cual tiene un claro reflejo en las estadísticas que nos muestran la muy escasa proporción de hombres que ejercitan en nuestro país los derechos que confiere el Ordenamiento Jurídico en esta materia, lo cual nos revela en última instancia, que el peso de la conciliación sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

Para superar esta visión equívoca de lo que ha de ser una adecuada política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, creemos necesario emprender una serie de medidas de actuación específicas. En este sentido, si bien es cierto que se ha avanzado en los últimos años en el plano legal, es decir, en el reconocimiento de derechos en ámbito de la conciliación y que además estos derechos aparecen hoy formulados ya en su totalidad de forma neutra, superando con ello la vieja visión paternalista y discriminatoria que durante mucho tiempo imperó en nuestro ordenamiento jurídico, según la cual muchos de estos derechos aparecían reconocidos únicamente a la mujer, la realidad nos demuestra que nuestro mercado de trabajo está muy alejado de una situación de igualdad real en este ámbito, es decir, la realidad en este caso sigue estando muy alejada de esta formulación legal. En este sentido, lo que nos evidencia esta realidad es que estos derechos pese a serles reconocidos a hombres y mujeres en idéntico plano de igualdad, son ejercitados en una amplísima proporción únicamente por mujeres, por lo que creemos imprescindible la adopción de medidas que conduzcan a la normalización social del ejercicio de los derechos en materia de conciliación por parte de los hombres.

Para conseguir esta ansiada normalización social proponemos la adopción de medidas de acción positiva dirigidas tanto a los trabajadores como a los/as empresarios/as, capaces de actuar como incentivo para lograr un aumento considerable en el ejercicio por parte de los hombres de los derechos en materia de conciliación – Vrg. Excedencias, reducciones de jornada….-

En este mismo orden de cosas, y por tanto orientadas al mencionado objetivo de lograr la normalización social en su ejercicio, creemos necesario realizar una propuesta más ambiciosa, más arriesgada si se quiere, pero posible jurídicamente orientada básicamente a la consecución de una serie de objetivos. Abogamos así por una intervención más decidida del legislador en este ámbito.

1.

Se trataría en primer lugar de llevar a cabo una reforma de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida familiar y laboral, en un sentido más intervencionista, consistente en el reconocimiento de derechos dirigidos específicamente a los hombres trabajadores en materia de conciliación, que resulten indisponibles jurídicamente. Consideramos que una intervención legislativa en este sentido, resulta necesaria en nuestros días para contrarrestar la fuerte tradición que presenta nuestro país a hacer recaer sobre la mujer la responsabilidad del cuidado de todas las personas dependientes de la unidad familiar.

2.

En segundo lugar, creemos necesario llevar a cabo una modificación profunda de nuestro modelo productivo, que actualmente aparece basado principalmente en los tiempos de presencia en el lugar de trabajo, en el que la retribución está muy ligada a la unidad de tiempo. En este sentido, la ecuación tiempo de trabajo = productividad está demostrando ser claramente errónea. Sin embargo, las actuales jornadas de trabajo si que se están revelando como un claro obstáculo a la consecución de los objetivos en materia de conciliación, y más aún, para la propia autonomía del individuo. No obstante, consideramos que no resulta admisible la apuesta pura y simplemente dirigida a lograr la reducción de jornada, con una proporcional reducción salarial, si ello no va acompañado de una intervención decidida sobre nuestro sistema productivo, en el que se abandone la preeminencia del actual modelo de presencia en el lugar de trabajo, y su paulatina sustitución por un modelo orientado hacia la consecución de objetivos posibles y realizadables

3.

En tercer lugar, consideramos necesario llevar a cabo una revisión del concepto de absentismo laboral desde la perspectiva de género, porque creemos que existen indicios que nos llevan a sostener que la actual concepción de este término puede estar actuando en la práctica como un fuerte factor de discriminación contra la mujer.

4.

Consideramos finalmente que en la consecución del objetivo de lograr la normalización social en el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres, y en definitiva en el objetivo de lograr la corresponsabilidad de toda la sociedad en la consecución del objetivo de igualdad de oportunidades, los agentes sociales y económicos están llamados a desarrollar una influencia decisiva. En este sentido, la Directiva 2002/73 confiere a los participantes en los procesos de negociación colectiva un papel fundamental para la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es por ello que abogamos por una intervención decidida y realmente comprometida de nuestros negociadores en este ámbito, dirigida a la consecución de los objetivos de conciliación, de manera que ésta materia pase a ocupar un papel fundamental en los convenios colectivos que se adopten en nuestro país.

Para conseguir este objetivo consideramos necesario llevar a cabo un proceso amplio de formación y sensibilización tanto de los/as representantes de los trabajadores/as como de los/as representantes de los empresarios/as en materia de igualdad de oportunidades y conciliación, de manera que aquellos/as que participen en los distintos procesos de negociación colectiva, tengan acreditada una previa formación en estos temas.

Así mismo consideramos necesario que la mujer tenga una mayor representación en estos procesos de negociación colectiva, tanto por como representante de los trabajadores/as, como representante de los empresarios/as, de tal manera que éstas cuenten no sólo con presencia en estos ámbitos, sino también con poder para decidir a lo largo de todo el proceso de negociación.

Taller

Familias y cambio social.

Relatora: **Sra. Marta Scarpato**

Componentes:

Sr. Enrique Vélez González

Sr. Antonio Bolívar

Sra. Inmaculada García Chacón

Sr. Juan Antonio Hernández Rodríguez

Sra. María del Mar Herrera Menchén

Sr.David Cedeño

ELEMENTOS SOBRESALIENTES DEL DEBATE

- Desde los inicios de los Estudios de Género se ha hecho incapié en una visión desprejuiciada y crítica de la familia que destaca las asimetrías internas de poder, recursos y capacidad de negociación de los/las integrantes del grupo familiar.

- Los Estudios de Género han contribuido a poner en evidencia que no hay un modelo único y deseable de familia, que los grupos familiares son diversos, complejos y dinámicos, rompiendo con la concepción tradicional de la familia como una institución estática e inmodificable. ¿No será que, en realidad, las familias han estado siempre influenciadas por el contexto histórico, social, político y cultural en el que se insertan? ¿No será que, el cambio social las atraviesa y les imprime características según el tiempo y el lugar en el que se dan?

- Los importantes y acelerados cambios sociales en curso ponen en evidencia aspectos no reconocidos o invisibilizados de la vida familiar, esto es que no siempre los grupos familiares son todo lo armónicos y libres de conflicto que supone la tradición.

- Paralelamente, hay una cierta tendencia a atribuir un carácter negativo a los cambios experimentados por las estructuras tradicionales de las familias asociandolos a la desintegración social. Un ejemplo de lo anterior es el cuestionamiento al reconocimiento de familias basadas en parejas del mismo sexo. La orientación sexual es vista como una amenaza y no como un componente más de la sociedad.

- El género, la edad y las etapas del ciclo de vida son dimensiones importantes de la estructura de los hogares, tanto en lo que toca a la toma de decisiones, como al acceso y uso de los recursos, a la distribución del tiempo y de las tareas.

- Llama la atención la extrema importancia asignada a las familias en el discurso social y político y la real omisión o subvaloración de sus realidades cambiantes en los diseños y en la aplicación concreta de las políticas públicas que deberían tomar en cuenta las nuevas realidades familiares.

- Cambios que atraviesan a las familias,

● Mayor diversidad de formas y estilos de vida, heterogeneidad de influencias sobre los hábitos, valores, imagenes, modos de pensar, fuertemente potenciados por los procesos de globalización que afectan los vínculos sociales y tienen efectos sobre los aspectos más personales de la existencia.

● Cambios en los procesos productivos, en la organización del trabajo.

● Modificación de la composición demográfica, notablemente debido a la migración. País de emigrantes en el pasado, España es hoy un país receptor.

● Modificación progresiva de los roles femeninos y masculinos.

● Acceso masivo, pero a la vez segmentado a los bienes y servicios sociales (no todos/as acceden de la misma manera y en la misma proporción) Dimensión de género del acceso.

● Nuevas pautas de consumo.

● Progresiva secularización de la sociedad.

● Mayor promoción de las libertades sociales y personales.

- El Instituto Andaluz de la Juventud ha realizado estudios tratando de conocer las razones de los/las jóvenes.
Detectan,
1. un proceso de prolongación de la infancia y la adolescencia
2. responsabilidades diferentes asignadas a las chicas y a los chicos
3. diferencias también a la hora de asignar recursos y en el control del tiempo

- Tal vez, es en la escuela donde se puede observar de manera más cercana el proceso de diversificación de los grupos familiares. Se subraya la importancia de una escuela pública de calidad, abierta a los cambios, democrática, respetuosa de las diferencias y conciente de que las diferencias reales y legítimas que se dan entre los géneros no deben servir en ningún caso para sentar las bases de la desigualdad de género. La escuela puede proponer prácticas igualitarias que después legitimará la sociedad. Importancia de una formación inicial y en servicio de los/as docentes, con perspectiva de género, para una educación emancipadora.

Tipos de familias: junto a las formas tradicionales de familia nuclear, están siendo visibles y han comenzado a ser reconocidas otras configuraciones familiares, familias monoparentales encabezadas muchas veces por mujeres, familias compuestas o reconstituidas, familias homoparentales.

Cambios en los roles: los padres parecen más dedicados a lo productivo y son las abuelas las que toman a su cargo el cuidado de niños/as y adolescentes. ¿Hay un progresivo abandono de sus responsabilidades por parte de los padres? Es la pregunta que se hacen muchos/as docentes. Cambian los modelos de autoridad parental.

Cambios culturales: muchos están ciertamente ligados al fenómeno migratorio. Llegan grupos familiares con creencias y prácticas distintas. Pero se subraya también la influencia del proceso de globalización. Hay pautas de comportamiento que llegan a través de las nuevas tecnologías. La socialización ya no depende solo de la familia y la escuela. El discurso neoliberal con su tendencia a promover la educación privada, también ha producido cambios actitudinales en las familias, una mayor tendencia al individualismo, a ver a la escuela como un servicio en donde ellas se consideran clientes a satisfacer. Se tiende también a privilegiar lo económico, el consumo masivo, etc.

Es preciso reconocer y aceptar que vamos a vivir coexistiendo con múltiples modelos de familias, en el marco de una sociedad del riesgo, en donde es preciso construirse la propia biografía, aceptar los desafíos, atreverse a cuestionar las certezas.

Las instituciones, entre ellas la familia, ya no tienen asegurado respeto y reconocimiento per se, deben conquistarlo, ganarselo.

Los instrumentos estadísticos no pueden estar al margen de estos cambios, deben adaptarse a ellos. Sobre todo deben incorporar como sujeto a su objeto de estudio. Abrirse a otros paradigmas de investigación. Por ejemplo, combinar técnicas cuantitativas con técnicas cualitativas, es a traves de ellas que, muchas veces, ha sido posible hacer visibles las diferencias y las desigualdades de género. Es importante tener claro que la encuesta no agota la realidad y analizarla desde una posición holística. Acercar lo macro y lo micro, comprender para cambiar. Los estudios no deben limitarse a describir, si es necesario hay que denunciar la violencia, las desigualdades de género.

RECOMENDACIONES:

1. rescatar la importancia y el valor de lo comunitario, de las redes de capital social, las políticas públicas deben apoyarlas y alentar a su creación.

2. recuperar de manera no violenta el espacio público por parte de los/las jóvenes, los/las mayores, los grupos familiares. Esto es particularmente urgente en las ciudades en donde se da un proceso de privatización del espacio urbano, o donde el espacio que debería ser de todos en realidad es tierra de nadie, algo que despierta temor y sospecha y en donde niños/as y mujeres son particularmente vulnerables.

3. promover la defensa de la escuela pública de calidad, con perspectiva de género y profesores/as calificados/as. Volver a ver a la educación como lo que es, un Derechos Humano fundamental y no un simple bien de consumo.

Taller:

Salud y bienestar

Relatora: **Sra. María del Mar García Calvente.**

Componentes:

Sra. Soledad Muruaga

Sr. Francisco Viciana

Sra. María Dolores Gavilán

Sra. Covadonga Monte

Sra. Isabel Ruiz Pérez

Objetivos propuestos para el trabajo de grupo

Cuestiones emergentes y tendencias al cambio	Propuesta de indicadores	Estrategias y acciones	Demandas de colectivos sociales

Resultados alcanzados

Situación actual de los indicadores de género en salud y bienestar	Cuestiones emergentes y tendencias al cambio	Áreas de interés para el desarrollo de indicadores	Demandas de colectivos sociales	Recomendaciones y propuestas

1) Situación Actual de los indicadores de género en salud y bienestar:

- Se identifican como logros el que se haya realizado un esfuerzo muy importante durante las últimas décadas en disponer de indicadores de salud y como una oportunidad el que en el nuevo Plan Estadístico de Andalucía se incorpore el género como un elemento transversal de todo el Plan. Estamos pues en un contexto propicio para avanzar en el desarrollo de indicadores de género en salud.

- Sin embargo en la actualidad no existe un sistema de indicadores de salud como tal. Los indicadores de los que se dispone a través de las estadísticas públicas son escasos, insuficientes y adolecen de falta de integración. Este hecho compromete la disponibilidad de indicadores de género específicos en esta área.

- Se enfatiza la función de las estadísticas públicas como estrategia de empoderamiento, ya que hace accesible la información a toda la ciudadanía. En este sentido, se detecta la necesidad de hacer pública la máxima cantidad de información disponible, hecho que en la actualidad no está ocurriendo en todos los casos.

- En muchos casos, las estadísticas sanitarias no se presentan desagregadas por sexo (condición mínima necesaria para producir indicadores de género), y en los casos en los que se presenta así, se da el dato pero no se ofrece una interpretación utilizando el análisis de género.

- En algunos casos se presenta la información en forma de "indicadores que no indican nada", por ejemplo, en números absolutos (número de centros sociales de atención a personas mayores).

- La información presentada tampoco permite, en muchos casos, calcular la brecha de género existente en salud.

- En cuanto a la incorporación de indicadores en salud más sensibles al género se detecta la dificultad de definir indicadores pertinentes que sean a la vez consistentes (se disponga de datos seriados), comparables con otros ámbitos (por ejemplo, con España) y que ofrezcan continuidad en el tiempo. Esto es una fuente de resistencias.

- Por ello se identifica como condición necesaria la existencia de una firme voluntad política para incorporar el enfoque de género en un sistema integrado de indicadores de salud.

2) Cuestiones emergentes, tendencias al cambio, demandas y propuestas

El conocimiento de la situación de salud de la población ha sido generado desde una visión andro-

céntrica de la salud y sus determinantes, que ha invisibilizado los problemas de salud de las mujeres y los factores que los determinan. Por tanto, se han identificado algunas de las áreas en las que se deberían trabajar especialmente las propuestas de indicadores de género en salud:

1) Visibilizar la importancia del ámbito doméstico y del hogar para la salud:

- Integración de los indicadores de características del hogar y las familias como determinantes de la situación de salud de mujeres y varones. En este sentido se propone que en la recogida de datos del próximo **censo** se incorporen algunas variables claves para la salud desde el enfoque de género, como por ejemplo, la presencia de personas dependientes en el hogar.

- Se identificó la necesidad de disponer de indicadores sobre el **cuidado informal** a la salud (que prestan mayoritariamente las mujeres) y que es a la vez, factor determinante de salud (como riesgo en la mayoría de los casos para las personas cuidadoras) y elemento de producción y sostenimiento de salud para las personas dependientes ("e independientes").

- Indicadores de los riesgos y patologías específicas derivadas del **trabajo que realizan las mujeres en el hogar** (por ejemplo, exposición a productos tóxicos de productos de limpieza o accidentes domésticos) como "riesgos y enfermedades laborales". Se manejó como ejemplo que los accidentes domésticos pudieran ser declarados y derivar en situaciones de "incapacidad laboral", con las medidas paliativas consecuentes, de manera similar a como se tratan los demás "accidentes laborales".

2) Disponer de indicadores sobre la **violencia contra las mujeres,** para conocer de manera sistemática la situación de este importante problema de salud y para monitorizar el impacto de las políticas públicas en este ámbito. Se sugirió la posibilidad de tratar la violencia como una "enfermedad de declaración obligatoria" al modo de las enfermedades infecciosas que suponen un riesgo para la salud pública.

3) En el campo de los **riesgos y enfermedades laborales,** en el que se identificó un importante sesgo androcéntrico, se define la necesidad de partir de una concepción de salud laboral que integre también las enfermedades y los riesgos propios de las mujeres. Aquí se identificaron algunas áreas específicas en las que se propone trabajar:

- Dar mayor visibilidad e importancia a los accidentes laborales en los sectores feminizados (y no sólo a sectores con fuerte presencia masculina como el de la construcción)

- Incorporar la doble jornada como riesgo para la salud que afecta especialmente a las mujeres (generando por ejemplo, riesgos derivados del estrés).

- El acoso sexual y moral en el trabajo como riesgo laboral que afecta mayoritariamente a las mujeres.
- El trabajo doméstico como ámbito con riesgos específicos

- Etc.

4) Se definió como un tema emergente la relación del **medio-ambiente** físico con la salud de las mujeres, como ejemplo, la vulnerabilidad mayor de las mujeres a determinados contaminantes ambientales (ej: plaguicidas).

5) Disponer de indicadores capaces de medir **salud y bienestar** y no sólo muerte y enfermedad.

- Se identificó la necesidad de elaborar índices de bienestar, también a nivel individual (vida placentera, emociones positivas, vida con sentido...), que permitan identificar las brechas de género en este campo. (ejemplo: depresión post-parto como enfermedad de género).

- Se recomendó incorporar indicadores de bienestar/ malestar como la salud percibida en el sistema de indicadores de salud.

6) Se detectó la necesidad de incorporar indicadores que midan **carga de enfermedad** que sean sensibles al género, y de revisar la existencia de **sesgos de género** en la construcción de los indicadores ya existentes (por ejemplo, AVPP, MIPSE, etc.)

7) En cuanto a los aspectos relacionados con el sistema de **atención sanitaria,** se identificó la necesidad de incorporar indicadores que midan la equidad/desigualdad de género en la atención, en términos de acceso, utilización, sesgo diagnóstico, sesgo terapéutico y resultados en salud de las intervenciones. Se propone incorporar indicadores de género como:

- listas de espera para intervenciones seleccionadas desagregadas por sexo.

- diferencias en transplantes o en el uso de técnicas diagnósticas y terapéuticas más costosas.

- Diferencias de poder entre las y los profesionales del sistema sanitario

1) Otras recomendaciones y sugerencias:

a. Abordar mediante encuestas específicas los problemas de salud más prevalentes en mujeres y poco conocidos (por ejemplo, morbilidad por estrés)

b. Utilizar la información suministrada por las encues
tas de salud y armonizar las encuestas a nivel autonómico con las nacionales para maximizar la comparabilidad entre ambos ámbitos geográficos.

COMO RECOMENDACIÓN GENERAL se propone que la información generada por los registros del sistema sanitario esté disponible desagregada por sexo, condición necesaria, aunque no suficiente, para permitir realizar un análisis de género de la situación de salud que sea de utilidad para la implementación y monitorización de las políticas públicas

Taller

GÉNERO Y DESARROLLO

Coordinación: **Sra. Carmen Gregorio Gil.**

Componentes:

Sra. Marcela Ballara

Sra. Teresa Godoy Tapia

Sra. Marina Gómez

Sra. Amparo Ferrer Rodríguez

Sra. Elena Manzanera Díaz

Sra. Montserrat Moyano Moyano

El guión que se propuso desde la coordinación para el desarrollo del taller se orientó en torno a tres aspectos

1) Líneas de trabajo en el campo de la cooperación al desarrollo (acciones, áreas geográficas) y cómo se está incorporando en ellas la perspectiva de género.

2) Identificación de problemas en relación con la potenciación de la igualdad de género en el marco de las líneas de trabajo de cada institución.

3) Propuestas concretas

A partir de la información intercambiada entre las diferentes instituciones acerca de las actuaciones que actualmente están realizando en relación con la incorporación de la perspectiva de género, se llevó a cabo una reflexión para evaluar los avances y los obstáculos, así como las medidas necesarias para lograr una mejor implementación de la perspectiva de género y coordinación.

La temática sobre la que ha girado el debate la agrupamos en cinco grandes áreas, que desarrollaremos a continuación:

1. TERRITORIALIDAD
2. LO TRANSVERSAL Y LO SECTORIAL
3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
4. EVALUACIÓN
5. INDICADORES

1. TERRITORIALIDAD

Se plantea el concepto de territorialidad como eje de definición de las políticas de desarrollo a partir del cual poder diferenciar ámbitos de actuación.

Esta es la primera diferenciación que se delimita claramente en el taller ante la diversidad de contextos de actuación, destacando, por un lado, el plano rural-local (como es el caso de la Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía) y por otro, el plano internacional (como es el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional, AACI, o de la Coordinadora Andaluza de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo).

A partir del trabajo que viene desarrollando la Asociación de Mujeres Rurales en Andalucía, concluimos que los contextos donde la actividad considerada económica está masculinizada se presentan como un campo prioritario de actuación. En estos espacios, además del limitado acceso de las mujeres a los mismos, sucede que la participación de las mujeres en las organizaciones agrarias es escasa, tanto en las juntas directivas de dichas organizaciones como en las propias cooperativas agrarias. Se expresa la necesidad de cambiar no sólo cuestiones relativas a la titularidad de la propiedad y al reparto de los tiempos, sino a las concepciones culturales en donde se sigue viendo con extrañeza la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

2. LO TRANSVERSAL Y LO SECTORIAL

Durante el debate, se plantea la necesidad de seguir avanzando en la aplicación de medidas sectoriales relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género (proyectos dirigidos a mujeres, grupos o secciones de género dentro de las Organizaciones, presencia de Expertas de Género en las Administraciones) pero sobre todo se incide en la necesidad de aplicar de forma eficaz la transversalidad de género, si bien es lo que se presenta también como más complejo de llevar a la práctica. Se comparte la percepción de que la transversalidad de género queda reflejada en los marcos normativos (Naciones Unidas, Agencia Española de Cooperación Internacional; Agencia Andaluza de Cooperación Internacional) pero no queda clara su concreción en las acciones que se desarrollan en los proyectos que, supuestamente, incorporan la perspectiva de género.

Un prerrequisito a la hora de aplicar esta tranversalidad es la formación, dirigida a todos/as las agentes que intervienen en el campo del desarrollo y que abarca desde la sensibilización a la población en general, los técnicos y técnicas de todos los niveles de gestión y aplicación de los proyectos de desarrollo, así como a políticos.

Esta cuestión es resaltada por el grupo ya que se incide en que no es suficiente que se incorporen medidas legislativas a nivel de la Administración, sino que es necesario que haya profesionales preparadas para poder hacerlas efectivas y reales.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de las políticas y de los proyectos adquiere gran importancia tanto para difundir prácticas exitosas, lo que se denomina "transferencia de buenas prácticas", como para la retroalimentación en el proceso. Se hace referencia al hecho de que, en ocasiones, la evaluación queda resuelta como una etapa más del ciclo del proyecto pero no se produce una retroalimentación que redunde en la revisión de indicadores.

4. INDICADORES

Este es uno de los aspectos centrales en todo el proceso de debate y donde el intercambio de planteamientos se torna más fructífero. Las conclusiones a las que se llegaron al abordar la cuestión de los indicadores fueron:

a) Es necesario el uso de indicadores de género en todo el proceso de aplicación de las políticas en el campo del desarrollo, esto se refiere tanto al diseño como a la ejecución y evaluación.

b) La existencia de indicadores de género no puede ser, para las entidades que financian, algo "que puntúe" a la hora de decidir si se apoya o no un Proyecto sino que la incorporación de los mismos debería ser obligatoria. En este punto, la representante de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la alimentación) plantea que las Naciones Unidas establece como criterio obligatorio la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos con indicadores concretos, pero ni para la Agencia Española de Cooperación Internacional ni para su homónima andaluza, la AACI, son obligatorios.

A esto se le añade que, en ocasiones, el impulso de medidas de género toma una plasmación real como consecuencia de sensibilidades particulares o buena voluntad, más que como resultado de una exigencia en el desarrollo del Proyecto de que se trate.

Así mismo, se llama la atención acerca de que, desde el Consejo Nacional de Cooperación, se hayan desarrollado diferentes estrategias sectoriales dentro del Plan Director (salud, educación, pueblos indígenas y cultura) y falten Medio ambiente, cooperación universitaria y género.

c) Los indicadores de género deben ser viables. Se da cuenta de que en muchas ocasiones se incluyen indicadores de género en el diseño de los proyectos, que las legislaciones de los países en los que se aplican los hacen inviables. En este punto se pone el ejemplo de proyectos basados en créditos para mujeres en países donde ellas no tienen ese derecho sin la firma de un miembro varón de su familia.

Por último queremos resaltar que el taller ha servido para evidenciar la necesidad de establecer líneas de colaboración y coordinación entre algunas de las instituciones presentes, así como de potenciar las líneas en las que ya se viene trabajando (por ejemplo entre el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de Estadística, el Instituto Andaluz de la Mujer y la Coordinadora Andaluza de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo) incidiendo en la necesidad de mantener un flujo permanente de información e intercambio entre el nivel macro, normativo, legislativo y la práctica. Además el propio taller se ha convertido en un espacio para la concreción de propuestas de colaboración como la que vincula a la Asociación de Mujeres Rurales y el Instituto Andaluz de Estadística para el desarrollo de un registro de explotaciones agropecuarias. Se concluye remarcando la necesidad de seguir trabajando en la identificación de los objetivos comunes entre las diferentes instituciones para mantener la coordinación necesaria que contribuya a hacer realidad la incorporación de la perspectiva de género en el área de desarrollo.

Taller

Inclusión social y género

Relatora: **Sra. Daniela Padua Arcos**

Componentes:

Sra. Alicia Montero Camacho.

Sra. Mercedes Moya.

Sra. Francisca Cortés.

Sra. Josefina Pereira.

Sra. Mónica de la Flor Heredia.

Sra. Dolores García Blanco.

Sra. Antonia Martos Jiménez.

Sr. Diego López de Lera.

Este taller estaba formado por 9 personas pertenecientes a distintos ámbitos de la vida social y académica. Heterogéneas en formación, profesión, actividad sindical y política. Esta circunstancia aporto riqueza al grupo por las distintas perspectivas, posicionamientos y aportaciones que propició que el tiempo pasara casi sin advertirlo, enfrascadas y enfrascado, como estábamos en un diálogo rico y vibrante. Esto hizo que al final las notas fueran numerosas y las conclusiones quedaban para darle la última versión.

En este contexto espero ser respetuosa con todas las ideas, no con todas las expuestas y que fueron discutidas, sino con aquellas que fueron consensuadas por todas y todos. Seguro que alguien puede pensar que faltan cosas, o que ella o él habían propuesto o dicho algunas otras ausentes, pero en mi interpretación estas fueron las cosas mas relevantes.

Entendemos que el significado de Inclusión Social esta referido a caminar hacia la participación ciudadana de las mujeres. Dialogado este tema realizamos las siguientes aportaciones:

- Nuestras propuestas empiezan por pedir una mayor inversión en Política Social.

- Trabajar para definir los indicadores desde una perspectiva cualitativa, no cuantitativa, para que puedan comprender la perspectiva de género.

- Seguir insistiendo en la necesidad de favorecer la incorporación voluntaria de la mujer a la vida laboral, es decir, acceso al trabajo para las mujeres en igualdad

- Que se estudien y contemplen las ayudas necesarias que favorezcan y propicien la recuperación de tiempo para la mujer.

- Realizar inversiones en recursos personales en los Centros de Servicios Sociales Comunitarios para que se pueda llevar un registro de las usuarias y que se utilicen protocolos que permitan la posterior utilización de la información autorizada para poder conocer las diferentes casuísticas de las mismas.

- Aumentar el número de trabajadoras en el Servicio de Información a Usuarios de los Servicios Sociales Comunitarios.

- Realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las actuaciones a favor de la inserción social de personas vulnerables, prevista en el VI acuerdo de concertación Social de Andalucía.

- Utilizar registros homologados en todas aquellas oficinas de igualdad: en Ayuntamiento, ONGs, Servicio de Orientación para el empleo, Consejería de Empleo, etc. para poder cruzar las informaciones y tener una panorámica amplia de la especial casuística que tienen las mujeres que utilizan estos servicios.

- Mejorar los diagnósticos de lo "social" y trabajar en la prevención. Pasar de las medidas paliativas a las preventivas.

- Que las encuestas de población activa se adecuen a las nuevas situaciones sociales.

- Que se invierta en programas y proyecto de cohesión social.

- Que se potencie la formación, de las mujeres en particular, y en general de las personas en riesgo de exclusión social y también de las excluidas.

- Pedimos que se evalúe, incluyendo la perspectiva de genero, el Primer Plan para la Inclusión Social, cuya finalización está prevista en el 2006 para preparar e incluir mejoras en el 2º Plan de Inclusión Social, que se está elaborando y que se presentará a aprobación, de manera que en este 2º Plan se prevea su seguimiento.

- Que se tome en consideración las seis áreas prioritarias, previstas en el plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres, del plan 2006-2010.

- CONSEGUIR LA MISMA INDEPENDENCIA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES:
- Alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa.

- Eliminar las diferencias salariales.

- Conseguir la igualdad de genero en la protección social y la lucha contra la pobreza.

- Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.

- CONCILIAR LA ACTIVIDAD LABORAL CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR.

- Acuerdos laborales flexibles para mujeres y para hombres.

- Aumentar los servicios de asistencia.

- Mejorar las políticas de conciliación.

- PROMOVER LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES.

- Participación de las mujeres en la política, en la toma de decisiones, etc.

- Presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

- ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA TRATA DE SERES HUMANOS.

- ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS DE LA SOCIEDAD.

- Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura.

- Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral.

Ponencia

Las dimensiones del estado del bienestar: género y ciudadanía.

Sra. Soledad Murillo de la Vega.
Secretaria General de Políticas de Igualdad. MTAS.
Presentadora: **Sra. Carmen Solera**.
Coordinadora del IAM en Granada.

Haré un breve currículo de la ponente para no quitarle tiempo de su intervención.

Soledad Murillo ha trabajado por los derechos de las mujeres, preguntándose cuáles son los obstáculos para que la mayoría de la población no goce de todos los privilegios que depara la igualdad. Se ha preguntado por el uso del tiempo en su libro "El mito de la vida privada", por la entrega del tiempo propio, así como ha pensado en el uso del espacio que hacen las mujeres, a través de diversos artículos sobre la vivienda, la distancia entre el trabajo y el hogar, etc. También se ha planteado que las mujeres debemos ser ciudadanas de pleno derecho, tanto en la vertiente asociativa, en su libro "Las Asociaciones de Mujeres. Una ciudadanía activa", como en lo relativo a vivir sin violencia, en el libro "Las relaciones de poder entre hombres y mujeres". Como profesora en la Universidad de Salamanca, promovió el Seminario de Estudio de la Mujer en 1998 e impulsó el primer Doctorado de Género en dicha Universidad. Actualmente, es la Secretaria General de Políticas de Igualdad, lo que significa que, por primera vez, la igualdad como materia forma parte del Gobierno.

Le cedo la palabra.

Interviene Soledad Murillo

Agradezco a la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía - que tiene un nombre que precisamente viene muy bien para trabajar sobre dichos conceptos - y al Instituto Andaluz de la Mujer por invitarme a estas jornadas. Siempre es un placer compartir con personas expertas reflexiones que una se hace y me gustaría que tuviéramos después la oportunidad de un debate. Haré una exposición corta en función de lo que entiendo que tienen que ser nuevos indicadores, por lo que, como en toda exposición corta, seguro que hay alguna situación que dejo de lado.

Creo que tenemos que tener en cuenta que el indicador, como su nombre indica, es una unidad mínima de análisis a partir de la cual deberíamos volver a establecer un diagnóstico de la realidad mediante unos instrumentos que siempre corresponden a las metodologías en sus correspondientes técnicas. Pero es cierto que en este caso tenemos que afrontar dos decisiones. Una decisión es cuál es el conocimiento, en el sentido de cuál es la visión, el prisma, con el que el investigador o la investigadora se acerca a la realidad. Si se acerca con el deber ser, debería ser así, por lo tanto, hay que introducir indicadores en este sentido. O si se acerca también con lo que verdaderamente supone a veces esa estructura social, esa forma de entender lo real - aunque a mí la palabra real no me gusta; cada vez me parece que tiene más déficit a efectos de trabajar con lo real; creo que es muchísimo mejor utilizar la palabra significado que el concepto real - y entender también ahí desde donde se mueve el investigador / investigadora. Cuando estamos hablando de metodologías de investigación, no podemos perder de vista cuál va a ser nuestro objeto de estudio, y cuando las mujeres trabajan en metodología de investigación se fijan exactamente cuáles son los déficits de ciudadanía que tienen ellas. En este sentido, es muy diferente que cuando se hace por otro tipo de investigación. No es, en absoluto, una acusación, sino que – es lógico – cualquier investigador o investigadora tiene una epistemología que le precede en lo que significa trabajar los métodos y las técnicas de investigación.

Necesitamos trabajar con indicadores que no sólo sean cuantitativos, es decir, que contengan una unidad de análisis traducible en un algoritmo, en una unidad métrica, porque hay una serie de circunstancias y de situaciones que deben emerger, visibilizarse a partir de indicadores cualitativos. El investigador o investigadora tiene que hacer una jugada de atentar contra su propio narcisismo, es decir, que en muchas ocasiones, es lo que nos acredita como expertos o expertas lo que se pone encima de la mesa para utilizar una tecnología o una metodología frente a otra. Y aquí no manda ni el investigador ni la investigadora, sino el objeto de la investigación.

Es muy curioso que el análisis de las familias, especialmente las familias reconstituidas, los nuevos modelos de familia, todavía plantee problemas de medición y de análisis. Porque evidentemente es una realidad privada y porque es cierto que nos encontramos con más que una contabilidad numérica de cuántos son en una casa o qué tipo de objetivaciones podemos plantear. Ciertamente, es muy fácil plantear si se está casado o no: cada uno lo puede estar a su manera, pero es un hecho que se

está casado. Lo más complicado es saber qué comporta la relación de matrimonio, cuántas obligaciones de tiempo, qué obligaciones de cuidado. Por otro lado, encontramos el tema de cómo percibe la persona a la que se le pregunta, la cuestión que le estamos planteando. La mayoría de las veces, si preguntáramos a mujeres - y esto ya lo ha planteado María Ángeles Durán -, ellas tienen la percepción de que no trabajan.

Es importante saber que la primera expulsión se dio en el siglo XVIII, con respecto a las mujeres, sustrayéndonos del concepto de ciudadanía. Solamente eran ciudadanos los varones - y se debe entender la enorme importancia y el supremo privilegio que es que tu género esté siempre representado, privilegio que me gustaría conocer alguna vez -, mientras que fuera del concepto de ciudadanía estaban las mujeres, los niños y los locos.

La segunda expulsión importante fue la de la Revolución Industrial, cuando se expulsó a las mujeres del concepto de actividad. Éste significaba que todo lo que se denominara trabajo desde el siglo XIX en adelante, implicaba una relación monetaria para poder ser medido y denominado como tal. Por lo tanto, el concepto de utilidad social quedó desprendido del concepto de trabajo y así se pasó de una sociedad artesanal, donde se convivía en el lugar donde se vivía - es decir, la unidad de producción y de convivencia eran las mismas -, a otra en la que se accedía a los lugares exclusivos de producción - donde sólo se producía, según el nuevo esquema, y donde se tenía que contar con una retribución para ser denominado trabajo. Por eso, cuando la mujer trabaja en casa dice que no trabaja.

Esto supone que, cuando hacemos investigación, tenemos una gran oportunidad de lograr enormes avances. En un seminario, Cristina Carrasco planteó una cuestión: si nos asomamos a una ventana y vemos a una mujer que está viendo la televisión y tiene un niño jugando en la alfombra, ¿está trabajando?. La mayoría de los investigadores - era un seminario de técnicas de investigación - respondió que no. Cuando se hizo la misma pregunta en el siguiente sentido: nos asomamos a la misma ventana y vemos al equipo de bomberos en un momento en el que no tiene que ejercer ninguna actividad fuera del centro y está viendo la televisión, ¿está trabajando?. La mayoría de los investigadores respondieron que sí estaban trabajando.

Esto sucedió porque, evidentemente, estaba influyendo en su epistemología - es decir, en su forma de conocimiento - una "realidad" que percibían y estaba muy ligada al significado de jornada de trabajo. Y, en consecuencia, donde no existe actividad, no existe cómputo ni contabilidad alguna de jornadas y, por lo tanto, tampoco existe estimación de valor. Es necesario que reflexionemos en cuanto a si estamos trabajando con realidad esos significados.

Cuando las mujeres computan lo que significa el cuidado y la atención de personas dependientes – a lo yo siempre añado "e independientes" -, destaca el tema de que desagregan y detraen de su salario lo que le cuesta el hijo o la hija, planteándose lo que a ellas les cuesta la guardaría. Si esta conversión

numérica no se plantea ni con el automóvil ni con la vivienda, existe una imputación de responsabilidad en el sentido de la división sexual del trabajo que los investigadores reproducimos fielmente.

Yo soy socióloga y he hecho encuestas con preguntas muy distintas para hombres y para mujeres, es decir, he cometido el error de pensar que estaba entrevistando a un colectivo, y no a la mayoría de población. Además, he realizado preguntas con items distintos a hombres y a mujeres. A ningún hombre le he planteado cuál es su actividad extra-doméstica, sino que le he preguntado por su trabajo. Y, en cambio, a las mujeres si les he preguntado cuál era su actividad extra-doméstica, como si fuera una actividad auxiliar y, entonces, en consecuencia, muy ligada al salario como ayuda familiar. Por lo tanto, es evidente que es preciso mantener amplias dosis de reflexibilidad, en el sentido de repensar los modelos de intervención metodológica y extracción de resultados.

Contamos también con el hecho de que no existen estudios de cuánto cuesta sostener la actividad de las personas independientes, mientras que sí existen sobre lo que significa la dependencia. Por lo tanto, estamos situando a las mujeres en el cuidado y la atención de las personas dependientes, pero sin tampoco unir ese cuidado y atención de personas dependientes con un criterio de cualificación. Éste concepto vendría muy bien porque, cuando se tiene que trabajar sobre qué es el empleo doméstico, se utiliza como premisa un concepto acuñado y envejecido pero que nos sirve para todo, que es el concepto "cualificación", que es sobre el que se trabaja. Es decir, no se pone nada bajo el microscopio, - y, a distancias cortas, nadie sale favorecido – y es vital ponerlo todo bajo el microscopio para revisar conceptos que nos sirvan para establecer nuevos indicadores.

El concepto de cualificación se basa fundamentalmente en aquellas actividades que entran en el grupo de las denominadas trabajo. Por lo tanto, el trabajo doméstico no está considerado como una actividad y así, cuando se establece relación con las empleadas de hogar, se plantea la cuestión de cuál sería su pago por el desarrollo de una actividad. No tenemos agregada la diferencia que hay entre cuidar a una persona crónica - con la complejidad que conlleva el cuidado – o a una persona dependiente - criatura con la gratificación que lleva el cuidado. No tenemos la posibilidad de extraer ni grupos profesionales, ni categorías profesionales, ni un baremo de retribución, porque estamos aún utilizando conceptos que, aunque la EPA (Encuesta de Población Activa) lo siga manteniendo, como investigadores siempre tenemos que hacer una buena foto de la realidad. Y esa foto no depende de nuestra cámara. Trabajaremos con un buen angular si trabajamos con contenidos cuantitativos, o verdaderamente trabajaremos con un zoom si trabajamos con contenidos cualitativos.

El hecho de que las mujeres digan que no trabajan no significa que no trabajen y eso incide absolutamente en la percepción que se tiene socialmente del trabajo de las mujeres e incluso de aquellas mujeres que tienen un trabajo extra-doméstico. Realmente, deberíamos impedir que esa palabra siguiera circulando entre el grupo de expertos y expertas. Debería ser un trabajo remunerado a falta de trabajo no remunerado, porque nos permitiría además establecer nuevos indicadores con

respecto a la medición de trabajo informal en el sentido de evaluar la riqueza que un país pone en circulación en la medida que no sólo es aquella riqueza que se basa en un trabajo remunerado. Los trabajos informales, de ayuda, de cooperación,... - estoy pensando en el voluntariado, para que nadie crea que estoy introducida en el ámbito doméstico nada más - son trabajos que redundan en el concepto de utilidad social y en el beneficio de la comunidad y que tampoco cuentan como buenos indicadores.

En el caso de que estemos hablando del concepto de bienestar, nos encontramos con el problema de la percepción de los objetos. Y yo creo que ahí, como investigadores, debemos movernos en varias bandas. Por una parte, saber que las personas pueden autopercibirse satisfechas. Cada vez que estoy hablando con Delegados del Gobierno y con policías a propósito de la Ley Contra la Violencia de Género, el nuevo problema que nos plantean es qué hacemos con esas mujeres que van a ver al sujeto con orden de alejamiento que está en el domicilio de un amigo o en el domicilio de sus padres. ¿Tenemos indicadores para eso? ¿Podemos trabajar con eso? O seguimos trabajando con la metodología al uso de los perfiles, la prevalencia, los modos,... Es decir, ¿cuantificamos qué significado tiene el buen trato o el mal trato como para que distorsione todos los elementos de protección?.

Yo plantearía tres ejes que nos han servido a nosotros para trabajar dos proyectos legislativos pero que nos han servido también para evaluar cuando hemos tenido que nutrirnos de otras experiencias. Qué es el concepto de bienestar. A mí, el concepto me gusta pero creo que también pude estar ligado para darle más fondo, mayor relieve, al concepto de ciudadanía. Me gusta rescatar el concepto de ciudadanía, porque es un concepto que nos habla desde el principio, desde la gestación del término, de la capacidad de tener autonomía y soberanía para participar en la voluntad general. El concepto de autonomía y soberanía es un concepto que no prima en las trayectorias vitales y biográficas de las mujeres. El concepto de soberanía implica un plan de vida en singular donde si se unen otros proyectos, es una suma de proyectos, pero no es una secundarización de proyectos. Por tanto, yo el concepto de bienestar social lo ligaría mucho al grado de extensión o de déficit de la soberanía para que no se quedara únicamente en el concepto de bienestar social, porque nos podría dar mayor juego.

Fundamentalmente no se trata de ser muy novedosos, sino de conocer por qué nos da juego el concepto de ciudadanía y cuál es. Si trabajamos el concepto de ciudadanía desde el punto de vista de las mujeres, nos obligamos a pensar que las mujeres no son colectivo. Y yo no me canso de repetirlo porque me sorprende todavía estar en reuniones donde no está claro. Por ejemplo, hace tres meses estuve en Luxemburgo hablando durante una hora sobre la capacidad de las mujeres. No daba crédito pero esto ocurre. En ese caso, se estaba hablando de que las mujeres tienen especiales dificultades para incorporarse a los puestos de decisión y que conlleven una tasa de tiempo disponible extra. Con el concepto "tienen especiales dificultades", la imputación de responsabilidad va hacia ella y el resto de la ciudadanía queda dispensada de participar en los interrogantes, para que la mitad de la población tenga especiales dificultades y la otra mitad tenga otras dificultades, pero no especiales. Esto

supone que, a la hora de establecer políticas públicas - porque como investigadores, trabajamos con indicadores para que luego se pueda intervenir desde la políticas públicas -, no es un ejercicio de unamismo / organismo académico. El tema es: si tienen especiales dificultades, estamos planteando que tienen problemas y es muy difícil pasar de la palabra problema a la palabra recurso. Es un salto epistemológico impresionante.

Los colectivos tienen problemas de acreditación como ciudadanos de pleno derecho, de accesibilidad, de respecto de que la religión es un asunto de conciencia, pero tienen esos problemas de equiparación. Para que un hombre pertenezca a un colectivo tiene que tener un rasgo o una circunstancia que le asimile a un colectivo. Para una mujer, basta con ser mujer. Es decir, yo pertenezco al mismo colectivo que una mujer de veinticinco años que se haya formado, o que esté en periodo de formación después de la carrera, o en el máster, más todas las cualidades, atribuciones o competencias que quieran plantear. Tengo la misma circunstancia que una mujer de 75 años que haya vivido en circunstancias muy distintas a las mías, o que haya tenido que pedir permiso para abrir una cuenta bancaria. Formo parte del enorme colectivo, según esa definición, de la mayoría de población.

Cuando se trata de colectivos, estamos utilizando los conceptos problema. Y hacer una investigación donde están los conceptos problema significa dar soluciones, pero siempre desde una políticas legadas a la protección. Entonces, estoy de acuerdo de que existen mujeres con rasgos - mujeres que sufren violencia de género, mujeres que tienen algún tipo de discapacidad,... - que no constituyen su identidad pero que sí las colocan dentro de un colectivo además de pertenecer a la mayoría de la población.

Ahora, es muy diferente que yo trabaje no sólo discriminación - en el sentido de corregir mecanismos para evitar discriminaciones, donde estarían todas las acciones positivas -, sino que también trabaje el concepto de ciudadanía, ya no en el déficit sino la extensión. Es decir, se plantea la cuestión de hasta dónde se llega a disfrutar de los derechos de ciudadanía y, en este sentido, de si la igualdad efectiva se verifica o no en una sociedad que se autodenomina democrática y moderna. Porque, cuando estábamos hablando del concepto de soberanía - que a mí me parece importante -, tenemos que ver que hay una serie de indicadores que sería muy distinto verlos en ese concepto de ciudadanía.

Por ejemplo, los indicadores de cuidado. En salud, a las mujeres se nos interroga profundamente sobre las sustancias que ingerimos: tabaco, alcohol, tranquilizantes,... No se nos hace ninguna pregunta sobre si tenemos una persona crónica a nuestro cuidado, porque éste no se considera un indicador que podría situar en un déficit de salud importante. Y, por lo tanto, tampoco se considera el autocuidado un indicador de salud. ¿Cuántas horas utiliza usted al día para cuidarse? ¿Cuánto tiempo propio dispone para poder realizar aquella actividad que desee? Son preguntas que no se utilizan. Se maneja aquello que puede ser evidentemente medido, como el consumo diario de cigarrillos o de ansiolíticos al uso. Las mujeres consumimos muchísimos neuróticos o ansiolíticos, según las encues-

tas de Sanidad. Es muy distinto que enfoque esos temas desde el cuidado, a que lo obvie. Y entonces, con lo que el cuidado traiga bajo el microscopio y se trabaje sobre los cuidados, sin concebir que ese cuidador informal y cuidador principal - que todavía no entiendo porque es masculino singular, ya saben que cuando nos ponemos expertos, nos ponemos neutros -, ejerce una serie de actividades pero también pierde derechos.

Cuando estábamos trabajando en la Ley de Autonomía de Personal, precisamente estábamos hablando de los derechos que se pierden y, como decíamos antes, cómo el cuidado es homogéneo y prácticamente una especie de cajón desastre. No está desagregada la tarea de cuidado, de forma que el cuidado a domicilio está peor pagado que vigilar un aparcamiento público en este país. Estos datos cuantitativos también son una excelente herramienta que hace una foto rápida, y además con flash, para que se sepa la falta de cualificación que se tiene a la hora de calibrar las tareas y desagregar tareas que existen con el cuidado.

Yo creo que tenemos que trabajar necesariamente para saber si tenemos un país igualitario, donde la igualdad no pertenece al ámbito de las mujeres. La igualdad de trato y consideración es un principio democrático, es tratar al otro partiendo del YO como portador de derechos, sin ejercer ni tolerancia ni protección, sino con equivalencia de derechos de los que soy portador.

Y, por supuesto, habría que pensar también en esos indicadores que nos van a dar la medida de qué posición ocupan las mujeres en cuanto a lo que cualquier sociedad considera bienes de éxito, en el sentido de trabajar tanto por la percepción como por lo que cualquier sociedad considera bienes de éxito, es decir, el poder, la decisión y la capacidad de influencia.

Si nosotros estamos trabajando en términos de igualdad, tendríamos que preguntarnos cuáles son las circunstancias y los obstáculos que hacen que un país invierta en la educación de sus hijas. Una renta importante, padres y madres, desde hace veinte años invierten en la educación de sus hijas. Esta mujer, cuando sale de la facultad, tarda un 65% más – según la EPA (Encuesta de Población Activa) - en encontrar su primer empleo que su compañero de promoción. A continuación, cuando esta mujer ha salido de la facultad y entra en el mercado de trabajo, éste se declara absolutamente incompatible con todo lo que sean los tiempos de la vida y, por lo tanto, hace preguntas que aluden a este concepto en cuanto a su posible vinculación a cuidados. Así, tenemos a una persona que hemos preparado y se ha invertido a través de la renta familiar, haciendo dos cálculos: el coste de sustitución (lo que me costaría a mí dedicarme a un ámbito laboral, por eso a la señora la pago yo, el hijo es de mi nómina, la guardería es de mi nómina, todo es de mi nómina); y el coste de oportunidad en esta trayectoria profesional que emprendo (qué coste supondría cualquier tipo de suspensión de la actividad en función de los cuidados y atención), considerando ambos cálculos imputables a la responsable femenina. A lo largo de esa biografía, desde fuera tenemos una situación de cuidado y atención que está considerada como una actividad no cualificada, no reconocida y, por supues-

to, llevada a cabo fundamentalmente por mujeres.

Yo creo que la igualdad de recursos hay que medirla. Entendemos cómo uno de los principales recursos que hay que medir es el uso de tiempo, y yo hablaría de tiempo propio no sujeto a tiempos ajenos. El tiempo es el único capital del que disponemos: capital de autocuidado, capital de promoción, capital de carrera profesional, capital de en lo que queramos usar el tiempo.

También plantearía a efectos de medir indicadores de bienestar de un país, cuantas mujeres están representadas en los lugares de decisión, en el sentido de si funciona el principio de representación en ese país o de si funciona una estrecha distribución de privilegios entre iguales. Funciona o no funciona dicho principio en un país a efectos de que las mujeres no sólo sean electoras sino también elegibles. Y también plantearía si en una plantilla mixta se establecen principios de representación a efectos de la segregación vertical y horizontal. La modernización de un país dependería fundamentalmente de la adquisición de responsabilidades que reserve para la mitad de la población. Y esa sería también la forma de testar si ese país ha engrasado los mecanismos de modernización en cuanto a democratizar espacios.

Sé que no estoy desagregando pero, cuando hemos estado trabajando en la Ley de Igualdad, les garantizo que además de llevar datos de EPA y a pesar de llevar todas las fundamentaciones posibles, todavía nos hacían falta muchísimos más estudios que dieran cuenta de porqué se habían trabajado una serie de situaciones que se habían dado por naturales y, por lo tanto, no eran replicables. Creo que también deberíamos trabajar la capacidad de red que tienen las mujeres, la mitad de la población de este país. Esa capacidad de red significa no solamente en cuanto a lenguajes internos de información - si estamos o no incluidas en la sociedad de la información -, sino también como diseñadoras de programas y no como usuarias; sino si verdaderamente el tejido social de este país ha constituido nudos de red como para establecer mecanismos y agrupamiento que defienda los intereses de la mitad de la población. Esto es importante de conocer, pero también soy consciente que la tasa de tiempo disponible de una mujer que se encarga de los dependientes y de los independientes, requiere ser mayor para incluirse en redes o en cualquier actividad sea política, sindical, profesional, investigadora,...

Y, desde luego, me parece importante chequear si los indicadores de autonomía y soberanía están presentes en el discurso de las mujeres que sufren exclusión, especialmente en tanto que tales, cómo reinterpretan, cómo nombran, qué categorías utilizan para nombrar cualquier episodio que atente contra los bienes jurídicos de libertad, de dignidad y de autonomía, especialmente para las mujeres que sufren violencia de género. Las mujeres que sufren violencia de género, nos hablan de él y de lo mal que lo pasaron con él, no nos hablan de ellas. Nos hablan de ellas en relación con las amenazas y agresiones que sufrieron, de la perplejidad que sufrieron al sentir la agresión. Evidentemente no se toman como referencia y, por lo tanto, los procesos de recuperación son precisamente para nombrar-

las otra vez, restituirles el estatuto de individuo. En este sentido, si trabajamos autonomía y soberanía, estamos dándolas a la ciudadanía como derechos, y a ellas también particularmente, para que no tengan esas enormes recaídas de volver a pensar que el hecho de mantener una pareja no se va a dar en situaciones igualitarias, sino en situación de subordinación, como si la masculinidad estuviera permanentemente esperando el elogio, y hubiera que estar permanentemente atendiendo y cuidando.

Acabamos de terminar un estudio sobre acoso sexual en el trabajo y ellas hablan igual que una mujer maltratada, es decir, bajo la culpabilización de haber provocado la agresión. La restitución de un sujeto como individuo portador de derechos haría incompatible sentirse culpable de recibir una agresión fuera como fuera vestida, fuera como fuera de apariencia, fuera como fuera. Y en este sentido, el hecho de la imputación de responsabilidad que las mujeres sienten con respecto a la violencia nos da una idea muy exacta de cual es la definición en el imaginario social y en los significados sociales que se otorgan sobre las mujeres. Cuando presentaba el estudio, se acercó a mí una ejecutiva, absolutamente preparada, que tuvo que salir de este país porque sufre acoso sexual,... Ya no es el salario - un indicador cuantificable y absolutamente visible -, es el significado que atribuye la agresión como para que tome medidas que no son en absoluto a salvaguardar mi dignidad sino el mecanismo de evitación. Lo mismo que una mujer maltratada que se plantea qué ha hecho y recurre a los roles: "si soy buena esposa, si soy buena madre, como para recibir la agresión...". La pregunta es si ella reivindicó, estuvo en casa como un individuo portador de derechos, o si sostenía los tiempos ajenos y las trayectorias profesionales, existiendo en función de ese rol que todavía tiene una estupenda cuota de socialización, si secundarizó sus proyectos para sostener otros proyectos, como el de sus hijos adolescentes o el de sus hijas - no hace falta centrar siempre la visión en el varón.

El varón tiene también su servidumbre. Los varones, cuando hemos trabajado en reconversión industrial, tenían sentimiento de culpabilidad aunque no fuera imputable a ellos. No estaban dirigiendo la compañía, pero su rol quedaba mermado en cuanto a su identidad masculina ligada al organigrama productivo porque la paternidad es renta y apellido.

Por lo tanto, en este sentido, es preciso conocer cuáles son los mecanismos que podrían reforzar el concepto de autonomía de las mujeres y empezar a trabajar indicadores cualitativos sobre la autonomía de las mujeres para ver cómo la definen, para ver cómo la ejecutan, para ver de qué manera la ponen en práctica, cuando somos las propiciadoras de la autonomía del resto. No hay autonomía sin tiempo y con éste, por mucho que te vampirice la empresa, tienes una excelente capacidad de juego y elección.

Hay un indicador que me preocupa especialmente, en cuanto también exclusión y ciudadanía en este sentido de déficit o extensión que es el cuerpo de las mujeres. Me parece que las nuevas formas de dominación se especializan en el cuerpo de las mujeres. Los trastornos alimentarios son una disciplina absoluta sobre mi gesta de alimentos, de cara a sentirme atractiva públicamente. Además, el cuer-

po de las mujeres se está configurando como un servicio más a los varones. Para rendir en un mundial es necesario tener una infraestructura de servicios sexuales y el envejecimiento está interpretado en términos de déficit porque no tiene equivalencia ninguna con ningún envejecimiento masculino. Por lo tanto, es una lucha contra el envejecimiento, en la medida en que es un extenuante análisis de en qué fallas en cuanto a tallas, cuando eres más pequeña, en cuanto a mantener una carrera contrareloj con respecto al tiempo, porque la caducidad... (FIN DEL CD).

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DE BIENESTAR/1

Sra. Carmen Belinchón Sánchez

Moderadora. Directora General de Infancia y familias. Consejería de IBS – J.A.

En la Dirección General de Infancia y Familias, tenemos entre nuestras competencias, el cometido de llevar a cabo unas determinadas políticas de infancia y de familias - y digo familias, haciendo hincapié en esa "s", porque la echo en falta en algunas presentaciones que se hacen de la Dirección General y tiene significado mucho más allá de lo que es simplemente la añadidura a la palabra, puesto que nuestras políticas van referidas a las familias -.

Quiero empezar destacando que estamos viendo, desde la reflexión interna que debe hacer la Administración en el ejercicio de sus competencias, cómo el espacio conocido como Conciliación de Vida Laboral y Familiar, que viene definido en el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas - que el Gobierno Andaluz, por esa conciliación del Estado del Bienestar, pone en marcha en el año 2002 -, nos ha llevado a reflexionar sobre como el "Espacio 03", que es el que nosotros dedicamos desde nuestra Dirección General, es algo más que una simple fotografía de lo que puede ser un espacio de conciliación de vida laboral y familiar. Es un espacio de detección, de apostar por la educación, por la educación en igualdad en edades muy tempranas. Pero también es cierto que es un espacio de reflexión desde los profesionales, que nos prestan ayuda en este servicio y que viven en el día a día esos cambios sociales, esos cambios en la familia y esos cambios en la vida, que estamos llevando a cabo. Nos encontramos en un momento muy importante porque, desde el año 2002, el Gobierno de la Junta de Andalucía, con el Plan de Apoyo a la Familia, pretende acompañar y ofrecer a la sociedad

todas las medidas e instrumentos necesarios acordes con los cambios sociales. Estamos acostumbrados a que el Estado vaya siempre a remolque en su respuesta, a que el Estado de Bienestar vaya a remolque de la demanda social. Esa apuesta que el Gobierno de Andalucía hace en 2002, no es más que un reflejo del Estatuto vigente y de esta Comunidad Autónoma, que vive, y ha venido viviendo, un periodo intenso de desarrollo económico, social y cultural. Además, el nuevo Estatuto que vamos a tener aboga por seguir apostando para la consolidación de esas políticas y para ir mejorando lo que ya venimos realizando, pero también – hay que ponerlo de manifiesto sin lugar a dudas - para ir abarcando todos esos espacios que todavía no hemos podido cubrir.

Como decía, el Estado siempre va a remolque, por lo que tenemos que aprovechar esta actual coyuntura, en la que afortunadamente el Estado se está adelantando y en la que percibimos como las nuevas leyes que han entrado en vigor en esta legislatura - el ámbito familiar, los nuevos modelos de familia, las nuevas ayudas,... - están demostrando que hay que poner sobre la mesa el marco jurídico, que no es bueno ni malo, sino que debe aplicarse y deber ser posible esa aplicación mediante el acompañamiento de todas las medidas necesarias para que las leyes, en ningún caso, puedan ser objeto de debate o cuestionadas en su aplicación. Es una tarea difícil, pero la dificultad no significa la imposibilidad; la dificultad lo que plantea son retos importantes, pero es posible.

Ayer, nuestra Consejera, Micaela Navarro, incidía en que era muy importante el conjunto de conclusiones de este Congreso y también que las reflexiones de los presentes nos llegaran, porque, en definitiva, las personas que están a diario al servicio de estas políticas, aplicándolas, son las que hacen que sean posibles. Y nosotros tenemos el deber y la responsabilidad de que esa posibilidad se acerque a vuestros menesteres diarios, por lo que somos los que tenemos que actuar de receptores de esas reflexiones y esas necesidades. En ese sentido, hay que destacar que el nuevo Estatuto pone de manifiesto como se apuesta, como se sigue apostando, por la igualdad entre hombres y mujeres.

Antes de dar la palabra a mis compañeros, lanzo dos reflexiones para el debate. En primer lugar, desde la experiencia de la infancia de nuestros niños y niñas, tenemos algo muy claro: en ellos está el futuro de esta sociedad, en ellos tenemos que verter todos nuestros conocimientos y toda nuestra experiencia. Siempre digo que, desde la Dirección General de Infancia y Familias, tenemos el privilegio - privilegio que conlleva responsabilidad y, sobre todo, saber actuar – de tratar con las edades básicas para sembrar las semillas del futuro de una sociedad en igualdad. Contamos con un gran número de profesionales de etapas anteriores que han vivido momentos históricos - naturalmente, trabajamos en un sector donde hay mayoría de mujeres -. Para mí, es muy importante la reflexión que, en ese "Servicio del 03" de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, me están aportando mujeres que han vivido otras etapas, otras experiencias, y que llevan muchos años luchando por una igualdad. Pero también es muy enriquecedora la experiencia que nos trasladan esos nuevos modelos de familia que utilizan estos espacios de conciliación, estas medidas, estos servicios del 03, como por ejemplo las familias monoparentales.

Y, sobre todo, me gustaría señalar que los niños y niñas nos están demostrando que las dificultades las tenemos siempre los adultos, que una buena educación en valores, una educación en igualdad, ellos la saben asumir y podemos concienciarlos. Muchas veces el problema es de los adultos y, por tanto, es una reflexión que lanzo como responsable de Infancia y Familias, pues el interés superior del menor es el que prima en nuestra Dirección General. A veces, queremos que los niños y las niñas piensen como los adultos; a veces, los adultos tomamos decisiones por los niños y las niñas, y ellos, por sus actos, por su movimiento en silencio, no hacen sino darnos, en numerosas ocasiones, lecciones de conocimiento y de humildad en el ámbito de su espacio. En ese sentido, creo que será muy interesante la aportación que mi compañera, Carmen Rodríguez Martínez, Directora General de Innovación, Educación y Formación del Profesorado de la Junta de Andalucía, nos pueda hacer después.

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DE BIENESTAR/ 2

Sr. Luis Tomás García

Diputado por Málaga. Vocal del PSOE en la Comisión del Pacto de Toledo.

En primer lugar, me gustaría trasladaros que estoy encantado de estar con todos vosotros y todas vosotras esta mañana. Además, agradezco profundamente la invitación que ha realizado la Consejería de Igualdad y Bienestar Social al Grupo Parlamentario Socialista y, en concreto, a los miembros de la Comisión del Pacto de Toledo, la cual, junto con la Comisión Mixta de Políticas de Igualdad y la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, está desarrollando e impulsando más activamente en estos momentos medidas a favor de la igualdad y la lucha contra la discriminación que históricamente hemos venido reivindicando en materia de género.

En principio, y por esa razón, nosotros creemos que hay una ventana aquí para trasladar esa visión de lo que se está realizando en el ámbito de España y del grupo parlamentario que le sostiene, que es el Grupo Parlamentario Socialista. Dicha visión es una buena oportunidad para dar el marco adecuado y necesario a las políticas que, en otros ámbitos - como el autonómico y el local -, se vienen desarrollando desde hace mucho tiempo y que ahora se proyectan desde un planteamiento mucho más global y con mayor eficacia.

Antes comentaba con Carmen que, en el orden de intervención, habíamos elegido partir de lo global para llegar después a un nivel mucho más concreto, que es el ámbito autonómico, cuando en realidad, aunque esto pareciera un procedimiento que es razonablemente aceptable, ha sido en Andalucía, gracias a la Junta de Andalucía, donde se ha empezado, donde se han materializado desde hace muchos años una clara apuesta a favor de la igualdad, que se ha traducido en experiencias muy positivas que han servido para definir el marco legal general de toda España. Y esto lo tenemos que decir de la Junta de Andalucía no porque este Carmen delante, sino porque es hacer justicia a un trabajo que se viene realizando desde nuestra comunidad autónoma en materia de igualdad, pero también en materia de protección social y de educación.

Las políticas públicas de género y bienestar social -que es el título de esta parte de la jornada- tienen, desde el punto de vista de las políticas globales del Estado, un dato claramente diferenciador que es el nuevo enfoque que estas políticas han adquirido desde marzo de 2004. Después de dos años de Gobierno socialista en España, creemos que hay un antes y un después, que se ha producido un cambio sustancial partiendo de años anteriores en los que hemos asistido a una sequía política en materia de género, con medidas bastantes raquíticas, inconcretas, medidas aisladas y muchas de ellas sin presupuesto. Hemos pasado a un nuevo planteamiento que quiere recuperar el problema de la desigualdad desde un enfoque diferente. Hoy podemos afirmar que, afortunadamente, ya está superada la práctica de aquel modelo social que consideraba a las mujeres ligadas exclusivamente al ámbito privado de la familia. Es un discurso al que sólo pertenecen ya sectores muy conservadores de la sociedad, que sólo conceden a las mujeres un pequeño espacio en el ámbito privado, y que siempre está vinculado a esa idea trasnochada de que aquella mujer que sale del ámbito privado y accede a la

vida pública es gracias a su "valía personal".

Estamos comprometidos, antes desde la oposición y ahora desde el gobierno, en la reducción, lucha y eliminación de esos conceptos. Nos encontramos la VIII Legislatura, que es la legislatura del compromiso con la igualdad, un compromiso por la convivencia en igualdad, que hemos contraído con toda la ciudadanía, como quedó reflejado en el programa electoral con el cual acudimos a las elecciones pasadas, en el año 2004. Hoy tenemos un Gobierno paritario en España - es la primera vez en la historia que se da este hecho – y solamente hay tres en el mundo, como precisamente ayer recordaba la Presidenta del Gobierno de Chile, Michelle Bachelet, que estuvo de visita en Madrid. Se trata de un dato muy importante pues el hecho de tener un Gobierno paritario no es solamente un aspecto formal, sino que también responde a otra idea que es la de tener un gobierno comprometido con un programa de intensa labor de reforma social y política, movido, como todos sabemos, por valores socialdemócratas, valores feministas y valores ilustrados. Al frente de este Gobierno, se encuentra un Presidente de Gobierno que ha demostrado tener un compromiso con la igualdad y que no duda en reconocer en la igualdad el mayor motor de cambio social de cualquier sociedad.

La igualdad, afortunadamente, está dejando de ser un asunto de mujeres para pasar a convertirse en un rasgo de la identidad de una democracia avanzada. Las políticas de igualdad, por lo tanto, están alcanzando en estos momentos el máximo rango legal que una sociedad puede otorgarles. Aunque nos detendremos en ellas después, me gustaría citarlas: Ley de Medidas Integrales contra la Violencia de Género - o el Observatorio de la Salud de la Mujeres -, Ley de Autonomía Personal - llamada Ley de Independencia -, Medidas de Impulso a la Igualdad entre Hombres y Mujeres... Todas cuentan con el máximo rango legal, respondiendo a este criterio.

En el nuevo enfoque que este Gobierno - y el Grupo que le sustenta - está dando a las políticas de género y a las políticas públicas sobre igualdad, se desarrolla y fundamenta sobre un nuevo catálogo y un nuevo código de igualdad. Esto significa que estamos estableciendo un paso más, el de llegar a la igualdad formal al 100 %, pero ligado lógicamente a la batalla por la igualdad real. La orientación de las políticas va más allá de proponer buenas prácticas en cada una de las áreas de la Administración, actuaciones concretas que están muy bien pero que deben complementarse con una dimensión nueva. El Gobierno va a seguir impulsando **políticas concretas**, pero a su vez dirige su trabajo y su orientación hacia la transversalidad, como método y como objetivo, como ya se ha puesto de manifiesto en la primera gran Ley de Igualdad de este país -la Ley Integral de Violencia de Género - que va a imprimir el método de trabajo de la restante tarea legislativa en los años que restan de esta legislatura. Y estamos convencidos de que en las próximas legislaturas así será, porque obtendremos el respaldo mayoritario de la ciudadanía. La inclusión del enfoque de género en todas y en cada una de las políticas públicas, debe estar presente en todos y en cada uno de los desarrollos legislativos nuevos.

Haciendo alusión a los Estatutos de Autonomía, es una magnífica oportunidad la que se da en España para que, en todas las Comunidades Autónomas, los nuevos Estatutos vayan identificados perfectamente con este nuevo sello, con esta nueva orientación, este nuevo catálogo y este nuevo código de igualdad. Especialmente, hay una incidencia en los ámbitos de la Administración Local y Autonómica, que son los otros ámbitos de poder en este país. La situación actual está reflejada en dos estudios, uno "El estudio de la situación natural de las Políticas y Planes de Igualdad" que realizó la Federación Española de Municipios y Provincias junto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y otro "El estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, autonómicos y nacionales". Ambos indican esta nueva orientación, que es la que debe seguir el Gobierno en esta materia y que, en estos momentos, se vuelca en un objetivo principal que es la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Esta ley se encuentra en fase de anteproyecto y creemos que muy pronto, concretamente este año, **y una vez superado el trámite parlamentario, será una realidad,** aspirando a convertirse en el gran código de igualdad de la España del siglo XXI.

Hay una expresión, acuñada por un miembro del Gobierno de España al principio de la legislatura que decía que "si juntos vivimos, juntos decidimos". Ya se utiliza y forma parte del argot normalizado en muchas de las expresiones de política de igualdad, y tiene una traducción concreta: "Si juntos vivimos, juntos decidimos" significa, en palabras de la Vicepresidenta del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, una nueva cultura política entre hombres y mujeres, donde hombres y mujeres compartan juntos los espacios de convivencia, los de actividad, los de decisión y los de gestión. Los objetivos de esta ley están muy claros: se van a crear condiciones que permitan ejercer el desarrollo, el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y acabar con el acoso por razón de sexo. Se busca la igualdad en el acceso al empleo público y la representación equilibrada entre hombres y mujeres. En el ámbito de la Seguridad Social, se protegerá la maternidad de todas las trabajadoras, con diferentes medidas específicamente implementadas en esa dirección. Es una ley que tiene las herramientas necesarias para eliminar toda discriminación contra la mujer; que integra el Principio de Igualdad en todas las áreas de la Administración Pública – especialmente, en materia de educación y salud -; y, por último, que lucha contra la publicidad discriminatoria y obliga a todos los medios de titularidad pública a defender los valores por los que todos estamos luchando.

La Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres bebe directamente de un paquete de medidas denominado "54 Medidas para Favorecer la Igualdad" - algunos lo conocen como "Las 53 Medidas..." pues se produjo un baile del 53 al 54 por la manera de contar una de las primeras medidas del primer bloque, ya que unos la entienden como doble, 6A y 6B, y otros la computan simplemente como una, la 6, refiriéndose en todo caso a la misma cosa -. Dicho conjunto de medidas fue aprobado y publicitado el año pasado con ocasión del Día de la Mujer, celebrado el 8 de marzo, y, por lo tanto, la creación de la nueva Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres no parte de cero, sino por el contrario, de un sólido material previo. Las 54 Medidas ya han podido ser evaluadas, al año de haberlas aprobado el Consejo de Ministros, y van a suponer el lanzamiento de un mensaje a la socie-

dad con la idea de que no estamos hablando de utopías, sino que estamos hablando de un camino que ya hemos trazado y que hemos andado en buena parte.

Las medidas van dirigidas fundamentalmente al empleo y, aunque no tenemos tiempo para detenernos en cada una de las 54, si quiero citar algún ejemplo. El 60% de las acciones del Plan Nacional de Empleo a Mujeres, que es una obligación de esta medida, ya está ejecutado por vía de convenios con las Comunidades Autónomas. Podemos decir que, incluido en Plan General de Reformas, ha tenido como efecto la reducción de la tasa de paro femenino en casi 3 puntos y el incremento del empleo femenino en un sólo año en casi 3 puntos. En cuanto a empresas, este paquete de 54 medidas también es muy ambicioso. Pongo un ejemplo y un grado de cumplimiento. El programa de las medidas en el caso de las empresas, establece programas de actuaciones de incentivos negociados con organizaciones empresariales para la incorporación de las mujeres a los órganos de dirección de las empresas. Éste es un tema que está en plena discusión en la mesa de concertación social con sindicatos y la patronal CEOE-CEPYME, siendo uno de los puntos en los que se encuentran mayores dificultades para llegar a un acuerdo. Pero, desde la aprobación de las 54 medidas, podemos decir que hay ejemplos en el ámbito de la Administración Pública, donde se está consiguiendo la aplicación directa de éstas. Por ejemplo, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, órgano dependiente de la titularidad pública, aprobó hace muy poco, bajo una fuerte critica de la CEOE, el "Código de Buen Gobierno" donde se incorporan elementos de estas medidas. A su vez, la Ley de Igualdad aspira a convertir este paquete propio en rango de ley.
En cuanto a conciliación, el año pasado ya planteábamos una modalidad específica de jornada a tiempo parcial en la Administración Pública, negociada con centrales sindicales, que está cumplida. También se propuso una modificación del horario fijo de los empleados públicos, que se negoció con los sindicatos y está volcada en el Plan Concilia. Podemos decir que, en este apartado, hemos dado grandes pasos. Además, tenemos una Subcomisión de seguimiento dentro del Parlamento Español - Subcomisión de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar - cuya portavoz es precisamente una diputada granadina, María José Sánchez Rubio, y en la que están compañeras diputadas de todos los grupos políticos, desarrollándose una excelente labor en el seguimiento y en el planteamiento de nuevos retos dentro de esta Subcomisión. En el ámbito de la investigación, por ejemplo, se ha creado la Unidad Mujer y Ciencia, que ya es una realidad y que desde algún sector se ha contestado duramente - léase ABC y el sector que representa-. En medidas de solidaridad, tenemos programas apoyados por la Agencia Española de Cooperación Internacional y programas que incorporan prioridades en la lucha contra la discriminación que sufren las mujeres, recibiendo en un solo año partidas presupuestarias nunca dadas a programas de estas características. En el 2005, se han dado ocho millones de euros partiendo de cantidades que eran ridículas, y el Plan Director 2005-2008 contempla medidas muy importantes.

En cuanto a deporte, hace un año se proyectó la creación de una Unidad Mujer y Deporte, dentro del Consejo Superior, medida que está cumplida esta medida junto con otras. Y puedo decirles que la

puesta en funcionamiento de esta unidad es inminente, en los próximos días. En cuanto al paquete de medidas de empleados públicos, la Administración ya ha incorporado, en sus convocatorias de acceso al empleo público, la mención específica de la infra-representación de personas de alguno de los dos sexos. Está cumplida en los Ministerios de Defensa y de Economía, mientras que, en los demás, se realizará conforme se vayan programando las convocatorias de empleo público.

Y el último capítulo es la lucha contra la violencia de género, contra la cual nunca vamos a dejar de estar alerta porque cada día hay mayores motivos para estar más sensibilizados y más dispuestos a apoyar el camino que hemos iniciado. Se han creado, en sólo un año, 437 juzgados especializados y 19 exclusivos. Tenemos en marcha la Delegación Especial del Gobierno, el Observatorio, Convenios para la difusión e implantación de la Tele-asistencia en prácticamente todas las comunidades - aspecto en el que Andalucía fue pionera en su momento y que ya es una realidad en muchas comunidades de España -, etc.

Para finalizar, vamos a ese segmento al que este diputado que les habla ha dedicado una mayor actividad dentro de las que les he mencionado, que es el ámbito de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo y, concretamente, el objetivo que se ha planteado en todas las revisiones de dicho Pacto y en todas las recomendaciones en relación con la protección social y, más específicamente, con la protección social de la mujer, al cual incorporamos además un trabajo intenso en el tratamiento de la inmigración. En esta materia, la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo es muy clara: se plantea como objetivo de esta legislatura hacer un seguimiento, un impulso y un apoyo directo a todos los programas de protección social de la mujer que incorporen un sistema de protección acorde a la nueva realidad social, dado que hay cambios importantes en el modelo familiar en España. Por supuesto, desde que se creó el Pacto de Toledo hasta hoy, hemos dado pasos muy importantes en la integración laboral de las mujeres y, por lo tanto, tiene que haber un nuevo sistema y una nueva respuesta.

Tendremos que eliminar los obstáculos que existan para una equiparación real de los salarios - esto es un tema pendiente – pues estos constituyen la base sobre las que se asientan las cotizaciones, con lo que se trata de un elemento fundamental para acabar con la discriminación. Las cotizaciones a su vez determinan las prestaciones y así, si los salarios son diferentes, las cotizaciones y las prestaciones son diferentes. Por lo tanto, no podemos hablar de igualdad real hasta que no acabemos con la fuente del problema, que es la diferenciación, la desigualdad en materia de salarios. En consecuencia, se potencia la protección social, pero la protección social sin ningún tipo de discriminación. Otro objetivo prioritario es seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral y familiar. Hemos hablado antes de la Subcomisión específica de Conciliación y creemos que es precisa la incorporación y, concretamente en materia de prestación, la incorporación de los periodos de atención y cuidados de hijos y dependientes en las carreras de cotización de todas las personas, especialmente sobre quienes recae ese peso - que es sobre las mujeres. Esto sería un paso muy importante para acabar con la discrimi-

nación en materia de protección. También nos planteamos la atención a las nuevas realidades familiares asociadas a la separación y al divorcio de las parejas que impliquen situaciones de riesgo, aspectos que hasta ahora no estaban cubiertos por nuestro sistema.

Tenemos por delante un reto de gran trascendencia que se llama la construcción del Sistema Nacional de Dependencia, a través de la Ley de Autonomía Personal y Atención a la Personas Dependientes. Creemos que esta ley y la creación del citado organismo serán, con toda seguridad - y ya se ha convertido en un tópico, pero hay que recordarlo - el cuarto pilar del Estado del Bienestar Social. Y éste culmina y desarrolla una dirección que arranca de otros pasos importantes en nuestra historia reciente de la democracia, como son los hitos de la generalización de los derechos de la salud universal para todos - es decir, la universalización de la atención sanitaria, que tuvo lugar en el año 86 -, el derecho a la educación, la extensión de la educación obligatoria para todos y hasta los 16 años - tanto la LODE de 1985 como la LOGSE de 1990 -, o la extensión del derecho a las pensiones existenciales no contributivas a todos de los años 90, muy destacado entre estos hitos del bienestar. Por dar una pincelada, desde 1991 a 2003, se incorporaron a esta modalidad de prestación de pensiones existenciales un millón de personas. Sólo en 2004, se han incorporado a este modelo de protección 476.983 personas, dato a recordar. Y la mayoría han sido mujeres, las cuales no habían cotizado o no tenían el periodo necesario para su cotización.

Esto es practicar la igualdad y practicar la protección para la construcción de un verdadero Estado de Bienestar, que -como he dicho- es el cuarto pilar que representará la nueva Ley de Autonomía Personal y Atención a los Dependientes, la cual está en fase de Proyecto de Ley, ha entrado en la Cámara, se ha constituido la ponencia y estamos trabajando en ella. Se han hecho muchas comparecencias, llevamos muchas horas de trabajo y creemos que va a ser una ley buena porque busca el consenso con todas las fuerzas políticas, pues no se puede poner en marcha el nuevo sistema sin esta premisa. Hasta ahora ha habido buen ambiente en el seno de la comisión del Pacto de Toledo: nos ha ido bien en materia de Seguridad Social, en materia de pensiones y nos tiene que ir bien en materia de atención a la dependencia, a personas dependientes, siempre y cuando seamos capaces de incorporar a todas las voces y a todas las opiniones en un sistema muy sólido y muy fuerte, en un sistema de largo recorrido. Acabo diciendo que es una Ley que recoge la definición, las coberturas, los objetivos, la distribución competencial -que es muy respetuosa y garantiza recursos de financiación- y la igualdad de acceso al sistema.

Es evidente, como hemos visto, que la ley tiene estrecha relación con el objetivo de la presente intervención, porque interfiere directamente sobre las mujeres. El impacto es total, los datos son demoledores: el 83% de las personas que atienden directamente a dependientes, en cualquiera de sus modalidades, son mujeres con una media de edad de 52 años; el 70% de la personas que atienden, son hijas de los dependientes, y estamos convencidos que esto va a significar un paso muy importante en materia de protección social y para acabar con la discriminación que han padecido las mujeres en

nuestro país en este capítulo en concreto. Además, se generará aproximadamente 300.000 puestos de trabajo, que será fundamentalmente empleo femenino, y creemos que con esto estamos dando un paso de gigante en la lucha por la construcción de un Estado de Bienestar con enfoque de género. Muchas gracias.

(A continuación intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DE BIENESTAR/ 3

Sra. Carmen Rodríguez Martínez.

Directora General Innovación, Educación y Formación Profesorado. J.A.

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DE BIENESTAR/ 4

Sr. José Chamizo de la Rubia.
Defensor del Pueblo Andaluz

(...) A la oficina del Defensor del Pueblo, lógicamente, llega lo que no funciona.

La mayoría de las quejas de las mujeres - por tener la perspectiva de género - se refieren a temas relacionados con la salud, la educación, menores, servicios sociales y prestaciones de la Seguridad Social. Estos serían los asuntos de quejas donde la presencia de las mujeres es más fuerte por número, pero por fortuna - y esto es un trabajo fruto, fundamentalmente, de las mujeres del Instituto de la Mujer, de las asociaciones, de las profesionales,... - la mayoría de las quejas se refieren al Principio de Igualdad, lo que es significativo del importante peso de este aspecto en la Oficina del Defensor del Pueblo.

En lo que se refiere a temas específicos, recibimos muchas cartas de familias monoparentales, la mayoría compuestas por mujer y niño, y bastantes quejas por problemas relacionados con el mercado laboral y con las guarderías -aprovecho para decir que la Consejería me aceptó una recomendación-.

Con relación al problema de la vivienda en el entorno de la mujer, se han realizado numerosas recomendaciones a la Consejería de Obras Públicas, no pidiendo privilegios sino justicia. Muchas veces, la mujer se encuentra con hijos, abandona por el marido o compañero, que ha desaparecido, y acuciada

por los bancos, la hipoteca, el desahucio,... Suele ser de clase media y trabajadora, pero que en la mayoría de los casos no sabe desenvolverse para no terminar donde le lleva esa pendiente. Evidentemente, la Oficina del Defensor del Pueblo está insistiendo ante la Consejería de Obras Públicas, para que este tipo de familias tengan - ya se considera en algunas promociones inmobiliarias - un ámbito concreto y específico para poder acceder a una vivienda en régimen de alquiler o como fuere.
Por otro lado, están los problemas relacionados con el empleo, el desempleo y también la discriminación laboral. Todavía hay empresas que, cuando una mujer se queda en estado, acaban encontrando el sistema para despedirla. Es verdad que cada vez es más excepcional, pero también lo es que todavía se está produciendo, como indican las quejas concretas que nos llegan.

En el ámbito concreto de la violencia y el maltrato, para terminar, hay que comentar que ya muchas mujeres conocen cuál es el circuito de petición de ayuda, gracias a que el Instituto Andaluz de la Mujer y otras organizaciones de mujeres están dando una respuesta adecuada. En la Oficina del Defensor del Pueblo recibimos los temas posteriores: nuevamente, el empleo y la vivienda. La mujer va a una casa de acogida y tiene que rehacer su vida de alguna manera, para lo que es fundamental una mayor coordinación entre las distintas Administraciones. Los problemas de mujeres no son del Instituto de la Mujer sino de todas las Administraciones, por lo que se requiere coordinación para dar respuesta. Yo siempre digo que en Andalucía existen muchos recursos y que, si fuéramos capaces de coordinarlos, se conseguirían mejores resultados. A veces, pienso que hay una "mano negra de la descoordinación", porque no se entiende bien como, en temas de sentido común, no se logra la necesaria coordinación que lleva implícito aquello que es de lógica.

En conclusión, si no hay coordinación, la respuesta que se da a la persona que tiene el problema es peor. Esto ya forma parte no sólo de una responsabilidad colectiva, sino también personal y profesional como funcionarias de la Administración o trabajadores del ámbito que fuere. Así, es urgente la coordinación, aunque sea difícil de conseguir en este campo concreto – y en cualquier otro campo, me consta -. En definitiva, creo que se ha avanzado en la perspectiva de género dentro del ámbito de las políticas públicas, es verdad, pero tendríamos que insistir mucho más en que el Estado de Bienestar se deje llenar por lo concerniente a los derechos sociales, considerándolos al mayor rango y con una protección jurisdiccional.

Muchas gracias.

Conclusiones del congreso

Sra. Lina Gálvez Muñoz
Profesora de Historia Económica en la Universidad de Pablo de Olavide de Sevilla

En estos dos días hemos discutido sobre el bienestar, los modelos de estado de bienestar desde la perspectiva de género fijándonos en temas como la conciliación, la educación, la sanidad, la participación política, los nuevos modelos familiares, la participación en redes y movimientos sociales, la soberanía, la libertad, la autonomía... y sobre todo, en cuales deben ser las políticas públicas que garanticen una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, que garanticen que no existan discriminadas o privilegiados sino que como nos decía Soledad Murillo sea una sociedad en la que vayan unidos Soberanía y autonomía, la ciudadanía como derecho.

También nos hemos reunido para conocer cómo funcionan los modelos de bienestar, cómo se reparte entre hombres y mujeres el tiempo, las responsabilidades, el consumo o el trabajo. Qué interrelación tiene la variable género con otras como la edad, la clase social o el territorio. Y qué impacto tienen las políticas públicas en la creación y generación de esa sociedad igualitaria, en los mercados o las familias. Para todo ello, necesitamos información. Información estadística que podamos tratar a lo largo del tiempo con la generación de series temporales que además podamos comparar con otros estados o regiones. La estadística ha reflejado y refleja la sociedad que la genera de ahí que gran parte de las estadísticas al uso sean insuficientes para comprender ese reparto de tiempos y trabajos, responsabilidades y bienestar entre mujeres y hombres y el efecto que sobre ellos tienen de forma separada las políticas públicas. Además, como también se ha dicho aquí, los cambios sociales, como los nuevos modelos familiares, se suceden a una velocidad vertiginosa y no encuentran acomodo en los esquemas estadísticos. Ó como nos enseñaba la Sra. Vivian Milosavljevic de la Unidad de Mujer y Desarrollo de la CEPAL, y yo misma he comprobado tantas veces, las estadísticas pueden darnos

resultados perversos como el que ella nos mostraba de una distribución de la pobreza equitativa entre mujeres y hombres en varios países de América Latina y el Caribe. Ó que los análisis estadísticos no estén tomando la población correcta para un determinado estudio. El ejemplo que me parece más impactante es el relacionado con la distinta supervivencia que hay entre mujeres y hombres en los primeros años de vida en muchas regiones del sudeste asiático. Como sabéis la ratio normal entre mujeres y hombres es ligeramente superior a las primeras, pero en algunos países como China o India esa relación se ha invertido sustancialmente. Hace unos años se observaba en muchos países la discriminación que sufrían las niñas a través de una mortalidad infantil femenina superior a la considerada normal. Esto hoy no nos aparece pero no por ello tenemos que pensar que la discriminación ha desaparecido, simplemente se ha desplazado del infanticidio -rápido o lento-, al feticidio, pero como esas niñas detectadas por las ecografías nunca nacieron, no son contadas en ese macabro ejercicio. Os recuerdo además que la esperanza de vida es uno de los tres componentes del Índice de Desarrollo Humano que elabora el PNUD junto con la renta per capita y la educación.

Por tanto, la información de la que dispongamos para realizar nuestros análisis, imponer nuestras políticas y su evaluación es esencial para la construcción de esta sociedad más igualitaria. La Sra. Elvira González Santamarta, miembra Del Comité de Empleo de Bruselas, nos hablaba ayer de la importancia de acercar la estadística al gran público. De medir para evaluar y medir para planificar con vistas al cambio. La transmisión de esa información se simplifica mucho a través de la creación de indicadores, de ahí la importancia que se les ha concedido en esta reunión. Se ha dicho que una cultura democrática necesita una cultura feminista pero también me gustaría decir en estas conclusiones que una cultura democrática necesita una estadística feminista que haga visibles las diferencias entre mujeres y hombres y cómo se construye el modelo de sociedad que tenemos con respecto al género. Estadísticas, que como nos decía Vivian, nos permitan dar visibilidad a la vida cotidiana que es la que permite nuestra sostenibilidad y la de las sociedades en las que vivimos.

Cuáles son por tanto, las carencias estadísticas que resumiendo muchísimo tenemos hoy desde un punto de vista de género.

Primero, la Sra. Vivian Milosavljevic, nos explicaba, la introducción de sesgos "*Sesgos en la recogida de datos*". En este sentido, la Sra. Soledad Murillo, Secretaria General de Políticas de Igualdad, nos decía que les hacemos preguntas diferentes a hombres y a mujeres, usamos trabajo para los primeros y actividad extradoméstica para las segundas. Sesgos también, en el tratamiento y el análisis de los datos. Por tanto, considero esencial la inclusión del enfoque de género en el diseño estadístico. De ahí que desde estas conclusiones felicite por sus iniciativas y me sume a la propuesta del Director del Instituto de Estadística de Andalucía para que el INE incluya en el Censo de 2011 este enfoque y que además el censo que es el instrumento estadístico más potente que tenemos se adapte a las nuevas realidades sociales y familiares que ahora no capta o clasifica de forma errónea. En esta misma línea se han pronunciado las participantes en la mesa de salud y bienestar que han pedido que se recoja en el

Censo de 2011, un censo de personas dependientes.

El Sr. Juan Antonio Fernández Cordón también nos hablaba de que existen todavía series estadísticas sobre todo recursos administrativos que no vienen ni siquiera desagregados por sexo. Esta carencia también ha sido destacada por varias de las mesas. Igualmente, cuando vienen desagregados por sexo las más de las veces no van unidos a otra información esencial como son la edad, la situación social o el territorio, lo que limita muchísimo la capacidad explicativa de esta variable. Y procurar que esto no ocurra es importante las mujeres no somos un colectivo, somos la mitad de la población. Hay mujeres que pertenecen a un colectivo pero no somos un colectivo.

Otra de las grandes carencias que tenemos es que no tenemos contabilizado de forma generalizada qué ocurre dentro del hogar en cuanto a la toma de decisiones, el reparto de los recursos, la organización y planificación -función muy valorada y cualificada en el mercado pero completamente insignificante en la familia- . Desde hace unos años, algunos economistas han comenzado a dejar de ver la familia como una unidad armónica y han comenzado a verla como un lugar de negociación y se han hecho estudios parciales que comienzan a indicar que verdaderamente importa en términos de poder, de toma de decisiones quién lleve el dinero a casa y cuánto lleve. También importa si el control del dinero lo tiene la madre o el padre en relación a cuánto gastamos en los hijos en muchos países de rentas bajas. No obstante, aún nos queda mucho por saber sobre estas cuestiones, sobre este lugar, que yo no quiero llamar de negociación sino como hace el pensamiento feminista, un lugar de conflicto. Necesitamos saber más sobre esa violencia económica de la que hablaba la Sra. Vivian o si por el contrario, la función redistributiva del hogar, que también existe, predomina sobre esa violencia. No lo sabemos, necesitamos saber más.

También necesitamos saber más sobre los usos y medidas del tiempo. Las diferencias en el uso del tiempo han salido a colación muchas veces a lo largo de estos dos días. Esta alusión continua no es casual. Es quizás en el uso del tiempo donde se produce una de las mayores desigualdades entre hombres y mujeres. Diferencias en el uso del tiempo, que luego derivan en desigualdades que observamos en el mercado de trabajo, en las dificultades de promoción interna, en la participación de las mujeres en los sindicatos -la triple jornada de la que hablaban las compañeras-, en los movimientos sociales y en definitiva, en las distintas oportunidades y resultados que tenemos las mujeres y los hombres en nuestra vida, en nuestro bienestar.

Necesitamos contabilizar el trabajo doméstico. Me llena de alegría saber que está entre los planes del Instituto de Estadística de Andalucía hacerlo para Andalucía. Pero necesitamos algo más. Necesitamos que trabajo deje de identificarse con empleo -este uso perverso del lenguaje que tantas veces ha salido estos días-. Como Soledad decía ayer primero fuimos expulsadas de la ciudadanía con la revolución francesa y posteriormente de la actividad con la revolución industrial, y por tanto, de gran parte de la producción estadística. No podremos entender los problemas de conciliación ni aplicar

políticas de bienestar e igualdad si no tenemos en cuenta el monto del trabajo global necesario para sostener nuestras economías y sociedades. En este sentido, es importante considerar que el trabajo que se realiza en los hogares es tan esencial para la supervivencia de las personas como lo son las aportaciones monetarias de los miembros de la familia que participan en el mercado de trabajo. Hay que tener cuidado con los conceptos y necesitamos que se coloque al mismo nivel de análisis el trabajo no remunerado y el trabajo remunerado porque sólo así entenderemos realmente el sistema en su totalidad, sabremos cual es el coste de mantener, no ya a las personas dependientes, que de eso ya sabemos algo, sino a las independientes, a esos hombres que realizan jornadas interminables pero que cuando llegan a casa tienen todos los servicios cubiertos que les permiten volver a rendir como campeones al día siguiente en sus empleos. Y en muchos casos, servicios cubiertos con dedicación, y no simplemente como un servicio más que se compra en el mercado. Por ello, no es de extrañar, que existan partes de lo que la Sra. Antonella Picchio, llama economía del cuidado que son de difícil medición, y por tanto, hay que jugar con la conjunción de indicadores cuantitativos y cualitativos.

Y es que los indicadores construidos desde una perspectiva de género pueden hacernos ver realmente como se organiza esta sociedad, este modelo de Estado de bienestar que tenemos, o este contrato social como lo llamaba Enriqueta Chicano, con respecto al género. En este sentido, el indicador de discriminación fiscal que nos presentaba Paloma de Villota es un ejemplo estupendo. Paloma nos mostraba la correlación existente entre el grado de discriminación fiscal y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La fiscalidad a través de la declaración conjunta o individual de la renta, desincentiva o incentiva la participación en el mercado del segundo perceptor de rentas de la familia que en la mayoría de los casos debido a la discriminación salarial, la segregación ocupacional, la vertical o las diferencias en los usos del tiempo suele recaer en las mujeres. Sería interesante hacer presión para que este indicador se tuviera en cuenta en la reforma del IRPF. Aunque parece ser que en España, todavía no vamos hacia un modelo de impuesto individualizado que sería el que menos discriminaría a las mujeres aunque dejase de beneficiar las deducciones que tienen los perceptores principales.

El comentario sobre la ponencia de la Sra. Paloma de Villota, profesora de economía política de la Universidad Complutense, me hace moverme hacia los temas relacionados con el modelo de Estado de bienestar o pacto social. De hecho, uno de los ejes de este congreso ha sido el Estado de Bienestar, y las posibilidades que tenemos de redefinirlo de forma más igualitaria. Redefinir, el modelo tradicional basado en el hombre como principal ganador de pan -aunque como historiadora económica os puedo decir que se trataba más de un modelo que de una realidad ya que al menos hasta el crecimiento económico de los años dorados del capitalismo, un salario no era suficiente para la mayoría de las familias como no lo sigue siendo ahora ni lo es sobre todo en muchos países con niveles de vida más bajos que el nuestro.

La Sra. Soledad Murillo nos decía que el concepto de bienestar debe estar unido al de autonomía y al de soberanía, y la Consejera para la Igualdad y Bienestar Social, la Sra. Micaela Navarro, nos definía muy bien como debía de ser ese nuevo modelo. Debe de ser un Estado social que permita la igualdad y la libertad de las mujeres, pero también de los hombres. Esto debe conseguirse compartiendo responsabilidades familiares, empleo y poder. Estaríamos por tanto hablando del empoderamiento, que también ha salido aquí varias veces. Poder, y de nuevo cito a la Consejera, que sea auténtico poder, y no sólo presencia. Si en el indicador de discriminación fiscal que nos mostraba Paloma, España salía en las últimas posiciones de los países de la UE, no ocurre lo mismo en el de empoderamiento, tampoco para el caso de Andalucía donde existen gobiernos paritarios. Es importante ejercer ese poder para poner en práctica políticas que mejoren la igualdad entre mujeres y hombres, pero para ello necesitamos información que nos permita detectar donde se dan las mayores diferencias de género y el efecto de las políticas de igualdad en estos diferenciales de género.

El Estado de Bienestar no ha aparecido aquí sólo como un modelo teórico y tampoco centrado o circunscrito a las fronteras nacionales de los estados. El nuevo modelo de Estado de bienestar o pacto social no puede diseñarse sin tener en cuenta la globalización. La conciliación del primer mundo que es posible gracias a las migraciones y la falta de conciliación del tercer mundo -y ojo que no estoy diciendo la conciliación de las mujeres del primer mundo-. Tampoco, este nuevo modelo es ajeno a la deslocalización empresarial que va unida a la flexibilización de los mercados de trabajo o los riesgos de desintegración de la solidaridad entre los trabajadores que minan su capacidad de negociación con los empresarios, esos que en el caso de España tal y como se ha dicho aquí, piensan en su mayoría que conciliar no es productivo.

En este sentido, a continuación trasmito, algunas de las conclusiones de la **mesa de conciliación** que ha centrado su discurso en torno a la acción legal, las acciones en el mercado de trabajo y la importancia de la formación a todos los niveles. De esa manera, se espera que aumente la concienciación de la sociedad. Esta mesa nos propone una política de tipo intervencionista donde existan acciones positivas también para los hombres como la que ayer nos comentaba Paloma de Villota, el mes del papá, que existe en Suecia desde el principio de los años setenta. Es importante que se perciba que los hijos no son sólo de las madres. En relación con esto, han incidido en la intervención en la jornada de trabajo. Estas medidas positivas me mejores desde el punto de vista de la consecución de una sociedad más igualitaria que las propuestas que normalmente dan muchos economistas: incremento del trabajo a tiempo parcial o del autoempleo y el teletrabajo.

La mesa de **familias y cambio social** ha desarrollado consideraciones preliminares sobre la importancia que ha tenido el género en destacar la diversidad de familias y las asimetrías internas en el seno de las familias en relación con la edad y el ciclo vital. Los representantes de esta mesa han destacado la contradicción que encuentran entre la importancia que se les da a las familias en el discurso oficial y la omisión de los cambios que se han producido en los modelos de familia en el diseño de las polí-

ticas públicas. Aunque posteriormente, la Sra. Carmen Belinchón, Dtra. Gral. De Infancia y Familia, haya puesto un especial énfasis en la S de familias del departamento que ella representa. También han tratado algunos aspectos concretos como la descarga de responsabilidades familiares en la escuela, el impacto de la inmigración o el aislamiento social que se vive en las grandes ciudades. Por último han pedido que se realicen indicadores que se abran a los grupos de discusión en donde todos seamos monitores constantes de las políticas públicas.

La mesa de **salud y bienestar** se ha centrado especialmente en el tema de los indicadores sobre los que han hecho una evaluación y han señalado los cambios que necesitamos. Denuncian que hay registros o estadísticas que no son públicas o que no tienen un mínimo de desagregación por sexo. Igualmente, critican que el conocimiento de la salud se ha dado desde una visión androcéntrica, por tanto, resaltan la necesidad de identificar las áreas que afectan específicamente a las mujeres como enfermedades típicamente femeninas, y lo que me parece muy importante, las relacionadas con la doble jornada, el acoso sexual y moral en el trabajo, y el trabajo doméstico. De hecho, proponen que los accidentes relacionados con el trabajo doméstico se consideren como accidentes laborales.

La mesa de **género y desarrollo,** ha tratado desde cinco aspectos: territorialidad, la combinación de actuaciones sectoriales y transversales, la concienciación y la formación, la evaluación y la generación de indicadores. El punto relativo a la formación ha suscitado mucho debate, como no podía ser de otra manera por su importancia y transversalidad. En este sentido se ha debatido largo y tendido sobre los problemas que muchos encuentran cuando llegan al trabajo de campo. La igualdad de género es imprescindible para que haya desarrollo.

La mesa de **inclusión social y género** se han centrado en la necesidad de una mayor inversión en política social. También han apuntado la necesidad de desagregar por sexo y ahondar en el origen y las características de las personas que demandan los servicios sociales. Igualmente, han incluido la formación y la realización del cumplimiento de las actuaciones de las personas vulnerables.

En resumen, en todas las mesas se ha hecho hincapié en la transversalidad y las acciones positivas, así como en la formación. Concretando que esta formación se debe impartir en todas las edades, a las mujeres y a los hombres, a las niñas y a los niños. En el debate posterior, también se han recogido denuncias específicas como el gran burdel en el que se convertirá Alemania con motivo de la celebración del Mundial de fútbol.

No querría terminar estas conclusiones sin hacer referencia a las comunicaciones que se han presentado en este congreso y que bien desde el estudio de casos concretos o las reflexiones generales han ayudado a mejorar la comprensión que tenemos sobre nuestra percepción de bienestar, el conflicto de roles, las uniones y las nuevas formas de familia, la democracia paritaria, la prostitución, la realidad de las mujeres en otros ámbitos jurídicos o en territorios ajenos al suyo de origen, la heteronormati-

vidad, las condiciones de trabajo, la pobreza, la medición del tiempo, las políticas públicas, los procesos de gestión participativa, el poder o la coeducación. Necesitamos de muchos más estudios y para ello creo que también es necesario repensar el lugar de los estudios de género en nuestro sistema educativo. Las niñas y los niños tienen que estar educados en la tolerancia y la igualdad y para ello lo tienen que estar sus educadores. En este sentido, creo que es esencial el mantenimiento y la extensión de los postgrados de género, la transversalidad del género en todas las disciplinas e incluso, como está planteando la Directora de la Unidad de mujer y ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia, Capitolina Díaz compañera de AMIT -la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas- la puesta en funcionamiento en los nuevos planes de estudio de un grado de género.

La importancia de la educación también ha sido subrayada por la Sra. Carmen Rodríguez, Dtra. Gral. de Innovación Educativa y Formación del Profesorado. Por tanto, es necesario insistir en la relevancia de la educación para conseguir la ansiada igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La educación juega un papel fundamental en el mantenimiento y reconstrucción de los roles de género. Esperemos, como nos ha dicho el Sr. Luís Tomás, Diputado por Málaga, que la Ley de Igualdad permita que pasemos de la igualdad formal a la igualdad real. Que ese nuevo catálogo de igualdad sea un código aceptado por todas las mujeres y todos los hombres, y que a todos se nos quiten las dudas de las que hablaba el Sr. José Chamizo, Defensor del Pueblo Andaluz, de la relación entre los derechos y las garantías, entre las políticas de género e igualdad y los cambios en el modelo de Estado de bienestar.