

# Una mirada estadística de la sociedad desde la perspectiva de género

U



Academia de Ciencias  
Sociales y del Medio  
Ambiente de Andalucía

**ultramarina**



*Una mirada estadística de la sociedad  
desde la perspectiva de género*

© Academia de Ciencias Sociales  
y del Medio Ambiente de Andalucía  
© De esta edición: Ultramarina, 2012

Editorial ALMED  
Avenida Divina Pastora, 7; local 18. 18012 Granada  
Tel. 958 80 60 05  
Fax: 958 28 24 35  
[www.almed.net](http://www.almed.net)  
[almed@almed.net](mailto:almed@almed.net)

Edición y diseño de portada: J. M. Vargas Diosayuda

ISBN: 978-84-15063-52-0  
Depósito legal: GR-2980-2012

Impreso en España.

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

*Una mirada  
estadística de la  
sociedad  
desde la perspectiva  
de género*



Academia de Ciencias  
Sociales y del Medio  
Ambiente de Andalucía



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

# Índice

|                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Presentación .....                                                                                       | 6   |
| Antonio Pascual Acosta, Presidente de la Academia de Ciencias<br>Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía |     |
| 2. Inauguración .....                                                                                       | 9   |
| Soledad Ruiz Seguí, Directora del Instituto Andaluz de la Mujer                                             |     |
| 3. Conferencia Inaugural.....                                                                               | 15  |
| Patricia Eguilior Arranz, Directora General de Planificación<br>(Consejería de Economía y Hacienda)         |     |
| 4. Una visión estadística de la sociedad desde la perspectiva de género .....                               | 39  |
| Antonio Pascual Acosta, Presidente de la Academia de Ciencias<br>Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía |     |
| 5. Género y mercado de trabajo. Hacia una nueva consideración de la E.P.A. ....                             | 63  |
| <i>Luis Toharia Cortés. Universidad de Alcalá de Henares</i>                                                |     |
| 6. La construcción de género en la Historia Contemporánea .....                                             | 85  |
| <i>Mª Dolores Ramos Palomo. Universidad de Málaga</i>                                                       |     |
| 7. Mesa Redonda: «La perspectiva de género en los medios de comunicación» ....                              | 108 |
| 7.1. Intervención de José Antonio Carrizosa.                                                                |     |
| <b>Director de Publicaciones del Grupo JOLY</b> .....                                                       | 108 |
| 7.2. Intervención de Lalia González Santiago.                                                               |     |
| <b>Directora de la Voz de Cádiz</b> .....                                                                   | 110 |
| 7.3. Intervención de Antonio Hernández-Rodicio Romero.                                                      |     |
| <b>Director de El Correo de Andalucía</b> .....                                                             | 113 |
| 7.4. Intervención de Antonio Ramírez Garrido.                                                               |     |
| <b>Director de Informativos de Canal Sur TV</b> .....                                                       | 120 |
| 7.5. Intervención de Inmaculada Navarrete.                                                                  |     |
| <b>Redactora Jefa de ABC Sevilla</b> .....                                                                  | 127 |

|                                                                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8. Las mujeres y el poder económico<br>en las empresas del IBEX-35 .....                                                      | 132 |
| <i>Joaquina Laffarga Briones. Universidad de Sevilla</i>                                                                      |     |
| 9. El cambio social en España.....                                                                                            | 160 |
| Julio Iglesias de Ussel y Ordís. Universidad Complutense de Madrid                                                            |     |
| 10. Mesa Redonda: «Género y Política».....                                                                                    | 174 |
| 10.1. Intervención de Ana Mata Rico.<br><b><i>Concejal de Igualdad del Ayuntamiento de Fuengirola</i></b> .....               | 175 |
| 10.2. Intervención de Concha Caballero Cubillo.<br><b><i>Parlamentaria IU LV - CA</i></b> .....                               | 179 |
| 10.3. Intervención de M <sup>a</sup> José Martín de Haro.<br><b><i>Concejal del Ayuntamiento de Ronda - PA</i></b> .....      | 184 |
| 11. El año en el que las mujeres dejaron de ser vivíparas.....                                                                | 187 |
| <i>M<sup>a</sup> Ángeles Durán Heras. Instituto de Economía y Geografía (CSIC)</i>                                            |     |
| 12. Mesa Redonda: «La participación de la mujer en las<br>organizaciones sociales y económicas» .....                         | 197 |
| 12.1. Intervención de Francisco Carbonero.<br><b><i>Secretario General de CCOO-Andalucía</i></b> .....                        | 197 |
| 12.2. Intervención de Antonio Carrillo Alcalá.<br><b><i>Secretario General de CEA</i></b> .....                               | 201 |
| 12.3. Intervención de M <sup>a</sup> Dolores Gavilán Sánchez.<br><b><i>Secretaría de la Mujer de UGT- Andalucía</i></b> ..... | 208 |
| 13. Clausura. ....                                                                                                            | 218 |

# 1. Presentación

**Antonio Pascual Acosta. Presidente de la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía**

Siguiendo la tradición de nuestra Academia de organizar y/o colaborar en la puesta en marcha de actividades formativas que se enmarquen en los fines u objetivos de la misma: el estudio, la investigación, el fomento, la aplicación y la difusión de las Ciencias Sociales, Económicas, Empresariales y del Medio Ambiente en Andalucía, durante el pasado año 2007 y, gracias a la Fundación General de la Universidad de Málaga, se organizó un curso en Ronda sobre «Una mirada estadística de la sociedad desde la perspectiva de género».

El término «género» hace referencia a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente contruidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada.

Sexo y género no son sinónimos, aunque a veces la literatura anglosajona puede sustituir una palabra por otra. La perspectiva de género y la palabra «género», en este contexto, han nacido de las ciencias sociales para mostrar cómo los estereotipos llegan incluso a condicionar las conductas.

La perspectiva de género aporta una visión crítica sobre la realidad social, identificando que existen diferencias entre hombre y mujeres y cuestionando al mismo tiempo sus valoraciones tradicionales que son las que sustentan las relaciones desiguales de poder y la desigual distribución de conocimientos, ingresos y derechos.

El análisis desde una perspectiva de género significa la incorporación a la elaboración e interpretación estadística de un concepto fundamental: el género como construcción social. Es decir, se trata de poder valorar cómo inciden en los comportamientos de los grupos, los diferentes papeles que la sociedad ha asignado, y aún asigna, a los hombres y a las mujeres.

Así pues, el análisis desde una perspectiva de género va mucho más allá de la simple desagregación de información por sexos y supone una visión global que integra tanto a las mujeres como a los hombres.

Hasta hace bien poco, diferenciar las estadísticas por sexos ha sido una forma de saber qué es lo que les ocurre a las mujeres y los hombres en determinadas enfermedades o condiciones de vida o de trabajo. Ha supuesto un primer paso para visualizar las diferencias. Pero el análisis de los resultados no siempre se ha hecho teniendo en cuenta la perspectiva de género, y eso ha supuesto una forma de supresión de los deseos y de enmascaramiento de los síntomas de uno y otro sexo.

Una de las características que hace la desigualdad de género más difícil de erradicar es la de su invisibilidad. Esta invisibilidad ha constituido una preocupación permanente en reuniones y conferencias mundiales sobre la problemática de la mujer. Por ello nace la idea de organizar este curso, que surge con el objetivo de proporcionar una visión estadística de la nueva sociedad del siglo XXI a través de la perspectiva de género, contando con la participación de expertos/as, profesores/as e investigadores/as universitarios/as, interlocutores sociales y económicos y responsables de medios de comunicación.

Como afirma José Antonio Ocampo, Secretario General para Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas: «Las estadísticas son ingredientes poco reconocidos pero esenciales del progreso económico y social».

La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística, posibilitará la visualización de las asimetrías en

las relaciones de género imperantes, así como la propuesta de acciones que promuevan la equidad entre hombres y mujeres. Resulta una herramienta importante para disminuir las brechas de desigualdad entre los géneros que hoy en día existen en todas las esferas de la sociedad, siempre y cuando provean datos precisos y relevantes que posibiliten la formulación de políticas, la evaluación de la eficacia de estas políticas.

Este curso ha servido de espacio para el intercambio de experiencias, el análisis, la discusión y la reflexión sobre las necesidades y la disponibilidad de información de género.

Como Presidente de la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía quiero dejar constancia de la gratitud de nuestra Corporación con todos los participantes y, en especial, a la Fundación General de la Universidad de Málaga.

## 2. Inauguración

**Soledad Ruiz Seguín. Directora Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)**

En primer lugar permítanme felicitar a la Universidad de Málaga por la celebración de este curso en el que se pone de manifiesto el valor de la Estadística como instrumento para marcar las líneas estratégicas de las políticas públicas.

La implementación de las políticas públicas necesita como herramienta básica una estadística que designe adecuadamente la realidad y donde la variable sexo se cruce con todas aquellas situaciones y circunstancias en la que se desenvuelve la vida de las mujeres.

Las estadísticas realizadas desde la perspectiva de género son las que tienen el objetivo de llegar a reflejar la especificidad de la situación social de las mujeres, en comparación con la de los hombres, en todos los ámbitos de la realidad social. Sin embargo, no pretenden sólo registrar la particularidad de los comportamientos humanos en virtud de la diferenciación sexual, sino que, por un lado, tratan de captar las relaciones y procesos sociales que resultan estratégicos en el mantenimiento y/o la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres, y por otro, son también instrumentos de vigilancia y seguimiento de las acciones encaminadas a suprimir la desigualdad de género.

Las estadísticas e indicadores desagregados por sexo juegan, por tanto, un papel esencial en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en la aplicación del mainstreaming de género en todos los ámbitos de la realidad social, económica y política.

Sin embargo, lo que ha caracterizado a las estadísticas oficiales ha sido, precisamente, el ser absolutamente insensibles al género, invisibilizando la realidad sociolaboral de las mujeres (incluso en la EPA los datos no aparecían desagregados por sexo). Esta invisibilidad estadística o la presencia distorsionada a través de parámetros tomados como neutros, ha sido una constante y ha constituido uno de los focos de atención en las reuniones y conferencias mundiales sobre la mujer, la población y el desarrollo (1ª Conferencia 1975 México). Todavía, en la reunión celebrada en Nueva York, en 2005 (Beijing + 10), se sigue apelando a la necesidad de aplicar la perspectiva de género en las estadísticas, indicadores e investigaciones y así aportar una visión crítica sobre la realidad social.

En esta línea, Europa viene demandando un sistema de información con perspectiva de género y unos indicadores, representativos de las principales dimensiones sociales, donde se expresen las desigualdades entre hombres y mujeres. Los Organismos Internacionales son conscientes de que el propósito de la información y del análisis desagregado por sexos, es ayudar a quienes tienen la responsabilidad de gobierno para que integren las cuestiones de género en las políticas nacionales. Tienen, por tanto, la importante misión de evidenciar la desigualdad y comprometer a las instituciones públicas a corregirla a través de diferentes objetivos:

- ▶ Promover la Igualdad entre hombres y mujeres
- ▶ Incentivar las medidas de acción positiva para corregir desequilibrios
- ▶ Aplicar la transversalidad del enfoque de género en todas las políticas públicas.

La Junta de Andalucía, promovido por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, ha impulsado actuaciones para la consecución de los citados objetivos, planteando el mainstreaming de género como un

compromiso y una estrategia global del gobierno de Andalucía, en el desarrollo e implementación de sus políticas. Una mirada transversal de género, en los distintos ámbitos de la realidad social, significa tener a las mujeres<sup>1</sup> en cuenta, significa reconocer su aportación a la vida cotidiana, cultural, social, educativa, política y económica.

En este sentido, para impulsar la integración efectiva de los objetivos de igualdad en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la acción normativa y de la práctica administrativa de la Junta de Andalucía, el Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con la Unidad de Igualdad y Género, promovida en colaboración con la Consejería de Economía y Hacienda, a través de su Dirección General de Fondos Europeos. La Unidad está configurada como una estructura de apoyo orientada a consolidar el proceso de implantación de la Transversalidad de Género en Andalucía.

Por otro lado, los **Informes de impacto de género** han supuesto un impulso importantísimo en la integración del enfoque integrado de género a una normativa. La **ley de Medidas Fiscales y Administrativas** establece, en su artículo 139, la obligatoriedad de incluir en la tramitación de los proyectos de ley y reglamentos, que apruebe el Consejo de Gobierno, un informe de evaluación del impacto por razón de género. En su cumplimiento se aprobó el Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el Informe de Evaluación de Impacto de Género en los Proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. En él se dispone, en su artículo 4, que el informe de evaluación de impacto de género deberá describir las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de las medidas que pretenden regular en la disposición que se trate, incluyendo datos desagregados por sexo, recogidos en estadísticas oficiales, así como el análisis del impacto potencial que la aprobación de dichas medidas producirá entre las mujeres y hombres a quienes van dirigidas.

1. Informe de la **Segunda Modernización de Andalucía**.

La obtención de datos desagregados por sexo va a permitir analizar la realidad y valorar si lo previsto en la norma atiende de forma igualitaria a las mujeres y a los hombres a quienes afectan.

Actualmente la Junta de Andalucía se encuentra en una segunda etapa del diseño estadístico<sup>2</sup>. El actual plan estadístico, válido hasta 2010, da un paso más al contemplar la integración de la perspectiva de género como un eje transversal y asumir, como objetivos específicos, la obligatoriedad de elaborar indicadores orientados a facilitar la lucha contra la discriminación, a la vez que se redefinen los existentes, a fin de hacer visibles las desigualdades de género.

Orgánicamente, el Instituto Andaluz de la Mujer, se incorpora, a través de su Unidad Estadística<sup>3</sup>, al Sistema Estadístico de Andalucía<sup>4</sup>, desde el convencimiento de que la forma más efectiva de modificar concepciones erróneas, acerca de las relaciones de género, es proporcionar bases objetivas para el conocimiento social.

Todo el trabajo que está desarrollando el Instituto Andaluz

2. Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010. (Parece que su aprobación es inminente.)

3. Corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer, a través de su Unidad estadística aportar los datos específicos referidos a:

- Consultas en los Centros de Información Provinciales de la Mujer y en el teléfono 900 200 999,
- Atención prestada en los Centros de Atención y Acogida de las Mujeres Víctimas de Malos Tratos en Andalucía,
- Violencia de género en Andalucía.

4. Sistema Estadístico de Andalucía (SEA)

- Órganos de dirección, coordinación y de carácter consultivo:
  - Comisión Técnica
  - Consejo de Dirección del IEA
  - Consejo Andaluz de Estadística
- Órganos de gestión, producción y difusión:
  - IEA
  - Unidades Estadísticas
  - Puntos de Información Estadística

de la Mujer, se ha recogido, en la última legislatura, en textos normativos de gran relevancia y que garantizan por primera vez a nivel estatutario y legal los derechos de ciudadanía de las mujeres, manteniendo a Andalucía en una posición pionera en la que se ha venido situando en las últimas décadas, tal y como se pone de manifiesto en el nuevo Estatuto de Autonomía donde el principio de igualdad aparece reflejado en 17 artículos y recorre transversalmente todo su contenido.

Dos proyectos de ley de suma importancia para las mujeres, acaban de iniciar su trámite parlamentario:

- ▶ Por un lado, la **Ley de Medidas de Prevención y Protección Integral Contra la Violencia de Género** permitirá propiciar una vida libre de violencia para toda su ciudadanía, especialmente para las mujeres, y se convertirá en el instrumento de ordenación y coordinación de todos los recursos y servicios existentes en nuestra comunidad para la lucha contra los malos tratos.
- ▶ Y por otro, la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía** proporcionará un marco jurídico dirigido a garantizar la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres en Andalucía. Una norma que se convertirá en la herramienta que va a permitir un desarrollo transversal de medidas que impregnen de igualdad a toda la acción de las administraciones públicas.

Ambos anteproyectos recogen en su articulado la necesidad de contar con estadísticas con perspectiva de género y fomento de las investigaciones.

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer se seguirá insistiendo sobre la necesidad de seguir impulsando un análisis estadístico con perspectiva de género, y se asumirá, como organismo de Igualdad de la Junta de Andalucía, la labor de coordinar y garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad real a

fin de evidenciar mejor las discriminaciones de género a incidir sobre ellas, conscientes de que a pesar de los avances, queda mucho trabajo por hacer.

### 3. Conferencia Inaugural

**Patricia Equilior Arranz. Directora General de  
Planificación (Consejería de Economía y Hacienda)**

Ante todo, quiero dar la bienvenida a todas las y los asistentes a este curso. Es para mi un honor inaugurar y participar en él, y agradezco la invitación que me ha hecho la Academia de las Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía y la Universidad de Málaga para hablar en un foro como éste. Un foro formado por personas interesadas en un tema tan trascendental como el del análisis de la igualdad de hombres y mujeres en la sociedad. Es importante la organización de encuentros que nos permitan profundizar en el **conocimiento de la desigualdad de género**.

Cuanto mejor conozcamos la realidad que tenemos que cambiar, más afinaremos con las estrategias para cambiarla y, frente al desánimo que nos puede causar el conocimiento de lo que está mal, apelaremos a la máxima japonesa que dice que «quien encuentra un error, encuentra un tesoro», porque encuentra la manera de corregirlo.

Sobre el conocimiento de las desigualdades de género, que es la «realidad» que tenemos que cambiar, inciden diversos factores:

El primer factor es el de la tradicional **invisibilidad** de la desigualdad, que está relacionado a su vez con la importancia social y política que se le dé y con la voluntad de cambiarla.

- El segundo, y no menos importante, es que **se ha relegado ese conocimiento al ámbito de las mujeres**, que

sufren la desigualdad, posicionándolo como reivindicación de colectivos, no de la propia sociedad en su conjunto. Se ha estigmatizado la información sobre la desigualdad y no se le ha dado el valor incommensurable que tiene, no solo para las mujeres sino también para los hombres y para el funcionamiento coherente y cohesionado de la sociedad.

- Otro de los factores que añaden importancia al conocimiento de la desigualdad es la estrecha correlación que existe entre igualdad de género y desarrollo económico. Los organismos internacionales coinciden en señalar que los países desarrollados más competitivos en la economía mundial, y los países en vías de desarrollo con mayor potencial de crecimiento, son aquellos en los que existe menor brecha de género. La igualdad de género se entiende como un elemento no solo imprescindible, sino multiplicador del crecimiento y bienestar de las sociedades.

Para Andalucía, cuyo objetivo de Política Económica es incrementar el bienestar de sus ciudadanos, a través de la generación de riquezas y de su distribución, la utilización de la igualdad para apoyar este crecimiento es vital y desde ese convencimiento actuamos en la Consejería de Economía en colaboración con el Instituto de la Mujer. Se necesita todo el potencial de toda la población porque todavía estamos lejos de aprovechar al máximo los beneficios de la igualdad.

Se ha aprobado un texto estatutario que garantiza la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres. Sabemos, por tanto, la sociedad que queremos, y para conseguirla, el Gobierno de la Junta de Andalucía acaba de remitir al Parlamento andaluz el Plan Económico denominado «Estrategia para la Competitividad de Andalucía», en el que la igualdad de Género se considera un factor fundamental para el crecimiento y la competitividad, y en

el que se define una estrategia transversal, que afecta a todos los ejes, en relación con dicho principio.

Con la incorporación de género como eje transversal del Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010 se da también un paso importantísimo en ampliar, tanto el conocimiento sobre la igualdad de género, como la implicación de conjunto de la actividad estadística pública en esta materia.

La estadística es el instrumento por excelencia para incrementar el conocimiento sobre la desigualdad. Es el que nos permite con mayor certeza pasar de las opiniones a los hechos probados, a los datos. Nos permite demostrar con datos rigurosos cual es la verdad de la igualdad de hombres y mujeres, situándonos en la realidad de lo que tenemos que cambiar si queremos una sociedad igualitaria.

Pero además, la Consejería de Economía está poniendo al servicio de la igualdad de género otros instrumentos, hasta la fecha inéditos en otras Comunidades Autónomas, como es el **Presupuesto Público**.

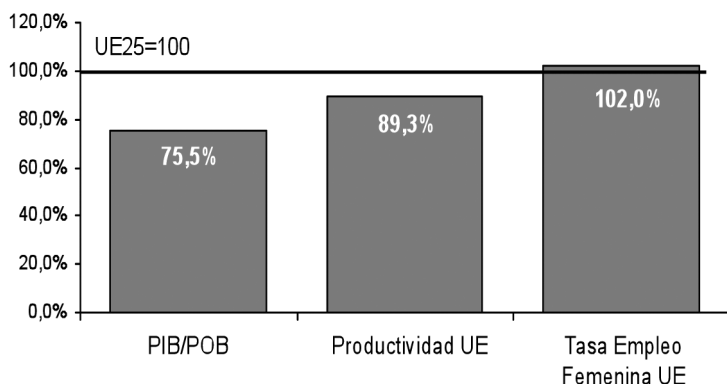
El presupuesto es un instrumento muy consolidado que, desde hace más de un siglo, las Administraciones Públicas utilizan con unos procedimientos totalmente consolidados, habituales y planificados. Y en Andalucía como dice Mario Benedetti *«Cuando teníamos todas las respuestas, de repente cambiaron todas las preguntas»*.

Andalucía lleva mucho tiempo comprometida con el objetivo de la igualdad desde las políticas sectoriales, pero hemos tomado conciencia de que es preciso abordar este objetivo en todas las políticas de forma horizontal y desde el punto de vista económico. Y por qué nos parece importante esta transversalidad de género:

1.- Por la convicción de que las políticas de igualdad de oportunidades no son solo una cuestión de justicia, sino que son indispensables para un desarrollo económico armónico y sostenible.

Si nosotros, que estamos en un 75,5% del pib de población de

la media europea tuviéramos los parámetros de productividad de la Unión Europea, no conseguiríamos llegar a la media europea de pib per cápita, sólo si nos pusiéramos en los parámetros de tasa de empleo femenina de Europa conseguiríamos acceder a la media europea de pib per capita.



Hace tiempo que Naciones Unidas lleva uniendo inexorable e insistentemente estos dos elementos, igualdad y desarrollo económico.

2.- Hace poco que UNICEF en la presentación de su Informe sobre el Estado Mundial de la Infancia 2007, reitera que

*«La eliminación de la discriminación por razón de género no sólo es un derecho moral, sino que es crucial para el progreso humano y el desarrollo sostenible, y produce «un doble dividendo», tanto para las mujeres como para los niños.*

*La igualdad de género y el bienestar de la infancia están relacionados intrínsecamente*

*Cuando las mujeres tienen el poder de liderar sus vidas plenamente y de forma productiva, los niños y sus familias prosperan»*

Es decir, la igualdad de género, no solamente es un plus para el crecimiento económico sino para la prosperidad de los niños y sus familias.

3.- También *El World Economic Forum*<sup>1</sup> nos dice que

«Los primeros puestos de las economías más competitivas son ocupados por los países que tienen menor brecha de género, es decir, más igualdad entre hombres y mujeres. Suecia, Finlandia, Dinamarca.....»

4.- Nos parece importante esta igualdad de género porque los países europeos más ricos tienen bien claro que las sociedades con mayor potencial de crecimiento, más competitivas, son aquellas con menor desigualdad de género

Además, en Lisboa nos pusimos como meta convertirnos en una economía basada en el conocimiento, competitiva y dinámica, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos, y con mayor cohesión social. Y esto pasa inexcusablemente por un uso más eficiente de su capital humano, de sus hombres y mujeres, que a su vez solo se consigue con la igualdad de género.

En Andalucía, hemos considerado la igualdad de género como una prioridad política del Consejo de Gobierno y del Plan Económico de Andalucía y lo hemos transformado en obligaciones normativas, en las leyes:

► ***Ley 18/2003 de 29 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas modificada por la Ley 3/2004 de 28 de diciembre***, en la que se creó la comisión para la igualdad de género

► ***Ley 4/2007 de 4 de abril por la que se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010*** en la que se creó la obligatoriedad en eje transversal de la igualdad de las estadísticas oficiales y

► ***Orden de 24 de abril de 2007 por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Comunidad Autó-***

1. Fundación sueca independiente organizadora del Foro de Davos que elabora anualmente un Informe con el Ranking de Competitividad de las Economías Mundiales y desde el año 2005 el Ranking del Global Gender Gap (brecha de género).

*noma de Andalucía para el año 2008* en la que se ha introducido la obligación de tener una visión de género

Se estableció la obligación legal de acompañar a los presupuestos de un Informe de Evaluación de Impacto de Género de los presupuestos públicos y formar una comisión dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda para su realización. Y hacemos esto porque sabemos que lo que no se mide no se valora, lo que no se mira no se ve, la invisibilidad del género es algo que se produce actualmente en las sociedades, y lo que no está en el presupuesto no existe. En Andalucía queremos que se vea, se mida, que se valore y que se haga realidad la igualdad de género. Por eso la Junta de Andalucía ha volcado sus principales instrumentos horizontales en ello: las **ESTADÍSTICAS**, el **PLAN ECONÓMICO** y el **PRESUPUESTO PÚBLICO**.

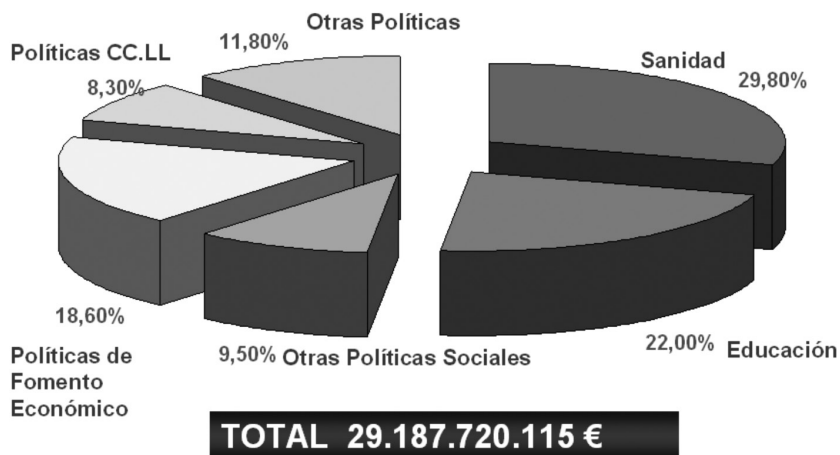
Los Presupuestos Públicos no son simples herramientas financieras y económicas, sino que:

- ▶ son el marco básico en el cual se configura el modelo de desarrollo socioeconómico
- ▶ se establecen criterios de redistribución de la renta
- ▶ y se da prioridad a los objetivos políticos

Hacer un presupuesto público con perspectiva de género significa hacer visible la desigualdad, para así poder realizar la evaluación y el seguimiento del grado en que la asignación de recursos consignada en el mismo y las políticas que con ellos se desarrollan contribuyen a reducirla y, en su caso, acabar con ella.

La sensibilidad al género en el presupuesto es pues la consecuencia directa de asumir el principio de igualdad como eje del modelo socioeconómico. Un presupuesto en clave de género nos permitirá visualizar los problemas a través de una información veraz, de manera que se puedan asignar los recursos de manera eficiente con el objetivo de dar solución a las desigualdades existentes.

El presupuesto de la Junta de Andalucía, en el año 2007, es de casi 30000 millones de euros y su distribución se refleja en el siguiente diagrama



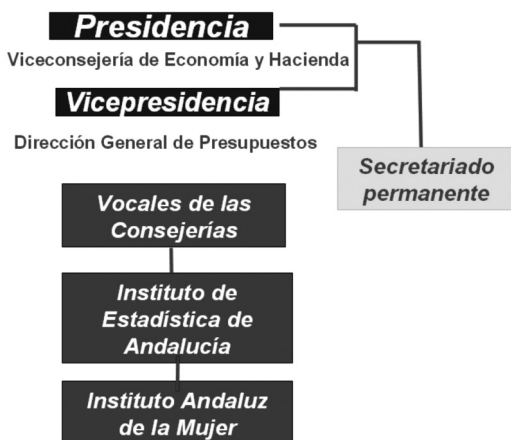
Se trata de 23 *Secciones (centros de gastos) consolidadas*, 144 *programas presupuestarios (infraestructuras, transportes...)* y están agrupados en 18 *Políticas (educación, sanidad.....)*

La estrategia que se está empleando es:

1. Creación de la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto.
2. Establecimiento de modificaciones en el presupuesto.
3. Establecimiento de un Modelo de Evaluación e Informe para acompañar al presupuesto.
4. Auditorias con visión de género.
5. Estadística, documentación y formación para realizar el presupuesto.

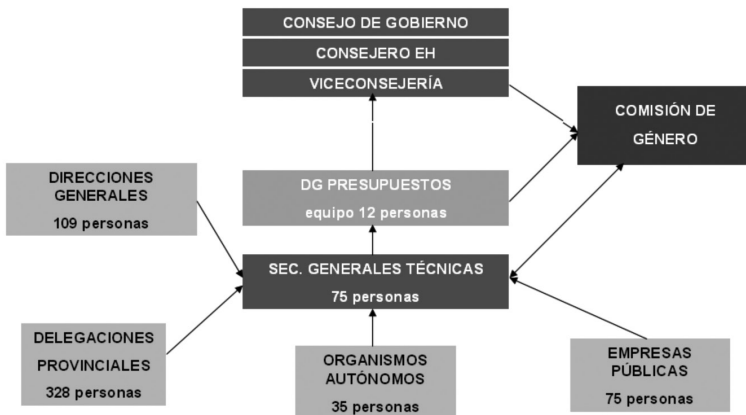
## 1.- La Comisión

Se creo en 2004, es paritaria, participan en ella todas las Consejerías, el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto de Estadística de Andalucía, tiene una designación nominal al mayor nivel orgánico y tiene una dinámica propia de actividades (Plan anual de actividades). Esta presidida por la Viceconsejera de Economía y Hacienda y vicepresidida por el Director General de Presupuestos



Con esta estructura se implica a la dirección general de presupuesto con un grupo de 12 personas, 75 personas de las distintas consejerías, 35 personas de organismos autónomos, 109 personas de direcciones generales, en total 638 personas que están directamente implicadas y trabajando en esta conexión del genero con el presupuesto

## RRHH IMPLICADOS EN LA RED



**TOTAL: 638 personas**

## 2.- Modificaciones en el presupuesto

- ▶ De momento sólo se está abordando la visión de género en los programas de gastos, no es que no exista una visión de género a la hora de contabilizar, planificar y estudiar los ingresos pero de momento no se trabaja.
- ▶ Todos los programas están dirigidos a personas y por tanto en todos hay siempre una visión de género.
- ▶ Desagregación de datos por sexo en los indicadores: El presupuesto está compuesto por una serie de recursos que se reparten por consejerías, por programas presupuestarios, hay una memoria de cada programa a quien vamos a dedicar este recurso y unos indicadores de los objetivos a conseguir con esos recursos, a partir de ahora se están desglosando por sexo.
- ▶ Análisis de objetivos y actividades.
- ▶ Reformulación objetivos, líneas de actuación e indicadores en función de los resultados que estamos consiguiendo.

# Planing desde marzo hasta diciembre de los pasos que se dan en la elaboración del presupuesto

| <div>  <div> Consejería de<br/> <b>Economía y Hacienda</b> </div> </div> <div> <b>ELABORACION DEL PRESUPUESTO</b> </div> <div> <b>06/07/07</b><br/> Fechas generales de referencia<br/> Fechas Consejo de Gobierno<br/> Parlamento </div> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MARZO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | ABRIL                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | MAYO                                                                                                                                                                                                                                                                                          | JUNIO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | JULIO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>14</b> Reunión de Coordinación con Consejerías Generales Técnicas.<br><br><b>19</b> Reunión técnica con las Jefaturas de Servicio de Presupuestos de las secciones. Inicio de reuniones bilaterales.<br><br><b>20</b> Comisión de Góberno: valoración del cumplimiento del ejercicio anterior                             | <b>09</b> Última reunión información Servicio 18.<br><br><b>17</b> Reunión con Consejerías, Empresas Públicas y Fundaciones.<br><br><b>23</b> Última reunión con Consejerías. Servicio 18.                                                                                                                | <b>07</b> Publicación Orden 24 de abril de 2007. No. Ejecución del Presupuesto. BOJA nº 89<br><br><b>11-07/07/07</b> Reunión de documentación y planificación de comunicaciones relativas al inicio del proceso de grabación.<br><br><b>28-31</b> Curso formación Consejerías                 | <b>04</b> JORNADAS DE ALIADAD PRESUPUESTARIA<br><br><b>06</b> Reunión Coordinación Jefaturas de Servicio Consejerías<br><br><b>08</b> FECHA ÚLTIMA: Carga plantilla. Situa en Júpiter con fecha referencia de 1 de junio 2007.<br><b>15</b> Reunión: Fondos Europeos Servicio 18 (Propuestas).<br><br><b>22</b> Grabación final de Júpiter (gastos) y asignación al Prg.<br><br><b>30</b> PLAZO MÁXIMO: Remisión PAIF de Empresas, | <b>15</b> Comisión de Góberno: Informe de Impacto del Góberno 2008<br><br><b>17</b> CONSEJO DE GOBIERNO. Reunión del Anteproyecto del Presupuesto-PAIF. Cuadro resumen de las peticiones grabadas en Júpiter por secciones, programas y capitales.<br><br><b>20</b> Recursos políticas para IEF<br><br><b>18</b> Comisión de Viceconsejeros. Detalle por secciones de las peticiones realizadas por las Consejerías.<br><br><b>19-26</b> Reunión de los Grupos de trabajo de las Consejerías (Viceconsejeros) |
| SEPTIEMBRE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OCTUBRE                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OCTUBRE                                                                                                                                                                                                                                                                                       | NOVIEMBRE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | DICIEMBRE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>7</b> Envío de datos con fecha referencia 1/09/07<br><br><b>17</b> Apertura Júpiter para grabación de F.F.EE.<br><br><b>25</b> CONSEJO DE GOBIERNO. 1º Envío<br><br><b>25</b> Envío agrupaciones de gasto a SGT.                                                                                                          | <b>2</b> CONSEJO DE GOBIERNO. Aprobación de los Presupuestos financieros definitivos.<br><br><b>4</b> Final grabación Júpiter.<br><br><b>5</b> Remisión datos addenda de góberno. Fecha referencia 30 de septiembre. Envío Informe Económico Financiero.<br><br><b>8</b> Cierre de memoria e indicadores. | <b>8-11</b> Debate PGE Parlamento Andalúz<br><br><b>30</b> CONSEJO DE GOBIERNO. Aprobación Anteproyecto de Ley del Presupuesto<br><br><b>31</b> Presentación Proyecto Ley en el Parlamento<br><br><b>31</b> Presentación del Informe de Impacto de Góberno del Presupuesto 2008 al Parlamento | <b>2</b> Comisión de Góberno. Hacienda. Presentación Presupuesto.<br><br><b>14</b> Pleno Parlamento. Presentación Presupuesto. Debates de totalidad<br><br><b>15-30</b> Trámite de enmiendas.<br><br><b>20</b> Jornadas de Evaluación del procedimiento Presupuestario                                                                                                                                                             | <b>1-15</b> Trámite de enmiendas.<br><br><b>10-11</b> II Conferencia Andaluza de Economía y Presupuestos en clave de Góberno<br><br><b>26-28</b> Adaptación de los PDP's a la Ley. Ajuste del IEF. Libro de Presentación y Memoria. Revisión y correcciones.<br><br><b>2ºQ</b> Adaptación PAIF-Enmiendas<br><br><b>2ºQ</b> Pleno aprobación Ley de Presupuesto.                                                                                                                                               |

En azul están marcadas las tareas que tienen que ver con el género, por tanto estamos indicando totalmente el trabajo de la visión de género en el procedimiento de elaboración del presupuesto, esto es una novedad muy importante porque otros países, que han trabajado con la visión de género, introducen este factor una vez que el presupuesto está elaborado, limitándose a hacer unas recomendaciones para el presupuesto siguiente. En Andalucía estamos considerando la visión de género desde el comienzo hasta la elaboración, hasta el seguimiento y la evaluación con conclusiones para el siguiente presupuesto.

Cuando hablamos de un presupuesto sensible al género, no estamos hablando de aumento de recursos presupuestarios no son dos presupuestos; estamos hablando de más profundidad de análisis, más reflexión y racionalización, más sistematización y transparencia. Esto implica más trabajo de los centros directivos y de los gestores implicados en la elaboración del presupuesto.

### 3.- Modelo de Evaluación e Informe

El modelo de evaluación que utilizamos lo articulamos en torno a los elementos básicos que definen la distribución del poder entre hombres y mujeres en el mundo, las mismas variables que analiza Naciones Unidas (PNUD: Informe de Desarrollo Humano) para valorar el acceso al poder de las mujeres y por lo tanto la potencialidad de crecimiento de los países. Para ello establecemos tres tipos de indicadores, los mismos que se valoran en el Foro de Davos: la **representación y la participación pública** que hay de hombres y mujeres, la participación en la **actividad económica** fundamentalmente en el empleo y en la **educación**

Con este modelo nosotros analizamos nuestro presupuesto en un modelo 3R-3T.



3R porque es análisis de la realidad, representación del género en los presupuestos y recursos y 3T porque abordamos las tres fases de pasado, presente y futuro.

¿Qué hemos conseguido con esto? Llevamos dos presupuestos analizados desde el informe de género. El del año 2006 sirvió para darnos cuenta de que realmente todo tenía mucho que ver con el género, y mejorar el de 2007, en el que hay 620 indicadores desglosados:

| RESUMEN DE INDICADORES DISPONIBLES<br>POR CONSEJERÍA Y OAAA - 2007 |            |
|--------------------------------------------------------------------|------------|
| Presidencia                                                        | 15         |
| Gobernación                                                        | 22         |
| Economía                                                           | 4          |
| I.E.A.                                                             | 10         |
| Justicia y Administración Pública                                  | 46         |
| Instituto Andaluz de Administración Pública                        | 8          |
| Innovación                                                         | 40         |
| IAJFAPAPE                                                          | 10         |
| AAECAU                                                             | 4          |
| Obras Públicas                                                     | 16         |
| Empleo                                                             | 10         |
| Servicio Andaluz de Empleo                                         | 36         |
| Turismo, Comercio y Deporte                                        | 29         |
| Agricultura y Pesca                                                | 27         |
| Salud                                                              | 41         |
| Servicio Andaluz de Salud                                          | 44         |
| Educación                                                          | 50         |
| Igualdad                                                           | 127        |
| Instituto Andaluz de la Mujer                                      | 16         |
| Instituto Andaluz de la Juventud                                   | 16         |
| Cultura                                                            | 30         |
| CAAC                                                               | 1          |
| Medio Ambiente                                                     | 16         |
| Agencia Andaluza del Agua                                          | 2          |
| <b>TOTAL</b>                                                       | <b>620</b> |

Y el desglose por género tenemos 7 por universidades, de formación para el empleo 5, de fomento del empleo 6 y de servicio de apoyo a la familia 1.

## **Evolución de los indicadores de género en nuestro presupuesto:**

| <b>Programas:</b>                                                 | <b>2005</b> | <b>2007</b> |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Universidades:                                                    | 0           | 7           |
| Formación par el empleo:                                          | 0           | 5           |
| Fomento del empleo:                                               | 0           | 6           |
| Servicios de apoyo a la familia:<br>(Rehabilitación de viviendas) | 0           | 1           |

Se va avanzando poco a poco como indica el cambio los objetivos del 2006 y 2007:

## **Cuantificación de los indicadores de género :**

| <b>Programas:</b>          | <b>2006</b> | <b>2007</b> |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Fomento del empleo:        |             |             |
| - Empleos creados Hombres  | 11.440      | 7.000       |
| - Empleos creados Mujeres  | 10.560      | 9.000       |
| Formación para el empleo:  |             |             |
| - Alumnos Formados Hombres | 24.480      | 28.000      |
| - Alumnos Formados Mujer   | 23.520      | 40.000      |

Las cifras de 2006 son incoherentes con el objetivo de fomentar empleo y formación para el empleo de las mujeres, en 2007 la estrategia ha cambiado y está sirviendo para cambiar nuestras actuaciones y nuestras medidas de política económica.

El informe de 2006 puede consultarse en la página:

[www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero.htm](http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/servicios/genero.htm)

En Andalucía estamos haciendo mas cosas a favor de la igualdad de género. Nos hemos dado cuenta de que estamos incidiendo en la realidad y que nos queda mucho por avanzar porque los informes no tienen todavía la categoría, el peso y la indicación adecuados, por este motivo se ha creado **el proyecto G+**

## Presupuesto sensible al género



Este proyecto pretende profundizar en el análisis que estamos haciendo, implicar más a la gente y ser más eficiente en el análisis.

Para ser más eficiente en el análisis tenemos que ser selectivos y ver que programas presupuestarios inciden más en las actuaciones para conseguir la igualdad de género. El proyecto G+ tiene una primera fase de identificación de dichos proyectos y programas presupuestarios. Para ello, hay una autoevaluación de todos los programas y una encuesta donde todos los programas se pronuncian sobre el resto; un grupo de personas exper-

tas acompañan el proceso y a partir de los resultados se hace un análisis de los programas para identificar cuales son los que mas influyen.

Los criterios para analizar los programas tienen en cuenta si son sensibles al género, si tienen poder transformador, capacidad de impacto, relevancia teórica en el sentido de que el programa este conocido como palanca de cambio en la igualdad de género y que afecta la gestión de personal:

| <b>ESCALA G+</b>  |                                                                                                                 | <b>Criterios</b>                                                                                 |                                                                                                                                                |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | <b>SENSIBILIDAD AL GÉNERO</b>                                                                                   | <b>Sensibilidad al género</b>                                                                    | El programa, en el desarrollo de sus actuaciones, afecta directa o indirectamente a personas                                                   |
| <b>Relevancia</b> | <b>Si</b>                                                                                                       | <b>No</b>                                                                                        | <b>Poder transformador</b>                                                                                                                     |
| <b>Baja</b>       | <b>g1</b><br>Programas con incidencia sobre personas fundamentalmente de carácter interno o instrumental        | <b>g0</b><br>Programas sin incidencia directa sobre personas e incidencia indirecta nula o baja. | Tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género                                                          |
| <b>Media</b>      | <b>G</b><br>Programas de bajo impacto, reducida capacidad transformadora o relevancia teórica escasa            |                                                                                                  | <b>Capacidad de Impacto</b><br>Número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa (importancia cualitativa/cuantitativa) |
| <b>Alta</b>       | <b>G+</b><br>Programa de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia teórica reconocida. |                                                                                                  | <b>Relevancia Teórica</b><br>El ámbito en el que actúa el programa es reconocido como palanca de cambio en igualdad de género                  |
|                   |                                                                                                                 |                                                                                                  | <b>Gestión de Personal</b><br>El programa despliega efectos sobre la gestión de personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía    |

Cada uno de los programas presupuestarios se han valorado como:

- a. **g0** programas que no tienen incidencia directa,
- b. **g1** programas con incidencia sobre personas fundamentalmente de carácter interno instrumental,
- c. **G** programas con bajo impacto, reducida capacidad transformadora o relevancia teórica escasa,
- d. **G+** programas de gran interés por su capacidad transformadora impacto y relevancia teórica reconocida que es donde tenemos que volcar los esfuerzos.

En función de que sean g0, g1, G o G+ las exigencias, que desde la Consejería de Economía y desde la Comisión de Genero se harán, serán distintas. Desde un programa g0, al que simple-

mente se pedirá una desagregación por sexo, se irán añadiendo actuaciones hasta que en un G+ habrá que definir objetivos estratégicos operativos y actuaciones para encauzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa

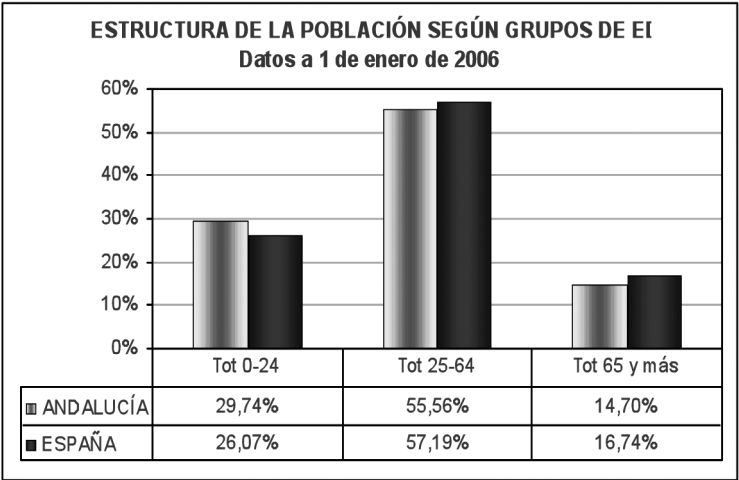
| EXIGENCIAS G+ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TIPO          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| g0            | 1 Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| g1            | 1. Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo<br>2. Análisis de actuaciones que afectan diferencialmente a hombres y mujeres en la gestión del personal de las Consejerías y Organismos Autónomos.<br>3. Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos y a la información.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| G             | 1. Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo.<br>2. Construcción de indicadores relevantes al género.<br>3. Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos y a la información.<br>4. Análisis y adaptación de herramientas de información para inclusión de la variable género.                                                                                                                                                                                                                                                          |
| G+            | 1. Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo.<br>2. Construcción de indicadores relevantes al género.<br>3. Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos y a la información.<br>4. Análisis y adaptación de herramientas de información para inclusión de la variable género.<br>6. Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad en el ámbito del programa.<br>5. Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa |

La primera clasificación que se ha hecho del presupuesto 2007:

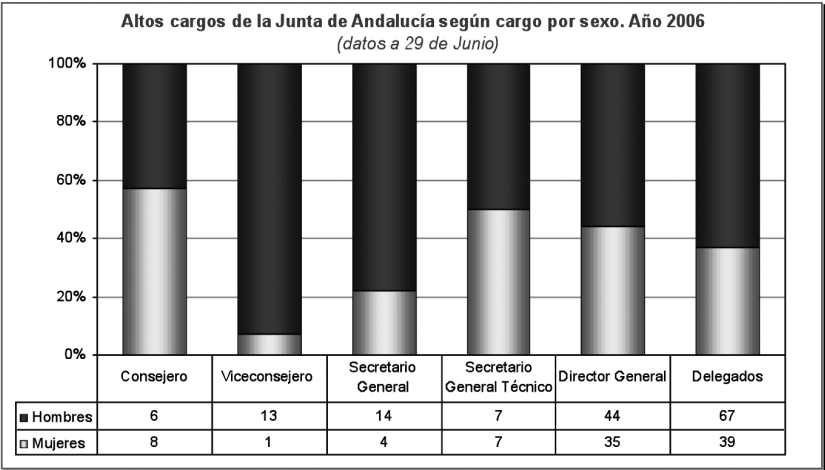
| CLASIFICACIÓN indicativa G+ |              |         |                 | 2007    |
|-----------------------------|--------------|---------|-----------------|---------|
| TIPO                        | Nº Programas | %/total | Crédito Inicial | %/total |
| g0                          | 27           | 18,8%   | 6.316.567.302   | 21,6%   |
| g1                          | 41           | 28,5%   | 2.127.895.173   | 7,3%    |
| G                           | 15           | 10,4%   | 875.880.722     | 3,0%    |
| G+                          | 61           | 42,4%   | 19.867.376.918  | 68,1%   |
| Total                       | 144          | 100%    | 29.187.720.115  | 100%    |

de los 144 programas, el 42,4% tienen incidencia ó mucha incidencia sobre el género y suponen 68% de los recursos. Estos son los que verdaderamente tienen capacidad de cambio.

Resulta de gran interés observar los datos sobre *la igualdad en realidad*, que es uno de los capítulos del informe de evaluación de impacto de género en el presupuesto, informe del 2007.

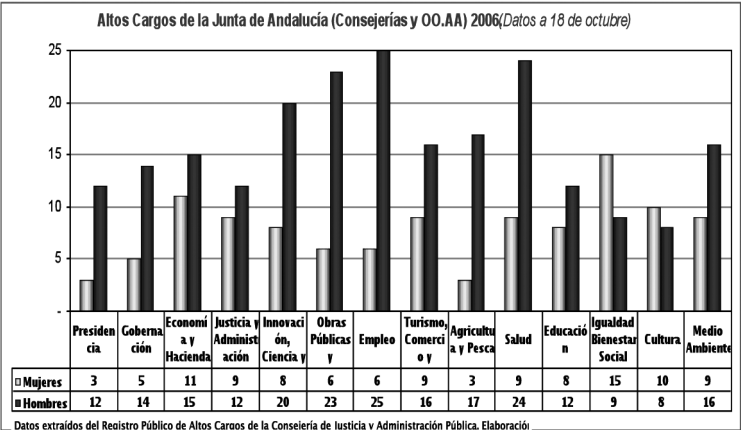


Hemos de tener en cuenta que la población de Andalucía es una población joven con lo cual la capacidad de incidir en el género puede ser mayor (casi 4 puntos por encima de la población joven de España).



Sobre los datos de referentes a representación cabe destacar que en el número de consejeros y consejeras hay paridad, pero la diferencia entre el nivel de viceconsejeros y el de viceconsejeras es notable, aunque hay una viceconsejera más. Tampoco están en unos niveles de representación adecuados los secretarios generales y los delegados

Por consejerías las cuestiones varían:



Hay representación adecuada en consejerías como Economía y Hacienda y en Justicia y Administración, pero en Obras Publicas, Empleo, Salud, Medio Ambiente, Cultura, Igualdad y Bienestar social no hay representatividad adecuada en género. Hay que puntualizar que, desde la consejería de Economía, cuando hablamos de igualdad de género, hablamos de igualdad de hombres y mujeres, no hablamos de actuaciones exclusivamente para mujeres, hablamos de igualdad de representatividad de ambos sexos y cuando analizamos el presupuesto las medidas a tomar serán tanto para potenciar la incorporación de la mujer en determinadas actividades, como para potenciar la actividad de los hombres, porque para ambos casos nuestro objetivo es la igualdad.

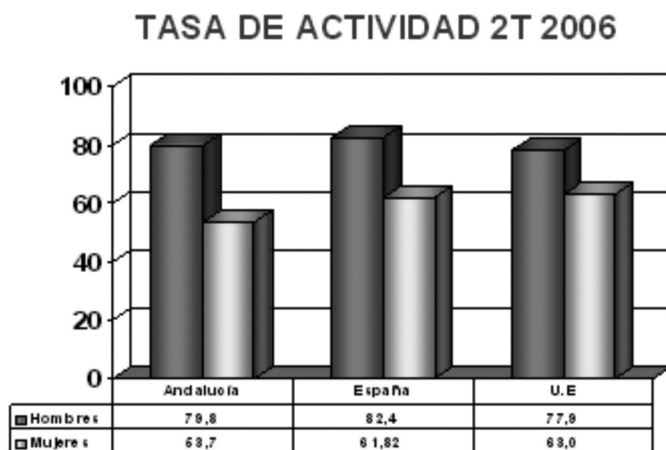
Sobre la representación en otros organismos públicos:

- ▶ Entre los cargos de dirección de las empresas del IBEX apenas hay un 3,5 por ciento de mujeres.
- ▶ Entre los directivos de los medios de comunicación, un 18 por ciento de mujeres frente a un 82 por ciento de hombres. En Andalucía sólo hay una directora de medios de comunicación, la de «La voz de Cádiz».
- ▶ En las Reales Academias, un 7 por ciento son mujeres y un 93 por ciento son hombres...
- ▶ En el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la relación es de un 25 por ciento de mujeres y un 75 por ciento de hombres.
- ▶ En el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, un 20 por ciento son mujeres y un 80 por ciento son hombres.

En el mercado laboral sabemos que:

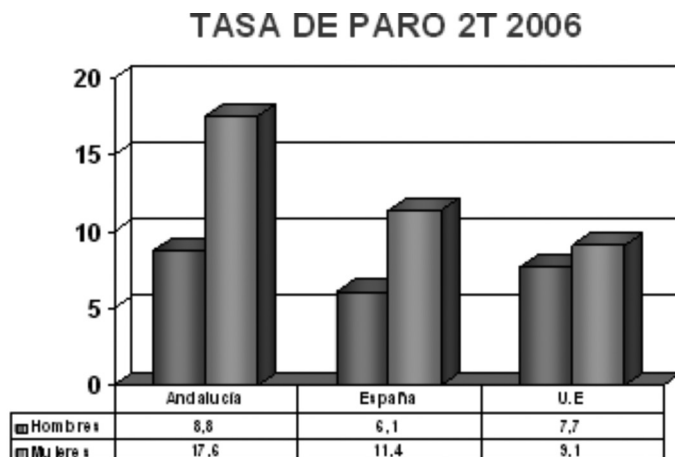
- ▶ Hay una segregación en los sectores económicos en el que las mujeres se encuentran mayoritariamente en el sector servicios y los hombres en la industria y construcción.
- ▶ Hay 900.000 mujeres más que hombres, inactivas para el mercado laboral, dedicadas a Labores del Hogar.
- ▶ Las mujeres tienen menores retribuciones que los hombres, en todos los sectores y para todas las categorías de análisis que empleemos.
- ▶ En las entidades financieras, hay un 88% menos de mujeres que de hombres.
- ▶ Por término medio las mujeres andaluzas ingresan 5.000 € menos al año que los hombres.

La tasa de actividad en Andalucía en el 2º trimestre de 2006, para las mujeres, era del 53,7%.



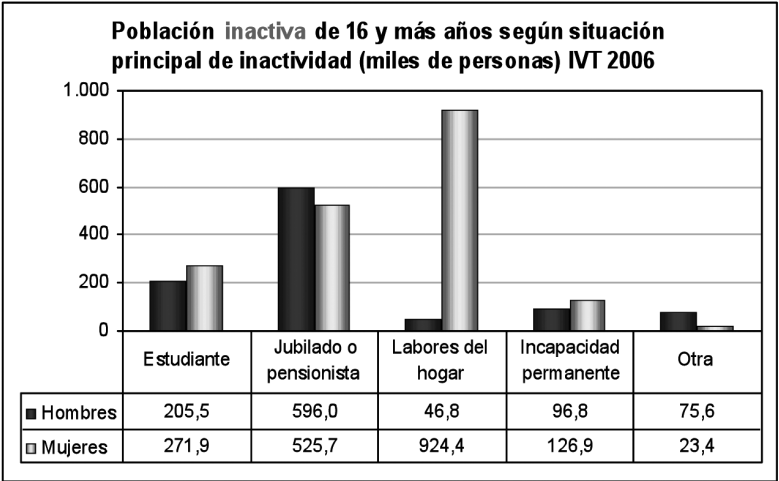
Fuente: Eurostat, IEA (EPA 2T 2006)

La tasa de paro fue del 17,6% para mujeres frente a 8,8 de hombres, (personas de 16 y más años).

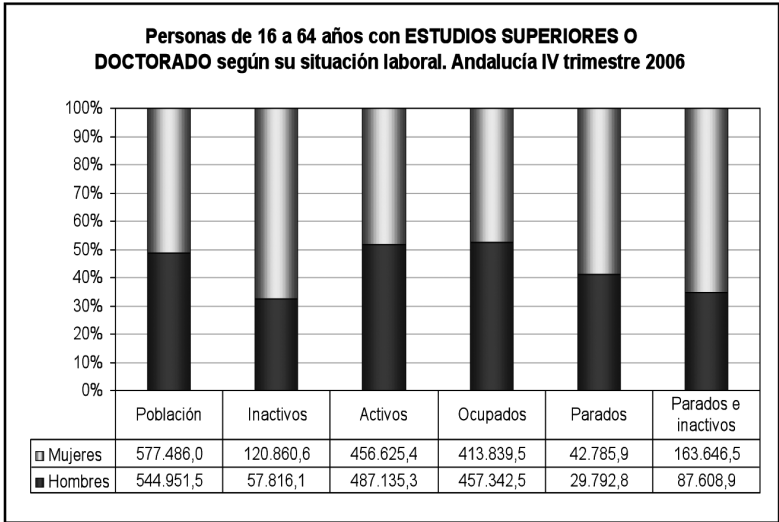


Fuente: Eurostat, IEA (EPA 2T 2006)

Según la situación principal de inactividad hay más mujeres que hombres estudiando, pero donde realmente están ubicadas la mayoría es en Labores del hogar



y según estudios superiores:

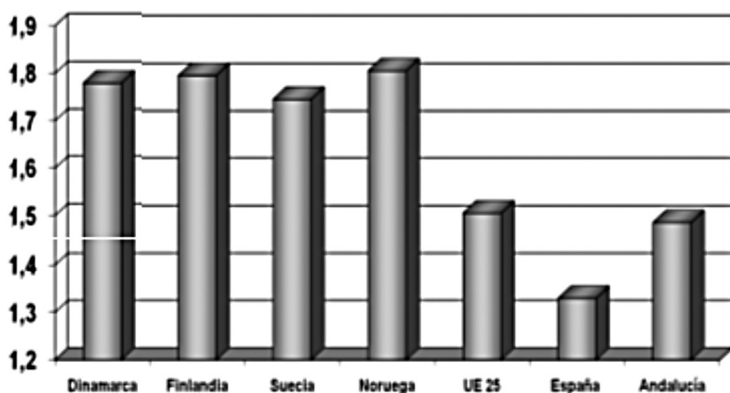


Si analizamos la población andaluza con estudios superiores o doctorado que están fuera del mercado laboral, supone el 22,4%. Prácticamente la cuarta parte de la población, son personas a las que hemos formado para incidir en la productividad y darle a la economía la competitividad que se necesita, están fuera del mercado laboral y, en ese 22,4%, el 65% son mujeres. Esto es grave desde el punto de vista económico porque la cuarta parte de los recursos presupuestarios que la Junta de Andalucía destina a formar titulados superiores no contribuye al desarrollo económico. Nos hacemos estas preguntas:

- ▶ ¿Es este el mejor aprovechamiento de nuestro conocimiento?
- ▶ ¿Cómo es posible cumplir así con los objetivos de Lisboa?
- ▶ ¿Cómo podemos mejorar nuestra productividad si tenemos casi un millón de mujeres fuera del mercado laboral?
- ▶ ¿Pensamos que esto es así porque se quedan en casa para tener hijos?
- ▶ ¿Y que es lo adecuado para cambiar nuestro perfil demográfico, aumentar la natalidad y prepararnos para abordar el problema del envejecimiento de nuestra sociedad?

Las dos últimas preguntas pueden tener respuesta en el índice sintético de fecundidad, países desarrollados como Dinamarca, Finlandia, Suecia ó Noruega, donde la incorporación de la mujer es total en el mercado de trabajo, donde no se plantean el que una mujer no pueda estar colaborando en la economía, tienen tasas de fecundidad muchísimo más altas que España.

## Índice Sintético de Fecundidad. Año 2004



Respecto a la educación, el informe de 2007 nos dice que:

- ▶ Las mujeres tenemos mejores tasas de idoneidad en todas las edades de la educación obligatoria.
- ▶ También son más las mujeres que cursan el bachillerato (cerca de 12.000 más por curso) aunque sigamos optando más por las humanidades que por lo técnico
- ▶ Por término medio, desde hace 8 años, se gradúan cada curso 6.000 mujeres más que hombres en la formación superior de ambos ciclos.
- ▶ Los hombres son más del doble que las mujeres entre el profesorado universitario y son el 83 por ciento en los órganos de dirección de las universidades.

Para acceder a la igualdad de género hay que realizar actuaciones para hombres o para mujeres. El que existan menores tasas de idoneidad en la educación para los chicos y el que existan tituladas superiores que no se incorporen al mercado laboral son problemas de igualdad de género que hay que solucionar.

Se incorpora también al análisis del presupuesto el tema de la violencia de género como dato realmente cruel que hay que analizar porque nos puede decir también mucho sobre la igualdad en nuestra comunidad. Según las estadísticas del Instituto de la Mujer, Andalucía es la Comunidad Autónoma en la que más

denuncias por malos tratos se producen, el 24% del total nacional (aunque con datos parciales de País Vasco y Cataluña). En el año 2005, 13.700 mujeres denunciaron ser víctimas de malos tratos y, en el año 2006, fueron asesinadas 20 mujeres a manos de sus parejas o exparejas.

Esto puede significar dos cosas que habrá que analizar o que hay un mayor machismo en la sociedad andaluza o que realmente están calando aquí las políticas de igualdad y de sensibilización y son más las mujeres que son capaces de denunciar aquí que en el resto de las comunidades autónomas.

En el informe de evaluación de género del presupuesto, se realiza un estudio adicional sobre el uso del tiempo disponible. En un día, las mujeres andaluzas dedican 3 horas y 22 minutos más que los hombres en tareas del hogar y la familia; los hombres dedican 2 horas y 13 minutos más que las mujeres al trabajo remunerado. En consecuencia, los hombres disponen de 1 hora y 9 minutos más, para sus necesidades (estudio, lectura, deporte,...)

Podemos concluir afirmando que detectar y corregir desigualdades debidas al género es una prioridad tanto en el ámbito de la equidad necesaria para posibilitar un sistema más justo, y por lo tanto más equilibrado y sostenible, como desde el punto de vista de la eficiencia, puesto que una sociedad que ofrece oportunidades en igualdad es más dinámica y por ende genera más riqueza, alcanzando mayores niveles de bienestar.

Qué aporta la perspectiva de género al proceso presupuestario:

- ▶ Más transparencia sobre las decisiones.
- ▶ Más eficacia de las políticas públicas.
- ▶ Más eficiencia en el gasto público.

Y qué aporta a la sociedad andaluza

- ▶ Más democracia
- ▶ Más igualdad
- ▶ Más crecimiento económico.

## 4. Una visión estadística de la sociedad desde la perspectiva de género

**Antonio Pascual Acosta. Presidente de la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía**

El papel de la mujer en la sociedad española de principios del siglo XXI es, ostensiblemente, muy diferente del que jugaba, tan sólo, veinte años atrás.

Su participación, en los más variados ámbitos sociales, económicos o culturales, se ha elevado hasta alcanzar cotas, si no igualitarias, sí, al menos, representativas de un avance muy significativo.

La actuación de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos, así como de las ONG de mujeres (o que trabajan a favor de las mismas), se ha demostrado decisiva en este proceso.

En los últimos años, se han intensificado las políticas, programas y actuaciones que, desde diferentes instituciones, organismos y organizaciones, se han desarrollado para propiciar una participación igualitaria de las mujeres, en la sociedad, y garantizar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real.

Tomando prestadas las palabras de Kofi A. Annan, Secretario General de las Naciones Unidas:

«Eliminar la discriminación por razones de género y promover la autonomía de la mujer son dos de los desafíos más importantes a los que se enfrenta hoy en día el mundo.»

Tal como se recoge en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por

la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979:

«...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.»

Es imperativo que avancemos decididamente desde el ámbito de las palabras al ámbito de las medidas concretas. El día en que las mujeres tengan las mismas oportunidades de recibir una educación, de participar en el gobierno, de lograr la autonomía económica y de recibir protección contra la violencia de género y la discriminación será el día en que la promesa de la igualdad entre los géneros se cumpla.

Si hablamos de medidas concretas en España, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que entró en vigor el pasado 24 de marzo de 2007 es una de las normas más esperadas en la lucha por la igualdad. Esta Ley de Igualdad, que modifica 22 leyes de todos los ámbitos de la sociedad, incide directamente en la realidad social para eliminar cualquier obstáculo para la igualdad entre hombres y mujeres, pues abarca y afecta a muchos ámbitos: poderes públicos, administraciones públicas, ámbito educativo, creación y producción artística e intelectual, política de salud, sociedad de la información, deportes, prestaciones de la Seguridad Social, etc. Todos destacan esta ley como un paso histórico en los derechos de la mujer. Aunque lo cierto es que esta Ley no es sólo una ley para las mujeres, sino para toda la ciudadanía en su conjunto.

En Andalucía, una medida concreta para hacer efectiva la igualdad real entre las mujeres y los hombres queda plasmada en el Estatuto de Andalucía recién aprobado, en el que se recoge explícitamente: «Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos» señala el artículo 15. Más adelante concreta en su artículo 167 que los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, in-

cluida la retribución. Todo el Estatuto está plagado de referencias a políticas tendentes a la democracia paritaria y la promoción de la igualdad.

En Andalucía, un paso fundamental para recibir esa protección contra la violencia de género es la futura «Ley de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género»<sup>1</sup>, la cual garantizará la seguridad y la libertad de las víctimas.

El término «género» hace referencia a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente contruidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. El género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos.

Sexo y género no son sinónimos, aunque a veces la literatura anglosajona puede sustituir una palabra por otra. La perspectiva de género y la palabra «género» han nacido de las ciencias sociales para mostrar cómo los estereotipos llegan incluso a condicionar las conductas, y también es fruto de las ciencias psicológicas que han comprendido cómo se han sesgado las construcciones de la subjetividad de mujeres y hombres por los estereotipos en que han vivido sumergidos en el seno de las familias, de las escuelas y de la sociedad. Estoy de acuerdo con Marcela Lagarde<sup>2</sup> cuando afirma que la perspectiva de género contribuirá a hacer más visibles a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad:

«A pesar de no existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente existentes. Es notable que el humanismo no las haya advertido. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva

1. El pasado 29 de mayo el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó el proyecto de esta norma.

2. Lagarde, Marcela, *«Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia»*. Madrid, 1996.

configuración de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres.»

Pero a veces la palabra «género» puede encubrir las diferencias, al igual que la violencia doméstica o de género encubre la violencia contra las mujeres. «Género» no es igual a «mujer».

Diferenciar las estadísticas por sexos ha sido una forma de saber qué es lo que les ocurre a las mujeres y a los hombres en determinadas enfermedades o condiciones de vida o de trabajo. Ha supuesto un primer paso para visualizar las diferencias. Pero el análisis de los resultados no siempre se ha hecho teniendo en cuenta la perspectiva de género (el papel de las mujeres como cuidadoras o trabajadoras en el ámbito doméstico y la actual doble o triple jornada para las que trabajan también fuera de casa, y el del varón como suministrador exclusivo de los bienes de la familia), y eso ha supuesto una forma de supresión de los deseos y de enmascaramiento de los síntomas de uno y otro sexo.

La perspectiva de género aporta una visión crítica sobre la realidad social, identificando que existen diferencias entre hombres y mujeres y cuestionando al mismo tiempo sus valoraciones tradicionales que son las que sustentan las relaciones desiguales de poder y la desigual distribución de conocimientos, ingresos y derechos.

El análisis desde una perspectiva de género significa la incorporación a la elaboración e interpretación estadística de un concepto fundamental: el género como construcción social. Es decir, se trata de poder valorar cómo inciden en los comportamientos de los grupos los diferentes papeles que la sociedad ha asignado, y aún asigna, a los hombres y a las mujeres.

Así pues, el análisis desde una perspectiva de género va mucho más allá de la simple desagregación de información por sexos y supone una visión global que integra tanto a las mujeres como a los hombres.

Una de las características que hace la desigualdad de género más difícil de erradicar es la de su invisibilidad. Esta invisibilidad ha constituido una preocupación permanente en reuniones y

conferencias mundiales sobre la problemática de la mujer.

Y, como veremos a lo largo de este curso, la perspectiva de género hace visible las manifestaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, de ahí el interés de crear espacios para el intercambio de experiencias, el análisis, la discusión y la reflexión sobre las necesidades y la disponibilidad de información de género:

El empleo de las mujeres ha progresado considerablemente a lo largo de los últimos años, incluso en las trabajadoras de edad avanzada. No obstante, esto no debe ocultar la situación claramente desfavorable de las mujeres en el mercado laboral en relación con los hombres. Las diferencias siguen siendo importantes, y nunca en favor de las mujeres. Las diferencias en las modalidades de trabajo y la segregación del mercado laboral persisten, lo cual se refleja en una diferencia salarial importante y estable.

El aumento del empleo de las mujeres se realiza fundamentalmente en los sectores de actividad y en las profesiones que ya son, mayoritariamente, femeninos. Casi cuatro de cada diez trabajadoras se encuentran en la administración pública, la educación, la sanidad o los servicios sociales, mientras que la mitad de las mujeres trabajan en la administración, como vendedoras o en puestos que requieren poca o ninguna cualificación.

Una de las consecuencias de estas diferencias y desigualdades que padecen las mujeres en el mercado laboral se refleja en la persistencia de la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres. Por término medio, las mujeres ganan un 15% menos por hora trabajada<sup>3</sup> que los hombres.

La Unión Europea ha llamado la atención sobre la situación general de las mujeres en España<sup>4</sup>, muy alejada de la media europea y con fuertes disparidades entre las regiones españolas. En este sentido, resalta la importancia estratégica de elevar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a fin de aumentar la tasa de

3. Diferencia relativa del salario medio bruto por hora entre hombres y mujeres.

4. National Strategic Reference Framework – Strategic Objectives a Key issues for Spain in the Programming Period 2007-2013.

actividad y reducir los niveles de paro nacionales, ambos a cierta distancia de la convergencia real con la UE 15 y la UE 25.

Un estudio del banco de inversión estadounidense Goldman Sachs defiende la siguiente idea: Si la tasa de actividad femenina se situara en los niveles de la masculina, en España el PIB crecería un 19%. España sería, por detrás de Italia, el país que experimentaría un crecimiento mayor.

Existe un desequilibrio persistente entre hombres y mujeres en la ocupación de puestos de toma de decisiones, tanto políticos como económicos. Menos del tercio de los directivos son mujeres y los consejos de administración de las cincuenta empresas europeas más importantes que cotizan en bolsa sólo disponían de una mujer por cada diez hombres en 2005.

En el caso de España, el porcentaje de mujeres en puestos de presidencia, consejos de administración o cargos directivos es inferior al 5%. Un estudio realizado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio destaca la escasa participación de mujeres al frente de PYME Industriales; solamente el 5,3% de las PYME tienen por gerente a una mujer. Esta presencia es aún más escasa en las empresas medianas (2%). Estos bajos porcentajes se mantienen en los equipos directivos, en los que sólo el 18,74% son mujeres en empresas con 10 o más trabajadores/as. Por el contrario, las mujeres alcanzan una participación paritaria (50,52%) entre los empresarios y autónomos sin personal asalariado.

En total, las empresas españolas declaran tener más de 4,6 millones de altos cargos y de ellos las mujeres ocupan un 19,84%, el equivalente a casi uno de cada cinco, según los datos del Boletín Oficial del Registro Mercantil (BORME).

De las más de 925.000 mujeres que desempeñan puestos de gran responsabilidad empresarial, casi siete de cada diez (622.401 mujeres) tienen el cargo de administradora de la empresa, mientras que el 18% (167.353) ocupan la dirección o la gerencia.

Les siguen los puestos de consejera, con 84.780 mujeres en este cargo, presidenta (32.118 mujeres), consejera delegada (12.574) y vicepresidenta (6.718).

CCOO ha realizado una radiografía al sector financiero para demostrar que en el mundo del dinero las mujeres siguen estando por debajo de lo que merecen, tanto por su preparación académica, como por su experiencia laboral.

El estudio en cuestión, realizado sobre un total de 43 entidades (bancos, cajas y compañías de seguros) entre las generaciones laborales del período 1995-2000 concluye que «las mujeres tienen, por término medio, dos categorías profesionales menos que los hombres con idéntica formación y con la misma antigüedad». Y es a partir de los cinco años cuando las diferencias empiezan a hacerse evidentes.

Un estudio pionero en Andalucía que analiza la dirección de grandes empresas, revela que un 14% de mujeres ya han roto el «techo de cristal». A pesar de que los puestos de responsabilidad siguen estando en manos de hombres, sobre todo en las grandes y medianas empresas donde el 86% de los directivos son hombres, ya hay un 14% de estos cargos ocupados por mujeres. Una cifra que hace que estemos por buen camino, pero aún no es suficiente. Algunos otros datos que llaman la atención son los siguientes:

El 33,1% de las directivas y mujeres de alta categoría profesional no tiene hijos, un porcentaje muy elevado.

El 25,3% de las empresas andaluzas son de mujeres, si bien estas entidades creadas y dirigidas por féminas son sobre todo microempresas, trabajo autónomo o pequeñas entidades, y aún así sólo el 11% de los puestos de alta dirección de pequeñas empresas los ocupan mujeres.

La mujer suele incorporarse al mercado de trabajo antes de los 19 años o después de los 25 años, mientras que los hombres se incorporan a cualquier edad.

En los últimos tres años, se han incorporado 146.700 mujeres al mercado laboral, un 11,48% más que en el caso de los hombres.

En los parlamentos nacionales, la proporción media de las mujeres sólo es del 24%. El porcentaje asciende al 33% en el Parlamento Europeo.

En el caso de España, desde 2004 el gobierno es paritario. Esto constituye un paso fundamental para poder impulsar cambios en las políticas públicas de tal manera que, sobre todo, se entienda que la igualdad no es un «asunto de mujeres» sino que es un rango de identidad de toda democracia avanzada y verdaderamente representativa. Las españolas ocupan ahora mismo el 36% de los escaños en el Congreso.

Andalucía es la tercera comunidad autónoma que presenta mayor porcentaje de mujeres que ocupan el puesto de concejales en los distintos ayuntamientos (con un 32%). En el Parlamento Andaluz la presencia de mujeres es de un 39,4%.

En el ámbito de la educación, si bien en la actualidad la mayoría de los nuevos diplomados de la enseñanza superior son mujeres (59%), los ámbitos de estudios siguen presentando fuerte estereotipos. La enseñanza, las humanidades y las ciencias del arte y de la salud concentran a casi la mitad de las diplomadas, y menos de una cuarta parte de los diplomados. Por el contrario, de cada diez diplomadas, sólo una lo es en estudios técnicos, cifra que aumenta a cuatro de cada diez en el caso de los hombres.

En materia social, las mujeres tienen un mayor riesgo de exclusión y pobreza, sobre todo las de edad avanzada y las de familias monoparentales. El riesgo de pobreza de las mujeres mayores de 65 años es del 20%, es decir, 5 puntos por encima de los hombres, mientras que el de las familias monoparentales es del 34%. Por otro lado, la tasa de desempleo de larga duración afecta al 4,5% de las mujeres, lo cual representa un punto más que en el caso de los hombres. Asimismo, las mujeres constituyen la mayoría de las personas inactivas y, por tanto, son especialmente vulnerables frente al riesgo de pobreza.

La constante mejora en la recolección y divulgación de datos son factores claves para trazar la situación de la mujer en el mundo. Como afirmó José Antonio Ocampo, Secretario General Adjunto para Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, «Las estadísticas son ingredientes poco reconocidos pero esenciales del progreso económico y social». La incorpora-

ción de la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística, posibilitará la visualización de las asimetrías en las relaciones de género imperantes, así como la propuesta de acciones que promuevan la equidad entre hombres y mujeres. Resulta una herramienta importante para disminuir las brechas de desigualdad entre los géneros que hoy en día existen en todas las esferas de la sociedad, siempre y cuando provean datos precisos y relevantes que posibiliten la formulación de políticas y la evaluación de la eficacia de estas políticas.

# Anexo

## Población y familia

Entre 1998 y 2006 la población residente en España ha crecido un 12,2%. Ha crecido un poco más la población masculina (13,4%) que la femenina 11,0%. Esta diferencia favorable a los hombres contradice al crecimiento natural de la población (nacimientos menos defunciones), que es superior en las mujeres, como puede verificarse observando las diferencias en el saldo vegetativo entre ambos sexos.

El mayor crecimiento de la población masculina se debe a los aportes debidos a la inmigración. Considerando sólo la población extranjera residente en España, ésta ha pasado de 637.085 en 1998 a 4.144.166 personas en 2006, pero no solo es mayor el número de hombres extranjeros que el de mujeres sino que además siguen llegando más hombres que mujeres, lo que hace que, en su conjunto, la población masculina en España se acerque a la femenina.

La evolución proyectada de la población entre 2005 y 2050 presupone un crecimiento global sostenido para hombres (5,9%) y mujeres (5,7%) hasta el año 2025 y posteriormente una caída hasta 2050 que situaría los efectivos de la población prácticamente al mismo nivel de 2005. Pero la evolución por grupos de edad presenta características diferenciadas. El sostenido crecimiento del grupo de edad avanzada, 65 años y más, 118,7% para hombres y 88,2% para mujeres a lo largo de todo el periodo 2005-2050, es el causante de la elevación de los efectivos de la población después de 2025 y provoca que, al final del periodo que abarca la proyección, en 2050, la pirámide de población tenga la forma invertida que se aprecia

## Andalucía

El número de población extranjera en Andalucía confirma la tendencia de España de un mayor crecimiento de la población masculina, ya que en el año 2005 el número de mujeres extranjeras fue de 192.977 frente a 227.230 hombres extranjeros.

## Educación

En España en 2005 el nivel de formación alcanzado por la mayoría de la población no superaba la educación secundaria (sólo el 22,6 % de los hombres y el 21,5 % de las mujeres habían alcanzado niveles de educación universitaria). Las mujeres siguen siendo mayoría en los grupos Analfabetos (2,9% de mujeres frente a un 1,3% de hombres) y Educación Primaria (34% de mujeres frente a un 29,5% de hombres), prácticamente igualadas con los hombres en Enseñanza Universitaria de 1º y 2º ciclo (21,2% de mujeres frente a un 22% de hombres), y son minoritarias en Educación Secundaria (41,6% de mujeres frente a un 46,6% de hombres) y, con gran diferencia, en Doctorado (0,3% de mujeres y 0,6% de hombres). En conjunto, pues, el nivel de formación actual de la población femenina es todavía inferior al masculino.

## Andalucía

Si observamos el profesorado universitario de los centros propios de las universidades públicas según categoría por sexo en Andalucía para el curso 2004-2005:

| <b>Curso 2004-2005</b> |                |                       |
|------------------------|----------------|-----------------------|
| <b>Mujeres</b>         | <b>Hombres</b> | <b>IF<sup>a</sup></b> |
| 330                    | 1.586          | 20,81                 |
| 2.530                  | 4.726          | 53,53                 |
| 1.663                  | 3.247          | 51,22                 |
| 237                    | 188            | 126,06                |
| 114                    | 212            | 53,77                 |
| 66                     | 70             | 94,29                 |
| 4                      | 74             | 5,41                  |
| 3                      | 2              | 150,00                |
| 12                     | 8              | 150,00                |
| 93                     | 155            | 60,00                 |
| <b>Total: 5.052</b>    | <b>10.268</b>  | <b>49,20</b>          |

<sup>a</sup> Índice de feminización

El número de alumnos matriculados según universidad por ciclo y sexo en el curso 2005-2006 fue:

|                  | <b>Enseñanzas de primer y/o segundo ciclo</b> |                |               | <b>Enseñanzas de tercer ciclo</b> |                |              |
|------------------|-----------------------------------------------|----------------|---------------|-----------------------------------|----------------|--------------|
|                  | <b>Mujeres</b>                                | <b>Hombres</b> | <b>IF*</b>    | <b>Mujeres</b>                    | <b>Hombres</b> | <b>IF*</b>   |
| Almería          | 6.770                                         | 4.793          | 141,25        | 225                               | 279            | 80,65        |
| Cádiz            | 11.065                                        | 9.033          | 122,50        | 333                               | 387            | 86,05        |
| Córdoba          | 9.758                                         | 8.401          | 116,15        | 423                               | 472            | 89,62        |
| Granada          | 32.151                                        | 23.631         | 136,05        | 2.132                             | 1.903          | 112,03       |
| Huelva           | 5.745                                         | 4.663          | 123,20        | 183                               | 174            | 105,17       |
| Jaén             | 7.556                                         | 6.753          | 111,89        | 211                               | 207            | 101,93       |
| Málaga           | 18.563                                        | 15.565         | 119,26        | 664                               | 591            | 112,35       |
| Pablo de Olavide | 5.383                                         | 3.686          | 146,04        | 97                                | 119            | 81,51        |
| Sevilla          | 31.733                                        | 28.059         | 113,09        | 1.222                             | 1.424          | 85,81        |
| <b>Andalucía</b> | <b>128.724</b>                                | <b>104.584</b> | <b>123,08</b> | <b>5.490</b>                      | <b>5.556</b>   | <b>98,81</b> |

Y el número de alumnos graduados según universidad por ciclo y sexo en el curso 2004-2005 fue de:

|                  | Enseñanzas de primer y/o segundo ciclo |               |               | Enseñanzas de tercer ciclo |              |              |
|------------------|----------------------------------------|---------------|---------------|----------------------------|--------------|--------------|
|                  | Mujeres                                | Hombres       | IF*           | Mujeres                    | Hombres      | IF*          |
| Almería          | 964                                    | 579           | 166,49        | 76                         | 120          | 63,33        |
| Cádiz            | 1.845                                  | 1.143         | 161,42        | 44                         | 65           | 67,69        |
| Córdoba          | 1.446                                  | 1.104         | 130,98        | 423                        | 472          | 89,62        |
| Granada          | 4.493                                  | 2.739         | 164,04        | 454                        | 484          | 93,80        |
| Huelva           | 1.049                                  | 710           | 147,75        | 39                         | 61           | 63,93        |
| Jaén             | 1.162                                  | 705           | 164,82        | 68                         | 78           | 87,18        |
| Málaga           | 3.688                                  | 2.217         | 166,35        | 230                        | 205          | 112,20       |
| Pablo de Olavide | 578                                    | 330           | 175,15        | 42                         | 43           | 97,67        |
| Sevilla          | 4.717                                  | 3.338         | 141,31        | 303                        | 298          | 101,68       |
| <b>Andalucía</b> | <b>19.942</b>                          | <b>12.865</b> | <b>155,01</b> | <b>1.679</b>               | <b>1.826</b> | <b>91,95</b> |

## Empleo

Al analizar la evolución reciente del mercado laboral, lo primero que cabe apuntar es que en los últimos diez años la población de 16 a 64 años ha crecido un 14,1%. En esos años la población activa creció un 30,9%, (23,0% para los hombres y 43,6% para las mujeres). La población ocupada ha crecido un 53,1%, 39,1% en el caso de los hombres y un 79,3% las mujeres y en cuanto a la población en paro, ha disminuido un 49,7% la cifra global (56,0% hombres, 43,8% mujeres).

El crecimiento en términos de tasas es mejor a la hora de establecer una valoración precisa de los cambios en el mercado laboral al relacionar las cifras de actividad y ocupación con el universo poblacional en su conjunto. La tasa de actividad crece un 13,4%, un 5,9% para los hombres y un 26,0% para las mujeres. La tasa de paro disminuye un 62,1%, un 64,2% para los hombres y un 60,9% para las mujeres.

A grandes rasgos estas cifras apuntan transformaciones en el mercado laboral significativas desde la perspectiva de género. La más destacable es la progresiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Los fuertes crecimientos, en términos absolutos y relativos, de la población femenina activa y ocupada, y el descenso en el número de mujeres inactivas confirman estas tendencias.

Las diferencias de ocupación de mujeres y hombres son nítidas. La concentración de la ocupación femenina es superior en el sector servicios (S, K, H, G) sobre todo en la categoría S, en gran medida debido al empleo doméstico, en profesiones asociadas a titulaciones universitarias (D, E), con un destacado predominio en la enseñanza; en técnicos y profesionales de apoyo (F); y en gerencia de empresas sin asalariados (C).

Los hombres en cambio se concentran más en agricultura y pesca (L); construcción (M); industria (N, P, Q); conductores y operadores de maquinaria móvil (R); peones (T); servicios de protección y seguridad (J); fuerzas armadas (U); y por último en la dirección de la administración pública y de empresas con asalariados (A, B). Se confirma una de las características típicas del empleo femenino como es la terciarización. La terciarización se refiere al hecho de la feminización del empleo en el sector terciario o de servicios.

La tasa de paro femenina en 2006 (11,4%) es superior a la masculina (6,1%) en general y también lo es para todos los grupos de edad. Conviene recordar la dificultad en el acceso al empleo de las personas jóvenes, puesta de manifiesto por las tasas de paro de los grupos de edad de la población joven (15-24 años). En cualquier caso la disminución de la tasa de paro para la población femenina joven en los últimos años ha sido vertiginosa, especialmente si se compara con la evolución en la UE-25.

## Andalucía

La población ocupada según tipo de ocupación por sexo en Andalucía en el año 2006 fue de (en porcentaje):

| Año 2006                                                                                                                                         | Mujeres       | Hombres       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Dirección de las empresas y de la Administración Pública                                                                                         | 5,60          | 7,99          |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales                                                                                             | 14,77         | 8,96          |
| Técnicos y profesionales de apoyo                                                                                                                | 11,40         | 9,29          |
| Empleados de tipo administrativo                                                                                                                 | 12,73         | 4,62          |
| Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio                                                       | 24,32         | 11,40         |
| Trabajadores cualificados en agricultura y pesca                                                                                                 | 0,81          | 3,33          |
| Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria | 2,72          | 26,45         |
| Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores                                                                                             | 1,70          | 11,69         |
| Trabajadores no cualificados                                                                                                                     | 25,85         | 15,47         |
| Fuerzas Armadas                                                                                                                                  | 0,08          | 0,81          |
| <b>Total</b>                                                                                                                                     | <b>100,00</b> | <b>100,00</b> |

La población de 16 y más años según su relación con la actividad económica por sexo en el año 2006 (miles de personas) (media anual) fue de:

| 2006             | Mujeres         | Hombres         | Índice de feminización |
|------------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| <b>Andalucía</b> |                 |                 |                        |
| Activos          | 1.412,1         | 2.150,1         | 65,68                  |
| Ocupados         | 1.158,7         | 1.951,6         | 59,37                  |
| Parados          | 253,4           | 198,5           | 127,67                 |
| Inactivos        | 1.865,1         | 1.012,3         | 184,24                 |
| <b>Total</b>     | <b>3.277,2</b>  | <b>3.162,4</b>  | <b>103,63</b>          |
| <b>España</b>    |                 |                 |                        |
| Activos          | 9.050,7         | 12.534,1        | 72,21                  |
| Ocupados         | 8.005,1         | 11.742,6        | 68,17                  |
| Parados          | 1.045,6         | 791,5           | 132,11                 |
| Inactivos        | 9.824,1         | 5.599,0         | 175,46                 |
| <b>Total</b>     | <b>18.874,8</b> | <b>18.133,1</b> | <b>104,09</b>          |

La población ocupada que comparte labores del hogar según sexo en Andalucía, desde el año 2002 hasta el 2006 (miles de personas) (media anual) fue de:

|                             | 2002    | 2003    | 2004    | 2005    | 2006    |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>Mujeres</b>              |         |         |         |         |         |
| Comparten labores del hogar | 522,2   | 595,4   | 606,1   | 723,4   | 892,5   |
| Total de ocupados           | 854,2   | 916,7   | 978,0   | 1.078,3 | 1.158,7 |
| Porcentaje                  | 61,1    | 65,0    | 62,0    | 67,1    | 77,0    |
| <b>Hombres</b>              |         |         |         |         |         |
| Comparten labores del hogar | 70,8    | 62,4    | 101,0   | 508,3   | 638,0   |
| Total de ocupados           | 1.659,7 | 1.710,6 | 1.785,1 | 1.881,3 | 1.951,6 |
| Porcentaje                  | 4,3     | 3,6     | 5,7     | 27,0    | 32,7    |

## Renta

En media, los ingresos medios anuales netos de las mujeres receptoras de ingresos son inferiores a los de los hombres. En el año 2004, el ingreso anual medio de las mujeres ascendía a 9.215,8 euros, un 66% del de los hombres para los que, en dicho año, se situaba en 13.897,9 euros.

Estas diferencias también se aprecian para las distintas componentes de renta. Así, si se analizan los ingresos anuales por receptor según principal fuente de ingresos, tan sólo en el caso de las prestaciones por viudedad, los ingresos de las mujeres son superiores a los de los hombres. En el resto de ingresos medios anuales los hombres superan a las mujeres.

Si se observa la distribución porcentual de los receptores de ingresos, por tramos de ingreso muestra de nuevo grandes diferencias entre hombres y mujeres. Así, mientras que un 28% de los receptores hombres ingresan al año menos de 8.400 euros, más de la mitad de mujeres receptoras (56%) perciben una cantidad inferior a dicha cifra. En el tramo comprendido entre 8.401 y 12.000 euros los porcentajes se aproximan, siendo en el de los ingresos más altos dónde se sitúan mayoritariamente los hombres (el 51%, frente al 26%).

El salario bruto medio por hora de las mujeres que trabajan 15 o más horas a la semana (7,47 euros) es un 87% del percibido por los hombres (8,63 euros).

Sin embargo, detrás de estas diferencias se pueden encontrar varias razones: diferencias entre nivel de estudios de hombres y mujeres asalariadas, distinta composición por grupos de edad, distinto tipo de contrato, cualificación profesional o actividad económica.

Si se analiza el salario por grupos de edad, las menores diferencias en salarios se observan en el grupo de edad de 16 a 29 años (el salario de las mujeres es un 94% del de los hombres), y las mayores en el grupo de edad de 45 a 64 años (un 82%).

Si se analizan los datos por nivel de estudios se aprecia que aún existiendo diferencias por sexo, éstas son menores para los individuos con educación superior; así mismo, los contratados temporales reciben sueldos más similares (de cada 100 euros que ganan los hombres, las mujeres perciben 96) que los contratados indefinidamente; los salarios de los técnicos/as y profesionales de apoyo están más próximos, para ambos sexos, que el salario de los artesanos/as cualificados/as. Considerando la rama de actividad, es en la industria dónde hay menos diferencias entre hombres y mujeres, mientras que la agricultura y servicios presentan situaciones similares.

Las diferencias de los ingresos entre mujeres y hombres han disminuido en los últimos 10 años: la incorporación de la mujer al mercado laboral y una mayor capacitación profesional hace que las diferencias en los ingresos se vayan acortando con el tiempo, reduciéndose en 7 puntos en 10 años (1994-2004).

La situación de las mujeres en relación a la renta depende considerablemente de la situación familiar. Las familias monoparentales, cuya cabeza de familia es una mujer, perciben las rentas medias por persona más bajas que las percibidas por el resto de tipologías. Si se corrigen las rentas percibidas con el número de unidades de consumo, esto es, se tienen en cuenta las economías de escala que existen en las distintas unidades familiares, son los

hogares formados por una mujer de 65 años o más, junto con los monoparentales cuyo cabeza de familia es mujer los que tienen una situación más desfavorable.

En 2004, las familias monoparentales, cuya cabeza de familia era mujer, percibían de media 8.777 euros anuales por unidad de consumo, un 65% de lo que percibían los hogares monoparentales cuyo cabeza de familia era hombre (13.552 euros) y un 74% de lo que disponían los hogares de dos adultos con niños/as. Su nivel de vida, sólo superaba al que tenían las mujeres mayores que vivían solas.

Estas rentas inferiores a las percibidas por el resto de tipos de hogar, son las que hacen, entre otras razones, que las personas que viven en esos dos tipos de hogar sean las más vulnerables a la pobreza relativa.

Se aprecia que las mujeres mayores que viven solas tienen el riesgo de pobreza más alto (51,6%), seguido de las personas que viven en hogares monoparentales cuyo cabeza de familia es mujer (35,5%) y de los hombres mayores que viven solos (32,2 %). A estos efectos se define el umbral de pobreza como el 60% de la mediana de la distribución de la renta equivalente de las personas. Para construir dicho umbral se asigna a cada persona la renta media por unidad de consumo (escala OCDE modificada) de su hogar. Las personas con renta por debajo de ese umbral de pobreza se encuentran en riesgo de pobreza.

En el caso del umbral de pobreza por edades, de nuevo se comprueba que hay diferencias entre hombres y mujeres. Así, para todos los grupos de edad, con excepción de los menores de 16 años, hay mayor porcentaje de mujeres que viven por debajo del umbral de pobreza, registrándose las mayores diferencias entre hombres y mujeres en los grupos de 25 a 49 años y de 65 años o más.

El menor nivel de renta en los hogares monoparentales cuyo cabeza de familia es mujer y en los de mujeres mayores que viven solas se manifiesta en algunos problemas económicos, tales como las dificultades para realizar determinados gastos o las de

afrontar gastos imprevistos. Un 60% de dichos hogares no se pueden permitir tomar vacaciones al menos una semana al año, frente al 40% del total de hogares; además, estos hogares son más vulnerables que el resto de tipos, ante la situación de afrontar gastos imprevistos (más de un 50% frente a un 34% del total de hogares).

## **Poder y toma de decisiones**

A pesar de su continuo crecimiento, el porcentaje de concejales en los ayuntamientos de nuestro país es claramente inferior al de concejales.

Por comunidades autónomas, la que presenta mayor porcentaje de mujeres ocupando ese puesto es Madrid, seguida de Región de Murcia y Andalucía, mientras que Castilla y León y Aragón son las que menor porcentaje femenino tenían en 2003.

Por lo que respecta a las alcaldesas, su número se ha incrementado de forma gradual, si bien su porcentaje sigue siendo mucho menor que el de hombres. Así, en 20 años se ha pasado de un 2% a un 12,56%.

Entre 1999 y 2006 se observa cómo el porcentaje total de mujeres presentes en los Parlamentos de sus respectivas comunidades autónomas, ha pasado de un 29,47% a un 37,77%, lo que supone un aumento de 8,3 puntos porcentuales. Este incremento es mayor en el caso concreto de comunidades como País Vasco, que ha crecido 22,67 puntos, o Galicia, con 16,66 puntos.

En todas, excepto el Principado de Asturias, ha aumentado en mayor o menor medida el número de diputadas en sus parlamentos autonómicos.

Los porcentajes más altos de presencia femenina en 2006 se encuentran en Castilla-La Mancha y País Vasco, con un 53,19% y un 52% respectivamente, comunidades donde el número de mujeres en el parlamento es mayor que el de hombres. Les siguen

la Comunidad Valenciana (41,57) y Cantabria (41,03%). Frente a esta alta participación, se tiene el caso de Melilla, Murcia, Asturias y Aragón que, en torno al 31%, registran los porcentajes más bajos en 2006.

La representación femenina en el Congreso ha ascendido claramente de una legislatura a otra, pasando de un 28,29% en 2000-2004 a un 36% para el periodo 2004-2008. Esta tendencia creciente viene observándose desde 1982.

En la legislatura 2000-2004 el Grupo Parlamentario Socialista era el que contaba con mayor representación femenina (36,80%), superando el porcentaje general del Congreso (28,29%). En la actual, el Grupo Mixto, con un 60%, seguido del Grupo Socialista (46,43%), son los que mayores porcentajes presentan.

De una legislatura a otra el porcentaje de representación femenina ha aumentado en el Grupo Socialista, el Popular, el formado por IU e ICV y el Grupo Mixto, y ha descendido en el resto de grupos, principalmente en los partidos nacionalistas.

Como viene ocurriendo en legislaturas anteriores, la participación femenina en el Senado es inferior a la que se registra en el Congreso. Sin embargo, también desde 1982 viene observándose un aumento en el número de mujeres en la Cámara.

Los grupos parlamentarios del Senado que cuentan en la actualidad con mayor porcentaje de representación femenina son el de senadores nacionalistas vascos (28,57%) y el socialista (27,08%), únicos que están por encima de la media.

No ha sido hasta el actual gobierno del Partido Socialista cuando se ha logrado en nuestro país la igualdad total entre el número de mujeres y hombres que componen el gobierno.

Los puestos de mayor responsabilidad en la Administración del Estado están ocupados mayoritariamente por hombres (79,2%).

Aunque desde 2004 el número de ministros y ministras es igual, si se observa la presencia femenina en órganos como el Tribunal Constitucional, el de Cuentas, o el Consejo General del

Poder Judicial, se comprueba que los porcentajes de mujeres que participan en ellos son reducidos.

Incluso en el caso del Poder Judicial, donde la presencia femenina es mayor (44,8%), resulta que la mayoría de magistrados del Tribunal Supremo (95%) son hombres.

Las Fuerzas Armadas y la representación diplomática española en el extranjero también son buenos indicadores para evaluar la presencia femenina en puestos de responsabilidad y poder establecer una comparación con el resto de la administración. En las Fuerzas Armadas, sólo el 9,1% de sus efectivos son mujeres, y, además, atendiendo a su rango, de los cuadros de mando sólo son mujeres el 1,47%, mientras que en el personal de tropa y marinería representan el 16,81%. Los puestos de oficiales o suboficiales están claramente ocupados por hombres. Sólo el 8,82% de las embajadas españolas en el extranjero tienen al frente de las mismas a una mujer, mientras que la representación femenina en las embajadas de España en los diversos organismos internacionales continua siendo nula.

Por último y en lo que se refiere al poder decisorio en las grandes empresas, de los 35 puestos de presidente/a existentes en las empresas del IBEX 35, tan sólo una es mujer. En el caso del cargo de vicepresidente/a, el porcentaje femenino es aún más bajo, el 2,44%, es decir, sólo hay una mujer entre los 41 vicepresidencias de estas empresas.

Si el reducido número de puestos de presidente y vicepresidente podía justificar de alguna manera la escasa presencia de mujeres en los mismos, se comprueba que no es ese el motivo, ya que en el caso de los consejeros, que son 379 en total, únicamente un 3,69% son mujeres. Esto pone de relieve que el mundo de la gran empresa es hoy por hoy un espacio predominantemente dirigido y gestionado por hombres.

## Andalucía

Composición del Tribunal de Cuentas y de la Cámara de Cuentas de Andalucía por sexo en el año 2006:

|                                       | Mujeres  | Hombres   | IF*          |
|---------------------------------------|----------|-----------|--------------|
| <b>Tribunal de Cuentas</b>            |          |           |              |
| Consejeros                            | 1        | 11        | 9,09         |
| Departamentos                         | -        | 10        | -            |
| <b>Total</b>                          | <b>1</b> | <b>21</b> | <b>4,76</b>  |
| <b>Cámara de Cuentas de Andalucía</b> |          |           |              |
| Consejeros                            | 1        | 6         | 16,67        |
| Departamentos                         | 6        | 11        | 54,55        |
| <b>Total</b>                          | <b>7</b> | <b>17</b> | <b>41,18</b> |

Altos cargos de la Junta de Andalucía según consejería y sexo en el año 2007:

|                                          | Consejero | Viceconsejero | Secretario General | Secretario General Técnico | Director General | Delegado | Total |
|------------------------------------------|-----------|---------------|--------------------|----------------------------|------------------|----------|-------|
| <b>Presidencia</b>                       |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | -         | -             | 1                  | 1                          | 1                | 1        | 4     |
| Hombres                                  | 1         | 1             | 2                  | -                          | 1                | 1        | 6     |
| <b>Gobernación</b>                       |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | -                          | 3                | 1        | 5     |
| Hombres                                  | -         | 1             | -                  | 1                          | 4                | 7        | 13    |
| <b>Economía y Hacienda</b>               |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | -         | 1             | -                  | -                          | 6                | 3        | 10    |
| Hombres                                  | 1         | -             | 2                  | 1                          | 3                | 5        | 12    |
| <b>Justicia y Administración Pública</b> |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | 1                          | 2                | 5        | 9     |
| Hombres                                  | -         | 1             | 2                  | -                          | 5                | 3        | 11    |
| <b>Innovación, Ciencia y Empresa</b>     |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | -         | -             | 2                  | -                          | 1                | 3        | 6     |
| Hombres                                  | 1         | 1             | 2                  | 1                          | 5                | 5        | 15    |
| <b>Obras Públicas y Transportes</b>      |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | 1                          | 1                | -        | 3     |
| Hombres                                  | -         | 1             | 1                  | -                          | 5                | 8        | 15    |
| <b>Empleo</b>                            |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | -         | -             | -                  | -                          | 3                | -        | 3     |
| Hombres                                  | 1         | 1             | -                  | 1                          | 3                | 8        | 14    |
| <b>Turismo, Comercio y Deporte</b>       |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | -         | -             | -                  | -                          | 3                | 4        | 7     |
| Hombres                                  | 1         | 1             | 1                  | 1                          | 3                | 4        | 11    |
| <b>Agricultura y Pesca</b>               |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | -         | -             | 1                  | -                          | 2                | 1        | 4     |
| Hombres                                  | 1         | 1             | -                  | 1                          | 5                | 7        | 15    |
| <b>Salud</b>                             |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | 1                          | 1                | 3        | 6     |
| Hombres                                  | -         | 1             | 1                  | -                          | 3                | 5        | 10    |
| <b>Educación</b>                         |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | 1                          | 3                | 3        | 8     |
| Hombres                                  | -         | 1             | -                  | -                          | 3                | 5        | 9     |
| <b>Igualdad y Bienestar Social</b>       |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | 1                          | 4                | 6        | 12    |
| Hombres                                  | -         | 1             | -                  | -                          | 1                | 2        | 4     |
| <b>Cultura</b>                           |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | 1                          | 2                | 4        | 8     |
| Hombres                                  | -         | 1             | -                  | -                          | 2                | 4        | 7     |
| <b>Medio Ambiente</b>                    |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 1         | -             | -                  | -                          | 3                | 4        | 8     |
| Hombres                                  | -         | 1             | 3                  | 1                          | 2                | 4        | 11    |
| <b>Total</b>                             |           |               |                    |                            |                  |          |       |
| Mujeres                                  | 8         | 1             | 4                  | 7                          | 35               | 38       | 93    |
| Hombres                                  | 6         | 13            | 14                 | 7                          | 45               | 68       | 153   |
| IF*                                      | 133,33    | 7,69          | 28,57              | 100,00                     | 77,78            | 55,88    | 60,78 |

Alcaldes y diputados provinciales electos en las elecciones municipales de 25 de mayo de 2003 según partido político por sexo en Andalucía:

|                                                      | Alcaldes   |            | Diputados provinciales |            |
|------------------------------------------------------|------------|------------|------------------------|------------|
|                                                      | Mujeres    | Hombres    | Mujeres                | Hombres    |
| Izquierda Unida los Verdes - Coalición por Andalucía | 10         | 73         | 5                      | 17         |
| Partido Andalucista                                  | 4          | 42         | 2                      | 5          |
| Partido Popular                                      | 20         | 130        | 15                     | 65         |
| Partido Socialista Obrero Español                    | 63         | 388        | 47                     | 65         |
| Otros                                                | 5          | 35         | 1                      | 4          |
| <b>Total</b>                                         | <b>102</b> | <b>668</b> | <b>70</b>              | <b>156</b> |

Órganos unipersonales de gobierno según universidad por sexo en Andalucía en el año 2006:

|                                           | Rector   |           | Vicerrector |           | Secretario General |          | Gerente  |           | Gobierno  |           |                 |
|-------------------------------------------|----------|-----------|-------------|-----------|--------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
|                                           | Mujeres  | Hombres   | Mujeres     | Hombres   | Mujeres            | Hombres  | Mujeres  | Hombres   | Mujeres   | Hombres   | IF <sup>a</sup> |
| Almería                                   | -        | 1         | -           | 7         | -                  | 1        | -        | 1         | -         | 10        | -               |
| Cádiz                                     | -        | 1         | 1           | 5         | 1                  | -        | -        | 1         | 2         | 7         | 28,57           |
| Córdoba                                   | -        | 1         | 2           | 9         | 1                  | -        | -        | 1         | 3         | 11        | 27,27           |
| Granada                                   | -        | 1         | 2           | 8         | -                  | 1        | -        | 1         | 2         | 11        | 18,18           |
| Huelva                                    | -        | 1         | 1           | 7         | -                  | 1        | -        | 1         | 1         | 10        | 10,00           |
| Jaén                                      | -        | 1         | 1           | 6         | 1                  | -        | -        | 1         | 2         | 8         | 25,00           |
| Málaga                                    | 1        | -         | 3           | 7         | -                  | 1        | -        | 1         | 4         | 9         | 44,44           |
| Sevilla                                   | -        | 1         | 1           | 8         | -                  | 1        | -        | 1         | 1         | 11        | 9,09            |
| Pablo de Olavide                          | -        | 1         | 1           | 7         | -                  | 1        | -        | 1         | 1         | 10        | 10,00           |
| Universidad Internacional de Andalucía    | -        | 1         | 3           | 1         | -                  | 1        | 1        | 3         | 4         | 6         | 66,67           |
| Universidad Internacional Menéndez Pelayo | -        | 1         | 1           | 3         | -                  | 1        | -        | 1         | 1         | 6         | 16,67           |
| <b>Total</b>                              | <b>1</b> | <b>10</b> | <b>16</b>   | <b>68</b> | <b>3</b>           | <b>8</b> | <b>1</b> | <b>13</b> | <b>21</b> | <b>99</b> | <b>21,21</b>    |

Efectivos del Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil por sexo y provincia en el Año 2006:

|                  | Cuerpo Nacional de Policía <sup>a</sup> |              |                 | Guardia Civil <sup>b</sup> |               |                 |
|------------------|-----------------------------------------|--------------|-----------------|----------------------------|---------------|-----------------|
|                  | Mujeres                                 | Hombres      | IF <sup>c</sup> | Mujeres                    | Hombres       | IF <sup>c</sup> |
| Almería          | 24                                      | 466          | 5,15            | 26                         | 1.140         | 2,28            |
| Cádiz            | 86                                      | 1.445        | 5,95            | 62                         | 1.965         | 3,16            |
| Córdoba          | 28                                      | 517          | 5,42            | 16                         | 969           | 1,65            |
| Granada          | 48                                      | 820          | 5,85            | 31                         | 1.463         | 2,12            |
| Huelva           | 12                                      | 264          | 4,55            | 26                         | 1.114         | 2,33            |
| Jaén             | 11                                      | 325          | 3,38            | 13                         | 1.070         | 1,21            |
| Málaga           | 139                                     | 1.962        | 7,08            | 33                         | 1.724         | 1,91            |
| Sevilla          | 115                                     | 1.888        | 6,09            | 48                         | 1.858         | 2,58            |
| <b>Andalucía</b> | <b>463</b>                              | <b>7.687</b> | <b>6,02</b>     | <b>255</b>                 | <b>11.303</b> | <b>2,26</b>     |

## Salud

En general, la mayoría de hombres y mujeres declaran que gozan de un buen estado de salud (70,4% y 63,6% respectivamente en las categorías de muy bueno y bueno), si bien son los primeros los que mejor salud creen tener, mientras que en las categorías de aceptable, malo y muy malo el porcentaje de mujeres es mayor. El porcentaje de mujeres que manifiesta tener un alto grado de impedimento por motivo de alguna enfermedad es superior al de hombres (32,6% frente a 26,8%). En el grupo de personas impedidas hasta cierto punto, las mujeres sobrepasan en 3,6 puntos porcentuales a los hombres.

Por otra parte, el porcentaje de varones con dificultad para realizar las actividades de la vida diaria es mayor en edades jóvenes (hasta 44 años) que el de mujeres. Sin embargo, a edades avanzadas la situación es al revés.

La esperanza de vida al nacimiento en 2005 es mayor en las mujeres (83,9 años) que en los hombres (77,4 años). Las distribuciones porcentuales de las defunciones de hombres y mujeres por grupos de edad corroboran esta diferencia. De hecho la esperanza de vida de las mujeres en España está entre las más altas del mundo.

## 5. Género y mercado de trabajo. Hacia una nueva consideración de la E.P.A.

Luis Toharia Cortés. Universidad de Alcalá de Henares  
Inmaculada Brián. Universidad de Alcalá de Henares  
Gloria Moreno. Universidad de Alcalá de Henares

Esta comunicación trata de mostrar la Encuesta de Población Activa (EPA) como instrumento para el estudio del análisis de género.

La EPA, por su propia confección, permite hacer «análisis de género» sin apenas limitaciones, salvo las propias del diseño de la encuesta y su cuestionario, debido a que la EPA es una encuesta que se realiza a «viviendas familiares» preguntando por la situación de todos los individuos del hogar, no sólo a la población activa.

El cuestionario podríamos decir que presenta algunos sesgos:

- ▶ Por ejemplo, en la EPA la definición de la persona de referencia, antes llamada «cabeza de familia», la decide libremente la propia unidad familiar, a diferencia de otros países europeos donde se siguen unos criterios de actividad, edad, etc..... En este sentido es bastante neutral en términos valorativos, no predefiniendo quién debe de ser la persona de referencia.
- ▶ Las horas dedicadas al trabajo doméstico, al uso del tiempo en general, al cuidado de personas no se incluyen.

- La EPA incorpora como concepto de empleo el trabajo extradoméstico y a veces se dice que esto es un concepto androcéntrico, y que la EPA es androcentrica (hay toda una línea de trabajo sobre esta afirmación que desarrolla la profesora de la Universidad de Barcelona Cristina Carrasco en su libro Trabajo con mirada de mujer: propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica, Madrid, CES, 2004). El concepto de empleo como trabajo extradoméstico es un concepto que olvida la actividad de la mitad de la población durante mucho tiempo, pero no es problema de la EPA sino de las estadísticas económicas generales y de la propia sociedad. Es verdad que lo que no se mide parece invisible, sin embargo en la EPA se miden muchas cosas, casi toda la actividad.

Para mostrar la EPA como instrumento para el análisis de género, vamos a considerar cinco cuestiones muy interesantes para estudiar las diferencias entre las mujeres y los hombres y que se pueden analizar con la EPA:

1. ¿Qué hacen las personas «inactivas»?
2. Prestaciones por desempleo, empleo y búsqueda de empleo
3. La actividad femenina: estudios y situación familiar
- 4.- La «doble jornada» (doméstica y extradoméstica)
5. Análisis por hogares.

El análisis que se presenta a continuación, se basa en la nueva EPA introducida en el primer trimestre de 2005 y las cifras presentadas corresponden a la media del año 2006.

1.- El primer punto a tratar es el de la inactividad de las personas. La categoría de «inactividad» se define como una categoría residual que incluye a aquellos individuos que ni tienen general

de población, se pregunta la situación a toda la población, no sólo a la población activa, es una encuesta empleo, ni lo buscan, ni lo quieren.

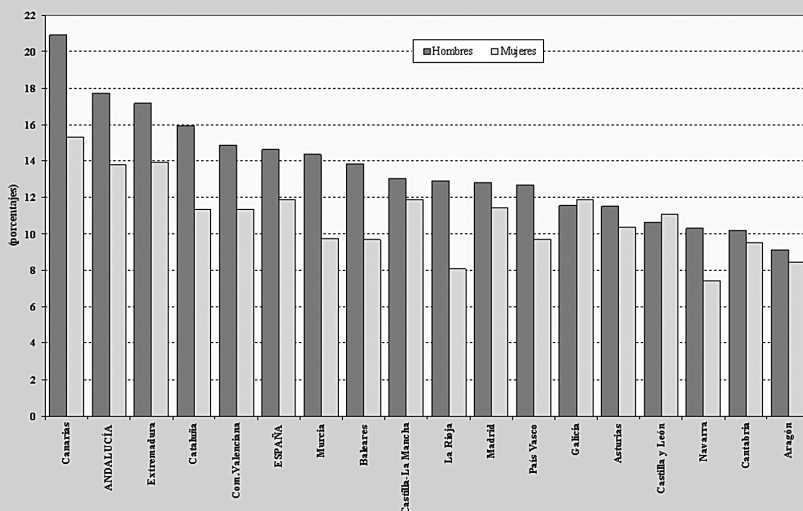
En la EPA se comienza preguntando a las personas si han trabajado, ofreciendo cinco posibles situaciones: si han trabajado por cuenta ajena, si han trabajado como unidad familiar, si tenían problemas en el trabajo, etc.... Al final de este bloque se obtiene información sobre el empleo o la población ocupada: el promedio en el año 2006 fue de 19.747.000 personas, de los cuales algo más de 8 millones son mujeres (40% aprox. del total), por lo que se puede afirmar que no es paritario el empleo, aunque sí mucho más de lo que lo era hace 20 años donde el porcentaje de mujeres que trabajaba era menor del 30%.

A continuación se pregunta si buscan empleo; hay más mujeres que hombres y de hecho prácticamente el 90% de mujeres acaban siendo paradas. No basta con afirmar que se busca empleo para ser clasificado como parado, hay que saber decir algún método de búsqueda activa y, además, hay que estar disponible para trabajar, es decir que si le ofrecen un empleo para incorporación inmediata (en un plazo de dos semanas) lo aceptarán. En la EPA se detecta pequeñas diferencias, mayor en mujeres que en hombres, entre los que dicen inicialmente que son parados y cuantos acaban siendo, efectivamente, parados.

Los indicadores representan que el 14,6% de los hombres, y el 11,8% de las mujeres, no ocupados menores de 75 años, son buscadores de empleo. Se sabe que hay más mujeres que hombres y porcentualmente buscan empleo menos mujeres, lo que pone de manifiesto que los hombres son educados para trabajar exclusivamente fuera del hogar, una realidad que debe de cambiar.

Hay una notable diferencia en el porcentaje de desocupados buscadores de empleo por CCAA y entre hombres y mujeres, como se muestra en el siguiente gráfico.

## PORCENTAJE DE DESOCUPADOS BUSCADORES, 2006



A partir de los resultados, podrían definirse cuatro o cinco subgrupos de CCAA: Andalucía, el Noreste, el Noroeste y el Centro-sur.

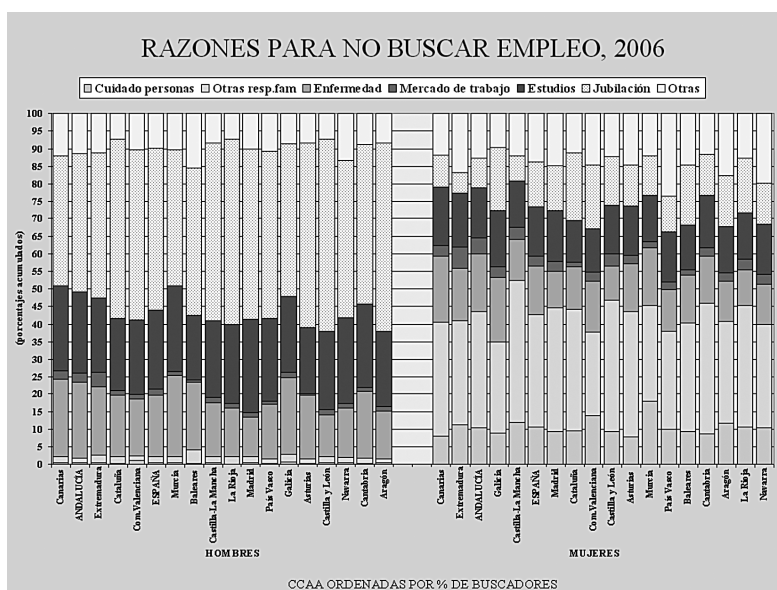
Continuando con el análisis de la inactividad de las personas menores de 75 años, a los que dicen que no buscan empleo (4.349.500 hombres y 7.793.000 mujeres) se les pregunta si habrían querido tener un empleo en las cuatro semanas anteriores; casi 4 millones de hombres y algo más de 6 millones y medio de mujeres dicen no tener empleo ni querer tenerlo. Es bastante interesante poder analizar el por qué una persona no quiere trabajar, las posibles razones son:

- ▶ Relacionadas con el mercado de trabajo (cree que no lo va a encontrar, regulación de empleo, etc.) hay 301.800, de los cuales el 76% son mujeres.
- ▶ Enfermedad o incapacidad (1.820.100, el 59% mujeres)
- ▶ Cuidado de niños, adultos enfermos, discapacitados o mayores (834.000, el 98% mujeres; el 27% de ellas habrían querido buscar empleo)

- ▶ Otras responsabilidades familiares o personales (2.549.200, el 97% mujeres; el 9% de ellas habrían querido buscar empleo). Está cursando estudios (2.037.100, el 52% mujeres)
- ▶ Está jubilado (2.996.600, el 34% mujeres)
- ▶ Otras causas (1.476.100, el 71% mujeres)

Cabe destacar que casi 3.5 millones de mujeres no buscan empleo porque están dedicadas a cuidados de enfermos o familiares.

En el siguiente gráfico podemos observar estas diferencias por CCAA

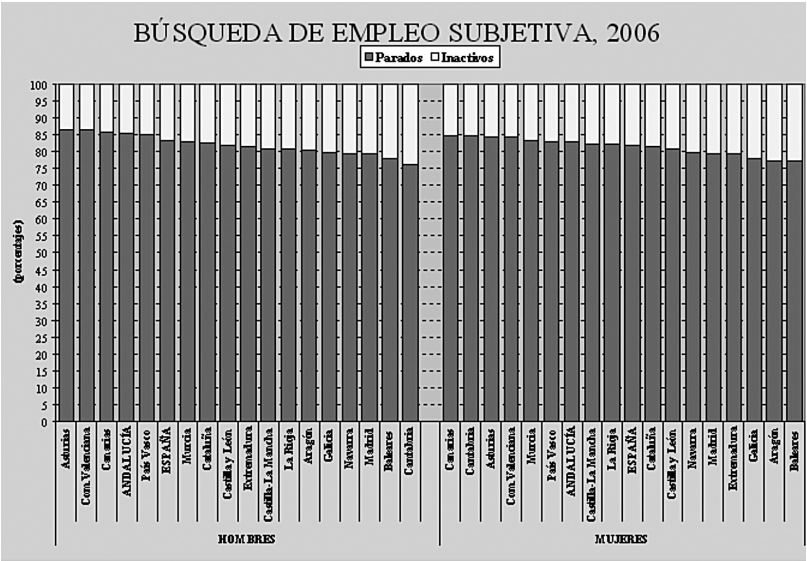


Los porcentajes, para cada respuesta, son similares entre CCAA pero hay una gran diferencia entre hombres y mujeres. Entre los hombres, la respuesta mas frecuente es «jubilación» y entre las mujeres, las de mayor porcentaje, son las correspondientes al «cuidado de personas» y «otras responsabilidades familiares».

Hay un porcentaje alto de personas que dicen encontrarse en paro y, de estos, casi un 20% no son clasificados como tales

porque no son buscadores activos de empleo, son clasificados como inactivos. La definición de «paro» en la EPA, por los criterios que se establecen, es muy restrictiva. El INE, además de las situaciones de empleo y desempleo, contempla la situación de «inactivo».

El siguiente gráfico presenta la situación por CCAA

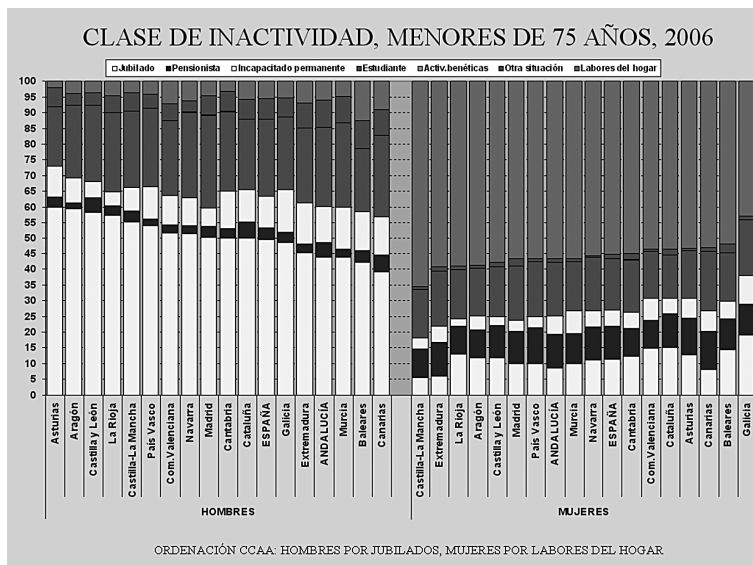


Al final del cuestionario de la EPA se pregunta a todas las personas, además de si están trabajando o buscando empleo, en qué situación se encuentran. Esta pregunta da origen a situaciones complementarias, a las de empleo o desempleo, que permiten definir la llamada «inactividad principal» que el INE lo hace dando prioridad a las situaciones que suponen un vínculo con la actividad del pasado:

- Para las personas de 40 años o más, orden de prelación:  
Jubilado>Incapacitado>Estudiante>Pensionista>  
Hogar>Benéficas>Otras

- Para las personas menores de 40 años, orden de prelación: Incapacitado>Estudiante>Pensionista>Hogar>Benéficas>Otras>Jubilado

Con esta definición, ¿cuál es la inactividad de las personas menores de 75 años? (los mayores de 75 años se consideran jubilados):



Hay diferencias notables por CCAA tanto para hombres como para mujeres. La categoría que presenta porcentajes más altos es la de jubilado para los hombres y la de labores del hogar para las mujeres.

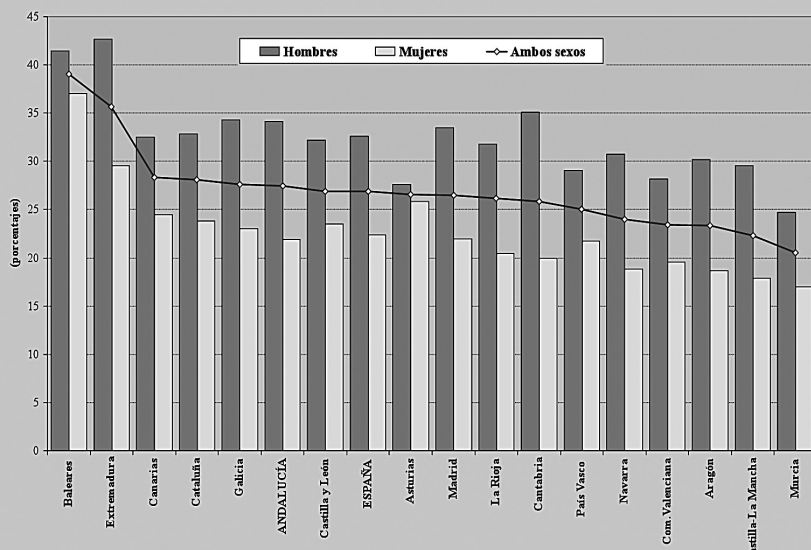
Es evidente que una de las ventajas que presenta la EPA es que en ella se pueden estudiar cuestiones referidas a la inactividad, es decir, a la situación de los individuos que no tienen empleo, ni lo buscan, ni lo quieren.

2.- El segundo punto a tratar es el de las prestaciones por desempleo, aunque no sea un tema en el que se destaquen mucho las diferencias entre hombres y mujeres.

La EPA permite calcular una tasa de cobertura de prestaciones distinta de la que considera el INEM (divide el número de beneficiarios de prestaciones en el mes correspondiente por la estimación del número de parados registrados). Desde el año 1987, la EPA introdujo al final del cuestionario una pregunta sobre la situación en que se encuentra la persona con respecto a las oficinas de empleo: cobrando prestaciones, inscrito pero no cobrando y no inscrito. La información que proporciona esta pregunta se puede cruzar con la relativa al número de parados, lo que permite calcular la tasa de cobertura, es decir, el porcentaje de los parados inscritos, con experiencia laboral anterior, que cobran prestaciones y que, en realidad, son los que pueden tener derecho a cobrarla.

El gráfico muestra la tasa de cobertura por género y por CCAA

### TASA DE COBERTURA DE LAS PRESTACIONES DE LOS PARADOS CON EXPERIENCIA LABORAL INSCRITOS, 2006



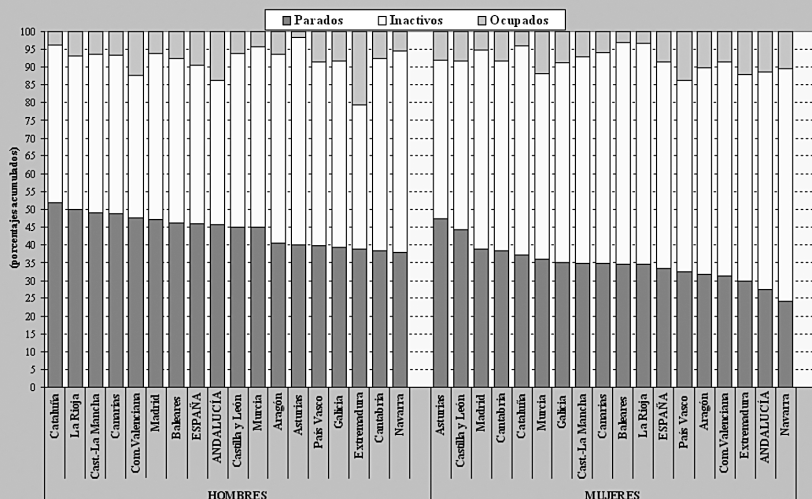
Cabe destacar que en España el 33% de los hombres parados inscritos están cobrando prestación por desempleo, porcentaje que baja al 23% en el caso de las mujeres. En Andalucía el porcentaje es un poco mayor para los hombres, e igual para las mujeres.

Se observan diferencias por CCAA, siendo la tasa de cobertura más alta la de Baleares y Extremadura, por razones muy distintas: Baleares por todo el sistema de trabajo de acceso discontinuo que tiene y Extremadura porque tiene su economía basada en el subsidio.

Cuando se habla de prestaciones por desempleo, siempre se vincula con búsqueda de empleo, y lo usual es pensar que los perceptores de prestaciones son parados y viven la actividad de búsqueda de empleo y que por eso la tasa de desempleo tiende a permanecer estable. Muchas veces se habla del efecto negativo que tienen las prestaciones por desempleo, de la generosidad de la cobertura de las prestaciones por desempleo y de la probabilidad que tienen los parados de encontrar empleo. En el análisis habitual se equiparan perceptores de prestaciones con parados y esto puede dar lugar a error porque los perceptores de prestaciones no tienen por qué ser necesariamente parados desde el punto de vista de la definición estadística de desempleo; hay muchas personas que no están buscando empleo y cobran prestaciones. Los datos del INEM no permiten identificar este fenómeno que si se puede hacer fácilmente con la EPA, porque por un lado se tiene información sobre que individuos están buscando empleo, es decir, están disponibles para trabajar, y, por otro lado, si cobran prestaciones.

En el siguiente gráfico, de la distribución de los perceptores de prestaciones según su relación con la actividad en el 2006, se observa que, en el conjunto de España, el 45% de los beneficiarios hombres son parados, lo cual significa, que el otro 55% no son parados, no cumplen los requisitos de búsqueda activa de empleo y no tener empleo y disponibilidad. En el caso de las mujeres, no cumple los requisitos un 65%.

## DISTRIBUCIÓN DE LOS PERCEPTORES DE PRESTACIONES SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD, 2006

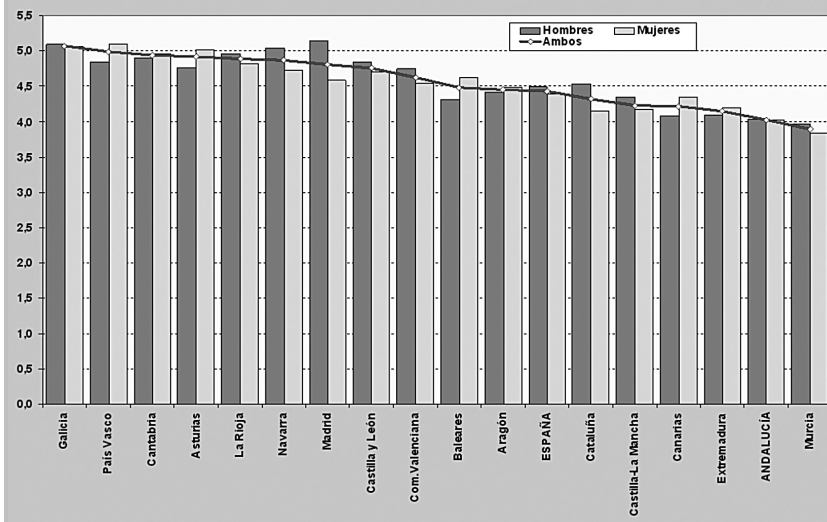


Para Andalucía, el porcentaje de mujeres paradas que cobran prestaciones, tan solo es del 27%.

Esto es algo que, en realidad, la sociedad española tiene bastante asumido, porque la mayoría de las personas considera cuando lo despiden que va a cobrar el paro y que tienen derecho a cobrarlo sin condiciones. Sin embargo, la ley dice que este derecho está condicionado a la búsqueda activa de empleo.

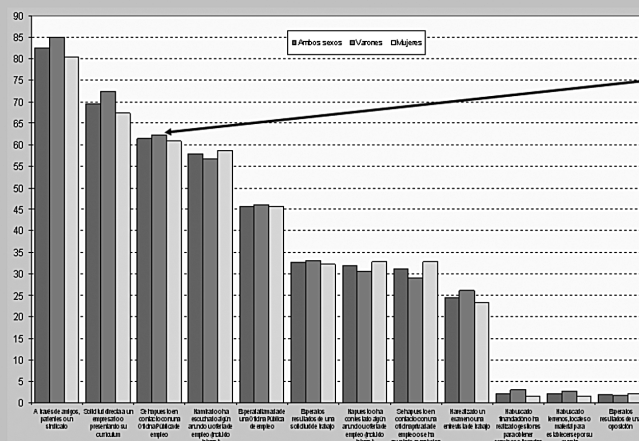
Otro aspecto en relación con la búsqueda de empleo son los métodos que se utilizan. El número medio de métodos de búsqueda que usan hombres y mujeres es prácticamente el mismo, existiendo algunas diferencias por CCAA. Toda la información está reflejada en el siguiente gráfico:

## NÚMERO MEDIO DE MÉTODOS DE BÚSQUEDA UTILIZADOS POR LOS PARADOS, 2006



El conocimiento de los métodos más mencionados de búsqueda de empleo utilizados por los parados puede ser de gran interés:

## TIPOS DE MÉTODOS DE BÚSQUEDA UTILIZADOS POR LOS PARADOS, 2006



A través de amigos, parientes o un sindicato

Solicitud directa a un empresario o presentando su curriculum

Se ha puesto en contacto con una Oficina Pública de empleo

Ha mirado o ha escuchado algún anuncio u oferta de empleo (incluido Internet)

Espera la llamada de una Oficina Pública de empleo

Espera los resultados de una solicitud de trabajo

Se ha puesto en contacto con una oficina privada de empleo o se ha apuntado a una bolsa de trabajo

Ha puesto o ha contestado algún anuncio u oferta de empleo (incluido Internet)

Ha realizado un examen o una entrevista de trabajo

Ha buscado financiación o ha realizado gestiones para obtener permisos o licencias para establecerse por su cuenta

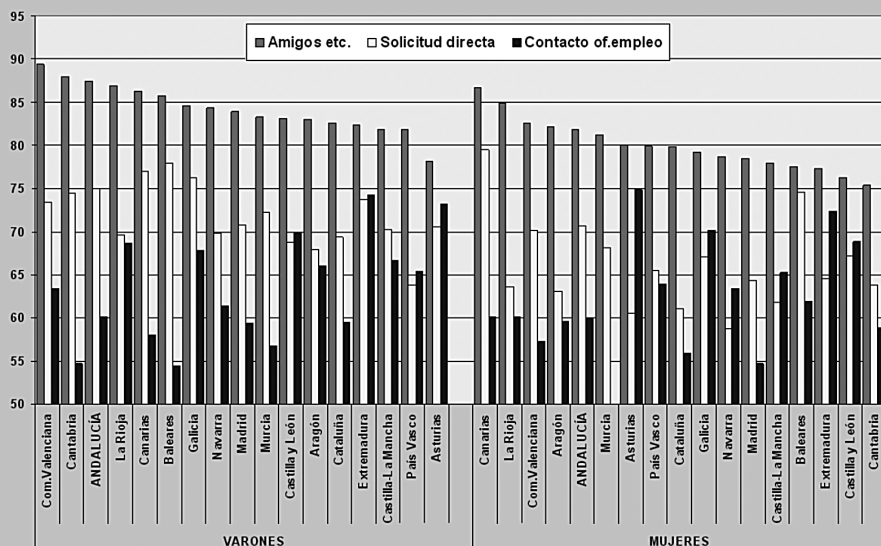
Espera los resultados de una oposición

Ha buscado terrenos, locales o material para establecerse por su cuenta

En el gráfico no se aprecia grandes diferencias entre hombres y mujeres. Actualmente, los métodos más usados son: «a través de amigos, familiares o un sindicato» y «por solicitud directa a un empresario o presentado currículum», representa un cambio de actitud puesto que hasta el año 2004 el método mas utilizado, con gran diferencia, era «se ha puesto en contacto con una Oficina Pública de empleo».

Considerando los tres primeros métodos, por Comunidades Autónomas se observa que, para los hombres, los amigos son muy importantes en la Comunidad Valenciana, Cantabria y Andalucía, y para las mujeres, en Canarias y La Rioja. La solicitud directa es más usada, por los hombres, en Baleares y, por las mujeres, en Canarias y Baleares:

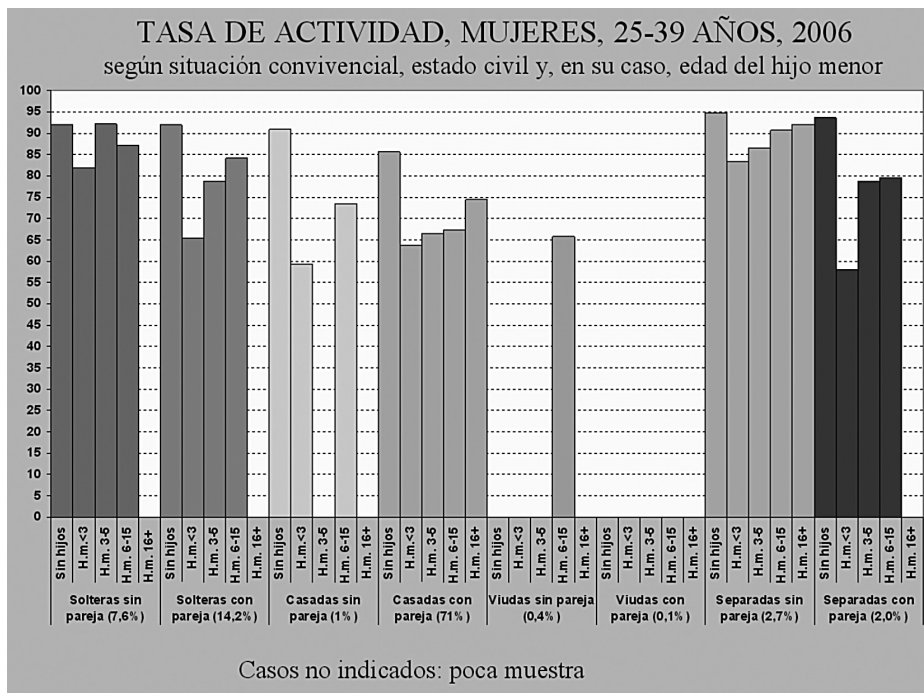
PRINCIPALES MÉTODOS DE BÚSQUEDA  
UTILIZADOS POR LOS PARADOS, CCAA, 2006



3.- El tercer punto importante es la actividad femenina relacionada con la situación convivencial y el nivel de estudio.

La EPA distingue la situación real de convivencia y el estado civil legal, pudiendo estudiar si las personas viven en pareja o no, y la relación con su estado civil. Incluye la posibilidad de considerar nuevas situaciones como, por ejemplo, solteros-as con pareja y con o sin hijos, situación que en la actualidad es importante en España, sobre todo en mujeres. La EPA permite estudiar estos cambios sociales.

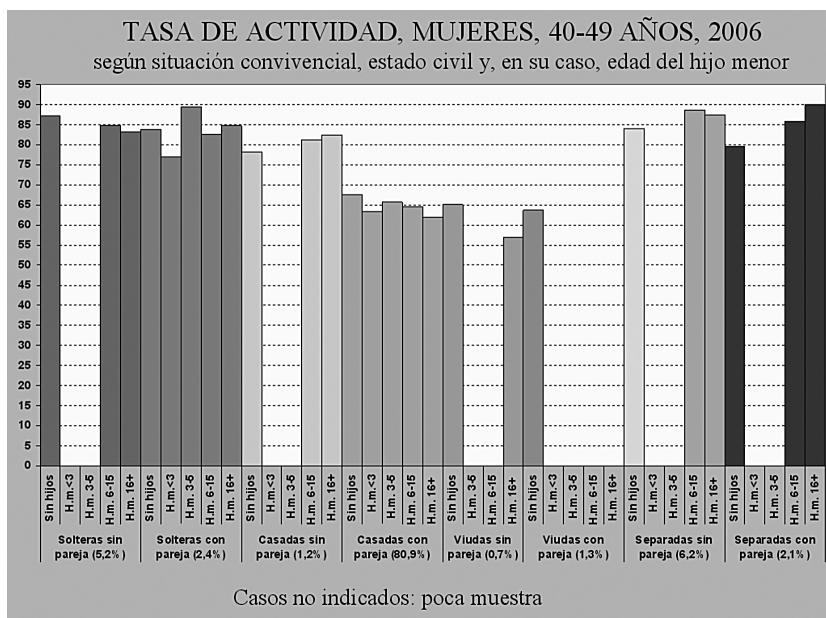
La influencia que tiene la presencia de hijos en el hogar para la actividad femenina es de gran interés, ya que son las mujeres las que suelen dedicarse al cuidado de los hijos. Para la actividad masculina no suele estudiarse porque apenas tiene efectos.



Para la situación global de toda España, solteras sin pareja son el 7,6% y con pareja el 14,2%. En total, solteras entre 25 y 39 años son casi el 22%, porcentaje muy alto si comparamos con épocas anteriores, una posible justificación de este fenómeno es que viven en pareja pero no están casadas.

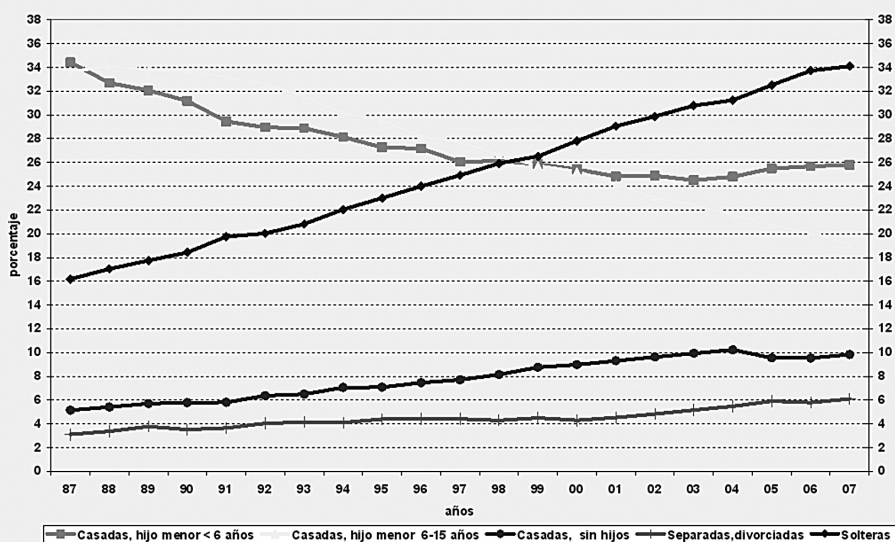
La aparición de hijos reduce la tasa de actividad, por ejemplo, en el caso de las solteras sin pareja, el tener hijos reduce la actividad de casi el 95% al 82% aproximadamente. En el caso de las solteras con pareja se reduce más, del 93% baja al 65% cuando el hijo es pequeño y cuando éste crece vuelve a subir paulatinamente. Las casadas con pareja trabajan menos que las solteras con pareja; el estar casada, se tenga o no hijos, parece que confiere un estatus social distinto.

Para el caso de mujeres de 40 a 49 años nos encontramos algunas diferencias. Por ejemplo solteras con pareja sólo hay un 2,4% y casadas con pareja un 80,9%, claramente es una cuestión generacional. Aquí es llamativo que las casadas con pareja, aunque no tengan hijos, trabajan mucho menos.



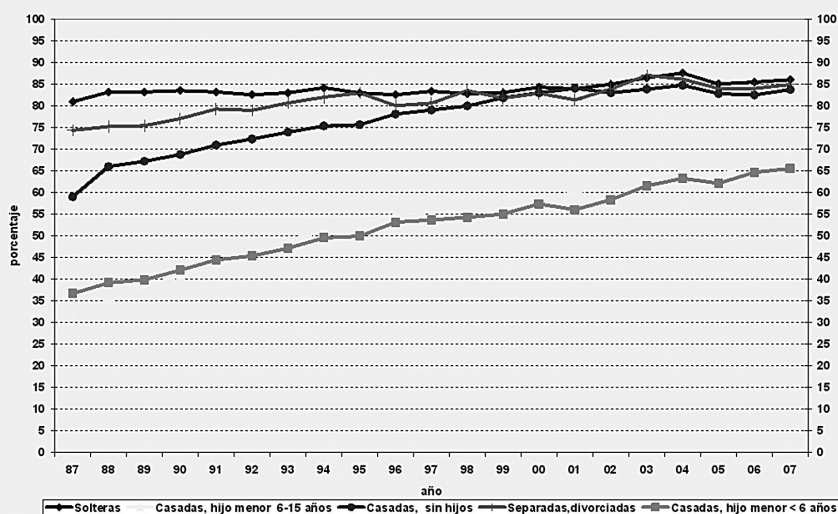
En la distribución de las mujeres de 25 a 44 años según el estado civil y la edad del hijo menor, sin tener en cuenta la situación convivencial, se observa como el peso de las mujeres solteras que era el 16% en el año 87 ha subido hasta un 34% en la actualidad (2007) y el de casadas con hijos pequeños ha pasado de un 34 a un 26%, lógicamente porque la fecundidad ha caído muy notablemente.

### DISTRIBUCIÓN MUJERES 25-44 SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD DEL HIJO MENOR, 1987-2007



Para las mujeres entre 25 y 44 años, lo que realmente interesa conocer es la situación de actividad en cada uno de los grupos considerados. Entre el grupo de «solteras», «separadas ó divorciadas», y «casadas sin hijos» había una gran diferencia en el año 87 y que en la actualidad, prácticamente, no existe.

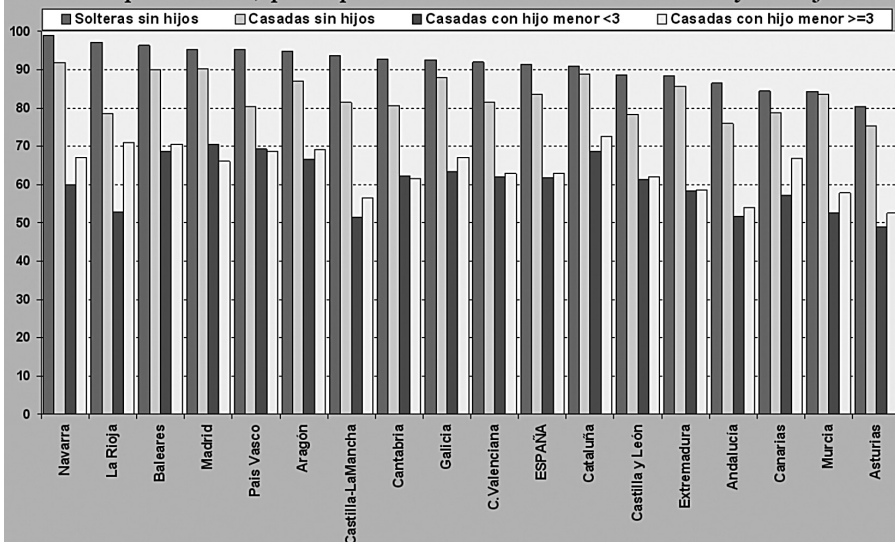
## TASA ACTIVIDAD MUJERES 25-44, SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD DEL HIJO MENOR, 1987-2007



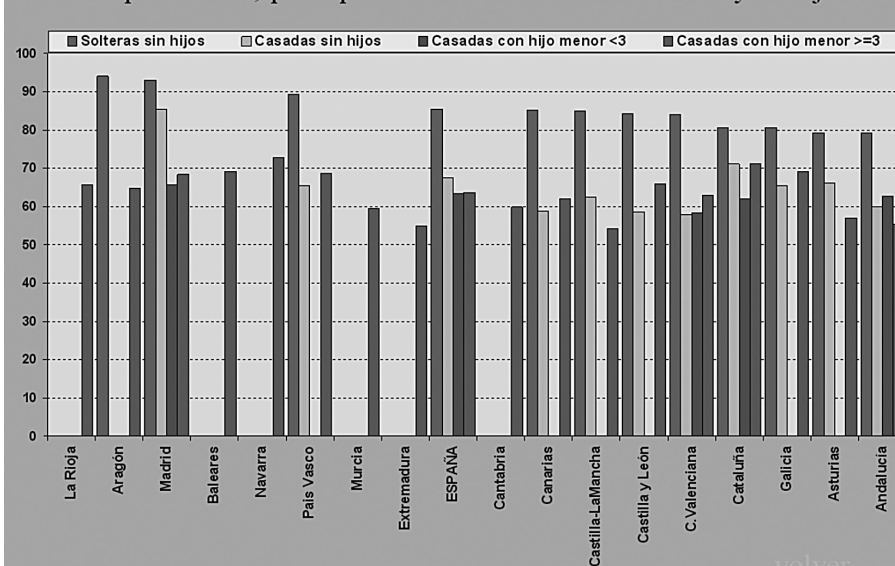
La tasa de actividad se ha estabilizado en torno al 85%, desde el año 2000. Por otra parte, las casadas con hijos pequeños, antes componían el 30% de la actividad, y actualmente estamos en el 70%, en 20 años ha habido un aumento considerable en la tasa de actividad para este grupo.

No obstante, tener hijos pequeños hasta 15 años, reduce notablemente la actividad en las mujeres, según lo reflejan los dos gráficos siguientes.

## TASA DE ACTIVIDAD, MUJERES, 25-39 AÑOS, 2006 por CCAA, principales situaciones convivenciales y de hijos



## TASA DE ACTIVIDAD, MUJERES, 40-49 AÑOS, 2006 por CCAA, principales situaciones convivenciales y de hijos



volver

También se estudia el papel del nivel de estudios sobre la tasa de actividad en mujeres y hombres, de edades comprendidas entre 25 y 39 años, teniendo en cuenta la situación convivencial:

**REGRESIÓN LOGÍSTICA, PROBABILIDAD DE SER ACTIVA**  
(Mujeres 25-39 años y Hombres 25-39 años)  
(Probabilidades netas relativas)

|                                                     | ESPAÑA    | ANDALUCÍA | CCAA DESARR. | ESP-HOMBRES |
|-----------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------|-------------|
| Desarrolladas(Mad,Cat,Nav,Rio,Ara,PV,Bal,Val)       | 1,5998 ** |           |              | 1,0989      |
| Norte menos desarrolladas (Gal,Ast,Cle,Cant)        | 1,3384 ** |           |              | 0,8073 **   |
| Sur menos desarrolladas (Mur,Ext,Can,Cma, Ceu,M)    | 1,1448 ** |           |              | 1,1530 **   |
| Andalucía (&)                                       |           |           |              |             |
| Primarios o menos                                   | 0,4295 ** | 0,5043 ** | 0,3510 **    | 1,0462      |
| Secundarios básicos                                 | 0,5280 ** | 0,6145 ** | 0,5205 **    | 0,9443      |
| Secundarios superiores (&)                          |           |           |              |             |
| Formación profesional media                         | 0,8214 ** | 1,1086    | 0,8019 **    | 0,8817      |
| Formación profesional superior                      | 1,3676 ** | 1,8034 ** | 1,2911 **    | 0,8906      |
| Universitarios medios                               | 2,0760 ** | 3,5027 ** | 1,5937 **    | 0,8383 *    |
| Universitarios superiores                           | 2,7272 ** | 3,5724 ** | 2,1795 **    | 0,7438 **   |
| Solteras y separadas sin hijos                      | 1,9068 ** | 2,0759 ** | 1,9094 **    |             |
| Casadas sin hijos                                   |           |           |              |             |
| Casadas con hijo menor de 3                         | 0,3157 ** | 0,3889 ** | 0,3025 **    |             |
| Casadas con hijo mayor de 3                         | 0,4670 ** | 0,5554 ** | 0,4517 **    |             |
| Solteras y separadas sin pareja y con hijos mayores | 2,3019 ** | 2,8907 ** | 1,4849 **    |             |
| Solteras y separadas con pareja con hijos menores   | 0,3278 ** | 0,3532 ** | 0,2909 **    |             |
| Solteras y separadas con pareja con hijos mayores   | 1,1130    | 1,1161    | 0,9403       |             |
| Otras                                               | 0,7549 ** | 1,1503    | 0,5472 **    |             |
| Constante                                           | 4,1136 ** | 2,8796 ** | 7,4468 **    | 0,0609      |

En España, en el caso de las mujeres, el hecho de tener estudios, aumenta mucho la probabilidad de estar activa. En el caso de los hombres, el tener estudios también aumenta la probabilidad de actividad, pero muy levemente.

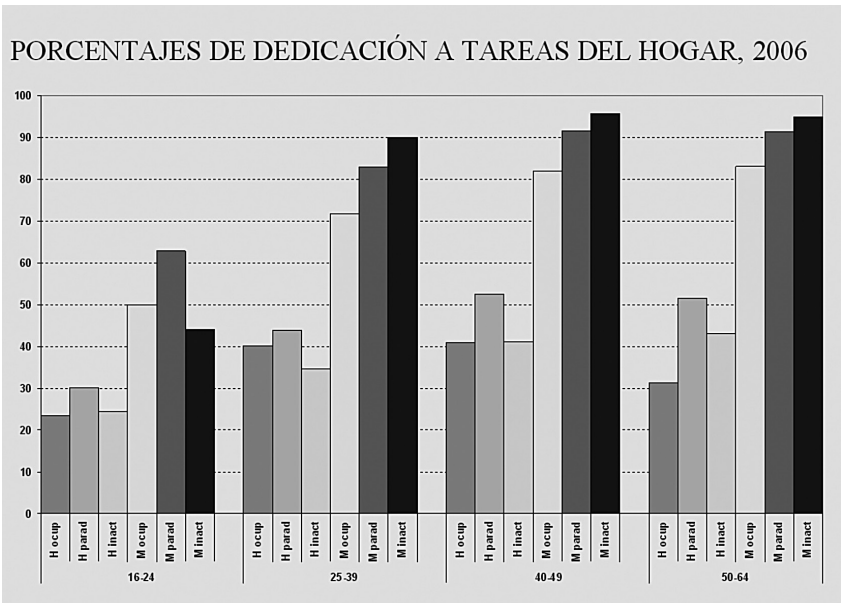
Si analizamos por CCAA, tanto en Andalucía como en las CCAA mas desarrolladas, el nivel de estudios influye en la tasa de actividad para las mujeres.

Con respecto a la situación convivencial, la existencia de hijos pequeños restringe la tasa de actividad. Las casadas con hijos menores de 3 años tienen menos tasa de actividad que las casadas sin hijo, dicha tasa aumenta cuando los hijos crecen, pero sigue siendo inferior a la de las casadas sin hijos. Las solteras y separadas sin hijos tienen una tasa de actividad notablemente mayor

que las casadas sin hijos, el estatus de estar casado aunque no tengas hijos, reduce la actividad notablemente.

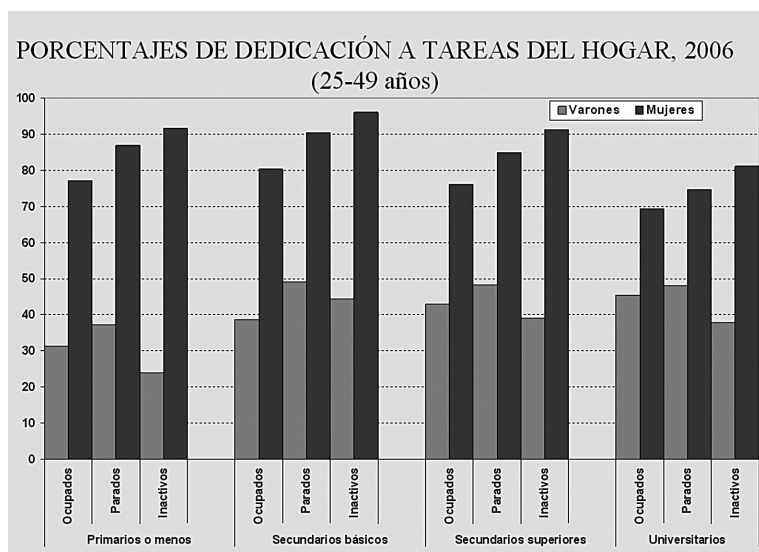
4.- El cuarto punto a tratar es la doble jornada.

En la pregunta sobre situaciones complementarias, a la que se ha hecho referencia en el punto 1, una de las posibles respuestas es «estar dedicado a las labores del hogar». Esta pregunta no solo permite clasificar a los inactivos, sino que también permite detectar situaciones de doble actividad y estudiar en qué medida compatibilizan hombres y mujeres, ocupados y parados, las tareas del hogar con sus actividades laborales: la doble jornada. Podemos apreciarlo en el gráfico que se muestra a continuación:



En edades comprendidas entre 25 y 39 años, más del 70% de las mujeres ocupadas se dedican a las labores del hogar, frente a un 40% en el caso de los hombres, porcentaje bastante alto en relación con el 10% de hace 20 años.

Por nivel de estudios se aprecia que los universitarios, en cierta medida, trabajan más en el hogar que los que tienen menos estudios.



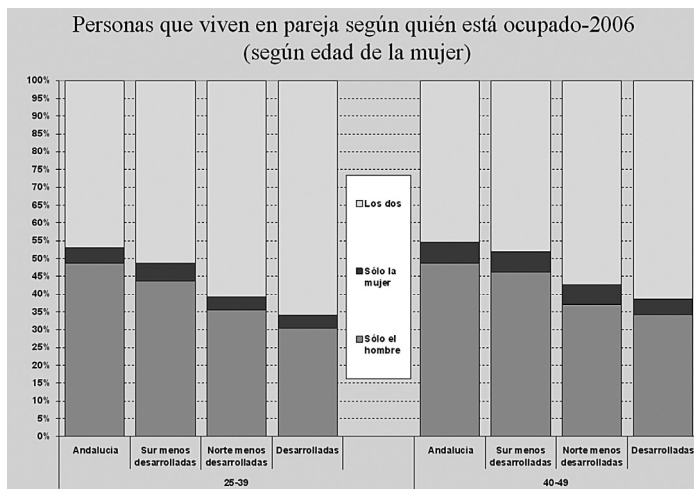
De las mujeres con estudios universitarios, el 80% de las inactivas se dedican a las tareas del hogar y las ocupadas son las que presentan menor porcentaje; parece que la dedicación a las tareas del hogar en las mujeres se reduce conforme crece el nivel de estudios.

Por CCAA no hay grandes diferencias, siendo los porcentajes para las mujeres bastante mas elevados que para los hombres en situaciones de actividad o inactividad semejantes.

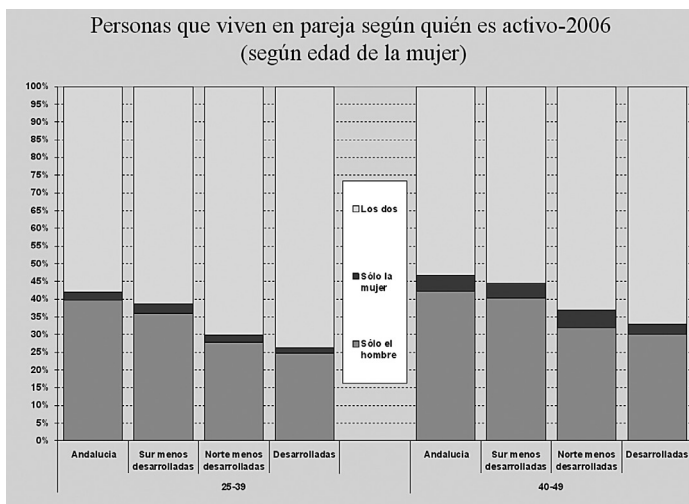
5.- El último aspecto a considerar es que la EPA permite analizar los tipos de hogares y sus características demográficas y relacionadas con el mercado de trabajo, ya que es una encuesta que se realiza a viviendas familiares.

Por ejemplo, consideremos los hogares formados por una pareja con hijos en los que al menos uno trabaja o al menos uno es activo. ¿Quién trabaja? ¿Quién participa en el mercado de trabajo?...

## Teniendo en cuenta la edad de la mujer:



En Andalucía, para el grupo de edad de 25 a 39 años, en aproximadamente el 50% de las parejas solo trabaja el hombre, hay muy pocos casos en los que sólo trabaje la mujer (menos del 10%), y en más del 45% trabajan los dos. En cambio, en las Comunidades Desarrolladas en el 30% de las parejas trabaja sólo el hombre y casi en un 66% trabajan los dos. El comportamiento es similar en el caso edades comprendidas entre 40 a 49 años.



En el caso de Andalucía podría pensarse que las mujeres tienen más dificultad para encontrar empleo, pero si observamos el gráfico construido a partir de los datos de actividad, encontramos las mismas diferencias; en edades entre 25 y 39 años hay un 40% de parejas en las que sólo el hombre es activo, es decir, o trabaja o busca empleo, comportamiento diferente al de las comunidades desarrolladas. Igual ocurre en edades comprendidas entre 40 y 49 años.

Después del análisis de estos cinco puntos se puede afirmar que, con la EPA, se pueden estudiar muchos aspectos de la población pero no todos, fundamentalmente tiene problemas desde el punto de vista de cuestiones de tiempo y económicas. No refleja información sobre el uso del tiempo ni sobre salarios.

La crítica que se le suele hacer a la Encuesta de Población Activa es que no tiene esa dimensión de género, pero pensamos que es injustificada. Como hemos visto se pueden hacer muchos estudios en función del género.

Por último, recomendar un estudio de Luis Garrido, publicado por el Instituto de la mujer en 1992, que se llama «Las Dos Biografías de la Mujer en España». Este estudio está desarrollado únicamente con la EPA, y es un estudio sociológico y de opinión inmejorable.

Muchas gracias.

## 6. La construcción de género en la Historia Contemporánea

María Dolores Ramos Palomo. Universidad de Málaga

### 6.1. El punto de partida

El estudio de la historia de las mujeres y los estudios de género van unidos, desde hace tiempo, a mi trayectoria académica e investigadora. En los pasados años 80, cuando elaboraba mi tesis doctoral *Burgueses y proletarios malagueños. Lucha de clases en la crisis de la Restauración (1914-1923)*<sup>1</sup> aún no me había propuesto investigar a las mujeres como objeto de conocimiento histórico; sin embargo la documentación encontrada en diferentes archivos ponía de relieve el protagonismo femenino en huelgas agrarias y urbanas, manifestaciones y movilizaciones de protesta por la carestía de la vida. Ante mis ojos desfilaban, atrapadas en las fotografías de la época, las denominadas «líderes del hambre», trabajadoras y amas de casa de los barrios malagueños de Capuchinos, La Victoria, Trinidad y Perchel, portando banderas, entonando cantos y profiriendo gritos, para confluir en la Alameda, calle Larios y alrededores, el centro histórico, espacio de representación social de la burguesía y las clases medias. El análisis del conflicto de subsistencias desarrollado en enero de 1918, provocado por la exportación de materias primas, la ocultación de mercancías y la especulación practicada por fabricantes y comerciantes durante la primera guerra mundial, constituyó mi primera incursión en la historia de las mujeres<sup>2</sup>.

---

1. RAMOS, M<sup>a</sup> Dolores: *Burgueses y proletarios malagueños. Lucha de clases en la crisis de la Restauración (1914-1923)*. Premio Díaz del Moral 1986. Córdoba, La Posada, 1991.

2. RAMOS, M<sup>a</sup> Dolores: «Realidad social y conciencia de la realidad en la mujer.

Al redactar esas páginas percibí que las mujeres habían contribuido con sus trabajos, esfuerzos y responsabilidades a la construcción del mundo y al cambio social. En este sentido, la Historia Universal y la Historia de España constituían un registro parcial del ayer caracterizado por las exclusiones de sexo-género, clase y etnia, reproduciendo los propios sujetos marginados o menos valorados su propia exclusión debido al funcionamiento desigual de las redes capilares del poder y las estrategias del saber<sup>3</sup>.

Aunque el trabajo diario, minucioso, en archivos y hemerotecas contribuyó a que descubriera el protagonismo de las trabajadoras en los espacios públicos, la consulta de las fuentes estadísticas estuvo jalonda de problemas. Los datos que encontré eran globales, no estaban desagregados por sexos, salvo algunas cifras salariales, hecho que dificultó la posibilidad de dar respuesta a diferentes preguntas. Debo aclarar que en aquella época no disponía aún de herramientas conceptuales, metodológicas y epistemológicas para explicar el silencio de las fuentes y las ausencias femeninas en los libros de historia.

Pasados unos años, Gerda Lerner recurrió a la metáfora para explicar la «dimensión unidimensional» con la que han sido construidas las ciencias sociales y humanas: «Cuando miramos sólo con un ojo —subrayaba— nuestro campo de acción es limitado... Si miramos luego con el otro, nuestro campo visual se amplía pero todavía le falta profundidad. Sólo cuando abrimos los dos ojos a la vez logramos tener todo el campo de visión y una percepción exacta de la profundidad»<sup>4</sup>. Dicho de otra forma: solo cuando la visión femenina sea igual a la masculina percibiremos las verdaderas relaciones existentes en todo el conjunto. Lo

Obreras malagueñas frente a la crisis de subsistencias (1918)», en Carmen García-Nieto Paris (ed.), *Ordenamiento jurídico y realidad social de las mujeres (siglos XVI a XX). Actas de las IV Jornadas interdisciplinarias de Estudios de la Mujer*. Madrid, Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid, 1986 y «Crisis de subsistencias y conflictividad social en Málaga: los sucesos de enero de 1918», *Baética* (Universidad de Málaga) n° 6, 1983, pp. 441-446.

3. JULIANO, Dolores: «Ámbito doméstico y autorreproducción social», en Virginia Maquieira; Guadalupe Gómez-Ferrer (eds.), *Mujeres y hombres en la formación del pensamiento occidental*. Madrid, Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid, 1989, vol. II, pp. 35-50.

4. LERNER, Gerda: *La creación del patriarcado*. Barcelona, Crítica, 1990, p. 20.

que subyace –y lo que emerge - a partir de estas consideraciones es la imperiosa necesidad de redefinir la Historia y explicar qué es un hecho histórico, qué tipo de Historia se escribirá cuando mujeres y hombres compartan por igual la tarea de hacer definiciones y planteen otras categorías analíticas, cuando se asuma de una vez por todas que el Hombre, en abstracto, no es la medida de lo humano: lo son las mujeres y los hombres, con sus identidades segmentadas por la posición económica y social, las ideas políticas, el color de la piel, las creencias religiosas y los aspectos culturales.

## 6.2. Indicios, huellas, documentos históricos

Para desarrollarse la Historia de las mujeres ha tenido que afrontar un difícil reto: el «espinoso tema de las fuentes». Ha debido valorar indicios, catalogar materiales, interpretar documentos, confrontarlos y cruzarlos. Durante bastante tiempo esos materiales se convirtieron en una cuestión central –hablando en términos políticos y científicos- del debate historiográfico. Una cuestión que podría sintetizarse en estos términos. O faltaban textos de mujeres –en determinados ámbitos académicos se subrayaba sobre todo esta ausencia-, o bien abundaban los textos sobre las mujeres, pero en este caso era frecuente que cayeran en esencialismos, incompresiones y caricaturizaciones sobre la feminidad, constituyendo uno de los más claros ejemplos de que el sujeto femenino, antes de que pudiera tomar la palabra y hablara de sí mismo, ya había sido «descrito», «hablado», «construido» por el Otro. El pensamiento ilustrado, aunque acogió en su seno, como si de una hija natural se tratara, una rama emancipista representada por mujeres y hombres –Madame d’Epinay, Condorcet, Olimpe de Gouges, Mary Wollstonecraft, Josefa Amar y Borbón, Inés Joyés<sup>5</sup>, legitimó la dualidad Naturaleza/Cultura

5. Ver PULEO, Alicia (ed.): *Condorcet, de Gouges, de Lambert y otros. La Ilustración olvidada. La polémica de los sexos en el siglo XVIII*. Barcelona, Anthropos, 1993; WOLLSTONECRAFT, Mary, *Vindicación de los derechos de la mujer* (Edición de Isabel Burdiel). Madrid, Cátedra, 1994; AMAR Y BORBÓN, Josefa, *Discurso sobre la*

y excluyó la presencia de las mujeres de la esfera pública. La Sofía de Rousseau es un punto de referencia. Cuando el filósofo, en el libro V de Emilio o la educación decide darle una compañera al protagonista lo hace, retomando el lenguaje bíblico, «para que no esté solo»: «Emilio es hombre. Le hemos prometido una compañera y es necesario dársela. Esta compañera es Sofía ¿Dónde está su albergue? ¿En qué lugar la encontraremos? Es indispensable conocerla para poder encontrarla. Debemos saber primero lo que es, y cuando la encontremos, todavía no estará todo terminado»<sup>6</sup>.

En efecto, no era posible conocer la identidad de Sofía sin construirla primero. Su figura aparece ligada al ámbito de la Naturaleza y todo a lo largo de su vida fértil se lo recordará constantemente. En este discurso el elemento biológico predomina sobre cualquier otro, ya que los hombres representan la ley, la voz, el pensamiento, la palabra; y las mujeres la reproducción biológica y social, la educación de los hijos, el cuidado de la casa. De acuerdo con esta dualidad, en el transcurso del siglo XIX la ideología de la domesticidad va a sostener un modelo social de familia que emergerá con las revoluciones liberales y en el que sobresaldrá la figura del «ama de casa» como centro de la cultura doméstica burguesa.

«Mujeres enclaustradas ¿cómo podríamos encontraros?», escribía con una mezcla de ironía y ternura Michelle Perrot en su artículo «La mujer popular rebelde»<sup>7</sup>. Evidentemente, no era fácil tropezarse con ellas en los espacios del poder y el saber institucionalizados debido a los efectos de la segregación social y sexual y a la división de esferas. Aunque las mujeres impusieron su presencia en diferentes sociedades y épocas, lucharon por sus derechos civiles, sociales y políticos, traba-

---

*educación física y moral de las mujeres* (Edición de M<sup>a</sup> Victoria López-Cordón). Madrid, Cátedra, 1994; BOLUFER PERUGA, Mónica, *La vida y la escritura en el siglo XVIII. Inés Joyés: Apología de las mujeres*. Valencia, Prensas Universitarias de Valencia, 2008.

6. ROUSSEAU, Jacques: *Emilio o la educación*. Barcelona, Bruguera, 1979. RAMOS, María Dolores; VERA, M<sup>a</sup> Teresa (eds.): «...Y Rousseau construyó a la mujer (Palabras para una Introducción)», en M<sup>a</sup> Dolores Ramos y M<sup>a</sup> Teresa Vera (eds.), *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente*. Málaga, Diputación Provincial de Málaga, vol. I, 1996, pp. (completar)

7. PERROT, Michelle: «La femme populaire rebelle», en Christine Dufrancatel *et al.*, *L'Histoire sans qualités. Essais*. Paris, Editions Galilée, 1979.

jaron en la esfera pública y en el ámbito privado, tejieron sus propias redes y reconstruyeron sus identidades, la mirada de los historiadores, enredada en otros asuntos, casi nunca las alcanzó. Alejadas de las prácticas políticas convencionales, las experiencias femeninas no engrosaron los materiales tradicionales de la Historia.

Pero la documentación sobre las mujeres no sólo se resentía por este costado, sino que presentaba otro problema: frecuentemente era catalogada de acuerdo con unos criterios convencionales poco o nada acordes con las innovaciones conceptuales y metodológicas de los Estudios de las Mujeres. Numerosas fuentes, más o menos porosas, esperan aun ser descubiertas, interrogadas e interpretadas. Ahora bien, aunque algunos materiales andan atrapados en una gran masa documental, el silencio y la ausencia de testigos no siempre hayan conspirado contra las mujeres. Hace unos años Luisa Isabel Álvarez de Toledo hizo una valoración de los fondos albergados en el Archivo de la Casa Ducal de Medina Sidonia, ubicado en Sanlúcar de Barrameda, destacando la importancia de los Fueros, Ordenanzas y Reales Cédulas para determinar la situación de las mujeres en el matrimonio, el interés de los libros de contabilidad a la hora de conocer los oficios femeninos y de establecer las actividades financieras de las propietarias: contratos de arriendo, pago y percepción de rentas, así como la importancia de los epistolarios y memoriales para reconstruir las trayectorias biográficas femeninas.

Papeles personales, cartas, dietarios, libros de cuentas domésticas, colecciones de fotografías, diarios íntimos, memorias y autobiografías revelan, de manera abierta o furtiva, trazos de los discursos y las experiencias históricas protagonizadas por las mujeres. Los archivos policiales muestran las desviaciones femeninas en relación con el orden establecido. Los archivos judiciales no sólo hablan sobre las mujeres sino que hacen hablar a las mujeres y permiten revalorizar su palabra. Igual ocurre con los testimonios orales, ya que a partir de ellos se ha podido reconstruir la memoria de género de la guerra civil española y de las luchas antifranquistas, así como la participación de las mujeres en la resistencia al fascismo en Francia e Italia y las historias de vida de las colaboracionistas durante la segunda guerra mundial. También se han rescatado importantes aspectos de la cotidianeidad y se han subra-

yado algunos de los trazos que conforman las identidades femeninas y las mentalidades colectivas<sup>8</sup>.

En este recorrido cobra especial relieve el mundo de las imágenes: los cuadros, retratos, grabados, escenas de interior y costumbres; la mirada fotográfica, fiel reflejo de las actividades sociales, los espacios y las modas; la publicidad, en tanto que instrumento para entender cómo se construye la imagen social de las mujeres en la sociedad contemporánea, y el valor socializador del cine. El uso político de la imagen femenina permite que reflexionemos sobre las representaciones, los símbolos y arquetipos utilizados, como los de la mujer-madre y la mujer-patria, difundidos en el marco de las culturas políticas liberales, católicas, republicanas, anarquistas, socialistas y comunistas<sup>9</sup>. Por su parte, la literatura recrea modelos de género y refleja diferentes aspectos de la vida cotidiana, espacios privados, retratos individuales e interiores de familia.

Los textos epistolares constituyen un importante material para obtener información sobre la cultura doméstica y la cultura política. En relación con la primera, muestran determinados aspectos relacionados con la privacidad de las mujeres: trabajos reproductivos, usos del tiempo, ejercicio de la maternidad, educación y socialización de los hijos. Aspectos que resultan imprescindibles para la reconstrucción de las subjetividades y las genealogías. En cualquier caso, reflejan las complejas relaciones entre la esfera pública y la esfera doméstica, con sus mutuas redes de influencias y sus condiciones cambiantes, evidenciando que lo privado es político y que su incidencia en lo público es notable, pues en la privacidad se interiorizan los roles sexuales y sociales, se manifies-

8. Ver GARCÍA-NIETO, Carmen: *La palabra de las mujeres. Una propuesta didáctica para hacer historia. 1931-1990*. Madrid, Editorial Popular, 1991; ROMEU ALFARO, Fernanda: *El silencio roto. Mujeres contra el franquismo*. 2ª edición, Madrid, El Viejo Topo, 2002; DÍAZ SÁNCHEZ, Pilar: *El trabajo de las mujeres en el textil femenino. Racionalización industrial y experiencias de género (1959-1986)*. Málaga, Atenea-Universidad de Málaga, 2001; AGUADO, Ana (coord.): *Historia de las mujeres y fuentes orales* (Dossier), *Arenal, Revista de Historia de las Mujeres* (Universidad de Granada) vol. IV, nº 2, 1997.

9. En esta línea sobresale la última investigación de YUSTA, Mercedes: *«Madres coraje» contra Franco. La Unión de Mujeres españolas y la Federación Democrática internacional de Mujeres, del antifascismo a la Guerra Fría (1941-1950)*. Madrid, Cátedra-Feminismos, en prensa.

tan las ideologías y hasta cierta esquizofrenia socio-cultural que lleva frecuentemente a negar de puertas adentro algunos de los valores que se manifiestan y defienden de puertas afuera.

A menudo, la incapacidad para tener voz pública —entendida en un sentido político amplio— lleva a las mujeres a practicar la literatura autobiográfica. Sidonie Smith afirma que no importa el nivel de compromiso que una escritora adopte en su esfuerzo por representarse: el mismo acto de asumir el proceso de escritura significa en sí mismo un reto, un acto de poder, una forma de desorden. No importa que frente al canon clásico, masculino, las autobiografías femeninas aborden de otra manera los contenidos y los aspectos formales, o que la identidad de la autora parezca dividida, incluso ausente<sup>10</sup>. Se ha subrayado que los textos memorialísticos se pueden considerar un ejemplo acabado de la cultura androcéntrica, ya que frecuentemente remiten a un sujeto histórico masculino volcado hacia lo público, mientras que las mujeres han sido adscritas a la no-historia, permaneciendo en los espacios privados y territorios familiares, fuera de los discursos históricos escritos desde el poder. Donna Staton ha realizado un estudio pormenorizado sobre los textos memorialísticos femeninos, calificando la voz de las mujeres de «subalterna» y colonizada por la sociedad patriarcal, una voz condenada al silencio o que asume su posición de hablante desde los márgenes del discurso<sup>11</sup>. Esta «colonización» se impuso en España con el respaldo de dos importantes instrumentos de control social: la Iglesia y la Familia. Sin embargo esas prácticas se truncaron durante la Segunda República con la obtención del sufragio universal, el derecho de familia (básicamente el matrimonio civil, el divorcio, el reconocimiento de la paternidad y la igualdad de los hijos habidos dentro y fuera del matrimonio) la coeducación, la protección social de la maternidad y otras reformas del Código Civil. En 1939, al acabar el conflicto bélico que había enfrentado a las dos Españas, se produjo un proceso involutivo,

10. BENSTOCH, Shari (ed.): *The private self. Theory and practice of women's autobiographical selves*. Chapel Hill, The University of North Carolina Press, 1988.

11. STANTON, Donna C.: *The female autograph*. Chicago, University of Chicago Press, 1984; MANGINI, Shirley: *Recuerdos de la Resistencia. La voz de las mujeres de la Guerra Civil española*. Barcelona, Península, 1997.

perdiéndose estas y otras muchas conquistas sociales, culturales y políticas. Las mujeres formaron un colectivo segmentado por la clase social y también por el hecho de pertenecer al bando de los vencedores o los vencidos. En el caso de formar parte de este último no sólo sufrieron la represión, la cárcel, el exilio y el silencio, sino la tergiversación del pasado y la desmemoria con que el franquismo sepultó durante cuarenta años lo ocurrido. No obstante, en el exilio surgiría una tradición memorialística que no tenía precedentes en España, muy poco dada al cultivo de estas formas literarias, contrariamente a lo sucedido en otros países europeos. Estos textos muestran vivencias, justificaciones políticas e ideológicas, así como numerosos testimonios sobre el mayor drama histórico del siglo XX español<sup>12</sup>, y constituyen una forma privilegiada de fortalecer la identidad o de sobrevivir en un mundo hostil.

Por otra parte, la importancia que tienen las voces femeninas para reconstruir la Historia de las Mujeres y el timbre sexuado de los documentos no deben constituir un punto de partida inamovible sino más bien una puerta abierta para la reflexión y la resignificación histórica. Con estos materiales y las variables analíticas de la historia de las mujeres (género, relaciones de género, patriarcado, clase social, cultura femenina, doctrina de las esferas) se puede organizar una polifonía de voces, discursos, matices y experiencias. Las fuentes documentales emanan mayoritariamente del poder y éste proyecta abundantes aspectos segregadores de carácter social, sexual y étnico. Con ello retomo mi propia memoria personal como investigadora a la hora de recordar los problemas surgidos cuando en los años ochenta intentaba rescatar a las mujeres de su invisibilidad, problemas que se debían por un lado a la dispersión y discontinuidad que representaron durante mucho tiempo las fuentes, y por otro al enfoque androcéntrico, sesgado y patriarcal con el que eran interpretadas.

12. KENT, Victoria: *Cuatro años en París (1940-1944)*. Edición Facsimil. Málaga, Universidad de Málaga, 1997; BERENGUER, Sara: *Entre el sol y la tormenta. Treinta y dos meses de guerra (1936-1939)*. Barcelona, Seuba, 1998; MONTSENY, Federica: *El éxodo (pasión y muerte de los españoles en Francia)*. Barcelona, Galba, 1977 y *Mis primeros cuarenta años*. Barcelona, Plaza y Janés, 1988; LEÓN, M<sup>a</sup> Teresa: *Memoria de la melancolía*. Buenos Aires, Losada, 1970; IBARRURI, Dolores: *El único camino*. Moscú, Editorial Progreso, 1976; MORA, Constanca de la: *Doble esplendor*. Madrid, Editorial Gadir, 2004.

Concepción Campos Luque ha señalado los obstáculos que presentan los Censos de Población Activa desde una perspectiva de género, problema que se agudiza al comprobar los diferentes criterios metodológicos utilizados para su confección: nomenclaturas, clasificación de las actividades económicas, introducción o no de grupos de edad, entre otros aspectos<sup>13</sup>. En este sentido, es preciso abordar el análisis de la población activa femenina en los diferentes subsectores económicos, cruzándolo con otros datos como el estado civil y la edad de las mujeres, dado que estas variables inciden en el trabajo asalariado femenino.

La pluralidad de materiales y la diversificación de los métodos de trabajo asociados a ellos ha permitido el desarrollo de los estudios de género en las dos últimas décadas, ha incrementado los registros históricos sobre las mujeres en los espacios públicos y privados, en los sectores productivos y reproductivos, sin perder la noción del valor político que cabe conceder a unos y otros, pues, como afirma Hélène Béjar, «lo privado es una esfera robada al mundo público, una noción que se define tanto por su correspondencia con su antónimo como por su radical diferencia de él»<sup>14</sup>. Según esta interpretación, el punto de referencia de un ser social es lo público, por ser éste el ámbito de los poderes políticos, institucionales y económicos, en tanto que lo privado se asocia al individuo como un espacio que se hurta a la mirada pero en el que, pese a todo, penetra la civitas, generando un poder que frecuentemente es connotado como contrapoder.

Evidentemente, el desarrollo de la historia de las mujeres ha servido para relanzar la publicación de catálogos bibliográficos<sup>15</sup>, recopilacio-

13. CAMPOS LUQUE, Concepción: *Mercado de trabajo y género en Málaga durante la crisis de la Restauración*. Granada, Universidad de Granada-Colección Feminae, 2001, p. 21.

14. BÉJAR, Hélène: *El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad*. Madrid, Alianza Editorial, 1988.

15. En España, BIHES: *Bibliografía de Historia de España. III. Las mujeres en la Historia de España*. Madrid, Centro de Información y Documentación Científica (CINDOC), 1994, ORTÍZ GÓMEZ, Teresa, BIRRIEL SALCEDO, Joanna; MARTÍN PARRA, Victoria (eds.): *Universidad y feminismo en España (I). Bibliografía de estudios de las Mujeres*. Granada, Feminae-Universidad de Granada, 1998.

nes de textos<sup>16</sup> y revistas específicas<sup>17</sup>. El pasado de las mujeres, las experiencias y los discursos femeninos pueden rastrearse en las Bibliotecas de Mujeres, espacios donde se puede comprobar que los materiales custodiados se inscriben con frecuencia en un «pasado histórico» incidiendo a la vez en un «presente contextual». A partir de estos fondos los saberes históricos se ven sometidos a un proceso de reescritura en el que se involucran las identidades individuales y colectivas, las relaciones sociales de clase y de género, el plano discursivo, el de las prácticas de vida y las vivencias cotidianas. El resultado es una redefinición de lo social en términos políticos –educación, incorporación al mercado laboral, beneficencia, filantropía, moralidad, formas de liderazgo–, proceso que contribuye a subrayar la importancia de la diferencia sexual en la Historia.

En Europa existen diversas bibliotecas y centros de documentación sobre mujeres creados a partir de la iniciativa pública y privada, en gran medida gracias al impulso de los grupos feministas. En Barcelona la Biblioteca Popular de la Dona se fundó por Francesca Bonnemaison en 1909, estando integrada actualmente en la Red de Bibliotecas Públicas de la capital de Cataluña. Posee un valioso fondo sobre el periodo comprendido entre finales del siglo XIX y comienzos de la Guerra Civil española y es sede de numerosas actividades culturales. En 1926 surgió en Londres The Fawcett Library (hoy Biblioteca Nacional de las Mu-

16. AGUADO, Ana y otras: *Textos para la Historia de las Mujeres en España*. Madrid, Cátedra, 1994; DURÁN, M<sup>a</sup> Ángeles: *Mujeres y hombres en la formación del pensamiento igualitario*. Madrid, Castalia, 1994; JAGOE, Catherine; BLANCO, Alda; ENRÍQUEZ DE SALAMANCA, Cristina: *La mujer en los discursos de género. Textos y contextos en el siglo XIX*. Barcelona, Icaria, 1998.

17. Por ejemplo, *Feminist Studies*, *Signs*, *Journal of Women in Culture and Society*, en Estados Unidos; *Gender and History* (desde 1989 en adelante) y *Women's History Review* (desde 1992 hasta la actualidad), en Gran Bretaña; *Women's Studies Internacional Forum*, *The European Journal of Women's history* y *Women's History Today*, también en el área anglosajona; *D(onna)*, *W(oman)*, *F(emme)* (desde 1976 en adelante), *Memoria. Revista di storia delle donne* (desde 1881 a 1993), *Leggere Donna* y *Legendaria*, en Italia; *Penélope, pour l'Histoire des Femmes* (1975-1985), *Clio. Histoire, Femmes et Sociétés* (1995 en adelante), *Nouvelles Questions Féministes* (desde 1981 hasta hoy), en Francia; *Cahiers du Griffy Sextant. Revue du Groupe Interdisciplinaire d'Etudes sur les Femmes*, en Bélgica; *Duoda. Revista de Estudios Feministas* (a partir de 1991), *Asparkia. Investigació Feminista* (desde 1992 a la actualidad); *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres* (desde 1994 hasta hoy), *Feminismo(s)*, a partir de 2003, en España.

jes) a instancias de la London Society for Women's Service. Actualmente pertenece a la Universidad Guidall de Londres, tiene un fondo de 60.000 volúmenes y cuenta con una importante colección de libros de historia. La Biblioteca Marguerite Durand se fundó en París en 1931 a partir de la donación documental realizada al Ayuntamiento por esta periodista y feminista francesa. Tiene más de 30.000 volúmenes, enriqueciéndose constantemente con colecciones particulares y archivos de mujeres. En Amsterdam abrió sus puertas en 1935 el International Information Centre and Archives of the Women's Movement, un organismo privado, subvencionado por el gobierno holandés, cuyos fondos –más de 60.000 volúmenes– son básicos para recabar información sobre el movimiento feminista internacional. La Biblioteca y Centro de Documentación de la Mujer, en Bolonia, creada a finales de los años setenta por la Asociación de Mujeres de Orlando, es hoy la principal biblioteca autónoma de Italia. Por su parte, diferentes centros de lectura generales o específicos contienen fondos de gran valor para reconstruir la historia de las mujeres. Es el caso de la Biblioteca de Documentación Internacional Contemporánea, en París, que alberga el importante legado de la pacifista Gabrielle Duchène sobre las organizaciones católicas femeninas.

En nuestro país comenzaron a emerger a principios del siglo XX bibliotecas de mujeres –además de la Bonnemaison en Cataluña– ligadas a los proyectos intelectuales del feminismo social en sus vertientes laica y católica. Estas corrientes promovían la educación de las mujeres, su incorporación al ámbito laboral en «trabajos apropiados», la defensa de la maternidad social y el rearme moral mediante el concurso del elemento femenino. En este marco surgieron redes culturales, asociaciones, reivindicaciones sufragistas, así como secciones sindicales específicamente femeninas, grupos pacifistas y el movimiento intelectual de «las modernas». Íntimamente ligado a él, tanto que podría considerarse causa y efecto a la vez del mismo, surgieron la Biblioteca de la Residencia de Señoritas, rama femenina de la Residencia de Estudiantes creada en Madrid por María de Maeztu en 1915, y la Biblioteca del Lyceum Club, entidad abierta en 1926 a instancias de la escritora Isabel Oyárbal de Palencia –futura embajadora de la Segunda República en

Suecia-, Victoria Kent –futura Directora General de Prisiones-, la traductora y escritora Zenobia Camprubí, la escritora Carmen Baroja y la propia Maeztu, entre otras<sup>18</sup>. El Lyceum fue un espacio cultural elitista y laico, ajeno a cualquier forma de entender la política, cuyo objetivo era formar el espíritu de las mujeres, facilitar el intercambio de ideas y encauzar las actividades sociales, artísticas, literarias y científicas que redundarían en beneficio de las socias<sup>19</sup>.

La guerra civil y la dictadura franquista truncaron la trayectoria de la cultura letrada femenina, a la que se habían incorporado escritoras, lectoras y artistas del espacio intergeneracional que discurre entre 1917-1939. Son las mujeres del 98, representadas por Carmen de Burgos, Sofía Casanova, Concha Espina y María Lejárraga, que debieron afrontar la estrechez de miras de la sociedad de su tiempo; las mujeres del 14, la primera generación de universitarias españolas vinculadas a los planteamientos institucionistas y las asociaciones sufragistas de los años veinte: Asociación Nacional de Mujeres, Juventud Universitaria Femenina, Unión de Mujeres Españolas, Cruzada de Mujeres Españolas, Acción Femenina, Liga de Mujeres Hispanas e Iberoamericanas. Desde estos grupos se impulsaron publicaciones como *Mundo Femenino* y *Redención*, desempeñando sus líderes un papel relevante en lo público: la abogada Clara Campoamor, la pintora Maria Blanchard, la médica Elisa Soriano, la crítica de arte y futura diputada socialista Margarita Nelken, la periodista y militante del partido federal Carmen Eva Nelken (Magda Duato), hermana de la anterior, por citar algunos ejemplos. Parecido protagonismo adquirió el grupo de mujeres de la generación del 27: las escritoras M<sup>a</sup> Teresa León, Rosa Chacel, Concha Méndez, Josefina de la Torre y Ernestina de Champourcin, la pintora Maruja Mallo o la filósofa María Zambrano. Más alejadas de estos cír-

18. MANGINI, Shirley: *Las modernas de Madrid. Las grandes intelectuales españolas de la vanguardia*. Barcelona, Península, Madrid; AGUADO, Ana; RAMOS, M<sup>a</sup> Dolores: *La modernización de España (1917-1939). Cultura y vida cotidiana*. Madrid, Síntesis, 2002.

19. CASTILLO MARTIN, Marcia: *Las convidadas de papel. Mujer, memoria y literatura en los años veinte*. Alcalá de Henares, Ayuntamiento de Alcalá de Henares, 2001 y FAGOAGA, Concha: «El Lyceum Club de Madrid, élite latente», en Danielle Bussy Genevois (dir.), *Les espagnoles dans l'histoire. Une sociabilité démocratique (XIXe-XXe siècles)*. Saint-Denis, Presses Universitaires de Vicennes, 2002, pp. 145-167.

culos por su procedencia proletaria y su formación autodidacta, aunque compartiendo algunas de las características de su generación, destacan la comunista Dolores Ibárruri, organizadora de Mujeres Antifascistas, la poeta ultraísta Lucía Sánchez Saornil, una de las fundadoras de la organización Mujeres Libres, ambas entidades surgidas en los años treinta, y la escritora libertaria y futura ministra de Sanidad Federica Montseny, las dos últimas con una reconocida militancia en el ámbito anarquista.

Obviamente, hasta la transición democrática no se dieron las condiciones políticas pertinentes para crear una nueva red de bibliotecas de mujeres. La coyuntura histórica propició la apertura de algunas salas de lectura vinculadas a los Seminarios e Institutos Universitarios de Estudios de las Mujeres, a la vez que surgían otras bibliotecas dependientes de la Administración Central o autonómica y los Centros de Documentación fundados a instancias del movimiento feminista. Especial interés adquirió la Biblioteca de Mujeres de Madrid, creada en 1985 por la documentalista Marisa Mediavilla, centro que alberga 15000 volúmenes, entre los que se cuentan obras teóricas, biografías, documentos generados por el movimiento de mujeres y publicaciones periódicas de diverso signo ideológico: *La Ilustración de la Mujer*, *La Esfera*, *Medina y Baza*, las dos últimas vinculadas a la Sección Femenina de Falange.

Mujeres enclaustradas para la historia durante siglos. Mujeres desenclaustradas, visibles, reencontradas durante los últimos treinta años. Aunque estamos ante un importante hito cultural y político, el resultado no afecta sólo a la visibilidad de un sujeto histórico antaño «inexistente». La Historia de las Mujeres nos adentra en un nuevo orden de conocimiento del que surgen enunciados y prácticas metodológicas, nuevos temas y registros sobre la evolución histórica de la humanidad. Un orden que, aunque reconozca las herencias recibidas, aporta enfoques diferentes, innovadores elementos y conceptos a la teoría de la Historia.

### 6.3. El género, una herramienta útil para el análisis histórico

En la actualidad el término «género» inunda los medios de comunicación: se habla de políticas de género, variables de género, lecturas de género, violencia de género. Desde que Joan Scott definiera en 1986 esta categoría analítica la bibliografía sobre ella no ha dejado de crecer, ni tampoco las polémicas que su uso ha suscitado<sup>20</sup>. Pero ¿qué es el género? Su definición gira en torno a dos proposiciones conectadas: un elemento de las relaciones sociales que subraya la diferencia sexual, y también una forma primaria de poder entre hombres y mujeres que se expresa a través de discursos, símbolos, normas, instituciones, estrategias y prácticas de vida. El género tiene, pues, un carácter relacional, social, cultural e histórico. La construcción de la feminidad y la masculinidad se produce en un tiempo histórico y está sujeta a modificaciones, presupone el ejercicio de un conjunto de roles diferenciados, «el uso de un disfraz, una máscara, una camisa de fuerza dentro de la cual los hombres y las mujeres practican una danza desigual»<sup>21</sup>. El binomio hombre/mujer, o sea la diferencia sexual, acoge en su seno un sinfín de significados que deben ser analizados en cada contexto y que no son inmunes a la ideología, la lucha de clases, las culturas políticas, las creencias y las etnias, categorías que, a su vez y recíprocamente, están vertebradas y construidas por el género<sup>22</sup>.

Teresa de Lauretis ha formulado cuatro propuestas en relación con la definición del género<sup>23</sup>: en primer lugar señala sus implicaciones

20. SCOTT, Joan W.: «El género, una categoría para el análisis histórico», en James S. Amelang y Mary Nash (eds.), *Historia y género. Las mujeres en la Historia Moderna y Contemporánea*. Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, 1990, pp. 23-56

21. LERNER, Gerda: *La creación del patriarcado*. Barcelona, Crítica, 1990, p. 337

22. HERNÁNDEZ SANDOICA, Elena: «La categoría de género en la obra de Joan Scott», en Cristina Borderías (ed.): *Joan Scott y las políticas de la Historia*. Barcelona, Icaria, 2006, p. 228.

23. LAURETIS, Teresa de: «La tecnología del género», en *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Madrid, Horas y Horas, 2000, p. 36.

concretas, subjetivas y sociales, en la vida material de las personas, sin dejar por ello de anotar su carácter de representación; en este sentido el arte, la literatura, la filosofía, la cultura en una palabra, constituyen en conjunto el grabado de la historia de la construcción del sistema de géneros; esta construcción ha seguido un recorrido histórico en los medios de comunicación, las escuelas, los tribunales, la familia, la universidad, el arte, el cine, las teorías radicales de vanguardia, incluso en el propio feminismo; paradójicamente, la construcción del género se realiza también mediante su propia deconstrucción y reconstrucción a través de cualquier discurso, feminista o no, que intente rechazarlo o minimizarlo como falsa representación ideológica. Dicho de otro modo: el género incide en la creación de modelos femeninos y masculinos, papeles sociales, patrones de conducta y espacios diferenciados asignados históricamente a los hombres (la esfera pública, escenario de los negocios y las relaciones políticas) y las mujeres (la esfera doméstica, la vida privada, el cuidado de la familia). Evidentemente, esta construcción sociocultural de la feminidad y la masculinidad se ha ido modificando a lo largo del tiempo, pues las mujeres han irrumpido en el mercado de trabajo y otros espacios públicos como líderes políticas, sindicales o culturales, han participado en diferentes movimientos sociales (condiciones de vida, educación, paz, sufragio), se han vinculado a las luchas feministas y han transformado sus identidades.

Pero hay otra cuestión que quiero tratar. El término género se utiliza a menudo, de manera espontánea, como sinónimo de «mujeres», perdiendo así su carácter relacional como forma de poder entre ambos sexos. La antropóloga Gayle Rubin habló por primera vez del sistema sexo-género para referirse a una estructura de relaciones institucionalizadas que asigna recursos, propiedades y privilegios a las personas de acuerdo con los papeles que definen social y culturalmente a mujeres y hombres. La inclusión de este sistema como elemento de análisis amplía la visión del proceso histórico, ya que permite examinar los cambios sociales desde la perspectiva de las relaciones sociales entre los dos sexos, definir el estatuto de mujeres y hombres y analizar la evolución de los roles sexuales. En relación con la construcción histórica de la feminidad, Celia Amorós ha señalado que ésta lo mismo puede

ser fruto del imaginario de los varones de una clase emergente o de las nostalgias y proyecciones de aquellos otros que pertenecen a una clase o grupo en decadencia. En este sentido el contrato social de Rousseau no sólo va unido a la construcción política moderna sino que lleva en su raíz el germen mismo de la desigualdad, ya que o se está dentro o se está fuera de él. Todas las mujeres, con independencia de su clase social o nivel cultural, quedaron marginadas, mientras los hombres de las clases burguesas firmaban un pacto fraternal entre iguales en función de su riqueza, su renta y su autonomía personal<sup>24</sup>.

Este enfoque permite percibir que la feminidad –lo que podemos denominar feminidad normativa- funciona como un emblema, pues históricamente son los varones de un grupo social determinado los que construyen y muestran a sus adversarios las características de la «verdadera mujer». Esto significa que «las mujeres de los otros» pueden ser tenidas por indeseables y ser denostadas en el juego de las relaciones masculinas. Así, las «damas de los salones» fueron objeto predilecto de los ataques de Rousseau, que veía en ellas la viva encarnación de la máscara y la artificialidad, un modelo contrario a la Naturaleza. Cuando esta lectura entra en contacto con la construcción sociocultural del polo social opuesto, el de la masculinidad, se evidencia que «el noble de los salones del Antiguo Régimen no es digno de tener a la «verdadera mujer», la que sigue los dictados de la Naturaleza, la buena esposa y madre, el ángel del hogar. En este sentido, apunta M<sup>a</sup> Xosé Agra, «difícilmente las cortesanas asumirían ese papel, difícilmente se dejarían controlar por los varones de su grupo social debido a sus costumbres disipadas»<sup>25</sup>.

La perspectiva de género obliga a rastrear tanto las relaciones sociales entre ambos sexos, como las relaciones que establecen las mujeres entre ellas, vertebradas por la clase social, las culturas políticas, las creencias y la raza, y las relaciones que mantienen los varones entre ellos, moduladas por similares parámetros. En este caso, se trata de

24. AMORÓS, Celia: «Prólogo», en Rosa Cobo, *Fundamentos del patriarcado moderno. Jean Jacques Rousseau*. Madrid, Cátedra, 1995, p. 13.

25. AGRA, María Xosé: «Introducción», en Carole Pateman, *El contrato sexual*. Barcelona, Anthropos, 1995, p. XI

analizar la historia de los hombres, no desde la perspectiva general ya conocida, sino desde otros enfoques necesarios e innovadores, pues la historia del género no es sólo la historia de las mujeres, como se ha venido repitiendo. Por ejemplo, es preciso desentrañar el significado de las vivencias bélicas de los varones más allá de la clásica lectura del valor y la heroicidad, establecer cómo se construye la imagen social de la masculinidad y cómo se interpreta en términos que no sean sólo de poder, investigar históricamente los significados de la paternidad, estudiar las formas que adquiere la misoginia desde el punto de vista masculino, analizar cómo se acomodan «los derechos de los hombres» en relación con «los derechos de las mujeres» y de qué forma incide esa reformulación en las relaciones sociales de género, en las mentalidades, las prácticas sexuales, el control de la natalidad, las relaciones familiares, el divorcio, la custodia de los hijos, las pensiones. Las interpretaciones sobre el cuerpo –discursos, imágenes, experiencias, poderes- y la historia de la masculinidad construida desde una perspectiva de género –militarismo, objeción de conciencia, pacifismo- constituye un campo de estudios apenas explorado y con enormes perspectivas de futuro. La historia de género, que es también la historia de los hombres, muestra la conexión entre los espacios públicos y privados y la participación desigual de ambos sexos en ellos<sup>26</sup>.

Evidentemente, el sistema de géneros se proyecta mediante discursos, imágenes, representaciones, símbolos, mitos y arquetipos diversos. En este sentido, la imaginería femenina se utiliza para transmitir ideologías: la figura de Marianne, surgida en la Revolución francesa, la abanderada de La Libertad Guiando al pueblo, de Delacroix, la imagen mitificada de Mariana Pineda como estandarte del liberalismo español, constituyen algunos ejemplos. ¿Se masculiniza la iconografía del movimiento obrero en la misma medida que se produce la afiliación de las trabajadoras a los sindicatos y se incrementa su presencia en los conflictos sociales? ¿Cuándo y en qué circunstancias desaparecen las mujeres de la imaginería obrera? En opinión de Hobsbawm, en los mo-

26. BOCK, Gisella: «La Historia de las mujeres y la Historia de género. Aspectos de un debate internacional», *Historia Social* n° 9, 1991, pp. 70-71.

vimientos sociales preindustriales, «arcaicos», triunfa la imagen de la mujer vinculada a la idea de naturaleza, fertilidad y floración, mientras que en los movimientos proletarios del siglo XX se constata una progresiva desaparición de las representaciones femeninas, que acabarán siendo sustituidas por las masculinas. Este hecho se produce en paralelo al temor que experimentan los obreros de fábricas y talleres a la competencia de la fuerza de trabajo femenina, más barata, y a los supuestos peligros que podía correr la virtud de las mujeres en el ámbito público<sup>27</sup>.

Como puede observarse, la historia construida desde la perspectiva de género incluye las experiencias femeninas y masculinas, aunque el estudio de las primeras haya facilitado numerosos hallazgos históricos. Un ejemplo centrado en la sociedad actual viene a subrayar la importancia de la aplicación de las políticas de igualdad, del concepto de promoción y el de paridad para eliminar los obstáculos que impiden la igualdad real, planteando la necesidad de modificar las relaciones sociales dominantes entre mujeres y hombres con el objetivo de que ambos sexos compartan responsabilidades públicas y privadas. En las democracias occidentales la paridad se ha transformado en un instrumento jurídico que permite corregir injusticias seculares, ya que los adversarios de la igualdad esgrimen la bandera de un falso universalismo para enmascarar el temor a perder sus prerrogativas. Según Joan Scott, la posición social de las mujeres, hablando en términos simbólicos y materiales (división de actividades y distribución de poderes, por ejemplo), es un elemento estructural que determina el carácter de la cultura de un grupo social<sup>28</sup>. En este sentido la lucha por la paridad crea una solidaridad que incide en la conquista de niveles más amplios de ciudadanía y transforma no sólo a las mujeres sino a la sociedad entera. Esa lucha sí tiene realmente un sentido universalista, modifica el concepto de política, las formas de poder, autoridad y representación. La reflexión sobre los vínculos que se producen entre estos elementos

27. HOBSBAWM, Eric H.: «El hombre y la mujer: imágenes a la izquierda», en *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y la evolución de la clase obrera*. Barcelona, Crítica, 1987, pp. 117-143.

28. SCOTT, Joan W.: «La Querella de las Mujeres a finales del siglo XX», *Historia, Antropología y Fuentes Orales* n° 22. Dossier: *¿Igualdad=Paridad?*, 1999, pp. 9-29.

proporciona una interpretación más global de la historia y de la sociedad contemporánea, erradicando la consideración de que las mujeres y las relaciones de género son sólo un tema puntual entre las grandes cuestiones históricas.

En este sentido, la historia del trabajo femenino está siendo reemplazada por una historia sexuada del trabajo y del movimiento obrero que muestra cómo las nociones de masculinidad y feminidad han marcado el desarrollo del mercado de trabajo y segmentan el sindicalismo, la conflictividad y los movimientos sociales. Este enfoque tiene en cuenta tanto las estructuras y las condiciones materiales como los discursos y representaciones que marcan las identidades, las experiencias de vida y las prácticas políticas y sindicales que han excluido los intereses de las mujeres y las madres trabajadoras bajo la máscara de una legislación protectora destinada a «los grupos más débiles». El análisis del proteccionismo social, del rol que juega el Estado, del lugar que ocupan las mujeres como benefactoras y/o destinatarias de las políticas sociales y el contenido sexuada de las mismas, se ha enriquecido notablemente con la incorporación de la categoría analítica género. El uso de esta variable resulta pertinente también a la hora de afrontar lecturas alternativas sobre los nacionalismos, las formas de transición de la producción doméstica a la producción industrial y el concepto de ciudadanía concebido en términos que no sean estrictamente políticos. En relación con los espacios públicos y la historia política hay que explorar el imaginario sexuada de la Civitas, el proceso de segregación de las mujeres en el orden liberal y las respuestas que éstas han desarrollado en los siglos XIX y XX.

Por otra parte, la introducción de la vertiente multiculturalista permite verificar las actividades económicas y las prácticas sindicales desarrolladas por mujeres y hombres inmigrantes, sin perder de vista la influencia del género y la etnicidad sobre los derechos individuales, condiciones de trabajo, salarios, contratos, horarios, sobre la violencia material y simbólica que modula determinadas experiencias y prácticas de vida. No se trata solo de los «hechos», con su carga androcéntrica, sexuada y etnocéntrica, sino de las «representaciones», los «símbolos» y las «imágenes» que organizan lo real e inducen a plantear nuevas

preguntas a los materiales de archivo y otras fuentes documentales<sup>29</sup>. La identidad, concebida desde una perspectiva plural y dinámica, permite entender mejor las experiencias históricas y los procesos diferenciadores basados en el sexo, la raza, las culturas políticas, las creencias religiosas, el idioma. No hay que olvidar que la sociedad liberal creó un modelo ideal de feminidad basado en el arquetipo de ángel del hogar, esposa, madre y trabajadora doméstica, reproductora biológica de la especie humana y reproductora social (lenguaje, hábitos higiénicos, primeras letras, pautas de conducta, oraciones), así como su contramodelo, inspirado en las conductas transgresoras que no se ajustaban a esas pautas normativas. Por otra parte, no hay que olvidar que el arquetipo ideal de virilidad alude al ciudadano varón, padre de familia burgués, protector, responsable, triunfador en el mundo de los negocios, originando un modelo de caballerosidad que se consolidará a mediados del siglo XIX<sup>30</sup>.

Por tanto, el sistema de géneros crea una forma de ser y estar en el mundo, unas representaciones, unos códigos culturales, un marco dual de valores, incluso un lenguaje diferenciado cuyo resultado es la desigualdad y la consolidación de unas relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres, relaciones que refuerzan el talante de la sociedad patriarcal. El género apuntala, transforma o consolida determinadas prácticas sexistas a partir del lenguaje, de las representaciones, pautas normativas y educativas, roles diferenciados, textos constitucionales y jurídicos (Código Civil, Código Penal, Código de Comercio) y medios de comunicación. Discursos y experiencias que dejaron a las españolas fuera de la ciudadanía hasta la Segunda República. En el contexto europeo, esta ambivalencia política y social ha llevado a afirmar a la historiadora de la cultura Lynn Hunt, especialista en la Revolución francesa, que aunque ésta excluyó a las mujeres de la ciudadanía, de esa marginación emergió una corriente emancipadora y feminista, señalando

29. MORANT, Isabel: «El sexo de la Historia», en Guadalupe Gómez-Ferrer Morant (ed.), *Las relaciones de género* (Dossier), *Ayer* nº 17, 1995, pp. 29-66.

30. RAMOS, M<sup>a</sup> Dolores: «Isabel II y las mujeres isabelinas en el juego de poderes del liberalismo», en Juan Sisinio Pérez Garzón (ed.), *Isabel II. Los espejos de la reina*. Madrid, Marcial Pons, 2004, p. 145.

do que la fuerza de los acontecimientos puede rastrearse a partir de los productos culturales que éstos generaron: novelas, panfletos, cuadros, caricaturas. El análisis del carácter sexuado del repertorio iconográfico de la cultura política revolucionaria y de los significados de la literatura político-pornográfica dirigida contra la reina María Antonieta permite ver que la Revolución engendró entre sus contemporáneos una división sexual del mundo y de la sociedad, y que en este proceso jugaron un papel preponderante los discursos, imágenes y representaciones<sup>31</sup>.

Por su parte, Joan Scott insiste en la importancia del análisis discursivo y cultural, y mantiene que las diferencias económicas y sociales no bastan para explicar la desigualdad entre mujeres y hombres. Como señala en su contribución a la Historia de las mujeres en occidente, el reparto del trabajo por sexos durante la Revolución industrial no fue tanto resultado de «las condiciones objetivas», sino fruto más bien de los discursos que fundamentaban la oposición entre hogar y trabajo asalariado, entre producción y reproducción, y que resaltaban las «diferencias naturales» entre los sexos y sus consecuencias sociales y morales. Este argumento justificaría el estatuto subalterno de las trabajadoras en el mercado laboral<sup>32</sup>. Muy sensible a las representaciones y a sus efectos –para ella la definición de un oficio es en gran medida un asunto que se consigna en el campo del lenguaje–, Scott propone la necesidad de visitar las fuentes teniendo en cuenta las categorías sexuadas que las estructuran. En este sentido la variable género ha incidido en la forma de analizar las clases trabajadoras, los procesos de transformación industrial, social y política, los cambios acaecidos en la esfera laboral y las relaciones sociales de clase. Las historiadoras Laura Frader, Sonia Rose, Kathleen Canning, Laura Downs, Mónica Burguera y Miren Llona, entre otras, han analizado la importancia que se debe conceder –aunque sin perder de vista la incidencia de los cambios tecnológicos– a los discursos sexuados de los empresarios industriales y los capataces

31. HUNT, Lynn: *Politics, Culture and Class in the French Revolution*. Los Ángeles, University of California Press, 1984.

32. SCOTT, Joan: «La mujer trabajadora en el siglo XIX», en Georges Duby; Michele Perrot (dirs.), *Historia de las mujeres en occidente. IV. El siglo XIX*. Madrid, Taurus, 1993, pp. 404-435.

de fábricas y talleres, que definen como «femeninas» las tareas minuciosas que requieren destreza y otras aptitudes presentes en la industria textil, la confección de vestidos, sombreros, guantes, así como otros oficios entre los que sobresalen la construcción de cajas y estuches o el liado de cigarros<sup>33</sup>.

También la variable analítica sexo, aunque refiere hechos biológicos, está contaminada por interpretaciones ideológicas. La noción de biología presenta una lectura sociocultural que puede estar cargada de esperanzas o de miedo, o ser considerada como un obstáculo o un recurso positivo. El hecho de nacer hombre o mujer puede implicar grandes ventajas o desventajas en una sociedad y un momento determinados. A veces el recurso a la biología se utiliza para connotar lo que aparentemente carece de valor: «esta es la razón de que haya sido aplicada a las esferas y actividades de las vidas de las mujeres, que se juzgan inferiores a la de los hombres, esferas y actividades como la gestación, el parto, la crianza y las labores domésticas, que no cuentan como trabajo»<sup>34</sup>. El uso de argumentos biológicos puede servir para legitimar desigualdades sociales, culturales y políticas aplicadas a los sexos, las razas y las etnias. Por ello, aunque la Biología en sí misma es muda, completamente muda, su interpretación cultural suele impedir históricamente a las mujeres y otros grupos sociales acceder a los derechos civiles, políticos y sociales.

El siglo XX ha sido el siglo de las luces para las mujeres. Y el siglo XXI lo será más aun si la dinámica histórica no genera grandes saltos hacia atrás. No obstante, junto a las luces se aprecian las sombras. Por

33. FRADER, Laure; ROSE, Sonya: *Gender and class in Modern Europe*. Ithaca, Cornell University Exprsers, 1996; CANNING, Kathleen: «El género y la política deformación clase social: nuevas reflexiones sobre la Historia del movimiento obrero alemán», *Arenal. Revista de Historia de las mujeres*, vol. 2 nº 2, 1995, pp. 175-218; DOWNS, Laure: *Women in Industry 1914-1939: The Employer's perspective. A Comparative Study of the French and British metals Industry*. New York, Columbia University, 1987; BURGUERA, Mónica: «La formación de una identidad laboral femenina. Las hilanderas en huelga. Valencia, 1873», en Ana Aguado (ed.), *Mujeres, regulación de conflictos y cultura de la paz*. Valencia, Universitat de Valencia, 1999; LLONA, Miren: «Reescribiendo la Historia Social. Género e identidad de clase. La construcción de la clase obrera vizcaína durante el primer tercio del siglo XX», *Historia Social* 54, 2006, pp. 95-111.

34. BOCK, Gisela: «La Historia de las mujeres y la historia del género. Aspectos de un debate internacional», *Historia Social* nº 9, 1991, pp. 137-161.

ejemplo, hay que lograr que el espíritu de las leyes se materialice, que éstas se cumplan, se extiendan, se consoliden y amplíen, que abarquen a todas las mujeres sin distinción de clases, razas, creencias y nacionalidad, que sean leyes multiculturales. Este es uno de los retos que tiene planteada la sociedad española en la actualidad. Otra de las cuestiones pendientes consiste en reflexionar sobre un concepto de ciudadanía que implique, además de la llamada a ejercer los derechos políticos en las urnas, la obtención de un trabajo digno y estable, un salario no discriminado en función del sexo, la ausencia de techos de cristal, la extensión de las prácticas educativas igualitarias, la coeducación, la consolidación de las nuevas leyes sobre igualdad, dependencia y contra la violencia doméstica, el ejercicio de la paridad política, económica, social y familiar, el reparto de tareas y la distribución más equitativa de los usos del tiempo —la gran revolución pendiente en el mundo occidental—, la democratización del ocio. Un cúmulo de objetivos personales y sociales que sin duda implicarán la transformación de las identidades y provocarán cambios sociales globales con un sentido progresista, democrático e igualitario.

Es preciso reconocer que la categoría género no sólo ha entrado en el lenguaje cotidiano e historiográfico, sino en el universo político, social y mediático, convirtiéndose en un instrumento intelectual para analizar el significado de las relaciones de poder entre los sexos en el momento presente, para considerar la historia en términos relacionales. El hecho de que las mujeres hayan encontrado su pasado ha provocado nuevas definiciones sobre los sujetos, los acontecimientos, las cronologías, los contenidos y los territorios de la historia. Pero la necesidad de tener conciencia de la diferencia sexual no implica, a mi juicio, invertir la dimensión unidimensional con la que se ha analizado y construido el conocimiento. Este artículo es una invitación a «cartografiar» las realidades humanas desde enfoques inéditos más complejos e integradores.

## **7. Mesa Redonda:** **«La perspectiva de género en los medios de comunicación»**

### **7.1. Intervención de José Antonio Carrizosa. Director de Publicaciones del Grupo JOLY**

La primera pregunta que debemos de tratar de responder es en qué condiciones los medios de comunicación afrontamos el análisis de la situación de género que hay en España.

Los medios de comunicación somos un medio educativo de primer orden y por tanto capaces de construir un modelo social y que esos modelos obtengan respuestas por parte de la sociedad. Un medio de comunicación es un negocio pero también es un instrumento para instruir en cuantos más ámbitos de la vida social mejor. Pero los medios de comunicación somos fundamentalmente espejos de la realidad que tenemos enfrente, creo que esa es nuestra principal misión, reflejar la sociedad tal y como nosotros la percibimos.

En las políticas de género esto es bastante evidente, nosotros vivimos en una sociedad donde hay muchos ejemplos para calificarla de machista o parcialmente machista. Esta situación la facilitamos los medios, nosotros somos un espejo donde se refleja la realidad.

Recientemente se han publicado diversos estudios sobre cómo afrontan los medios de comunicación esta cuestión. Vamos a hacer referencia a uno publicado en Internet que analiza cómo está la situación en este sentido. El informe está realizado en 2005 por la Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC), forma parte de un proyecto internacional de monitoreo de medios

de comunicación. Se refiere a la realidad española haciendo un análisis de diversos medios, prensa, radio y televisión. Entre los resultados que se obtienen hemos destacado algunos:

- ▶ Se constata que las mujeres están presentes en la información en un porcentaje muy inferior a su presencia activa en la sociedad. Las menciones femeninas y su presencia en las noticias alcanzan el 23% en los informativos de la televisión, el 12% en los radiofónicos y el 22% en la prensa correspondiendo a los hombres el 77%, el 88% y el 78%, respectivamente.
- ▶ Una tercera parte de las mujeres aparecen en los informativos en calidad de famosas, destacando el campo de la moda y del entretenimiento, del arte y de la cultura; otra tercera parte está representada en los temas de violencia, en desastres y accidentes; el resto se reparte entre las mujeres que se dedican a la política, con un 13%, seguidas por las protagonistas en el ámbito de la salud, consumo, pobreza, educación desarrollo y relaciones familiares, temas en los que su presencia obtiene menos del 10%.
- ▶ Cuatro de cada diez mujeres no aparecen descritas con ningún cargo u ocupación específica (38,56%), cuando los hombres este porcentaje es del 11,95%.
- ▶ El colectivo femenino sigue encarnando un papel indeseado, el de la víctima, en el que son identificadas el 28% de las mujeres, mientras que los hombres en esta misma situación son el 10%.
- ▶ De forma paralela, la identificación femenina según su posición familiar o relación personal se produce en el 14% de las menciones, mientras que solamente el 3% de los hombres son identificados por su rol familiar.

Los informativos, tanto de radio como en televisión no encuentran la forma de hablar de la actualidad desde una perspec-

tiva de género, ni encuentran suficientemente interesantes las historias que protagonizan las mujeres, para resaltar en noticias.

Esta es la realidad de cómo resaltan los medios de comunicación la situación de género en España. Este estudio coincide con otros que hemos podido consultar, como los del Instituto de la Mujer en colaboración con el Instituto Oficial de Radio Televisión y las conclusiones son más o menos parecidas en lo que se refiere a informativos de radio y televisión; y ante esto, qué podemos hacer los medios de comunicación. Pienso que en los medios de comunicación la situación de la mujer ha cambiado sustancialmente en los últimos 5,6, o 10 últimos años, en buena parte de la mano de la consternación social que ha provocado la plaga de la violencia doméstica. Creo que no lo tenemos fácil, los medios de comunicación intentamos hacer las cosas en la medida de lo posible, lo mejor que sabemos y representar el papel de la mujer en la sociedad lo más real posible, pero nos queda un camino pendiente por desarrollar en cuanto a este tema, porque a la sociedad también le queda. Ahí están los datos. De hecho, nosotros mismos como medios de comunicación inmersos en la sociedad, también reflejamos la desigualdad de género. En los puestos directivos de los medios de comunicación la mujer no llega a la media docena, sin embargo las redacciones están llenas de mujeres. Pero eso es así en medios de comunicación, en bancos, etc.... Es decir, estamos en esa desigualdad y ésta es la realidad.

## **7.2. Intervención de Lalia González Santiago. Directora de la Voz de Cádiz**

Mi análisis parte del hecho incontestable de que las Facultades de Ciencias de la Información están llenas de mujeres, que hay más alumnas que alumnos y mejores expedientes. También hay más periodistas que «periodistas» en las redacciones, y sin embargo, para encontrar mujeres en los «stafs» hay que mirar con lupa y a

veces bajar hasta el cuarto escalón para encontrar la primera. Por ejemplo en «La Vanguardia» es el tercer renglón del «stafs», una subdirectora, una sola dentro del «stafs». En el «El Mundo» es la tercera o la cuarta si vemos la edición de Andalucía. En «El País» también el tercero y en ABC, Inmaculada es un cuarto renglón.

La pirámide funciona de una manera dramática en los medios de comunicación; hay muchas en la base y muy pocas en la cúpula. Y es especialmente llamativo me parece a mí, en un sector que tiene que ser no solamente reflejado en la sociedad, que lo es, sino también avanzado, tiene que liberar, de algún modo, el avance social, los cambios sociales y tienen la obligación de estar atento a qué se está moviendo y un poco en la noticia, en lo nuevo.

El informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2007, que ha presentado Carmen Martínez Aguayo, está plagado de datos interesantísimos y es un elemento muy valioso para poner de relieve la situación de desigualdad real que estamos viviendo y para adoptar medidas correctoras. A mí me ha parecido deslumbrante en muchos extremos, por ejemplo: datos de que la mayoría de las mujeres sean paradas, que los parados sean mujeres o que el paro femenino sea una de las principales lacras y sin embargo, las herramientas para resolverlo no se dirigen a las mujeres. O en el área del deporte, que me parece que también es una batalla que deberíamos emprender, hay muy pocas niñas que disfruten de becas deportivas cuando hay tantas niñas como niños en los colegios. Creo que este informe es una buena herramienta para desarrollar políticas que contribuyan a la igualdad.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género en Andalucía 2007 indica que en cargos de dirección de periódicos diarios hay en la región siete mujeres frente a 43 hombres y la relación es de 1-15 en empresas editoras de periódicos. En radios hay 34 mujeres y 223 hombres en puestos directivos.

Sigue funcionando la pirámide: Muchas abajo, pocas arriba.

Un área que no se analiza en este informe es el de la opinión,

hay también muy pocas columnistas. En el New York Times, sólo una, que se debe acabar de jubilar. En El País, el 85% de los artículos los firman hombres y no hay mujeres en el equipo de editorialistas, (dato de Sol Gallego-Díaz, para quien ocupar el espacio de opinión en los medios es importantísimo). Es importante que las mujeres tengamos presencia en los órganos de opinión de los medios de comunicación.

También es importante observar que las dificultades para conciliar vida familiar y vida laboral son especialmente fuertes en nuestro oficio, sometido a horarios largos e intensos, nocturnos y diurnos, con festivos y fines de semana. Ésto, unido a las dificultades para ascender, ha impulsado a muchas mujeres de gran capacidad a dejar el ejercicio del periodismo para pasar a gabinetes de prensa u otro tipo de empleos.

Como tantos, el periodismo ha sido un oficio ancestralmente masculino. A la vieja redacción a la que yo llegué, lo mejor que te podía pasar era que te consideraran «un hombrecito». ÉS Así que hubo que portarse como tal, escondiendo los embarazos como si fueran extrañas protuberancias ajenas al propio cuerpo y hacer como que las lactancias, las visitas al médico, las tutorías, etc., no existieran.

Durante años la culpa fue el sentimiento más habitual, junto con la necesidad de hacer bandera de la profesionalidad, que era cuestionada y puesta en entredicho a priori, sólo por el hecho de ser chica.

Después de 30 años en el oficio, llegar a dirigir un periódico no se puede decir que sea una «meteórica carrera». Lo mejor que se puede decir de mi carrera es que «quien resiste, gana». No quiero ser especie protegida, pero sí creo interesante hacer visible el hecho de ser la única mujer directora de un periódico en Andalucía y no por mí, sino por las que vienen detrás, verdaderas profesionales, magníficamente preparadas, que merecen ser tomadas más en serio.

Las mujeres periodistas trabajan hoy en nuevos frentes, pero sobre todo en abrir los ojos a la desigualdad. En este sentido,

se están creando grupos y observatorios para acabar con clichés discriminatorios y lenguaje sexista, (hay ya muchos trabajos publicados, congresos, encuentros, estudios, talleres); por hacer visibles a mujeres como interlocutoras, líderes de opinión, etc. Es el caso de la Declaración de Chiclana, de la Asamblea Andaluza de Mujeres Periodistas, que recoge un decálogo de actuaciones.

Pero nosotras mismas, las mujeres periodistas, tenemos tan inscrito las prácticas del oficio que hemos de hacer un esfuerzo por deslindar lo que es de lo que no es. Por citar un ejemplo, en una reunión con un grupo de mujeres directoras con las que estuve en Oviedo les extrañó que en mi periódico la sección correspondiente se llame «Cartas a la directora» ¿Cómo si no? Estamos en un momento de cambio, que nosotras tenemos la obligación de impulsar, no abandonar el espacio ocupado, no asimilarse al mundo de los hombres, no ejercer como los modelos masculinos, que ni siquiera a los hombres gustan y ellos mismos, en ocasiones, les gustaría abandonar. Se está produciendo un cambio de modelo radical y rapidísimo: los hombres quieren ser también tiernos padres, se depilan y usan cremas. Ojalá que también nos paguen igual salario por igual trabajo, nos reconozcan los méritos con independencia de qué ponga en la casilla sexo... por no decir algo más contundente.

### **7.3. Intervención de Antonio Hernández-Rodicio Romero. Director de El Correo de Andalucía**

El tratamiento de las políticas de la perspectiva de género en los medios de comunicación, no es una realidad que este presente en la redacción. Al menos en las redacciones de los periódicos. Creo que lo podríamos hacer extensivos a las redacciones de los medios tradicionales. La perspectiva universal para abordar las cosas en los periódicos es la perspectiva de la noticia y decir lo contrario creo que desvirtúa la realidad.

A partir de ahí, sí es verdad, que hay una concienciación progresiva, y se produce una sobreprima en el sentido de que cuando son aspectos que afectan a las mujeres, cada vez se hace un trabajo más extenso, y con más abrigo en ese sentido. Lo cual, no obvia el dato que aporta Dña. Carmen Martínez Aguayo, de que hay una infrarepresentación de las mujeres en los medios de comunicación respecto a su papel y a su presencia actual en la sociedad. No solo eso, sino lo que me parece aún más negativo es el rol que muchas veces juegan las mujeres en la representación que tienen en los medios de comunicación.

Lo razonable a mi juicio, es abordar las perspectivas de género desde el punto de vista de la transversalidad. Me parece que es la única solución posible y creo que es la receta que se parece más al tratamiento natural del asunto que nos ocupa.

Hoy todas las secciones de los periódicos, están plagadas de nombres femeninos. Esa es una realidad. Hoy todas las secciones del periódico, todas sin excepción, cuentan con mujeres tanto en información como en la toma de decisiones.

Les quiero señalar el dato del periódico en el que trabajo, que es el Correo de Andalucía, y bueno, creo que tenemos un esquema de representación en puestos de decisión muy equilibrado. Hay dos subdirectores, son dos hombres. Después en el segundo nivel que son los redactores jefes, hay cuatro de los cuales dos son hombres y dos mujeres. El tercer nivel que son las jefaturas hay siete mujeres y dos hombres. El cuarto nivel que son las subjefaturas son ocho mujeres y un hombre. Es decir la pirámide, ciertamente en la parte de arriba, favorece a los hombres, hay un director y dos subdirectores, pero a partir de ahí ya está descompensada a favor de las mujeres. Desde luego la percepción que tengo es que ésta es una pirámide que se va a partir en muy poco tiempo. Y además no será por un regalo graciable que hace la sociedad, sino por méritos propios.

No solo hay más chicas en las facultades de comunicación sino que tienen mejores notas generalmente, y quizás vienen con mucho más interés y con las ideas más claras. El otro día entre-

visté a un joven para el puesto de becario y me dijo que él quería ser periodista de viaje. Yo no sé qué es ser periodista de viaje, pero yo también quiero serlo. Es decir, a veces vienen con unas fantasías en la cabeza y quizás las chicas tengan las ideas mucho más claras de lo que quieren y estén más en la realidad.

En cualquier caso lo que les quería decir es que estos datos vienen a cumplir mal el guión. Que si hay un maltrato de las perspectivas de género en los periódicos, no sólo culpen a los varones. La culpa también es de las mujeres que trabajan en los periódicos. Porque hay un 60-40% de mujeres ahora mismo, hablo de la redacción, si no un 60 un 57-43%, pero está en esa proporción actualmente. Y en todos los ámbitos de decisión y de información hay mujeres. y el director no lo controla todo, eso es un anhelo imposible. La toma de decisiones, que viene de abajo a arriba, no está siempre en la mano del director.

No me gusta absolutamente nada ni los canales femeninos, ni los productos que se dirigen a las mujeres. Si comparamos los dos tipos de revistas que se dirigen al ocio, a la belleza o al estilo, y que tienen que ver con hombres y mujeres, las mujeres tienen las 100 posturas para hacer el amor y contentar a su marido en cada uno de los números, así como las arrugas de la camisa y cómo dar un toque femenino a tu casa. Y para los hombres son coches de lujo, veleros, relojes,... una especie de estilo «casual wear» que tiene que ver con la masculinidad. Incluso otras revistas que existen que se rodean de un alo intelectual, al final creo que también son mentiras. Es un gran soporte publicitario.

Creo que nos preocupa sinceramente a todos conciliar la jornada laboral, y dar un dato que se acaba de producir -para mi juicio generando una estupefacción absoluta, nos lo creamos o no nos lo creamos- pero Rodrigo Rato ha dejado la Dirección del Fondo Monetario Internacional y ha dicho que lo hace porque quiere educar a sus hijos. Nos lo podemos creer o no nos lo podemos creer.

Creo que los medios de comunicación en el asunto que nos ocupa han evolucionado mucho. Siguen siendo el fiel reflejo de

la sociedad, y la sociedad contribuye a perpetuar los roles, y así los medios funden esa perpetuidad de roles incrementando esos estereotipos, es cierto, pero creo que ha habido una evolución muy importante, que no debemos dejar de ver, la mujer no solo no estaba presente en ningún periódico o en ninguna noticia, sino en ningún ámbito de la vida, por tanto era muy difícil que también se hiciera hueco en las primeras páginas de los periódicos. Estamos hablando de treinta años atrás.

Creo que el propio enunciado de lo que se nos propone, el abordar la perspectiva de género en los medios, es una evolución de las políticas feministas que arranca en los años 70. Es decir, hoy está logrado el aborto, la libre elección sexual,... son aspectos que ya no se discuten, ni están en tela de juicio, con lo cual ha habido una evolución de cómo hacer estas cosas. Las metas están corregidas, se ha ido trasladando la raya más allá y falta todavía mucho para llegar a la raya final.

Ha habido un salto social enorme. Y yo entiendo que hoy la perspectiva de género en los medios se aborda como la exigencia perfeccionada de lo que la igualdad, la equiparación plena de derechos y de visibilidad social, cabe exigirnos a los medios de comunicación. Lo que creo que nadie puede decir es que no encuentra acomodo en los medios de comunicación temas que tengan que ver con las mujeres, otra cosa es que se haga en la proporción adecuada.

Las organizaciones feministas y otros tipos de organizaciones sociales, sí han sido capaces de explotar con las oportunidades que ofrece hoy el universo mediático y especialmente la red. Hemos hablado que Internet se ha convertido en una herramienta muy potente especialmente para la divulgación de este tipo de políticas. Voy a poner algunos ejemplos muy sencillos: En Francia el grupo «Las Penélopes» invadieron Internet desarrollando un programa de televisión femenino interactivo que fue un auténtico éxito. Una coalición de mujeres croatas creó una página Web para influir desde el punto de vista de las políticas de género

en las elecciones de 1999 o en Argentina, «Mujeres para la igualdad» crearon una página en la Web de una base de datos sobre las mujeres políticas, etc. Todo esto está en Internet, pero son contenidos que terminan por difundirse en los medios tradicionales.

También les quería poner otros ejemplos, por salirnos un poco de España respecto a la presencia de mujeres en medios de comunicación algunos son sintomáticos y otros son simplemente simbólicos, pero muy importantes. Por ejemplo en Irán se nombró a una mujer como asesora presidencial para los asuntos de comunicación. En la BBC establecieron como objetivo que las mujeres ocuparan un 30% de puestos de ejecutivos superiores para el año 2000 y lo cumplieron. En las Seychelles las mujeres constituyen la mayoría del personal periodístico y de producción en las redacciones. En Trinidad Tobago han nombrado a una mujer presidenta de uno de los tres periódicos que existen. Y un último dato, entre el 87 y el 97 en Hungría, el porcentaje de mujeres periodistas se incrementó del 10% al 33%. Es decir, que algo se está moviendo, y eso es absolutamente innegable.

Hagamos una pequeña parada en uno de los aspectos, que creo más importantes, de la perspectiva de género. ¿Cómo entran las mujeres en los medios de comunicación? Creo que sin duda es el asunto nuclear, y que tiene que ver con cómo se tratan las políticas de género de forma más preocupante. Es un asunto que corre peligro de convertirse en moda periodística y terminar por recibir el tratamiento de las epidemias. Es decir, como los medios perdemos la capacidad de sorpresa, y se empiezan a producir muchos en cadena, terminan por tener un papel irrelevante. Aún no ocurre, pero sí se está viendo ya un tratamiento no frívolo, pero mucho más burocrático, de los casos que están ocurriendo de violencia de género. Cada vez ocupan menos las portadas de los periódicos. Ocurre como en otros casos, como en la siniestralidad laboral por poner un ejemplo en estos asuntos. Entre los malos vicios que tenemos los medios siempre está el efecto de la impaciencia de lo que se vuelve rutinario, que termina por desconcentrarnos y dedicamos la mirada a algo más novedoso. En

ese sentido sí creo que habría que demandar a los medios un mayor compromiso sostenido, analítico, yendo a las causas no solo a las consecuencias de este fenómeno. ¿Ha habido avances? Creo que sí, les resumo lo que a mi juicio son los sustanciales: Se respeta hoy en todas las informaciones, yo diría sin excepción o casi sin excepciones, la intimidad de las víctimas. Se aborda con rigor el asunto. Se entiende que la violencia hacia las mujeres es un atentado hacia los derechos humanos. Se entiende que es un problema social y no un problema individual de las víctimas. Que los malos tratos ya no son hechos pasionales habituales, sino un delito. Y también un asunto muy importante, se reconoce, se asume, se difunde, que el origen está en la desigualdad. Y algo muy importante también en la violencia de género es que las mujeres que mueren a manos de sus maridos ya no se encuentran en las páginas de sucesos están en las páginas de Sociedad. Con lo cual yo creo que esto es una lección importante que los periódicos han ido asumiendo.

Para terminar, ¿cosas por hacer? Muchas, sin duda. Creo que los medios han avanzado mucho, que somos hijos de la sociedad, y caminamos a la velocidad que camina la sociedad, aunque es verdad que nosotros tenemos la doble responsabilidad de la influencia para que la sociedad también nos la precise. Creo que hay que seguir profundizando, insisto, en la transversalidad. La mujer es un ser humano, son políticas, son economistas,... y la mujer debe desempeñar un papel como cualquier otro ser humano. Hay que eliminar definitivamente los estereotipos. Hay que entender que la diferencia biológica determina que la mujer es la que da a luz, pero no determina que sea la que tiene que criar a los niños.

Finalmente, os voy a poner un ejemplo de Sandra Chaher, que es la directora de «Artemisa Noticias», un portal, una distribuidora de comunicaciones de noticias abordadas desde la perspectiva de género que se plantea siempre cómo abordar los asuntos cuando hay por medio una perspectiva de género. El ejemplo que ella pone es el de la lactancia. Cuando se habla de la lactancia

se subraya que es algo exclusivo de la mujer, muy beneficiosa para el bebé, que es un período importante en los hijos porque el vínculo afectivo que se genera entre madre e hijo es muy grande. Ella propone que además de eso, se hable de otros aspectos, como por ejemplo, destacar que la lactancia lleva a la madre a dedicar cuatro, cinco o seis meses de su tiempo completamente al hijo, que significa para ella una regresión en su carrera profesional, etc...., se puede mencionar también los vínculos afectivos que el padre ha de desarrollar con el niño durante los meses de lactancia, o se puede también hablar de la falta de estructura social de apoyo que encuentra una madre lactante, falta de guarderías, falta de redes de apoyo social para compartir problemas con la maternidad, una situación sociolaboral adversa, en definitiva, es posible abordar este tema desde otras perspectivas.

Entre los expertos que más han trabajado el tema de las perspectivas de género, destaca la periodista alemana Katherine Woodman. Ella se hace dos preguntas, siempre, para saber si un tema es planteable desde la perspectiva de género:

1. Si el tema afecta a la vida diaria de una o de varias partes de la población
2. Si existen en ese ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres

Si es así, ella considera que sí es necesario, y que es procedente hacerlo desde una perspectiva de género. En resumen, creo que quedan adjuntos algunos códigos que en todo caso creo que sí nos deben servir para incorporar los contenidos de la perspectiva de género contrarrestándolas.

## 7.4. Intervención de Antonio Ramírez Garrido. Director de Informativos de Canal Sur TV

El papel de la mujer en los medios de comunicación en un sentido amplio: como **sujeto**, como **protagonista** y como **espectadora**.

Rápidamente habría que decir que como sujeto, su irrupción en nuestras redacciones ha venido siendo paulatina desde hace dos décadas hasta prácticamente ocupar en muchos casos el 50 por ciento de nuestras plantillas. Una lógica aplastante dado el mayor número de mujeres que actualmente están en las universidades andaluzas.

Sin embargo, y conviene decirlo pronto, un papel bastante mas discreto y de evidente discriminación es que el que se aprecia en cualquiera de los numerosos análisis sobre contenidos y genero en los medios audiovisuales de nuestro país.

Uno de los trabajos más elaborados es el de Pilar López Díez., doctora en Ciencias de la Información, que ha efectuado numerosos estudios de investigación sobre esta materia lo que le ha permitido ir trazando una línea de evolución de unos años para otros. En ellos pone de manifiesto la enorme desproporción existente entre el número de mujeres y hombres que aparecen en los informativos de radio y televisión, pese al conocido dato de que hay más mujeres que hombres en nuestro país.

Pilar López Díaz en uno de sus últimos trabajos ha analizado cerca de un millar noticias de las diferentes cadenas nacionales:

De cada 100 personas a las que se les solicita su opinión sobre algún asunto o que aparecen por cualquier circunstancia en los informativos poco de 20 son mujeres y cerca de 80 son hombres. Una cifra llamativa pero que va lentamente evolucionando por cuanto hace apenas unos años aportaba una desproporción de tres o cuatro puntos mas.

El reparto de tiempo tampoco sale mejor parado: El 15 por ciento del tiempo fue para ellas y el 85 para los varones, luego incidiré sobre los datos pero antes termino la reflexión inicial.

Hablaba de la mujer como sujeto, como protagonista y como telespectadora. Paradójicamente los programadores de televisión diseñan las parrillas de los medios pensando fundamentalmente en ellas. Ciertamente son ellas todavía quien más horas pasan en la casa y por tanto quien porcentualmente más televisión consume.

Desarrollo un poco estas tres concepciones:

Como sujeto, apuntado queda. En nuestra comunidad, en Andalucía, según el último censo hay:

- ▶ 3.730.640 mujeres
- ▶ 3.609.412 hombres

Ciento veinte mil mujeres más que hombres.

Actualmente hay más mujeres estudiando y graduándose en las universidades andaluzas que hombres.

Parece por tanto absolutamente natural que la incorporación de la mujer al mundo profesional esté alcanzando los mismos niveles que el logrado por los hombres. En las redacciones de Canal Sur Televisión y Radio, por citar al medio en el que trabajo, hay:

- ▶ 166 mujeres periodistas, un 48,68 por ciento
- ▶ 175 hombres periodistas, un 51,32.

Tradicionalmente, digo tradicionalmente en este tipo de encuentros, cuando se pone de manifiesto la presencia real de mujeres en ámbitos profesionales, suele señalarse que, pese a ello se mantienen dos aspectos significativos: hay un discurso machista en los medios de comunicación y es poca la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Dos apuntes ciertos si hablamos en general de los medios de comunicación pero con algunos matices en estos últimos años si hablamos de la RTVA. Y permítanme que lo apunte sencilla-

mente para que se conozca. En la estructura de la dirección de informativos de la Radio y la Televisión Pública Andaluza de la que me ocupo, hay quince personas ocupando puestos directivos. De ellas, 6 son mujeres.

La subdirectora de informativos de la RTVA es una mujer.

La jefa de Informativos de Canal Sur TV es una mujer.

La jefa de producción de informativos de CSTV es una mujer.

La jefa de informativos de radio es una mujer

En Córdoba y Madrid la RTVA tiene una mujer al frente de su estructura.

En el 2004, antes de ayer como quien dice, de éstos 15, sólo dos eran mujeres.

Eso por lo que se refiere a la estructura directiva que digamos, depende de mí, del director de Informativos, en lo que es la RTVA en su conjunto, aunque la proporción no es tan significativa, si hay una serie de puestos claves ocupados por mujeres que han ido accediendo en los últimos años : La directora de Canal Sur TV es una mujer , lo es la directora de Canal 2 Andalucía, la directora de Antena de Canal Sur Radio o la directora comercial de la RTVA. Verán que ya nos les hablo de puestos intermedios : de editores o de jefes de sección , en los que la mayoría de mujeres viene siendo una realidad desde hace unos años , hablo de personal directivo de una empresa pública como la RTVA, y de una parcela muy importante de la misma como son los informativos . Supongo que entienden que no es seguramente una casualidad, que es fruto de la incorporación de la mujer al mundo laboral, pero también de una decisión firme de la dirección de la cadena de convertir en hechos un discurso que ya empezaba a sonarnos a tópico y que casi siempre alimentaban el refranero popular de «haz lo que yo diga pero no lo que yo haga ».

Añado que los cuatro informativos digamos de mayor consumo de Canal Sur TV, están editados por mujeres. Son el No-

ticias 1, de las 14:30, el Noticias 2 de las ocho y media de la tarde y los informativos del fin de semana. Además, de cinco secciones en las que se estructura la redacción: Nacional, Internacional, Economía, Sociedad y Política, cuatro tienen al frente a mujeres.

Y si embargo cualquier análisis que se hiciera sobre los contenidos de los informativos de Canal Sur probablemente reflejen una proporción similar a la que hemos visto anteriormente. Predominio evidente de hombres sobre mujeres como protagonistas o como actores de la noticia.

#### 7.4.1. La actualidad discrimina

A mi juicio el problema de la desproporción evidente en cuanto a presencia en pantalla de hombres y mujeres no está en que las mujeres decidan mas o menos sobre los contenidos informativos, con parecerme importante lo que está ocurriendo en mi empresa, sino en la estructura de nuestros espacios informativos, de los temas que marcan la actualidad, y en la realidad que a diario nos encontramos a la hora de efectuar nuestras coberturas, de atender las agendas de las llamadas fuentes de información, a la hora de acercarnos al Parlamento o al mundo de la empresa, de los sindicatos, de la banca, del poder judicial o de los ayuntamientos... Bueno, en los ayuntamientos ciertamente el panorama ha dado un giro importante en el ultimo proceso electoral. Y habrá que ver sus consecuencias.

Queda mucho camino por recorrer en ese sentido, pero ya hace algún tiempo que casi nos tomamos con cierta normalidad, el hecho de que presidente de la Junta, hiciera el último debate de la comunidad con tres mujeres enfrente como portavoces de los grupos.

**La mujer por tanto en mi opinión tiene que seguir ganando espacio allí donde se genera la actualidad porque es la actualidad la que la discrimina.**

Frente a esto, ciertamente hay, margen de maniobra.

Desde distintos ámbitos se ha apuntado la conveniencia de contar en nuestras redacciones con una agenda de profesionales/ mujeres con las que salir al paso de los distintos avatares informativos. Agenda con biólogas, economistas o sindicalistas; con localizaciones expresas de abogadas, de escritoras, de deportistas, expertas en suma de cualquier tema objeto de tratamiento informativo para forzar su presencia sustituyendo a la más clásica del portavoz, varón en la mayoría de los casos, que cada colectivo designe.

#### 7.4.2. Diversificar la presencia

Se aliviaría así la actual desproporción y se trabajaría en otra interesante dirección, la de DIVERSIFICAR la presencia de la mujer en los medios, ligada fuertemente a los clásicos roles de ama de casa, estudiante, experta en salud o de opinión no profesionalizada. O lo que últimamente casi está siendo peor, ligada al papel de víctima, a los malos tratos, a la violencia domestica, al divorcio, incluso, ya mas recientemente, vinculada a la inmigración y la prostitución. Como digo, papeles de víctima.

Es ésta, la diversificación, una necesidad por la que respiran cuantos análisis se han efectuado sobre el genero en los medios de comunicación. Una necesidad avalada por el hecho de que sigue habiendo determinadas parcelas de la información en la que es difícil sustituir el estereotipado papel que habitualmente representa la mujer. Me refiero a la construcción de las informaciones que rodean por ejemplo el IPC donde la presencia de la mujer en los mercados, en los puestos de la compra es constante. O las noticias relacionadas con problemas escolares de nuestros niños donde también casi siempre es una mujer la que está en la puerta del centro escolar, reivindicando, opinando, o simplemente como parte del paisaje del centro docente.

### 7.4.3. La mujer como telespectadora

El otro campo que hay que analizar es el papel de la **mujer como telespectadora**. En éste terreno, el papel de la mujer si que tiene todo un cúmulo de contradicciones. La televisión está diseñada de manera clara para quienes se encuentran en la casa. Durante casi dos tercios del horario de programación, mayoritariamente el perfil que se busca es de mujer/ama de casa. Por eso las cadenas de televisión definen sus parrillas atendiendo a ese rol. Un rol que se aproxima como digo con el tradicional de ama de casa con algunas variantes que se van introduciendo a medida que la propia destinataria del producto va tomando distancia respecto de ese perfil y se esfuerza en salir de él.

El consumo de televisión en nuestro país tiene por géneros las siguientes proporciones:

- ▶ 56 por ciento mujeres.
- ▶ 44 por ciento hombres.

13 puntos de diferencia.

Si nos fijamos en la curva de consumo de televisión, ésta camina pareja hombres/mujeres a lo largo de todo el día pero con algún porcentaje superior de mujeres.

Será por ello por lo que, superado el primer tramo matinal centrado habitualmente o bien en programación infantil o bien en noticias, los programas de la mañana se diseñan pensando en la mujer aunque en los últimos años buscando introducir en los contenidos actividades de ocio, de formación, de salud, de consejos, incluso de debates de actualidad. Buscando consumo en la mujer pero intentando salirse del excluyente programa solo para el ama de casa.

En definitiva y más allá de posturas individualizadas, mas allá de conductas específicas, la idea que subyace entre las propias mujeres amas de casa y consumidoras de televisión, y en conse-

cuencia en los programadores es que ser mujer va significando ir desarrollando progresivamente su individualidad y su parcela de poder: tomar sus propias decisiones, estructurar sus momentos y sus tiempos, marcar sus objetivos, disfrutar de sus pequeños o grandes éxitos. Por ello en los clásicos magazines en los que habitualmente solo se situaban mensajes de cocina, de hogar, o belleza se han ido situando los debates sobre temas que tienen que ver con la actividad profesional de cualquier ciudadano, que tienen que ver con la actualidad, con la actualidad incluso más compleja de entender, con el mundo de la economía, de la política... y lejos de ser rechazados tienen unos resultados de aceptación razonables.

La tarde, sobre todo la sobremesa, es otro gran momento de consumo televisivo donde se programa fundamentalmente para el ama de casa o para la mujer que compagina tareas domesticas con alguna actividad laboral. Un trabajo reciente sobre hábitos en televisión, realizado con grupos de mujeres venía a resumirse en una frase parecida a ésta: «es el único momento del día en el que veo lo que realmente quiero ver. Es el único momento del día en el que me siento ». Los programadores suelen situar espacios fáciles, entretenidos, divertidos, previsibles en cuanto su planteamiento, con figuras conocidas y con papeles identificables.

Lo cierto es que finalmente éste tipo de programas tienen similar audiencia entre hombres que entre mujeres.

Al margen de ésta búsqueda del mercado del ama de casa, las televisiones no tienen programas específicos destinados a la mujer y los que podrían parecer a simple vista que están buscando un publico femenino, las mas de las veces, como hemos apuntado, encuentran, como poco, tantos hombres como mujeres.

## **7.5. Intervención de Inmaculada Navarrete. Redactora Jefa de ABC Sevilla**

¿Mujeres en los medios de comunicación, perspectiva de género en los medios de comunicación? La estadística aquí y hoy no engaña, es palpable, exacta como las matemáticas: mayoría de hombres, o sea, desigualdad, para hablar, probablemente de igualdad.

La composición de esta mesa refleja el estado de la cuestión que estamos tratando: cuatro hombres y dos mujeres opinaremos sobre la perspectiva de género en los medios de comunicación. Si a ellos unimos que yo no estaba en el guión, sino el director de ABC de Sevilla, Álvaro Ybarra, esa mayoría hubiera podido ser más llamativa. Esta es la realidad y los medios de comunicación la reflejan tal y como es, no son ONGs que puedan cambiar la sociedad, por eso por mucho que desde nuestras parcelas denunciemos la situación de la mujer, reivindiquemos sus derechos, si la sociedad no cambia sus costumbres no hay nada que hacer.

El hecho de que haya una mayoría de hombres aquí, en esta mesa responde, a una realidad de los medios de comunicación hoy en Andalucía. A 1 de octubre de 2006, teníamos en Andalucía en la cúpula de publicaciones de información general a 6 hombres y a una mujer; en empresas editoras de periódicos a 15 hombres y a una mujer; en medios de comunicación digitales a 11 hombres y a 3 mujeres; en televisiones a 24 hombres y 9 mujeres, en radios a 223 hombres y a 9 mujeres. Sólo las agencias de noticias se salvan de la goleada: 7 hombres frente a 5 mujeres. Con estos datos es fácil comprender por qué en esta mesa se impone la desigualdad numérica.

Estos datos están recogidos en un formidable trabajo estadístico que hizo la Consejería de Economía de la Junta de Andalucía. Se trata del primer informe de impacto de género del presu-

puesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2007 auspiciado por una mujer, la viceconsejera Martínez Aguayo, una de las pocas -y pocos- que en el Gobierno autonómico entiende la estadística no como un método descriptivo sino como el pilar básico para «identificar las áreas de desigualdad de oportunidad» y ponerles remedio. Hay que agradecerle al consejero José Antonio Griñán todo lo que está haciendo por la igualdad desde una Consejería tan especializada y, en cierta manera, tan poco ideologizada como Economía

La desigualdad existe en la mayoría de las profesiones y en el periodismo, en concreto, es triste porque en las facultades de periodismo hay mayoría absoluta de mujeres, pero a la hora del acceso al poder esa minoría de hombres se impone. Pese a que las mujeres leemos más periódicos, son los hombres los que *dirigen* las noticias que nosotras leemos. ¿Discriminación, machismo? Lo cierto es que existen determinadas parcelas de poder a las que las mujeres no podemos acceder.

Las mujeres nos hemos sumergido en un mundo de hombres; la sociedad ha entendido la igualdad entre sexos como un proceso por el cual las mujeres adoptan los roles y los valores masculinos –el poder, la jefatura, la fuerza...- en detrimento de los propios –la razón, los sentimientos, la sutilidad-. Las mujeres nos sentimos extrañas en un mundo que no reconoce nuestros valores, nuestro rol, y por eso a veces no queremos asumir atributos masculinos que, como el poder, implican la negación o la postergación de la personalidad femenina.

El mundo, e incluso la Historia, es un invento del hombre. Para lo bueno y para lo malo. El poder es una consecuencia del deseo de dominio de los hombres, por eso nacieron las guerras; la fuerza es una característica del hombre y por eso existe el deporte. Aunque no soy tan ingenua como para creer que si las mujeres mandaran –como pensaba Virginia Woolf- las guerras no existirían, sí creo que serían de otra manera si las mujeres que mandan o gobiernan lo hicieran sin olvidar sus orígenes, la cultura femenina, en vez de comportarse –véase la Thatcher en

Las Malvinas- como franquicias de la cultura viril y, por tanto, belicosa. Ocurre con todas las facetas de la vida: si las mujeres hubiéramos inventado el fútbol, seguro que el partido en vez de 90, duraba 60 minutos, y si hubiéramos creado el deporte, seguro que el ganchillo o el crochet sería uno de ellos.

No creo, pues, que todo sea machismo en la desigualdad entre hombres y mujeres hoy en España, en la Unión Europea. A veces decimos «no» al poder sencillamente porque no nos gusta. Y si sencillamente no nos gusta algo, en teoría tan apetecible, es porque en el fondo de nuestro Ser, no en la superficialidad de nuestro Estar, algo nos alerta –por ejemplo, la maternidad- de que el ejercicio del poder, el ejercicio de un valor masculino, nos puede hacer renunciar a nosotras mismas.

El poder está hecho a la medida de las necesidades del varón y no se expresa sólo en el «orden y mando». Domina los poderes políticos, pero sus tentáculos se extienden a toda la realidad social. Del sueldo al horario laboral, la vida está concebida a medida de las necesidades masculinas: los hombres ganan más porque son hombres y pueden alargar su jornada laboral a la copita con los compañeros de trabajo porque son hombres. O sea, porque no les llama con tanto ardor el «imperativo categórico» de besar a los niños ni de fregar los platos.

Hoy por hoy, cuando la igualdad es ley, las mujeres van a la Universidad y son ministras, es en el ejercicio del poder, en el acceso de las mujeres a la cúpula profesional o social, donde se producen desigualdades que son injusticias.

Sigamos con la estadística. Las mujeres vienen a ganar un 30% menos que los hombres; con este panorama, no es de extrañar que 400.000 abandonen en España el mercado laboral y que en Andalucía haya 900.000 mujeres amas de casa; ocurre también que cinco de cada diez mujeres trabajadoras realizan en solitario las tareas del hogar frente a uno de cada diez hombres. Por no hablar del cuidado de los hijos: solo el 3% de los hombres asume esa tarea en solitario, o de la atención a las personas dependientes de la familia, que recae sobre la mujer en un porcentaje altísimo.

Con esa perspectiva estadística de género, está claro que el machismo puro y duro, no es el único que impide a las mujeres acceder a las cúpulas del mundo informativo. El acceso al poder nos iguala con los hombres pero la sociedad, el poder político y económico, no ha adecuado el poder a las necesidades femeninas. Ni tan siquiera a necesidades tan obvias como las biológicas: el mercado laboral «olvida» que la reproducción humana es tarea exclusiva de la mujer; el mercado laboral «olvida» que un cachorro humano necesita la leche materna; el mercado laboral «olvida» que el cachorro humano hace pis y necesita besos...

En ese contexto de incompreensión de los valores y necesidades femeninas, en ese contexto en el que el poder es enemigo muchas veces de nuestra realización como mujeres, las periodistas, sufrimos la misma desigualdad de oportunidades sociales que las maestras o las limpiadoras. Por ley divina, nos tenemos que ganar el pan con un doble sudor: el de la vida laboral y el de la vida domestica. Y ascender en tu profesión, a veces, te obliga a elegir.

No hay conciliación entre la vida familiar y la laboral porque los hombres nunca la han necesitado. Es muy significativo que jamás se le pregunte a un presidente de gobierno o a un alcalde recién elegido cómo conciliarán su vida laboral y familiar, pero esa pregunta se hace en todas las entrevistas a alcaldesas y ministras. Y se la harán a la presidenta del Gobierno si alguna vez, en España, en Andalucía una mujer puede mantener intacta su ambición profesional a la vez que se realiza como persona y como madre.

Estamos dolorosamente hartas de que la estadística, que debe servir para conocer el lado oscuro de las desigualdades, no sea utilizada por los poderes públicos para combatirlas mediante un cuerpo legal severo y contundente, más allá de simplona paridad política o de los 2.500 euros por hijo, medida que servirá, por cierto, para que las familias celebren lujosos bautizos mientras a la madre, a la mujer, le dejan el sueldo a la mitad cuando está de baja por el parto.

Mi conclusión cae por su propio peso: las mujeres hoy no ne-

cesitamos tanto legislaciones «especiales», tipo paridad política, como el cumplimiento de las que existen. Somos constitucionalmente iguales, luego no puede haber discriminación salarial; es la hembra de la especie humana la que se reproduce, luego la maternidad no puede estar penalizada laboralmente; los bebés y los niños no pueden estar solos, luego, si hay aparcamientos en los centros de trabajo para el coche ¿por qué no guardarías para los hijos de jefes y empleados?, y si los adolescentes necesitan ser vistos un par de horas al día por sus padres, lo lógico es establecer horarios conforme a la lógica femenina de la necesidad de la vida familiar e íntima como responsabilidad ineludible de la pareja humana.

Si se aplicara la lógica de los valores y los roles femeninos, seguro que habría más mujeres directoras de periódicos y presidentas de gobierno.

Por último, reflejar una serie de cuestiones para el coloquio:

- La imagen que de la mujer dan los medios de comunicación sigue siendo muy sexista, (por ejemplo cuando se habla de las ministras su ropa es observada con lupa).

- La existencia de canales o prensa exclusivos para mujeres, perpetuación de la imagen tradicional, con ligeros retoques.

- Y una revolución silenciosa: las de las mujeres en el Tercer Mundo. Más directoras de medios que en Andalucía. Las mujeres periodistas en los países islámicos. Una sociedad sin hombres en el poder: el gobierno de las mujeres en Ruanda tras las guerras tribales que diezmaron a la población masculina.

## 8. Las mujeres y el poder económico en las empresas del IBEX-35

Joaquina Laffarga Briones. Universidad de Sevilla

Cecilia Castaño Collado. Universidad Autónoma de Madrid

Pilar de Fuentes Ruiz. Universidad de Sevilla

### 8.1. Introducción

La preocupación por el buen gobierno de las empresas y la defensa de los intereses de los «stakeholders» ha conducido a que en los últimos tiempos todos los países desarrollados hayan promulgado diferentes Códigos de Buen Gobierno (CBG), aunque el grado de desarrollo de los mismos no haya sido igual. Si tomamos como referencia la fecha de su publicación en los distintos países, la mayoría de las empresas de los países de la Europa Continental han empezado a emplear prácticas de buen gobierno a principios del presente siglo, mientras que las empresas de los países del área de influencia anglosajona llevaban haciéndolo desde la década anterior, con ello se pone de manifiesto que el desarrollo y la influencia que estas prácticas han tenido en las empresas será diferente dependiendo de los países. Uno de los parámetros mediante los que se mide la eficacia de las prácticas de buen gobierno es la información que emiten las empresas sobre su Consejo de Administración (composición, independencia, retribución, etc.) y dentro de ella se le concede importancia a la diversidad como factor relevante para las buenas prácticas corporativas.

En Europa, desde principios de los 90 se han publicado numerosos códigos de buen gobierno en casi todos los países europeos. La gran mayoría se han diseñado o revisado en los tres últimos años con el objeto de recoger las nuevas normas recomendadas por los organismos reguladores de los mercados de valores de cada país y por la situación real del entorno empresarial.

El 19 de mayo de 2006 se aprobó definitivamente el Código Conthe sobre Buen Gobierno Corporativo. Uno de los puntos más debatidos es el relacionado con la diversidad en los consejos de administración. Bajo el principio de «cumple o explica», las empresas que no consigan en 2007 la diversidad recogida en su articulado y en concreto la diversidad de género, deberán explicar el motivo, así como los esfuerzos para mejorarla. En este mismo sentido se pronuncia el artº 75 de la recientemente aprobada Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se señala que las empresas que presenten cuentas de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el plazo de ocho años.

Aunque la evidencia empírica no pueda afirmar de una forma contundente la relación positiva entre diversidad de género y rendimiento empresarial, si que puede defenderse la bondad de la diversidad para el buen gobierno de la empresa y mediante ello puede justificarse la presencia de la mujer en los puestos de toma de decisiones (Farell y Hirsh, 2005).

Para Daily y Dalton (2003) la diversidad de género en los consejos de administración favorece a las organizaciones por tres motivos:

- ▶ El primero, porque las mujeres pueden suministrar mayores recursos al consejo al ampliar la perspectiva en los procesos de toma de decisiones.
- ▶ El segundo, porque la presencia de mujeres en los consejos puede servir como ejemplo para otras mujeres y servir como mentoras para futuras generaciones.

- El tercero, porque basándose en ciertas experiencias empíricas como las de Carter et al (2003), Erhardt et al. (2003) o la de Catalyst (2004), se ha puesto de manifiesto, que en cierta medida, la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones de las empresas es positiva para el desempeño de la firma.

Con este panorama cabría preguntarse por qué es tan escasa la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de las grandes empresas.

Tradicionalmente los Consejos de Administración (CA) han sido y siguen siendo, en muchos casos, grupos homogéneos, formados principalmente por hombres con perfiles similares en cuanto a edad, profesión, educación etc., e incluso con la misma visión de los negocios. En sentido contrario, la sociedad en la que se encuentran ubicadas las empresas se caracteriza por su falta de homogeneidad, hoy en día las empresas actúan en economías altamente competitivas y la gestión de las mismas requiere de personas poseedoras de cualidades, habilidades y capacidades para gestionar a las empresas en entornos complejos. Si los CA son los órganos de gobierno de una empresa y esta actúa en un entorno complejo, no parece descabellado pensar que la introducción de la diversidad en los mismos hará que esté mejor representada la realidad.

La diversidad de género y su gestión están de actualidad especialmente en relación con la participación de las mujeres en las cúpulas directivas de las empresas y organizaciones, demandada por organizaciones feministas, partidos políticos y movimientos sociales de diverso tipo.

Aunque se justifique por sí sola, el querer terminar con una discriminación que existe desde hace mucho tiempo, incorporar consejeras independientes a los CA puede deberse también a razones puramente competitivas y de negocio. En definitiva las razones por las que se consideran esenciales evitar los sesgos y prejuicios de género, raza u otros, que pueden afectar negati-

vamente a los resultados y la eficacia de las organizaciones se podrían resumir del siguiente modo:

- ▶ Ahorro de costes y aprovechamiento del talento interno (tasas de rotación laboral más bajas, lo que favorece la curva de aprendizaje; tasas de absentismo y de litigación más bajas).
- ▶ Atracción, retención y promoción del talento externo (si se admite la diversidad y se gestiona adecuadamente).
- ▶ Crecimiento del negocio por mejor comprensión de los mercados (consumidores y proveedores), más creatividad e innovación, calidad de la resolución de problemas, refuerzo efectivo del liderazgo, creación de relaciones globales.

El objetivo de este trabajo es dar visibilidad al problema de la escasa presencia de mujeres en los altos puestos directivos y CA, esto es, puestos de mayor responsabilidad en las empresas, mediante la construcción de un índice, para realizar un ranking de las empresas cotizadas españolas, en concreto las que forman parte del Ibex-35.

## **8.2. La diversidad factor clave para las empresas**

Podría parecer que una postura a favor de la inclusión de mujeres en los puestos de toma de decisiones de las empresas estuviese únicamente motivada por intentar corregir desigualdades o por un empeño de una determinada política, y aunque los motivos anteriores son lo suficientemente importante por si solos, no es del todo así.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido paulatina pero sin pausa, y en la actualidad las mujeres ocupan

cargos que hasta el momento habían sido reservados para los hombres. Las mujeres han alcanzado niveles de formación y cualificación muy elevados, pero aún el hecho de pertenecer a uno u otro sexo sigue condicionando las posibilidades que tienen las personas a acceder a determinados puestos.

La discriminación a la que están sometidas muchas mujeres, motivada por una gran cantidad de factores invisibles provocan no sólo situaciones injustas, sino también pérdidas de talento para las organizaciones que lo practican. Esta situación ha hecho que la comunidad científica de las disciplinas sociales se preocupe por estas cuestiones relacionadas con la política de igualdad de oportunidades, sin embargo en la literatura del ámbito económico-empresarial este problema parece tener menor eco. Kochan et al (2003) consideran que son dos las razones que pueden explicar esta falta de evidencia empírica. Por un lado, las empresas no facilitan estos estudios por medio a posibles demandas futuras de los empleados si se demuestra que discriminan a determinados grupos de trabajadores. La segunda razón radica en la propia complejidad de la medición de la relación entre diversidad laboral y medidas de rendimiento. Así se ha demostrado en distintas investigaciones empíricas que arrojaron resultados contradictorios, en el sentido que la diversidad o heterogeneidad de equipos podía ocasionar en determinadas circunstancias efectos negativos, del orden de mayores conflictos o mayor rotación de los empleados, así como efectos positivos relacionados con mayor creatividad e innovación.

Como acabamos de señalar las ciencias sociales se han ocupado de este problema; en este sentido existen trabajos como el de Barberá (2000), en el que se rebaten los argumentos acerca de que las mujeres tienen menor nivel formativo que los hombres y muchos que tratan el denominado «techo de cristal»<sup>1</sup>, como el de

1. La expresión «techo de cristal» fue acuñada hace veinte años por el departamento de trabajo del gobierno federal estadounidense para referirse a «aquellas barreras artificiales basadas en perjuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados» (Powell y Butterfield, 1994:72)

Alimo- Metcalfe (1995) en el que se demuestra la existencia de promociones en la alta dirección de las empresas de carácter no formal, el de Ragins et al. (1998) en el que se pone de manifiesto la falta de un desarrollo de una carrera adecuada para las mujeres. Pero entre todos ellos destaca el de Wirth (2002) «Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección», publicado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el que se han tomado como base un conjunto de grandes empresas pertenecientes a los países con mayores niveles de desarrollo económico y que arroja conclusiones similares al resto de los trabajos referenciados.

El área de Recursos Humanos también se ha ocupado de este problema, abordándolo desde la perspectiva de la diversidad, de este modo, trabajos como el de Kandola y Fullerton (1998) o el de Rorenzweig (1998) aportan explicaciones sobre cómo la gran complejidad y dinamismo que caracteriza al entorno, demanda organizaciones constituidas por personas, cada vez más diversas, que les permitan encajar en la nueva cultura empresarial. Otro tipo de trabajos como los de Benschop (2001) y McDouglas (1996), dedicados a la gestión de la diversidad, proponen modelos para explicar como su implantación puede sentar las bases hacia la obtención de desempeños organizativos superiores. Burguess y Tharenou (2002) y Pounder y Coleman (2002), señalan que si las empresas quieren adaptarse al nuevo contexto económico, deberán utilizar nuevos estilos de liderazgo y formas de organización, pues el mercado laboral demanda estilos de dirección que incorporen características tradicionalmente femeninas. El desarrollo de las empresas dependerá de la capacidad de su dirección para gestionar su recurso más valioso: las personas.

En relación con las desigualdades salariales entre hombres y mujeres Bell (2005), en un estudio realizado entre altos ejecutivos de grandes empresas estadounidenses en el periodo comprendido entre 1992 y 2003, puso de manifiesto que la brecha salarial entre ambos sexos era del 25,4% y que esta brecha es independiente de las características de la empresa (nº de empleados, valor de mer-

cado...) o de los ejecutivos (edad, cargo,...) y que esta diferencia salarial no puede explicarse por diferencias no medibles en el capital humano, ya que la motivación y formación de los ejecutivos era similar, ya fuesen hombres o mujeres. De igual forma el trabajo de Bell (2005) concluye que las ejecutivas progresan más en las empresas con mujeres en puestos de presidenta o directora general, especialmente si la directora general pertenece además al consejo de administración. Este efecto es estadísticamente significativo e independiente de las características de los ejecutivos, de las empresas o del sector que pudieran afectar a los salarios.

En los anteriores trabajos la diversidad tiene una gran importancia en las organizaciones, y es considerada como un elemento enriquecedor de innovación y adaptación a las necesidades actuales.

Por último existe un grupo de trabajos que, desde el punto de vista de la diversidad, argumentan que la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones de las compañías repercute de una forma positiva en el éxito empresarial. Robinson y Dechant (1997) argumentan que las empresas en las que su cúpula directiva está formada por hombres y mujeres, los cuales aportaran diferentes habilidades, conocimientos y experiencias, promoverán más y mejor la creatividad y la innovación empresarial. El informe TYSON (Tyson, 2003) concluye que la diversidad en los consejos de administración llevará a un mejor funcionamiento de la compañía, debido fundamentalmente a la existencia de diferentes puntos de vista.

Siguiendo con la argumentación de la diversidad los trabajos de Adler (2001), Carter et al. (2003) y el informe CATALYST (Catalyst, 2004), así como el de Redondo y Jimeno (2005) para España, encuentran una relación positiva entre la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones empresariales con el valor de la empresa, medido este valor por diferentes indicadores como la rentabilidad económica o la rentabilidad financiera. Dentro de estos trabajos encontramos argumentos tales como, que las compañías con diversidad añaden nuevos valores y pun-

tos de vista al CA, lo que hace que éste sea mejor y que todo ello se traduzca en un mayor éxito empresarial. En contra de los anteriores trabajos están los de Moniaci (1997) o el de Ohlott et al (1994) en los que no se encuentra relación entre la rentabilidad empresarial y la presencia femenina en la dirección de la compañía, o el de Farell y Hirsch (2005) en el que se señala que al estar las mujeres más cualificadas para acceder a los consejos, ésta eligen a las empresas con mejores resultados, o también, que las empresas con mayores resultados son las que pueden concentrarse mejor en los objetivos de diversidad.

Todo lo anterior, pone de manifiesto que no existe una relación clara entre rentabilidad y género, aunque si se pueda defender la bondad de la diversidad para el buen gobierno de la empresa. Será por tanto la diversidad el argumento para justificar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones empresariales Farell y Hirsch, 2005.

Todos estos trabajos desmontan en cierta medida los tópicos respecto a la existencia de hipótesis acerca de la falta de habilidades directivas por cuestiones de género. Ya se está produciendo en algunas organizaciones, al menos en las más vanguardistas, un cambio de paradigma, en el que se predica que con lo que cuenta una organización es con su personal y el talento y formación del mismo. Esto sin duda influirá a la hora de crear el ambiente necesario para obtener las condiciones que favorezcan el desarrollo de las potencialidades, independientemente del sexo. El talento se encuentra tanto en los hombres como en las mujeres, y es una pérdida importante para las empresas su desaprovechamiento.

### 8.3. Muestra y datos.

La muestra de sociedades que forman parte del estudio está compuesta por las empresas que forman parte del Índice IBEX-35:

El cuadro nº1 (ver Anexo) recoge la relación de las sociedades que forman parte de la muestra, su adscripción por sectores, de acuerdo con la clasificación sectorial que realiza la Bolsa de Madrid, así como su capital social.

Para la realización de nuestro trabajo hemos empleado como fuente por una parte las bases de datos «dicodi» y «sabi», así como los informes de gobierno corporativo de cada una de las entidades. Con ello recopilamos información sobre las empresas que contaban con mujeres bien en el CA, bien en su cúpula directiva para los años 2004 y 2005. El motivo de la elección de esos dos años radica en que es a partir de 2004 cuando las empresas tienen obligación de presentar los Informes de Gobierno Corporativo y que solo están completos para los años 2004 y 2005. Posteriormente de los Informes Anuales de Gobierno Corporativo para esos mismos años se identificó la situación, en cuanto, a la responsabilidad tanto en el Consejo de Administración como en la alta dirección de las mujeres en las empresas del IBEX, de este modo pudimos identificar a las mujeres que participaban en las diferentes comisiones, qué tipo de consejeras eran (dominicales, ejecutivas, independientes), si eran presidentas o vicepresidentas y en el caso de la alta dirección, gracias a la obligatoriedad que tienen las empresas de publicar en su Informe de Gobierno Corporativo información sobre la remuneración de alta dirección empresarial, hemos podido identificar las mujeres que ocupaban cargos en la alta dirección empresarial. Con la información anterior confeccionamos la tabla nº2 (ver Anexo)

## **8.4. Ranking de presencia femenina en empresas cotizadas del IBEX-35.**

En los últimos tiempos se han realizado diversos trabajos, entre los que se encuentra el realizado por ECODES en 2004 para las empresas del IBEX, el informe de CWDI en 2002 sobre las 300 empresas españolas de mayor tamaño o el realizado en 2005 por Gómez Ansón para la Fundación de Estudios Financieros, en los que se ha puesto de manifiesto la escasa presencia femenina en los CA de las empresas españolas en general y en las del IBEX en particular. Una de las principales consecuencias que se pueden obtener de los trabajos anteriores es la necesidad de darle visibilidad a ese problema.

Por ello, una vez identificadas las mujeres y con objeto de poder visualizar el escaso número existente en las empresas cotizadas en España nos hemos propuesto darle una puntuación a cada una de ellas y de esta forma poder elaborar un ranking de presencia femenina en las empresas.

A diferencia de los trabajos de Gómez Ansón (2005) o el de Zelechowski y Bilimoria (2004) en los que se introduce un ranking sobre la paridad existente en los CA y en la alta dirección empresarial como, el nuestro pretende establecer un índice ponderado dependiendo del grado de incidencia que tengan los cargos en el proceso de toma de decisiones, en definitiva lo que tratamos es visualizar el poder femenino dentro de las empresas.

Para la realización de nuestro trabajo hemos identificado el poder dentro de las empresas como la capacidad de tomar decisiones dentro de la misma, en ese sentido se pueden distinguir dos núcleos de toma de decisiones dentro de la empresa: por una parte el que se ejerce desde los CA y por otra el que se ejerce desde los puestos de la alta dirección empresarial.

Dentro de estos núcleos de toma de decisiones, las personas que forman parte de ellos no tienen porque ostentar todas el mismo nivel de poder, por este motivo hemos considerado diferentes

niveles. En el primer nivel de poder se encuentra la presidencia del consejo de administración y la dirección general de la firma.

Dentro del consejo de administración se han separado los tres tipos de consejeros que existen en las empresas: dominicales, ejecutivos e independientes. Aunque es difícil conocer qué tipo de consejero ostenta un mayor poder (en muchos casos dependerá de la compañía) para nuestro trabajo hemos decidido conceder mayor poder a las consejeras independientes debido a los méritos extraordinarios que por el momento deben recaer en ellas (excelente formación, situación política anterior...), la menor puntuación se le asignó a las consejeras dominicales que en muchos casos pueden ser consideradas como casi representativas, no obstante todo queda matizado ya que se ha tenido también en cuenta la participación en las diferentes comisiones, obviamente se considera que existe más poder si actúan en algunas de las comisiones o como presidenta o vicepresidenta del consejo.

Para la dirección hemos separado la dirección general, consejero delegado y el segundo nivel de cargos directivos.

La paridad en nuestro trabajo estará representada por 50/50. Aunque la ley para la Igualdad de 22 de marzo de 2007 señala que la paridad está en la proporción de sexos 40/60.

De este modo la puntuación que proponemos es la siguiente:

***Para el consejo de administración:***

|                                          |          |
|------------------------------------------|----------|
| Paridad en los consejeros dominicales    | 1 punto  |
| Paridad en los consejeros independientes | 2 puntos |
| Paridad en los consejeros ejecutivos     | 3 puntos |
| Paridad en las comisiones                | 4 puntos |
| Presidenta/e vicepresidenta/e            | 5 puntos |

***Para la dirección de la empresa***

|                                              |          |
|----------------------------------------------|----------|
| Directora general                            | 5 puntos |
| Paridad en los cargos directivos de 2º nivel | 5 puntos |

Por tanto una empresa con paridad en el Consejo de Administración obtendría un máximo de 15 puntos y con paridad en la alta dirección empresarial 10 puntos. Por lo tanto una empresa en la que existiese la paridad total (consejo de administración y alta dirección) debería obtener una puntuación de 25.

Con todo lo anterior y partiendo de los datos recogidos en la Tabla nº2 elaboramos las Tablas nº 3,4, 5,6 y 7.

Las puntuaciones obtenidas para cada una de las empresas, tanto para el consejo como para la alta dirección se han calculado de una forma proporcional. Por ejemplo, una empresa con 4 consejeros independientes y 1 mujer obtendría una puntuación en este apartado de 1,5, en el caso de que fuesen 6 consejeros y 1 mujer entre ellos la puntuación sería de 1 en este apartado.

Tabla nº3 Ranking de presencia femenina total  
en las empresas del IBEX 35

| EMPRESA                | 2004  | 2005  |
|------------------------|-------|-------|
| ABERTIS                | 6,226 | 5,758 |
| ALTADIS                | 0,999 | 0     |
| ANTENA 3TV             | 3,929 | 5,262 |
| BANESTO                | 0     | 8,675 |
| BANKINTER              | 0     | 1,5   |
| BBVA                   | 0,945 | 0,945 |
| BSCH                   | 1,221 | 1,210 |
| CINTRA                 | 1,090 | 1,333 |
| ENDESA                 | 0,342 | 0,333 |
| FCC                    | 1,869 | 3,294 |
| FERROVIAL              | 2,57  | 2,737 |
| IBERIA                 | 4,196 | 4,05  |
| INDITEX                | 3,914 | 5,748 |
| INDRA                  | 0     | 1,390 |
| INMOCARAL              | 0     | 0,333 |
| N.H. HOTELES           | 5,142 | 3,428 |
| PRISA                  | 3,212 | 2,07  |
| RED ELECTRICA ESPAÑOLA | 3     | 3,857 |
| SACYR VALLEHERMOSO     | 2,181 | 2,666 |
| REPSOL YPF             | 0     | 2,310 |
| SOGECABLE              | 0     | 0,999 |

Tabla nº4 Ranking para las empresas 2004

| <b>EMPRESA 2004</b> | <b>Consejo<br/>Administración</b> | <b>Alta<br/>Dirección</b> |
|---------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| <b>ABERTIS</b>      | <b>6,226</b>                      | <b>0</b>                  |
| <b>ALTADIS</b>      | <b>0</b>                          | <b>0,999</b>              |
| <b>ANTENA 3TV</b>   | <b>1,263</b>                      | <b>2,666</b>              |
| <b>BANESTO</b>      | <b>0</b>                          | <b>0</b>                  |
| <b>BANKINTER</b>    | <b>0</b>                          | <b>0</b>                  |
| <b>BBVA</b>         | <b>0,945</b>                      |                           |
| <b>BSCH</b>         | <b>1,221</b>                      | <b>0</b>                  |
| <b>CINTRA</b>       | <b>0</b>                          | <b>1,090</b>              |
| <b>ENDESA</b>       | <b>0</b>                          | <b>0,342</b>              |
| <b>FCC</b>          | <b>1,869</b>                      | <b>0</b>                  |
| <b>FERROVIAL</b>    | <b>1,237</b>                      | <b>1,333</b>              |
| <b>IBERIA</b>       | <b>2,933</b>                      | <b>1,263</b>              |
| <b>INDITEX</b>      | <b>1,3</b>                        | <b>1,741</b>              |
| <b>INDRA</b>        | <b>0</b>                          | <b>0</b>                  |
| <b>INMOCARAL</b>    | <b>0</b>                          | <b>0</b>                  |
| <b>N.H. HOTELES</b> | <b>0</b>                          | <b>5,142</b>              |
| <b>PRISA</b>        | <b>1,712</b>                      | <b>1,5</b>                |
| <b>REE</b>          | <b>0</b>                          | <b>3</b>                  |
| <b>SACYR</b>        | <b>0</b>                          | <b>2,181</b>              |
| <b>REPSOL YPF</b>   | <b>0</b>                          | <b>0</b>                  |
| <b>SOGECABLE</b>    | <b>0</b>                          | <b>0</b>                  |

Tabla nº5: Ranking de empresas 2005

| <b>Empresa 2005</b>           | <b>Consejo de Administración</b> | <b>Alta dirección</b> |
|-------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| <b>ABERTIS</b>                | <b>5,758</b>                     | <b>0</b>              |
| <b>ALTADIS</b>                | <b>0</b>                         | <b>0</b>              |
| <b>ANTENA 3TV</b>             | <b>1,263</b>                     | <b>3,999</b>          |
| <b>BANESTO</b>                | <b>8,675</b>                     | <b>0</b>              |
| <b>BANKINTER</b>              | <b>1,5</b>                       | <b>0</b>              |
| <b>BBVA</b>                   | <b>0,945</b>                     | <b>0</b>              |
| <b>BSCH</b>                   | <b>1,210</b>                     | <b>0</b>              |
| <b>CINTRA</b>                 | <b>0</b>                         | <b>1,333</b>          |
| <b>ENDESA</b>                 | <b>0</b>                         | <b>0,333</b>          |
| <b>FCC</b>                    | <b>3,294</b>                     | <b>0</b>              |
| <b>FERROVIAL</b>              | <b>1,237</b>                     | <b>1,5</b>            |
| <b>IBERIA</b>                 | <b>2,787</b>                     | <b>1,263</b>          |
| <b>INDITEX</b>                | <b>3,14</b>                      | <b>2,608</b>          |
| <b>INDRA</b>                  | <b>1,390</b>                     | <b>0</b>              |
| <b>INMOCARAL</b>              | <b>0,333</b>                     | <b>0</b>              |
| <b>N.H. HOTELES</b>           | <b>0</b>                         | <b>3,428</b>          |
| <b>PRISA</b>                  | <b>0,57</b>                      | <b>1,5</b>            |
| <b>RED ELECTRICA ESPAÑOLA</b> | <b>0,857</b>                     | <b>3</b>              |
| <b>SACYR VALLEHERMOSO</b>     | <b>0</b>                         | <b>2,666</b>          |
| <b>REPSOL YPF</b>             | <b>1,11</b>                      | <b>1,2</b>            |
| <b>SOGECABLE</b>              | <b>0</b>                         | <b>0,999</b>          |

Tabla nº6 Ranking de presencia femenina en los consejos de Administración

| <b>EMPRESA Consejo Administración</b> | <b>2004</b>  | <b>2005</b>  |
|---------------------------------------|--------------|--------------|
| <b>ABERTIS</b>                        | <b>6,226</b> | <b>5,758</b> |
| <b>ALTADIS</b>                        | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>ANTENA 3TV</b>                     | <b>1,263</b> | <b>1,263</b> |
| <b>BANESTO</b>                        | <b>0</b>     | <b>8,675</b> |
| <b>BANKINTER</b>                      | <b>0</b>     | <b>1,5</b>   |
| <b>BBVA</b>                           | <b>0,945</b> | <b>0,945</b> |
| <b>BSCH</b>                           | <b>1,221</b> | <b>1,210</b> |
| <b>CINTRA</b>                         | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>ENDESA</b>                         | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>FCC</b>                            | <b>1,869</b> | <b>3,294</b> |
| <b>FERROVIAL</b>                      | <b>1,237</b> | <b>1,237</b> |
| <b>IBERIA</b>                         | <b>2,933</b> | <b>2,787</b> |
| <b>INDITEX</b>                        | <b>1,3</b>   | <b>3,14</b>  |
| <b>INDRA</b>                          | <b>0</b>     | <b>1,390</b> |
| <b>INMOCARAL</b>                      | <b>0</b>     | <b>0,333</b> |
| <b>N.H. HOTELES</b>                   | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>PRISA</b>                          | <b>1,712</b> | <b>0,57</b>  |
| <b>RED ELECTRICA ESPAÑOLA</b>         | <b>0</b>     | <b>0,857</b> |
| <b>SACYR VALLEHERMOSO</b>             | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>REPSOL YPF</b>                     | <b>0</b>     | <b>1,11</b>  |
| <b>SOGECABLE</b>                      | <b>0</b>     | <b>0</b>     |

Tabla nº7 Ranking de presencia femenina  
en la Alta Dirección

| <b>EMPRESA Alta Dirección</b> | <b>2004</b>  | <b>2005</b>  |
|-------------------------------|--------------|--------------|
| <b>ABERTIS</b>                | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>ALTADIS</b>                | <b>0,999</b> |              |
| <b>ANTENA 3TV</b>             | <b>2,666</b> | <b>3,999</b> |
| <b>BANESTO</b>                | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>BANKINTER</b>              | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>BBVA</b>                   |              | <b>0</b>     |
| <b>BSCH</b>                   | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>CINTRA</b>                 | <b>1,090</b> | <b>1,333</b> |
| <b>ENDESA</b>                 | <b>0,342</b> | <b>0,333</b> |
| <b>FCC</b>                    | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>FERROVIAL</b>              | <b>1,333</b> | <b>1,5</b>   |
| <b>IBERIA</b>                 | <b>1,263</b> | <b>1,263</b> |
| <b>INDITEX</b>                | <b>1,741</b> | <b>2,608</b> |
| <b>INDRA</b>                  | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>INMOCARAL</b>              | <b>0</b>     | <b>0</b>     |
| <b>N.H. HOTELES</b>           | <b>5,142</b> | <b>3,428</b> |
| <b>PRISA</b>                  | <b>1,5</b>   | <b>1,5</b>   |
| <b>RED ELECTRICA ESPAÑOLA</b> | <b>3</b>     | <b>3</b>     |
| <b>SACYR VALLEHERMOSO</b>     | <b>2,181</b> | <b>2,666</b> |
| <b>REPSOL YPF</b>             | <b>0</b>     | <b>1,2</b>   |
| <b>SOGECABLE</b>              | <b>0</b>     | <b>0,999</b> |

## 8.5. Análisis de resultados

Al analizar la tabla 2 podemos observar como la mayoría de las empresas objeto de nuestro estudio cuentan con una sola mujer en el Consejo de Administración, solo cuatro cuentan con dos o más consejeras, con lo que podemos señalar que se trata de nombramientos simbólicos, todo ello es consecuente con lo expuesto en el trabajo de Zelechowski y Bilimoria (2004) en el que se puso de manifiesto que en los puestos de alta responsabilidad de las empresas las mujeres son tratadas como algo representativo y con poca influencia. Los mismos autores señalaron también que la representación mínima de mujeres consejeras como un indicador aislado no debe ser considerado solo como un indicador de la diversidad en los puestos de toma de decisiones sino que debe ser considerado como un colega valorado.

Teniendo en cuenta los datos recogidos en las tablas del apartado anterior podemos deducir lo siguiente:

Cuando medimos el poder económico que tienen las mujeres en las empresas del IBEX-35 de una forma global (ver tabla nº3), es decir, a través de su presencia tanto en los Consejos de Administración como en la Alta Dirección empresarial, observamos que en el año 2004 solo 15 empresas de las 35 contaban con alguna/s mujer/es en puestos en los que se ejerce poder y que esta situación mejoró en el año 2005 ya que el número de empresas aumentó hasta 20.

Analizando el conjunto, es decir, la suma de las mujeres en los Consejos de Administración más la Alta Dirección, las tres empresas que en 2004 contaban con mujeres con un mayor poder son: ABERTIS, N.H HOTELES e IBERIA, cambiando en 2005 la situación a favor de BANESTO, ABERTIS e INDITEX seguida muy de cerca por ANTENA 3TV. Es necesario destacar que todas ellas se encuentran muy lejanas a la paridad de género, en cuanto al poder se refiere, ya que para ello y como hemos expuesto en el apartado anterior deberían tener una puntuación de 25.

La puntuación de las anteriores empresas se ha alcanzado por métodos diferentes, la puntuación de ABERTIS y de BANESTO se ha conseguido además de tener consejeras por estar la presidencia o la vicepresidencia, puestos que aglutinan el máximo de poder, en manos de una mujer. El caso de N.H HOTELES, es diferente ya que la puntuación se consigue sin la presencia de consejeras, pero con un porcentaje de mujeres relevantes en la Alta Dirección. Por último INDITEX consigue su puntuación por la existencia de porcentajes menores pero con presencia femenina tanto en el Consejo de Administración como en la Alta Dirección Empresarial.

Si realizamos una división entre Consejo de Administración y Alta Dirección (tablas 4 y 5), observamos como en el año 2004 solamente 9 empresas tenían mujeres en sus Consejos de Administración y solo 11 de las 35 contaban con alguna mujer en puestos de Alta Dirección, los datos son aún más desalentadores al comprobar que sólo 5 empresas contaban con mujeres en ambos centros de poder empresarial. En el año 2005 el número de empresas que contaban con mujeres en sus Consejos aumentó hasta 15 (6 más que en el año anterior) y el número de empresas con presencia femenina en la Alta Dirección fue de 12 (1 más), en el caso de las empresas con mujeres en ambos centros de poder el total fue de 6 (una más que el año anterior), todo ello implica que en una primera visión la situación ha mejorado de un año a otro.

Aunque existen pocos datos, sólo dos años, para poder realizar un análisis de tendencia, sí que podemos afirmar al observar las tablas 6 y 7, que en el caso del poder de la mujer en los Consejos, 8 empresas mejoran su situación destacándose por encima de todas BANESTO, empresa que se sitúa como nº 1 en el Ranking tanto de Consejos como en el global y aunque esta empresa cuenta con solo dos mujeres en su consejo éstas aglutinan mucho poder al ocupar la presidencia de la empresa y tener representación importante en las comisiones. También es destacable el incremento experimentado por FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, motivado por el incre-

mento de una consejera, así como el incremento de participación en las comisiones. En el caso de INDITEX la variación se debe a la incorporación de una nueva consejera independiente.

En referencia a la Alta Dirección, las tendencias son menos destacables, el incremento producido en INDITEX se debe a que en 2005 aparecen dos cargos nuevos de directivos y ambos son ocupados por mujeres, todo lo contrario le sucede a N.H. HOTELS en el que ha habido un descenso en la puntuación y está motivado por la sustitución en 2005 de una directiva por un directivo. Esta última situación contradice la opinión de Farrell y Hirsch, (2005) al señalar que cuando una mujer deja un puesto de alta responsabilidad aumenta significativamente la probabilidad que otra mujer fuese su sustituta.

## **8.6. Reflexiones finales**

De todos los datos anteriores podemos concluir que las mujeres que forman parte de los puestos de toma de decisiones empresariales en las empresas del IBEX-35 pueden ser consideradas como solo un símbolo y que el poder es muy escaso. Aunque los resultados del estudio no pueden ser considerados como concluyentes, sí que puede desprenderse la necesidad de profundizar en este problema y analizar las causas de esta situación. Sin duda alguna y una vez superadas las barreras de la formación, no cabe duda que este escaso poder se debe a la existencia de barreras a la promoción profesional de las mujeres, es decir, existen en las empresas determinadas culturas empresariales que dificultan el acceso a la mujer a puestos de toma de decisiones empresariales.

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres en las empresas del IBEX y su evolución y en consecuencia con lo observado por Singh y Vinnnicombe (2003) si no se remedia antes esta situación continuará durante décadas.

# ANEXO

Cuadro 1: Capital de la sociedad y sector de actividad

| Entidades                          | Sector de actividad                                                                                   | Año  | Capital Social (Mil. Euros) |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------|
| ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, S.A.     | Sector 4: Sº de Consumo<br>Subsector 4.5. Autopistas y aparcamientos                                  | 2005 | 1.737.166                   |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 1.654.444                   |
| ACCIONA, S.A.                      | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector 2.3 Construcción                        | 2005 | 63.550                      |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 63.550                      |
| ACERINOX, S.A.                     | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector: 2.1. Mineral, metales y transformación | 2005 | 64.875                      |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 65.800                      |
| ACS, ACT.CONST. Y SERVICIOS, S.A.  | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector 2.3 Construcción                        | 2005 | 176.437                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 176.437                     |
| ALTADIS, S.A.                      | Sector 3 Bienes de Consumo<br>Subsector 3.6 Otros Bienes de Consumo                                   | 2005 | 161.533                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 169.933                     |
| ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A.       | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.3. Medios de Comunicación y Publicidad                  | 2005 | 166.668                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 166.668                     |
| ARCELOR, S.A.                      | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector: 2.1. Mineral, metales y transformación | 2005 | 8.595.476                   |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 8.595.476                   |
| B. BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A. | Sector 5: Sº Financieros e Inmobiliarios<br>Subsector 5.1. Banca                                      | 2005 | 1.661.518                   |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 1.661.518                   |
| B. DE SABADELL, S.A.               | Sector 5: Sº Financieros e Inmobiliarios<br>Subsector 5.1. Banca                                      | 2005 | 153.002                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 153.002                     |
| B. POPULAR ESPAÑOL, S.A.           | Sector 5: Sº Financieros e Inmobiliarios<br>Subsector 5.1. Banca                                      | 2005 | 121.543                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 113.693                     |
| B. SANTANDER CENTRAL HISPANO, S.A. | Sector 5: Sº Financieros e Inmobiliarios<br>Subsector 5.1. Banca                                      | 2005 | 3.127.148                   |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 3.127.148                   |
| BANKINTER, S.A.                    | Sector 5: Sº Financieros e Inmobiliarios<br>Subsector 5.1. Banca                                      | 2005 | 116.875                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 115.276                     |
| CINTRA, S.A.                       | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.5. Autopistas y aparcamientos                           | 2005 | 98.223                      |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 98.223                      |
| ENAGAS, S.A.                       | Sector 1: Petróleo y Energía<br>Subsector 1.2. Electricidad y gas                                     | 2005 | 358.101                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 358.101                     |
| ENDESA, S.A.                       | Sector 1: Petróleo y Energía<br>Subsector 1.2. Electricidad y gas                                     | 2005 | 1.270.503                   |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 1.270.503                   |
| FOMENTO CONSTR. Y CONTRATAS, S.A.  | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector 2.3 Construcción                        | 2005 | 130.567                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 130.567                     |
| GAMESA CORP. TECNOLOGICA, S.A.     | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector 2.2. Fabric. Y Montaje Bienes de equipo | 2005 | 41.361                      |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 41.361                      |
| GAS NATURAL SDG, S.A.              | Sector 1: Petróleo y Energía<br>Subsector 1.2. Electricidad y gas                                     | 2005 | 447.776                     |
|                                    |                                                                                                       | 2004 | 447.776                     |

|                                      |                                                                                        |      |           |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|
| GESTEVISION TELECINCO, S.A.          | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.3. Medios de Comunicación y Publicidad   | 2005 | 123.321   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 123.321   |
| GRUPO FERROVIAL, S.A.                | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector 2.3 Construcción         | 2005 | 140.265   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 140.265   |
| IBERDROLA, S.A.                      | Sector 1: Petróleo y Energía<br>Subsector 1.2. Electricidad y gas                      | 2005 | 2.704.648 |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 2.704.648 |
| IBERIA LINEAS AEREAS DE ESP., S.A.   | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.4. Y Transporte y distribución           | 2005 | 735.666   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 731.225   |
| INDRA SISTEMAS, S.A.                 | Sector 6. Tecnología y Telecomunicaciones<br>Subsector 6.2. Electrónica y Software     | 2005 | 29.238    |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 30.879    |
| INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.     | Sector 3 Bienes de Consumo<br>Subsector 3.2. Textil, vestido y calzado                 | 2005 | 93.500    |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 93.500    |
| METROVACESA, S.A.                    | Sector 5: Sº Financieros e Inmobiliarios<br>Subsector 5.5 Inmobiliarias y otros        | 2005 | 152.681   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 106.258   |
| NH HOTELES, S.A.                     | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.1. Ocio, turismo y Hostelería            | 2005 | 239.066   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 239.066   |
| PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A.     | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.3. Medios de Comunicación y Publicidad   | 2005 | 21.881    |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 21.881    |
| RED ELECTRICA DE ESP., S.A.          | Sector 1: Petróleo y Energía<br>Subsector 1.2. Electricidad y gas                      | 2005 | 270.540   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 270.540   |
| REPSOL YPF, S.A.                     | Sector 1: Petróleo y Energía<br>Subsector 1.1. Petróleo                                | 2005 | 1.220.863 |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 1.220.863 |
| SACYR VALLEHERMOSO, S.A.             | Sector 2: Mat. Básicos, Industria y Construcción<br>Subsector 2.3 Construcción         | 2005 | 274.471   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 266.153   |
| SOGECABLE, S.A.                      | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.3. Medios de Comunicación y Publicidad   | 2005 | 267.129   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 252.009   |
| TELEFONICA MOVILES, S.A.             | Sector 6. Tecnología y Telecomunicaciones<br>Subsector 6.1. telecomunicaciones y otros | 2005 | 2.165.275 |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 2.165.275 |
| TELEFONICA PUBLIC. E INFORMAC., S.A. | Sector 4. Servicios de consumo<br>Subsector 4.3. Medios de Comunicación y Publicidad   | 2005 | 18.051    |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 18.412    |
| TELEFONICA, S.A.                     | Sector 6. Tecnología y Telecomunicaciones<br>Subsector 6.1. telecomunicaciones y otros | 2005 | 4.921.130 |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 4.955.891 |
| UNION FENOSA, S.A.                   | Sector 1: Petróleo y Energía<br>Subsector 1.2. Electricidad y gas                      | 2005 | 914.038   |
|                                      |                                                                                        | 2004 | 914.038   |

Tabla nº 2

| Año  | Entidades                             | Nº total de consejeros | Consejeras | Comisiones del Consejo     |                |                     |                   |
|------|---------------------------------------|------------------------|------------|----------------------------|----------------|---------------------|-------------------|
|      |                                       |                        |            | % de mujeres en el consejo | Comis. Ejecut. | Comis. de Auditoría | Comis. de Retrib. |
| 2004 | ABERTIS                               | 19                     | 2          | 11%                        | 9*             | 4                   | 4*                |
| 2005 |                                       | 19                     | 1          | 5%                         | 7*             | 3                   | 3                 |
| 2004 | ACCIONA, S.A.                         | 11                     | 0          | 0%                         | 7              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                                       | 11                     | 0          | 0%                         | 7              | 3                   | 3                 |
| 2004 | ACERINOX, S.A.                        | 14                     | 0          | 0%                         | 0              | 4                   | 4                 |
| 2005 |                                       | 15                     | 0          | 0%                         | 0              | 4                   | 4                 |
| 2004 | ACS, ACTIV. CONSTR. Y SERVICIOS, S.A. | 18                     | 0          | 0%                         | 7              | 4                   | 4                 |
| 2005 |                                       | 17                     | 0          | 0%                         | 7              | 4                   | 4                 |
| 2004 | ALTADIS                               | 18                     | 0          | 0%                         | 8              | 4                   | 4                 |
| 2005 |                                       | 16                     | 0          | 0%                         | 8              | 4                   | 4                 |
| 2004 | Antena 3 TV                           | 12                     | 0          | 0%                         | 7*             | 6*                  | 6*                |
| 2005 |                                       | 12                     | 0          | 0%                         | 7*             | 6*                  |                   |
| 2004 | AG BARNA                              | 14                     | 0          | 0%                         | 4              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                                       | 14                     | 0          | 0%                         | 5              | 3                   | 3                 |
| 2004 | BANESTO                               | 11                     | 2          | 18%                        | 4*             | 4                   | 3*                |
| 2005 |                                       | 11                     | 2          | 18%                        | 4*             | 4                   | 3*                |
| 2004 | BBVA                                  | 15                     | 1          | 7%                         | 6              | 5*                  | 4                 |
| 2005 |                                       | 15                     | 1          | 7%                         | 6              | 5*                  | 4                 |
| 2004 | B.SABADELL                            | 11                     | 0          | 0%                         | 3              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                                       | 12                     | 0          | 0%                         | 3              | 3                   | 4                 |
| 2004 | B. POPULAR ESPAÑOL, S.A.              | 19                     | 0          | 0%                         | 8              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                                       | 18                     | 0          | 0%                         | 8              | 3                   | 4                 |
| 2004 | BANKINTER                             | 9                      | 1          | 11%                        | 4              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                                       | 10                     | 1          | 10%                        | 5              | 3                   | 3                 |
| 2004 | BSCH                                  | 19                     | 1          | 5%                         | 10*            | 5                   | 5                 |
| 2005 |                                       | 18                     | 1          | 6%                         | 10*            | 5                   | 5                 |
| 2004 | CINTRA                                | 8                      | 0          | 0%                         | 0              | 3                   |                   |
| 2005 |                                       | 9                      | 0          | 0%                         | 0              | 3                   |                   |
| 2004 | FCC                                   | 15                     | 4          | 27%                        | 5*             | 4                   | 5*                |
| 2005 |                                       | 17                     | 5          | 29%                        | 6**            | 6                   | 7**               |
| 2004 | ENAGAS, S.A.                          | 16                     | 0          | 0%                         | 0              | 4                   | 3                 |
| 2005 |                                       | 16                     | 0          | 0%                         | 0              | 4                   | 3                 |
| 2004 | ENDESA                                | 15                     | 0          | 0%                         | 8              | 5                   | 5                 |
| 2005 |                                       | 14                     | 0          | 0%                         | 6              | 4                   | 4                 |
| 2004 | FERROVIAL                             | 11                     | 1          | 9%                         | 6              | 4*                  | 4                 |
| 2005 |                                       | 11                     | 1          | 9%                         | 6              | 4*                  | 4                 |
| 2004 | GAMESA CORP. TECNOLÓGICA, S.A.        | 10                     | 0          | 0%                         | 0              | 4                   | 4                 |
| 2005 |                                       | 10                     | 0          | 0%                         | 0              | 4                   | 4                 |
| 2004 | GAS NATURAL SDG, S.A.                 | 16                     | 0          | 0%                         | 8              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                                       | 17                     | 0          | 0%                         | 8              | 3                   | 3                 |

| OTRAS<br>comisio-<br>nes |  | P | V | CE | CD   | Cin | otros<br>C | DG | D2°  |
|--------------------------|--|---|---|----|------|-----|------------|----|------|
|                          |  | H |   | 1  | 14** | 4   |            | 1  | 14   |
|                          |  | H |   | 1  | 14*  | 4   |            | 1  | 14   |
|                          |  | H | 1 | 4  | 2    | 5   |            |    | 11   |
|                          |  | H | 1 | 4  | 2    | 5   |            |    | 28** |
| 6                        |  | H |   | 3  | 7    | 3   | 1          |    | 3    |
| 8                        |  | H |   | 3  | 8    | 3   | 1          | 1  | 5    |
|                          |  | H | 1 | 4  | 8    | 6   |            |    | 50   |
|                          |  | H | 1 | 4  | 8    | 5   |            | 1  | 48   |
|                          |  | H | 1 | 3  | 0    | 15  |            |    | 12*  |
| 6                        |  | H |   | 2  | 0    | 13  | 1          |    | 7    |
|                          |  | H |   | 1  | 8    | 3   |            | 1  | 9**  |
| 6*                       |  | H |   | 2  | 7    | 3   |            | 1  | 9*** |
|                          |  | H | 2 | 1  | 7    | 2   | 4          | 1  | 6    |
|                          |  | H | 1 | 1  | 7    | 2   | 4          | 1  | 5    |
|                          |  | M | 1 | 3* | 2    | 6*  |            |    | 8    |
| 3                        |  | M | 1 | 3* | 2    | 6*  |            |    | 7    |
| 5                        |  | H |   | 4  | 0    | 11* |            | 1  | 9    |
| 5                        |  | H |   | 4  | 0    | 11* |            | 1  | 15   |
| 5                        |  | H | 1 | 3  | 1    | 4   | 3          |    | 11   |
| 5                        |  | H | 1 | 3  | 1    | 6   | 2          |    | 11   |
| 8                        |  | 2 |   | 4  | 6    | 9   |            |    | 21   |
| 7                        |  | H |   | 5  | 4    | 9   | 3          |    | 14   |
| 8*                       |  | H | 1 | 2  | 3    | 4*  |            |    | 6    |
|                          |  | H | 1 | 2  | 4    | 4*  |            |    | 6    |
| 20*                      |  | H |   | 5* | 4    | 10  |            | 1  | 24   |
| 21*                      |  | H |   | 5* | 3    | 10  |            | 1  | 22   |
| 4                        |  | H |   | 1  | 4    | 3   |            | 1  | 11*  |
| 4                        |  | H |   | 2  | 4    | 3   |            | 1  | 9*   |
|                          |  | H |   | 2  | 7+4  | 2   |            | 1  | 7    |
| 12****                   |  | H |   | 3  | 7+5  | 2   |            | 1  | 7    |
|                          |  | H |   | 1  | 8    | 7   |            |    | 7    |
|                          |  | H |   | 1  | 7    | 8   |            |    | 8    |
|                          |  | H |   | 2  | 1    | 12  |            | 1  | 34*  |
|                          |  | H |   | 2  | 1    | 11  |            | 1  | 35*  |
|                          |  | H |   | 3  | 3*   | 5   |            | 1  | 9*   |
|                          |  | H |   | 3  | 3*   | 5   |            | 1  | 8*   |
|                          |  | H |   | 1  | 7    | 2   |            |    | 10   |
|                          |  | H |   | 1  | 5    | 4   |            | 1  | 10   |
| 3                        |  | H | 1 | 2  | 9    | 5   |            |    | 13   |
| 3                        |  | H | 1 | 3  | 8    | 6   |            | 1  | 9    |

Tabla nº 2 (continuación)

| Año  | Entidades                   | Nº total de consejeros | Consejeras | Comisiones del Consejo     |                |                     |                   |
|------|-----------------------------|------------------------|------------|----------------------------|----------------|---------------------|-------------------|
|      |                             |                        |            | % de mujeres en el consejo | Comis. Ejecut. | Comis. de Auditoría | Comis. de Retrib. |
| 2004 | GESTEVISION TELECINCO, S.A. | 13                     | 0          | 0%                         | 7              | 6                   | 4                 |
| 2005 |                             | 13                     | 0          | 0%                         | 7              | 6                   | 4                 |
| 2004 | IBERIA                      | 13                     | 1          | 8%                         | 5*             | 5*                  | 5*                |
| 2005 |                             | 13                     | 1          | 8%                         | 7*             | 5*                  | 5*                |
| 2004 | INDITEX                     | 10                     | 1          | 10%                        | 7              | 4*                  | 5*                |
| 2005 |                             | 9                      | 1          | 11%                        | 7              | 5*                  | 5*                |
| 2004 | IBERDROLA, S.A.             | 21                     | 0          | 0%                         | 8              | 3                   | 5                 |
| 2005 |                             | 19                     | 0          | 0%                         | 8              | 4                   | 3                 |
| 2004 | INDRA SISTEMAS, S.A.        | 12                     | 0          | 0%                         | 7              | 4                   | 4                 |
| 2005 |                             | 12                     | 1          | 8%                         | 7              | 4                   | 4*                |
| 2004 | NO DISP                     |                        |            |                            |                |                     |                   |
| 2005 | INMOCARAL                   | 9                      | 1          | 11%                        | 0              | 3                   | 0                 |
| 2004 | METROVACESA, S.A.           | 20                     | 0          | 0%                         | 9              | 4                   | 4                 |
| 2005 |                             | 20                     | 0          | 0%                         | 9              | 3                   | 3                 |
| 2004 | N.H. HOTELES                | 13                     | 0          | 0%                         | 5              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                             | 12                     | 0          | 0%                         | 5              | 3                   | 3                 |
| 2004 | PRISA                       | 20                     | 1          | 5%                         | 0              | 7*                  | 6*                |
| 2005 |                             | 19                     | 1          | 5%                         | 0              | 6                   | 5                 |
| 2004 | MAPFRE                      | 14                     | 0          | 0%                         | 8              | 4                   | 3                 |
| 2005 |                             | 18                     | 0          | 0%                         | 11             | 7                   | 7                 |
| 2004 | REE                         | 11                     | 0          | 0%                         | 0              | 3                   | 4                 |
| 2005 |                             | 11                     | 1          | 9%                         | 0              | 3                   | 4                 |
| 2004 | REPSOL YPF, S.A.            | 14                     | 0          | 0%                         | 8              | 4                   | 3                 |
| 2005 |                             | 14                     | 1          | 7%                         | 8              | 4*                  | 3                 |
| 2004 | SOGECABLE, S.A.             | 21                     | 0          | 0%                         | 10             | 4                   | 5                 |
| 2005 |                             | 18                     | 0          | 0%                         | 8              | 4                   | 5                 |
| 2004 | SACYR                       | 14                     | 0          | 0%                         | 7              | 3                   | 3                 |
| 2005 |                             | 15                     | 0          | 0%                         | 7              | 3                   | 4                 |
| 2004 | UNION FENOSA                | 20                     | 0          | 0%                         | 10             | 3                   | 3                 |
| 2005 |                             | 20                     | 0          | 0%                         | 10             | 3                   | 5                 |

| OTRAS<br>comisio-<br>nes |    | P | V | CE | CD | Cin | otros<br>C | DG | D2°     |
|--------------------------|----|---|---|----|----|-----|------------|----|---------|
|                          |    | H |   | 2  | 7  | 4   |            |    | 17      |
|                          |    | H |   | 2  | 7  | 4   |            | 2  | 17      |
|                          | 5* | H |   | 2  | 6  | 4   | 1*         | 1  | 19**    |
|                          | 5* | H |   | 2  | 6  | 4   | 1*         | 1  | 19**    |
|                          |    | H |   | 4  | 1  | 5*  |            | 1  | 21***   |
|                          |    |   |   | 3  | 1  | 5*  |            | 1  | 23***** |
|                          |    | H | 2 | 2  | 5  | 10  | 4          |    | 13      |
|                          |    | H | 3 | 2  | 3  | 11  | 3          | 1  | 13      |
|                          |    | H | 3 | 3  | 2  | 7   |            |    | 3       |
|                          |    | H | 3 | 3  | 2  | 7*  |            | 1  | 6       |
|                          |    |   |   |    |    |     |            |    |         |
|                          |    | H | 1 | 1  | 6* | 2   |            | 1  | 0       |
|                          |    | H | 1 | 3  | 10 | 7   |            |    | 15      |
|                          |    | H | 1 | 3  | 10 | 5   | 2          | 1  | 16      |
|                          |    | H |   | 1  | 5  | 7   |            | 1  | 7***    |
|                          |    | H |   | 1  | 5  | 6   |            | 1  | 7**     |
|                          |    | H |   | 7* | 7  | 6   |            | 1  | 8*      |
|                          |    | H |   | 7* | 7  | 5   |            | 1  | 8*      |
|                          | 3  | H | 4 | 1  | 16 | 4   |            |    | 11      |
|                          | 5  | H | 2 | 2  | 13 | 3   |            | 1  | 0       |
|                          |    | H |   | 1  | 5  | 5   |            | 1  | 4*      |
|                          |    | H |   | 1  | 3  | 7*  |            | 1  | 4*      |
|                          | 3  | H | 3 | 3  | 5  | 6   | 1          |    | 15      |
|                          | 3  | H | 1 | 2  | 3  | 9*  |            |    | 10*     |
|                          |    | H | 2 | 1  | 16 | 4   |            |    | 11      |
|                          |    | H | 2 | 1  | 12 | 4   |            | 1  | 12*     |
|                          |    | H |   | 7  | 3  | 3   |            | 1  | 11**    |
|                          |    | H |   | 5  | 9  | 1   |            | 1  | 9**     |
|                          |    | H | 4 | 3  | 11 | 5   | 1          |    | 13      |
|                          |    | H | 4 | 3  | 11 | 5   | 1          | 1  | 13      |

## Bibliografía:

- Adler, R.D. (2001): «Women in the executive suite correlate to high profits». *Working paper. European Project on Equal Pay*.
- Alimo- Metcalfe, B. (1995): Leadership and assesment, en S.M. Vinnicombe y N.L. Colwill (eds.) *The essence of women in management. Hmed Hempstead, Prentice Hall*.
- Barberá, E., (2000): «Género y organización laboral: intervenciones y cambio». En J. Fernández (Ed.), *La intervención en los ámbitos de la sexología y la generología. (Madrid: Pirámide)*.
- Bell A., Linda (2005): «Women-Led Firms and The Gender Gap in Top Executive Jobs». Iza Discussion Paper N°: 1689
- Benschop, Y (2001): Pride, Prejudice and performance: relations between HRM, diversity and performance. *International Journal of Human Resource Management*, 12(7), pp.1166-1181
- Burguess, Z y Tharenou, P (2002): Women Board Directors: Characteristics of the Few. *Journal of Business Ethics*, 37 (1), pp. 39-49
- Carter, D.A ; Simkins, B. J. Y Gary Simpson, W. (2003) : Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value. *Financial Review*, vol. 38, pp. 33-53
- Catalyst (2004): The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. New York. [www.Catalystwomen.org](http://www.Catalystwomen.org)
- Daily, C. M. & Dalton, Dan R. 2003. Are Director Equity Policies Exclusionary? *Business Ethics Quarterly*, 13: 415-432
- Erhardt, Niclas L., Werbel, James D. and Shrader, Charles B. (2003): «Board of Director Diversity and Firm Financial Performance». *Corporate Governance*. Vol. 11 n° 2
- Farell, K. A. y Hirsch, P.L. (2005): Additions to corporate boards: the effect of gender, *Journal of Corporate Finance*, Vol. 11, pp.85-106
- Gómez Ansón, S, (2005) Diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y cajas de ahorros españolas. Papeles de la fundación n° 12 Fundación de Estudios Financieros
- Kandola, R y Fullerton, J (1998): Diversity in Action: Managing the Mosaic. *Wiltshire, Cromwell*
- Kochan, T, Bezrukova, k, Ely, R; Jackson, S.; Joshi, A.; Jehn, K.; Leonard, J.; Levine, D.; Thomas, D. (2003):«The effects of diversity on business Performance: report of the diversity research Network2 *Human Resource management*, Vol. 42, N°1 (Spring ): pp.3-21
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

- McDouglas, M. (1996): Equal Opportunities versus managing diversity: another challenge for public sector management?. *International Journal of Public Management*, 9 (5/6), pp.62-72
- Monacci, M. (1997): Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi, Gurini e Associati, Milan.
- Ohlott, R.; Ruderman, M.N.; McCauley, C.D. (1994): «Gender differences in Managers», Developmental Job Experiences. *Academy of Management Journal*, n° 37, pp.46-67.
- Pounder, J.S. y Coleman, M. (2002),: Women-better leaders than men? In general and educational management it still all depends. *Leadership & Organization development Journal*, 23(3), pp.122-133
- Powell, G. N. y Butterfield, D. A. (1994): «Investigating the glass ceiling phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management». *Academy of Management Journal*, vol. 37, n° 1, pp. 68-86.
- Ragins, B. R.; Townsend, B. y Mattis, M. (1998): Gender gap in the executive suite: CEOs and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling, *Academy of Management Executive*, Vol. 12, 28-42.
- Redondo, M. y Jimeno, F.J. (2005): Perfil económico-financiero de la empresa y perspectiva de género en el gobierno corporativo. *Congreso de AECA*
- Robinson, G. y Dechant, K. (1997): Building a business case for diversity, *The Academy of management Executive*, Vol. 11, n° 3, pp.21-31
- Rorenzweig, P (1998): Managing the New Global Workforce: Fostering Diversity, Forging Consistency. *European Management Journal*, 16. pp.644-652.
- Tyson (2003) The Tyson Report on the Recruitment and Development of non-executive directors. London Business School. [http://www.intertradeireland.com/uploads/pdf/Tyson\\_Report\\_June\\_2003.pdf](http://www.intertradeireland.com/uploads/pdf/Tyson_Report_June_2003.pdf)
- Wirth, L. (2002): Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. *Colección informes OIT n° 58, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*
- Zelechowski, D. D. y Bilimoria D. (2004): «Characteristics of women and men corporate Incide Directors in the US» *Corporate Governance: An internacional Review*, July, 12(3): pp. 33

## 9. El cambio social en España

**Julio Iglesias de Ussel y Ordís.**

**Universidad Complutense de Madrid**

En los últimos 25 años, en la sociedad española, se ha producido un cambio vertiginoso y, como hemos estado inmersos en la dinámica de la transformación, no tenemos ni secuencia temporal, ni distancias, ni tampoco carecemos de vínculos y de nexos en esas transformaciones, y muchas veces no nos damos cuenta del ritmo con que se han producido esos cambios en nuestra sociedad. Unos cambios que, sin duda, tienen que ver con muchos aspectos de la vida material, pero que creo que hay que vincularlos necesariamente con algo que está en la base de nuestra vida pública, de nuestra vida social y de nuestra dinámica como pueblo, que es o que fue en su momento la Constitución, el proceso de democratización que activó todos los dinamismos de la sociedad española y que por consiguiente ha favorecido una transformación y un ritmo de cambio verdaderamente incesante.

Desde este punto de vista, el cambio fue puramente político. Es decir, pasar de un régimen autoritario a un régimen de libertades que se puede simbolizar en la Constitución y mucha legislación derivada de ella, pero más allá de lo que son los textos políticos lo que ocurrió, y que es verdaderamente importante, es que dio paso a la dinamización de la vida social, de la vida pública, de las energías, de la creatividad, de la imaginación y, naturalmente, de la reforma.

Pero más allá de las transformaciones en las instituciones, que no importan tanto en este momento, sí es importante el dinamismo que abrieron para la transformación de nuestra propia sociedad. Ciertamente, cómo se hizo aquel proceso favoreció la

dinámica de cambios. Fue un cambio singular, un cambio que nadie había previsto y que, por primera vez en la historia de nuestro país, involucró a todas las fuerzas políticas. Hay que recordar que se aprobó la Constitución con el reconocimiento de todos los partidos políticos. Fueron unos momentos de oxigenación de la sociedad española. Poco a poco, este proceso fue consolidándose en fuerzas políticas más establecidas, más fortalecidas, con mayor grado de penetración en la sociedad española.

Todo ello dio lugar a un cambio político muy singular, desde el punto de vista histórico, en relación con otros periodos de democratización, como fue la Segunda República en nuestro país. La Segunda República tuvo desaciertos graves desde el punto de vista procedimental, y basta leer las memorias del primer ministro de gobernación de dicha república, Miguel Maura. Es un libro esplendoroso y muy oportuno de reflexionar llamado «Así cayó Alfonso XIII», y cuenta los dos años de licencia del gobierno constituyente de la República.

Frente a esas experiencias que fueron desafortunadas, realmente desde el punto de vista político y social, la transformación del autoritarismo franquista a la Democracia involucró a toda la sociedad española con una constitución que no fue de nadie porque todo el mundo se sentía amparado con ese paraguas, y que al mismo tiempo fue apoyado por todos los grupos políticos. Y por consiguiente, esto fue lo que dio un dinamismo, al abordar los problemas que siempre había tenido la sociedad española, y que había sido gestionado muy desafortunadamente en todas las épocas históricas anteriores del siglo XIX. El problema religioso, militar, el problema autonómico, el problema de la propia forma de gobierno (monarquía, república, etc...), lo abordó dando una solución que no era de gusto de ninguna de las fuerzas políticas en su plenitud, pero en su conjunto todas ellas se encontraban amparadas por un proceso que estaba sin exclusiones, donde se hizo una reforma sin ir contra nadie, y desde luego con una voluntad de continuarla que dio lugar a ese éxito en la sociedad española.

Nuestra sociedad, que ha cambiado a lo largo de la historia, ha tenido fases de quietud, de adormecimiento y épocas de mucho dinamismo. Lo curioso de estos 25 o 30 años es que la sociedad española ha cambiado con un dinamismo sostenido, un dinamismo acelerado progresivamente, y en un ritmo muy corto de tiempo. En 30 años hemos pasado de ser un país subdesarrollado, atrasado, con enormes bolsas de pobreza de analfabetismo, etc.... a convertirnos en el décimo país industrial del mundo.

El cambio ha sido radical, muy acelerado y además, involucrando a toda la población. Nuestra sociedad ha cambiado hasta tal punto que hay múltiples aspectos que hoy día forman parte de la trama de nuestra vida cotidiana y nos parecen de toda la vida, pero que están en España desde hace 25 o 30 años: Internet, ADSL, las CCAA, las banderas regionales, la prensa extranjera, no tener pasaporte para Europa, no tener que hacer la mili, los divorcios, universidades en todas las ciudades, el euro, microondas, las emisoras de tv, la inmigración, los cajeros automáticos etc....

Esta transformación no alcanza sólo a los objetos sino también a las palabras. Es decir, la sociedad española habla hoy de otra manera muy diferente. Por ejemplo: las insignias se llaman pings, las comidas frías lunch, los repartos de cine casting, los estudiantes pegaban carteles en vez de posters, no es lo mismo decir bacon que panceta, hacer aerobio cuando antes se hacía gimnasia, ni vestíbulo que hall, comemos sándwich y cuando llega el frío usamos clinex. Estos cambios del lenguaje muestran la transformación de las costumbres de cualquier sociedad. Todas estas palabras y objetos han penetrado e invadido nuestra vida cotidiana y reflejan, en definitiva, los cambios en las costumbres de cualquier sociedad. También ha cambiado la forma de relacionarnos con los demás, por no entrar en los cambios en las interacciones varón-mujer que lo han hecho también estrepitosamente.

Detrás de este cambio, hay un crecimiento económico enorme, un crecimiento en el empleo, en diez años se han creado un gran número de puestos de trabajo muchos de ellos ocupados por

mujeres y este ha sido uno de los cambios más importantes que ha tenido nuestra sociedad, pero ha habido muchos más que, en algunos ámbitos, tendrían que ir rectificando con algún detalle.

El primero es el cambio demográfico. Cuando muere el anterior jefe de estado, Francisco Franco, en el año 1975, España era uno de los países europeos con índice de natalidad más alto. Diez años después de la muerte de Franco, España se encontraba entre los países del mundo donde menos niños nacían. Este cambio tan gigantesco en una decena de años, genera el ritmo trepidante de transformación que se ha producido en tan escaso margen de tiempo.

Hay muchas circunstancias que explican por qué se ha producido eso. Muchos podrían pensar que la incorporación de la mujer al trabajo es la responsable de dicho descenso en la natalidad. Esta hipótesis la invalida el hecho de que los países de Europa con mayor tasa de incorporación de la mujer al mercado de trabajo son los que presentan mayor índice de natalidad, por tanto, no parece que haya una relación de causalidad entre la incorporación de la mujer al trabajo y el descenso de la tasa de natalidad.

Hay otros factores que favorecen u obstaculizan esta situación. A mi juicio, uno de los principales factores que más ha influido en este descenso brusco de la natalidad está en el mercado de trabajo. Aparte de otras muchas cosas y además del cambio de costumbres entre hombres y mujeres.

El hecho de casarse y tener hijos es una realidad en los países desarrollados, sobre todo, condicionada por un proyecto de futuro. Cuando este proyecto de futuro estable no se ve, se producen modificaciones, como ha ocurrido en el calendario reproductivo de las españolas, que en estos años han retrasado 5 años la edad media del nacimiento del primer hijo. (25 años en el 75 hasta 30 en la actualidad). ¿Por qué se produce esto? En gran parte porque el mercado de trabajo ofrece puestos de trabajo, no sólo de poca calidad retributiva, que no es una novedad desde el punto de vista histórico, sino también de pocas garantías de continuidad y de permanencia. Y esto es lo que genera una actitud de precaución,

de recelo, de no asumir compromisos duraderos desde todos los puntos de vista, y por esto es el funcionamiento del mercado de trabajo, desde mi punto de vista, uno de los factores principales que han incidido en el descenso de la natalidad.

Este descenso de la natalidad no ha sido sólo en número de personas, es que ha venido acompañado por otras circunstancias como pueden ser el crecimiento del embarazo de adolescentes, el retraso de la edad de la maternidad, el número de nacidos fuera del matrimonio, aproximadamente un 25% de los niños nacidos cada año son hijos de parejas no casadas, aunque ha aumentado el número de uniones no matrimoniales todavía es bajo con respecto a otros países europeos, según las encuestas de opinión pública, los españoles consideran que es mejor que los niños nazcan de uniones matrimoniales.

Hay ciertos cambios en las ideologías en relación a este tema. Hay una cierta apología y exaltación de no tener hijos. Por primera vez en la historia de España estamos ante generaciones y familias de hijos únicos. Esto provoca que el español tenga estructuralmente más dificultades de socializarse compartiendo con los demás desde su casa. El establecimiento cómodo de relaciones igualitarias en el seno de la familia, entre sus propios hermanos, el hecho de tener experiencias de relación entre varón y mujer en los hogares, que en el pasado era inevitable, hoy día es cada vez menos frecuente en la medida en que los tamaños de la familia son tan pequeños que es poco probable que exista dicha relación. La experiencia cultural, humana, de la diversidad en el seno de la familia, está cada día mas distanciada por esa disminución del tamaño. De hecho, en estos momentos vivimos una experiencia en la sociedad en donde hay más abuelos que nietos, gracias a un fenómeno novedoso y muy positivo que es el aumento de la esperanza de vida al nacer, ésta ha crecido muchísimo en la sociedad española y de ahí el número de mayores. La vejez en la sociedad española en términos comparativos, tienen unas situaciones absolutamente singulares en relación con el pasado de hace 25 años, actualmente, las personas de la tercera

edad, tienen más salud, mas dinero y en muchas ocasiones mas amor y pasiones, que es un fenómeno novedoso que forma parte del cambio de la sociedad.

En España, en los años 60 había un millón y medio de personas mayores de 70 años y en el 2001 había cinco millones y de ellos mas de ochocientos mil eran mayores de 85 años, por tanto la tercera edad es una realidad, cada vez mas omnipresente en la sociedad española, que refleja multitud de cambios, entre ellos el de la salud, gracias al sistema sanitario público, que puede considerarse uno de los mejores de Europa, la esperanza de vida es cada vez mayor. Además estas personas que llegan a edades más avanzadas tienen más dinero gracias a que se ha consolidado el estado del bienestar, que es otra de las novedades más significativas de la sociedad española.

El español ha cambiado radicalmente el trabajo, no solo ha aumentado el trabajo sino que ha aparecido como un signo de desarrollo económico. Para la evolución del desarrollo económico, los países pasan de una época centrada en el trabajo agrario a otra en la que crece el trabajo industrial, que es el más importante, y, por último, en los países desarrollados el volumen de trabajo se encuentra concentrado en el sector servicios. La sociedad española ha sufrido en estos 30 años un proceso vertiginoso; en el año 70, 1 de cada 4 trabajadores partencia al sector agrario, en el año 2002 sólo un 5% trabaja en la agricultura y actualmente menos, la mayoría de la población (30%) trabaja en el sector industrial y el 67% trabaja en el sector servicios. Esto es lo que define una sociedad innovadora, creativa y desarrollada y ese cambio está en las estadísticas, en los estilos de vida, en los horarios, en las habilidades, en los recursos por eso es tan importante en la sociedad española y en toda sociedad desarrollada no solo los conocimientos técnicos sino los conocimientos humanos, las habilidades instrumentales, las habilidades relacionales. Para formarse bien no solo basta estudiar y trabajar mucho, porque en la inmensa mayoría de los trabajos hay que relacionarse con otros, sea con un cliente o con su compañero de trabajo, esto es específico de las

sociedades centradas en los servicios y esa es la sociedad española de hoy y por eso es básico el capital relacional que tenga la gente para abrirse camino en el mercado de trabajo y por eso hay muchos problemas de calidad en el conjunto de nuestra sociedad.

No sólo se trabaja en el sector servicios sino que trabaja más gente, más mujeres en el conjunto que es lo que ha favorecido la aparición de una clase media en la sociedad española y una renta familiar que ha crecido sustancialmente.

Detrás de todo esto hay mejoras que muchas veces son menos constatables, verificables: hace 40 años morían 30 niños por cada 1000 menores de 1 año. En el 2001 fallecen 4 niños por cada 1000 de menos de 1 año. Detrás de esto está el esfuerzo colectivo de una sociedad por dar más calidad de vida, mejores tratos, mejores servicios, mejores prestaciones,... a todas las generaciones empezando por este indicador, que es el más estratégico, del nivel de desarrollo económico de una sociedad, y donde España se encuentra entre los mejores países del mundo en el índice de mortalidad infantil.

Todo esto son indicadores de las transformaciones sociales y uno de ellos es el Cambio de la situación social de la mujer que ha sido copernicano en las costumbres, en las mentalidades, pero no tanto, en contra de lo que se suele creer, en relación con la actividad laboral, que ciertamente, hoy día hay más mujeres trabajando que en cualquier periodo de nuestra historia, esto es cierto sólo si definimos el trabajo de una manera que es muy restrictiva, es decir, ¿quién ignora en la sociedad andaluza que la mujer ha trabajado en el medio rural siempre, y nunca ha sido cuantificada? Siempre ha trabajado la mujer en el ámbito de la sociedad andaluza en periodos de recolección, en el cuidado del ganado doméstico, industrializando el producto para el consumo propio a lo largo del año por la inexistencia de frigoríficos, sabía conservar alimentos de temporada para el consumo de todo el año, etc. La mujer siempre ha trabajado en las sociedades agrarias, lo que ocurre es que no estaba metida en la economía monetaria, no era asalariada, pero no por ello dejaba de prestar un

papel muy activo en la vida económica de su hogar, incluso en la economía del intercambio con otras familias.

Por eso cuando decimos que ahora se incorpora la mujer al mercado de trabajo nos referimos a la clase burguesa, la mujer proletaria ha trabajado siempre en toda la historia de la humanidad y si no trabajaba es porque no había trabajo. Por eso hay que decir que en este aspecto sin duda ha cambiado, y ha sido un cambio significativo pero dentro de estas coordenadas específicas. La mujer ha trabajado siempre y hoy lo hace también como asalariada dentro del mercado monetario en el ámbito concreto de sus especialidades, de sus habilidades y de sus oportunidades de empleo y ha crecido muchísimo y muy rápidamente.

Pero no creamos que es solo por una cuestión de ideologías en la mujer, sino que detrás de eso ha habido muchos cambios sociales que permiten interpretar lo que pasaba antes y lo que pasa en la actualidad.

Muchas de las circunstancias que establecían o imponían una vida mayoritaria en el pasado estaban condicionadas al menos por el hecho de esa mortalidad que antes comentábamos. Para una familia reproducirse, la elevadísima mortalidad infantil hacía que el número de partos para mantener una familia de 3 o 4 hijos fuese muy elevado, en un contexto de vida muy corta, esto suponía que la mayor parte de la vida adulta de la mujer, hace un siglo, estuviera condicionada por la reproducción y eso es lo que ha cambiado hoy día, la fase reproductiva de la mujer, en gran medida como consecuencia de las mejoras sanitarias, significa una fracción minúscula de su vida de persona adulta, y no es solo eso, sino que hoy día viene acompañado con unas realidades que afectan a los hombres y las mujeres como son las tecnologías domesticas, empezando por la electricidad o el gas que permiten una vida más cómoda. En gran medida la tecnología ha ayudado a este giro cultural y material en la sociedad española de una manera muy importante.

La singularidad en los últimos 30 años, lo nuevo no es que la mujer entre en el mercado de trabajo, en contra de lo que se dice

en la prensa y otros medios, no es que la mujer ahora trabaja y antes no, lo nuevo no es que la mujer entre a trabajar, también entraban a trabajar en el franquismo, la novedad ahora, y ahí es donde están los cambios, es que la mujer en el franquismo entraba menos en el mercado de trabajo y entraba con menos edad que ahora y por tanto con menos estudios, ese es el cambio radical, las mujeres entran ahora al mercado de trabajo con más estudios y preparación que los varones. Ahí es donde se ha producido un cambio vertiginoso. Como consecuencia de que entre con mayor nivel de estudios que en el pasado e incluso que los hombres, se produce otro cambio verdaderamente significativo: se entra en el mercado de trabajo con mayor nivel retributivo gracias a ese mayor nivel educativo. Y eso es lo que acarrea el cambio verdaderamente diferenciador, de cualquier periodo del pasado, que es que al entrar con más edad, con más nivel educativo, con más salario en el mercado de trabajo, la mujer permanece en el mercado de trabajo. Antes, por las costumbres, por tener hijos, porque las leyes las expulsaban del mercado de trabajo,... la mujer se despedía de su vida laboral y actualmente hacen el mismo recorrido laboral que hacen los hombres, con más o menos vocación, tienen una proyección de continuidad indefinida en su vida profesional. Esa es la gran diferencia desde el punto de vista sociológico.

Si comparamos la situación de la mujer y el varón de España con otros países europeos y miramos el conjunto de la población, la sociedad española está muy atrasada con respecto a otros países europeos, esto ocurre porque el conjunto de la población agrupa generaciones de experiencias vitales radicalmente distintas. Sin embargo, comparando estrictamente la población joven, en términos sociológicos de 35 o 40 años para abajo, la situación en que la mujer se encuentra en España es de las mejores de los países europeos, porque lo que se ha producido es el cambio, no se puede pretender que personas de 45 o más años, que vienen de otras experiencias, de otras presiones sociales, tengan puestos de líder porque la sociedad no daba las mismas oportunidades a

hombres y mujeres hace 40 o 50 años. Las generaciones jóvenes sí han tenido las mismas oportunidades y tienen una posición creciente en el tema. Actualmente no hay mujeres en puestos de élite, que se alcanzan por antigüedad en determinados empleos, porque no podían acceder a estos empleos, y, por tanto, 25 años después no pueden estar en puestos de élite (militares, tribunal supremo etc.). De aquí a unos años ocurrirá justamente lo contrario, la mujer dominará los puestos de responsabilidad.

En ese sentido, desde el punto de vista de la situación de la mujer este es el cambio más significativo, no es que la mujer entre en el mercado de trabajo sino que no sale de él. Y esto provoca y va a provocar grandes cambios en la vida social, todos los sistemas de organización vital de la sociedad española están mediatizados por este fenómeno. Por ejemplo, el hecho de que, históricamente, los mayores han sido cuidados por la familia, se debía a que había una mujer en casa y era la mujer, y no la familia, la que se dedicaba a ello. Con la incorporación de la mujer al trabajo, estructuralmente, no es posible porque no hay nadie en la casa para que realice los cuidados, por eso el tema de residencia de mayores es una necesidad estructural en la sociedad española. Igual ocurre con el cuidado de los hijos, se produce un cataclismo en la familia cuando hay que llevar al niño al médico porque todo el mundo trabaja. La sociedad española, en este aspecto, no ha hecho casi nada por la compatibilidad de las responsabilidades personales, familiares con las profesionales.

Hay otros aspectos conectados con el tema del cambio de la mujer, que es sin duda uno de los más espectaculares y rápidos que se han producido en la sociedad española, que están vinculados con el tema de la juventud y donde tiene mucho que ver el ámbito educativo y el ámbito del consumo, dos realidades que han crecido significativamente en la sociedad en estos últimos 30 años.

El consumo por el bienestar económico afecta también a los jóvenes, bien por sus economías de trabajos más o menos ocasionales o porque sus padres les dan más dinero, lo que es cierto es

que desde el punto de vista del consumo los jóvenes tienen más disponibilidad que en el pasado.

Al margen de lo que se enseñe o no en el sistema educativo español, lo que sí es verdaderamente importante y novedoso es que, por primera vez en la historia de la sociedad española, como mínimo hasta los 16 años, todos los jóvenes españoles están experimentando la misma experiencia vital de estar juntos en las aulas, en los recreos, en las salidas,... y haciendo lo mismo.

Este es un cambio gigantesco porque significa que la experiencia cultural, organizativa, de transmisión de hábitos, de costumbres,... viene sobre todo de grupos de jóvenes, porque nuestros jóvenes prácticamente no hablan con ningún mayor (incluidos sus padres), no mantienen conversaciones con adultos. Si las generaciones no hablan, los fenómenos de transmisión cultural difícilmente se van a producir, aunque no sea el único instrumento para ello, también está la experiencia de vida, pero uno de los componentes básicos es la palabra. Vivimos con jóvenes que cada vez tienen menos contacto con adultos en una sociedad que los idolatra de una manera absoluta, incluso con un tema tan de moda como el tema de la vivienda. Pensar que los jóvenes no se emancipan porque la vivienda es cara es una equivocación, puesto que en otros países los precios también son elevados y esto no ocurre. La experiencia vital del joven al emanciparse, en otros países europeos, es muy dura y los jóvenes españoles no están dispuestos a hacer ningún esfuerzo ni sacrificio por vivir independientes, hemos idolatrado a la juventud de tal forma que no tiene ningún atractivo vivir fuera porque no encuentran nada mejor, viven en una situación ideal y aspiran a mantenerla al independizarse. En la sociedad española hay más discriminación por edad que por sexo.

Los jóvenes españoles no se emancipan por motivos económicos, hay experiencias de otros países y de otros tiempos que desmontan esa hipótesis; lo que ocurre es que se han desbocado las aspiraciones de consumo de los jóvenes y no están dispuestos a encauzar la vida, como siempre se ha empezado en la sociedad

española, desde una situación de austeridad, de incertidumbre, de dureza para abrirse camino. Ahora se quiere tener el camino hecho antes de empezar y eso es muy difícil.

Lo que si ha hecho el sistema educativo es dar conciencia generacional, experiencias unidas, experiencias de comunicación y desde luego quiebra de los mecanismos de transmisión cultural.

Uno de los cambios más importantes que se ha producido en la sociedad española en estos 30 años, y sobre todo en Andalucía, es la homologación de las condiciones de vida entre el medio rural y el medio urbano. Para lo bueno y para lo malo, como es por ejemplo el tema de las drogas, la contaminación, los embottellamientos de tráfico,... cosas que eran peculiares en el medio urbano, hoy en día estos aspectos negativos se han globalizado.

Hace 30 años vivir o nacer en un pueblo o una ciudad determinaba la vida y las aspiraciones de una persona porque la educación, la sanidad, el ocio, los equipamientos culturales y deportivos... estaban en la ciudad. En estos 30 años se ha producido la mejora de las condiciones de vida del medio rural y eso es una revolución silenciosa pero radicalmente positiva para el bienestar del conjunto de los ciudadanos. En este logro han influido muchas cosas: las transferencias económicas de unas comunidades a otras, las solidaridades, el régimen del bienestar, la democracia que ha generado municipios que se han comprometido en las reformas de las condiciones de vida etc. Las diferencias entre el medio rural y el urbano han desaparecido, se han homogeneizado los estilos de vida de la ciudad y los pueblos, todos tenemos la misma experiencia educativa, laboral, las modas, las costumbres,....

Hay otros muchos aspectos y realidades que los españoles hemos descubierto. Por primera vez en la historia de España, los españoles tenemos percepción del tiempo futuro, algo inmaterial que es básico. Las generaciones vivían en el pasado con conciencia de que su tiempo había terminado. Actualmente todas las generaciones consideran que tienen tiempo por delante para hacer cosas, eso es algo muy creativo y da muchas energías a

una sociedad. Pero eso también nos llena de incertidumbres, de inseguridades de que el tiempo no esta cerrado y por consiguien- te que la lucha continua. El tiempo nos gobierna de una manera mucho más importante.

Uno de los acontecimientos más importantes y positivos en la sociedad española ha sido la internacionalización de las em- presas. El español ha trasladado sus negocios fuera y no sólo a América, son numerosas las empresas españolas que se mueven a escala europea. Sólomente desde el año 1992, 900 empresas española han invertido 220.000 millones de euros en el exterior. El empresario va buscando el beneficio, pero detrás de este be- neficio hay mentalidad empresarial, análisis, calidad, recursos humanos,... que se debe de hacer muy bien para poder competir con otros países.

Es importante reflejar dos cuestiones en concreto:

1. Primero el estado del bienestar. España fue uno de los primeros países que impulsó el estado del bienestar a principios del siglo XX y finales del siglo XIX con un conjunto de reformas sociales, y toda la labor de gente intelectual que empezaron a promover medidas y legis- lación social en este campo. Ciertamente en estos 30 años hemos dado un salto significativo y cualitativo de- terminante. Por razones de las transformaciones socia- les, antes comentadas, se derivan la incorporación de la mujer al trabajo, el compromiso de las aspiraciones en el ámbito de la salud, de la educación, de las prestacio- nes por jubilación en su sentido más amplio y también, en el ámbito de la dependencia y de otras medidas que se están consolidando. Es decir, en España hemos con- solidado una sociedad del bienestar extraordinariamen- te fuerte que, naturalmente, tiene problemas.
2. Hay problemas, y hay problemas de supervivencia que la sociedad española tendrá que rectificar y regular para

perpetuarlo, y no para suprimirlo, pero evidentemente por los cambios demográficos se generan dificultades en la permanencia mecánica del estado del bienestar. La prosperidad en nuestro país ha venido del esfuerzo y del trabajo de los ciudadanos. Pero también, de la solidaridad europea que ha significado una inyección significativa, no determinante, en el bienestar de la ciudadanía, y sobre todo también, de los trasvases económicos entre regiones.

Los dos puntos son complicados de mantenimiento en el futuro. El horizonte español tiene problemas para mantener este logro histórico de estos 25 o 30 años de progreso, solidaridad, etc... Tenemos problemas de calidad en el sistema educativo, en el sistema de servicios personales, de solidaridad, de gestión de los asuntos públicos,... Pero evidentemente, los españoles tenemos recursos humanos, inteligencia, hemos resuelto problemas más graves, y ahora nos vienen algunos problemas que, en gran medida, se crean por nuestras propias decisiones. A todos nos toca tener la inteligencia de solventarlos con decisión, con creatividad y lograr perpetuar medio siglo más de bienestar, para los que vengan, para darles un estado de bienestar consolidado como el que hemos construido entre todos hasta ahora.

## 10. Mesa Redonda: «Género y Política»

La estadística ha sido la herramienta poderosa, la ciencia que ha permitido poner de manifiesto las desigualdades que existen en el mundo de la economía, en el mundo de la sociedad, en la política, en las empresas en todos sus ámbitos: en los sindicatos, en el trabajo,... es decir:

Si la estadística ha sido la herramienta fundamental para detectar esas desigualdades que existen, y por tanto, ir rompiendo esa invisibilidad entre hombres y mujeres, o la invisibilidad de la mujer...

Si los medios de comunicación son los que han hecho posible dar a conocer a la sociedad esa desigualdad que existe...

¿Qué pueden hacer los políticos, que puede hacer la política desde la acción que se lleva a cabo en los parlamentos a través de las leyes, a través de la acción política, para erradicar esa desigualdad que en las tres intervenciones que se han hecho en la mesa demuestran que sí que existe, es decir, qué habría que hacer? Yo sé que las leyes son simples instrumentos, pero ¿qué se puede hacer desde la acción política?, ¿qué se puede hacer desde los gobiernos para ir avanzando verdaderamente en esta desigualdad que sigue existiendo en todos los ámbitos de la realidad?, si es que se tiene que hacer algo o simplemente que los roles que han ido asociando en la construcción social poco a poco vayan cambiando y dejemos que las cosas duren otros 50 años, o a lo mejor dentro de 50 años ha cambiado ya...

## **10.1. Intervención de Ana Mata Rico. Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Fuengirola**

Comencé en política hace mucho tiempo, muy joven, era algo vocacional. Pero cuanto más en política estoy, considero que más hay que fomentar la incorporación de mujeres en responsabilidades políticas, porque es la única forma de poder solucionar el problema que existe actualmente acerca de la desigualdad entre hombres y mujeres.

En el marco constitucional, el artículo 14 de la Constitución Española dice que todos somos iguales ante la ley. Pero la ley es un papel donde se plasma una serie de derechos y obligaciones que no tienen nada que ver con la realidad y, hasta el momento, las mujeres seguimos en una situación de desigualdad con respecto al hombre en muchos aspectos.

En la vida cotidiana, yo que soy Concejala de Igualdad en el Ayuntamiento de Fuengirola, en el que hay mucha más representación de mujeres que de hombres, me llegan situaciones relacionadas con mujeres a diario. Mujeres que se han separado, mujeres que se han divorciado, que se enfrentan a una vida en la que se tienen que hacer cargo de sus hijos, en la que no tienen una protección porque han dejado, en un momento de su vida, sus carreras paralizadas y se han dedicado exclusivamente a sus hijos, o simplemente no han tenido oportunidad de tener carrera. Y se dan cuenta que a una edad determinada tienen que reanudar sus vidas, por una serie de circunstancias personales y ellas se encuentran normalmente solas, desamparadas, porque si bien hay muchas leyes en estos momentos, pocos resultados están dando.

En política hay que exigir muchísimas coberturas, no solamente para la mujer, que somos las que en estos momentos estamos en situación de desigualdad, sino que hay que potenciar y fomentar la igualdad. Hemos pasado de una época en que la mujer se quedaba en casa (hace 30 o 40 años) a otra donde la mujer no renuncia a su realización personal. Nuestras madres han

sido las que nos han educado, se han dedicado exclusivamente a nuestra educación sin que nuestros padres hayan aportado mucho más de lo que es el tema económico. A mí desde siempre me han comentado que para ser mujer y poder exigir mis derechos, tendría que ser independiente. Esto es lo que siempre digo a toda la gente joven que tengo oportunidad de llegar, que lo principal y el motor de la igualdad es la independencia económica. Si eres económicamente independiente, podrás conseguir lo que quieras.

Existen situaciones en la sociedad que nos rodea donde los puestos más importantes los ocupan hombres y no mujeres. Pero también hay muchas mujeres que deciden voluntariamente dejar a un lado su carrera profesional para dedicarse a cuidar a sus hijos, a darle una formación, porque piensan que quién mejor que ellas para poder hacerlo. Pero, ¿qué pasa con los hombres?, ¿los hombres hay que formarlos?, ¿hay que decirles que tienen que sacar esas iniciativas que nosotras tenemos?, es que parece que nosotras venimos con una sangre distinta a la de ellos, ¿por qué nosotras tenemos que ser las responsables siempre, 24 horas, de los hijos? En política de igualdad hay que fomentar la participación del hombre en la sociedad, en las responsabilidades.

Cuando se habla de conciliar la vida laboral y profesional, no solamente debemos de pensar en las mujeres. Hay que conciliar la vida profesional y laboral de las mujeres y de los hombres. Los hombres tienen que introducirse en cosas tan elementales como las tareas domésticas, que parece una tontería, pero las mujeres cuando llegamos a casa tenemos que hacer un doble trabajo, y es realizar también las tareas domésticas.

Para esto existe una ley de igualdad, una ley de igualdad que el Partido Popular no ha apoyado porque vulnera muchos artículos de la Constitución Española. No me gusta que se utilice a la mujer como mujer cuota, a mí no me gusta formar parte de una lista electoral por ser mujer, porque las mujeres nos hemos puesto de moda, porque hay que ocupar puestos de responsabilidades y haya que tirar de la mujer. A mí me gustaría que se tirara de la mujer con los principios tan básicos como la igualdad. Si

una mujer por sus méritos y su capacidad puede ocupar el mismo puesto que el hombre, pues que sea esa mujer la que trabaje.

Se ha utilizado mucho este tema en los partidos políticos. Las mujeres, hoy en día, sabemos estar donde tenemos que estar. Sí que es verdad que no es fácil, porque tenemos que demostrar todos los días que somos mujeres, tenemos que trabajar mucho más que los hombres porque siempre se crea la duda de que la mujer no va a poder tener puestos de responsabilidad, porque nos dedicamos a otros quehaceres y esos quehaceres son cuidar de los niños, cuidado de los mayores, hacer las tareas domésticas de la casa, etc... Cuántas mujeres son divorciadas y se dedican a la política y tienen hijos y se preocupan, a las tres de la tarde, de llamar a casa para saber si sus hijos han comido o no han comido... ¿Cuántos hombres llaman a las tres de la tarde para preguntar si sus hijos han comido o no han comido, y si hay algo en la nevera que puedan comer? Pues pocos hombres.

Como representante del Partido Popular no estoy de acuerdo con la Ley de Paridad porque no quiero que se juegue con la dignidad de la mujer. Nosotras tenemos, igual que los hombres, que demostrar nuestra valía y estar en los puestos de responsabilidades que podamos llegar por esos méritos y capacidades a través del artículo 14 de la Constitución de que todos somos iguales. Coincidimos que haya una situación de igualdad en los Consejos de Administración, dentro del funcionariado, dentro de los propios hogares. Cuando esta igualdad sea real será porque el hombre ha querido que esa igualdad sea real. Tenemos que exigir que haya una conciencia de igualdad, pero que no solamente esa conciencia de igualdad la llevemos a cabo las mujeres, sino que ya es hora de que los hombres se introduzcan en esta búsqueda por la igualdad real, y no la que nos marca la Constitución Española u otras leyes orgánicas que regulan esta materia.

Las estadísticas están ahí y reflejan cómo las mujeres seguimos dando la cifra mayor en temas de desempleo, en tema de dejar nuestras carreras y dedicarnos al mundo familiar. Y se cues-

tiona por qué ocurre esto, por qué hasta el momento en una sociedad que ha evolucionado muchísimo todavía sigue siendo la mujer la que arroja estas cifras. Pero también hay que arrojar otras cifras muy significativas, porque seguimos siendo las mujeres las que somos asesinadas a manos de los hombres. Considero que la base fundamental es la desigualdad, pero porque nuestra sociedad ha sido muy machista y no lo sigue siendo. La diferencia de hombres y mujeres existe, y existe en nuestra vida cotidiana.

Decir que los medios de comunicación contribuyen mucho, no a reflejar que existe esa desigualdad todavía, sino a que esa desigualdad cada día sea más patente, desde los anuncios que podemos ver en televisión, hasta las series de televisión que todo el mundo vemos. Cómo las mujeres siguen ocupando el papel de «mujer», con todo lo que supone eso: una madre, la que se queda con el hijo, la desgraciada, ... Y el hombre sigue siendo el machito, el que sale con sus amigos, etc... Eso son valores que vemos todos los días. Vamos impregnando de una forma indirecta la desigualdad que todos los días soportamos las mujeres, principalmente.

El PP está en contra de la ley de igualdad pero no porque esté en contra de los principios que se recogen en la ley de igualdad. Creemos que hay que potenciar medidas que faciliten a la mujer la incorporación al mundo laboral, que no dejen a un lado sus responsabilidades profesionales o sus ilusiones, igual que pueden tener los hombres, pero que sea también el hombre el que se moje en temas de igualdad.

A la mujer sí que nos gusta el poder. Si os dais cuenta, en casi todas las asociaciones, como por ejemplo las asociaciones de dependencia, asociación contra el cáncer, la asociación de alzheimer, casi todas están dirigidas por mujeres. Es una cifra que te hace preguntarte ¿son las mujeres las que se preocupan por este tema y los hombres no? Pues considero que las mujeres hemos sido menos «comodonas» que los hombres.

¿Qué ocurre, que estas asociaciones no tienen poder? Sí tienen poder, evidentemente. Pero, ¿por qué los hombres no se in-

corporan a este tipo de asociaciones? Porque, ¿cuántas mujeres se tienen que quedar en casa cuidando a la madre del marido mientras que el marido está trabajando? Eso es el día a día, pero ¿y ellas? Ellas como personas no se pueden realizar porque tienen ese tipo de trabas.

Las leyes están, pero las leyes están para cumplirse. Se pueden recoger muchas medidas, así como fomentar mucho el tema de igualdad, de la incorporación de la mujer, pero detrás de las leyes tiene que haber dinero, eso es fundamental. Las leyes están para cumplirse y hay que exigir que se cumplan.

Hay que cambiar la base. La base de la formación es fundamental para el tema educacional. Pero los poderes públicos estamos ahí para que esta base educacional se reforme, y se reforme a través de mucho dinero. Siendo conscientes que si las leyes se aprueban es para que se cumplan y detrás de esas leyes tienen que ir muchos presupuestos. Nosotros como ciudadanos y ciudadanas somos los responsables para que los partidos políticos cumplan con esa ley, porque si empezamos a crear una batalla de leyes y no se cumplen, lo que se pone en peligro es la seguridad jurídica del Estado.

## **10.2. Intervención de Concha Caballero Cubillo. Parlamentaria IU LV - CA**

El primer tema que me suscita, tal y como indica el título de esta mesa redonda «Política y Género», es si tiene género la política. La política es una construcción que está muy marcada por el temario masculino, y en este temario se saca a la mujer de la política, de las formas de ejercicio de la política y del propio curso de la política. Solamente contamos dos anécdotas que todas tenemos en la mente, por ejemplo se cuenta como «Democracia» el momento fundacional de los Parlamentos o de regímenes en los que el pueblo estrecha su opinión, y casi todos los países la cuenta sin tener en cuenta cuando empezaron a votar las mujeres.

La República Francesa, Gran Bretaña e incluso Suiza donde las mujeres empezaron a votar desde el año 75 hasta llegar a hacer una democracia consolidada. Por tanto, la política tiene un marcado carácter de género.

Históricamente, si observamos el temario de la política, las conquistas femeninas y las formas de hacer política absolutamente femeninas, como es el tema de la lucha pacífica, del pacifismo en las reivindicaciones de sus demandas, pasan por ser adjudicadas, por ejemplo, a Gandhi, el gran líder de la independencia India. Pero jamás se habla de que esa forma de hacer política y de poner sobre la mesa las reclamaciones políticas sea una lucha y un invento de las mujeres en su conquista del poder político.

Durante mucho tiempo la principal lucha de las mujeres en política ha sido estar en política, porque el mismo hecho de estar las mujeres en política era algo sumamente difícil, y hemos consumido un tiempo importante y precioso en intentar ese simple «estar» en la política, a través de mecanismos de igualdad o de mecanismos de cuotas.

La compañera que hablaba, Ana Mata por parte del Partido Popular, decía que lo lógico es que pase aquella mujer que valga en la política, y la que no valga que no pase. Eso si la sociedad no tuviera mecanismos de discriminación, si los criterios de valoración de las personas fueran realmente neutros en materia de género, sería una afirmación maravillosa pero, ¿qué tribunal es el que decide qué mujeres entran o no entran en política?, ¿qué tribunal es el que decide las mujeres que valen o no valen? Si nos vamos al conjunto de la vida social y económica, ¿qué dirección de las empresas dice si las mujeres progresan en las empresas o no?, ¿qué tribunal de los medios de comunicación decide si tiene que haber una mujer directora de los medios de comunicación o no? Si contestamos a estas preguntas estamos dando con la cuestión en si, y es que todo tipo de poderes siguen estando muy masculinizados.

Me pregunto si nos han dejado entrar tanto en la política últimamente porque la política empieza a estar bastante vacía de

contenido y gran parte de las decisiones políticas se están tomando en otro tipo de foros económicos y sociales y se están quitando de los foros políticos. Pero, ¿quién decide la mujer que vale? o ¿qué empresa? ¿dónde está el tribunal de oposición ante el que alegar nuestros méritos y nuestras capacidades? Evidentemente no existe, pero no solamente no existe ese tribunal objetivo de oposición en ningún aspecto de la vida, sino que existe todo lo contrario. Existe un fenómeno que es el fenómeno de la discriminación indirecta, que es el fenómeno del siglo XXI. El fenómeno del siglo XX fue la discriminación directa de las mujeres, vía normativa, las mujeres no tienen derecho a abrir una cuenta corriente, las mujeres no tienen derecho a estar en determinados trabajos,... pero la discriminación que se pone en marcha en la actualidad y que funciona con igual o mayor eficacia que los mecanismos de discriminación fue la discriminación indirecta. ¿Dónde está escrito?, ¿en qué manual laboral está escrito que una chica cuando llega a una entrevista de trabajo le pregunten si tiene hijos o si se va a casar?, ¿en qué convenio colectivo está establecido?, ¿por qué no le hacen la misma pregunta al varón que va a un puesto de trabajo? Por tanto, estamos en una sociedad no igualitaria en la que hay una práctica de discriminación en cubierta que hay que poner sobre la mesa, que hay que detectar como funciona, por qué funciona.

La realidad es que funciona. En una empresa no hay nunca mujeres en la dirección, y la mayor parte de la mano de obra es femenina, y tienen cuadros directivos donde no hay ninguna mujer. Ahí evidentemente está operando un principio de discriminación, porque el resultado nos está indicando que se está actuando de una determinada forma. Esto ocurre en el mercado laboral de una forma intensísima.

Unos datos de los sindicatos que han estado o van a estar aquí os expondrán por ejemplo:

«El 60% de las mujeres son despedidas en el primer año entre el embarazo y el parto»

¿Cómo son despedidas? Con un papelito que diga: «Te has quedado embarazada, sobras en la empresa». No, no te renuevo el contrato, te hago la vida imposible, te pongo dificultades para tu desarrollo. Por tanto, está funcionando de forma eficaz y clara una discriminación indirecta que ya no opera sobre la falta de preparación de las mujeres. Las mujeres tenemos mejores resultados académicos en todos los niveles, desde educación infantil hasta la universitaria y el postgrado universitario. En todos los grados, luego, ¿sobre qué mecanismo está operando?, porque antes la discriminación se asentaba en menor preparación. ¿Qué mecanismos funcionan ahí?, pues mecanismos de discriminación indirecta, mecanismos de falta de reparto de trabajo doméstico. La falta de trabajo de reparto doméstico es un tremendo problema para la promoción de la mujer y para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, incluso están en buena medida en la causa de la discriminación salarial, porque la discriminación salarial no es que automáticamente a las mujeres nos paguen menos que a los hombres, es que las mujeres tienen menos disponibilidad. En ocasiones cuando se plantea ¿quién puede venir esta tarde? o ¿quién puede echar algunas horas? o ¿quién puede reunirse con el jefe fuera de la jornada laboral a la hora de comer y tomarse unas cañitas? - que es donde se hacen las promociones laborales en la inmensa mayoría de las empresas - y la mujer sale corriendo sin poder realizar ninguna de estas actividades.

Existe una tercera base que es la falta de una red social. No sirve solamente las medidas de conciliación o las medidas de que asuman los hombres parte del trabajo doméstico, si no que también por la forma de organización de la vida actual o hay redes sociales reales, efectivas y servicios públicos, o seguirá habiendo un problema de promoción de la mujer en el mundo laboral.

La estadística es verdad que ha ayudado a este proceso, y es verdad que la estadística de género está funcionando y todavía hay mucho campo para la estadística. Creo que habría que contar estadísticamente el trabajo no remunerado.

Se empezaban a hacer estudios, aparte del uso del tiempo que ya se están haciendo, pero lo que es la contribución de las mujeres al PIB no monetario, ese tipo de estadísticas nos faltan, ¿cuántas mujeres se dedican a cuidar a los mayores?, ¿qué valor tiene ese tiempo para el conjunto de la sociedad?, hay una serie de temas que hay que trabajar.

En segundo lugar, las leyes pueden hacer muchísimo si hay voluntad política de hacerlo, ¿por qué?, porque las leyes encuentran mecanismos de actuación para temas muy complicados cuando hay intereses y cuando hay colectivos que están pujando por ello. En el parlamento de Andalucía y en el de Europa son capaces de encontrar mecanismos precisos para la forma de la subvención de la patata extratemprana en condiciones climatológicas adversas en la comarca de Almanzora. Es decir, una cosa complicadísima. Nos preguntamos: ¿son capaces de hacer una formulación jurídica en torno a la discriminación indirecta que se producen en los trabajos de las mujeres? Si hay voluntad de hacerlo, se puede hacer. Se puede hacer una inserción laboral de género real, de oficio de parte de las administraciones públicas.

Por otro lado la ley que tenemos, que nosotros aprobamos este tipo de leyes, no dejan de ser tipos de leyes manifiesto, es decir, con escaso contenido. Y las diferencias del PP que decía Ana, con esta ley no son las que tú has dicho, no son de carácter financiero. Son de carácter ideológico. El PP ha recurrido la ley de igualdad de la mujer por dos condiciones:

En primer lugar porque cree que no cabe la paridad, lo has dicho anteriormente, y en segundo lugar porque no quiere que se obligue a las empresas a tomar ningún tipo de medida, y la ley contempla medidas solamente para empresas mayores de 250 trabajadores. Para el resto de empresas se establecen premios, premios al que se porte bien.

¿Cómo va a establecer premios al que se porte bien y no va a establecer castigos al que se porte mal? Las leyes, o tienen sus sanciones o no son leyes, son otra cosa. Los italianos lo llaman leyes manifiesto. Cuando se dice usted está obligado a cumplir

criterios de igualdad a no hacer discriminación, se debe contemplar cómo castigar eso, ya que si no lo indica la ley no sirve para nada.

Las leyes sirven, en algunos casos, para cuestiones de financiación. En otros casos, falta voluntad política y depresión social para que eso se aplique, y no se necesita dinero muchas veces. Es decir, ¿por qué no voy a sancionar cualquier comportamiento de discriminación indirecta? La ley fija eso como un delito, pero no le pone la pena, por tanto, son instrumentos todavía muy escasos. Pero se puede hacer mucho en esta materia, y cualquier cosa que se nos ocurriera sería factible realizarla y llevarla a procedimientos jurídicos. Sobre todo, en una situación política en la que como decía María José, el PP y el PSOE tienen una bronca continua donde en el debate de las cosas normales, importantes, se va al final del temario, como la ley de dependencia, como la ley de igualdad,... Prácticamente son desconocidas por la sociedad en medio de una bronca política de temas en los que o no son importantes o hay muy poco que hacer desde el punto de vista de los ciudadanos.

### **10.3. Intervención de M<sup>a</sup> José Martín de Haro. Concejal del Ayuntamiento de Ronda - PA**

El debate sobre género sigue siendo prioritario. A lo largo de la historia han existido una serie de roles que se asignan a los hombres y a las mujeres, pero considero que la Ley de Igualdad, puede ser la clave para un cambio social.

No cabe duda que la participación de la mujer en política, teniendo una importante gestión de carácter público, está muy por debajo de la realizada por los hombres. Esta es la situación, la fotografía que hace la ley de igualdad, y es cierto que hay argumentos en contra, pero si hay algo importante, sobre todo cuando se habla de las cuotas de género, es que se hace visible

este problema. Entonces si algo ha contribuido esta ley, es que una gran parte de la sociedad esta dispuesta a admitir que son justas las reivindicaciones de que haya una igualdad.

Agradezco la oportunidad que se brinda hoy, de poder manifestar que en mi partido sí estamos a favor de que se establezca la igualdad. No consideramos que las medidas de discriminación recibidas sea ninguna concesión que se le haga a la mujer, consideramos que es la manera de restaurar, de devolver a una parte de nosotras una serie de derechos que no hemos tenido. Pero tampoco admitimos la ley de igualdad sin ninguna cautela, porque también se pueden poner en entredicho y se pueden tener una serie de riesgos a partir de ese reconocimiento como algo formal, ya que se puede considerar una medida de marketing político que no vale absolutamente para nada.

Hablamos de que la participación de la mujer sea igual a la de los hombres, por lo menos con las mismas condiciones, que luego tendrá o no la misma posibilidad de elegir o de quedarse en casa si así lo decide, pero habría que cuestionarse también por qué la mujer se queda en casa. Por qué todavía siente la política como un terreno lejano, por qué la conciliación de la vida laboral y familiar se está planteando sobre todo a raíz de la incorporación de la mujer en la política, siendo estos problemas los que le interesan mucho más a la mujer que al hombre.

Si hablamos de la ley de igualdad me parece necesario que ante esta situación de desigualdad, tanto los partidos como la propia legislación del Estado, tienen que adoptar una serie de estrategias. Estas estrategias pueden ser de mera retórica, pueden ser acciones ejecutivas, pueden ser de discriminación positiva, pero reitero cuando falta un derecho a una mujer existe un problema de toda la sociedad, no es un problema individual.

Efectivamente considero que sólo es una cuestión tiempo, y por supuesto la primera herramienta son las leyes. Pero debemos intentar aprender que la política es algo de todos, que se vaya quitando la idea de que la política no es de la mujer porque a la mujer no le interesa el poder. Hay que quitar el tópico de que

la mujer es menos agresiva, menos jerárquica, menos tajante,... que a la mujer no le interesa el poder,... Eso no es cierto. Es cierto que quizás nos gusta razonar, estamos más a favor de la cercanía, el diálogo, etc... pero a la mujer sí le interesa el poder, le tiene que interesar el poder y lo que tenemos que hacer es brindar a todos y a todas la posibilidad de que se pueda hacer.

Sí que creo que es una cuestión de tiempo, y sí que espontáneamente las sociedades van a ir adaptándose. Pero hay que fomentar, y soy partidaria de ello, un minucioso desarrollo normativo adecuado que sea capaz de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, con una financiación adecuada, pero sobre todo, dando a entender esa forma de participación intermedia que tiene tanta importancia.

# 11. El año en el que las mujeres dejaron de ser vivíparas

M<sup>a</sup> Ángeles Durán Heras. Instituto de Economía y Geografía. CSIC

## 11.1. La expulsión del paraíso.

En la capilla Brancatti, en Florencia, hay un fresco de Tomaso di Giovanni, generalmente llamado Masaccio, que se titula «La expulsión de Adán y Eva del paraíso terrenal». Masaccio lo pintó poco antes de su muerte, ocurrida en mil cuatrocientos veintiocho, por encargo del rico comerciante que ha dado su nombre a la capilla. El estilo es decididamente renacentista, en tanto que otros frescos de la capilla pintados simultáneamente todavía corresponden al gótico. No sólo por la perspectiva, sino sobre todo por la aceptación definitiva del desnudo y por la similaridad de los personajes de Adán y Eva con las esculturas y pinturas clásicas, la obra es completamente moderna. El umbral que separa el Paraíso del mundo es una puerta de piedra blanca que se abre a un paisaje amarillento; Adán contrae el estómago tomando aire y Eva lanza un grito doloroso, que se anticipa a la expresión que siglos más tarde immortalizará Munch. Una restauración llevada a cabo en 1988 ha devuelto su color original a la capilla, que sufrió un incendio en el siglo XVIII. Ahora brilla la piel de nuestros primeros padres sobre un fondo de cielo esplendorosamente azul.

El porvenir de Adán y Eva en el mundo, convertido en un sendero estrecho entre pardas paredes, no parece todavía demasiado malo en la representación de Masaccio, y sobre las cabezas

de los expulsados revolotea un ángel de túnica rojiza que alza al cielo una espada afilada. Salvo por la barrera física, no se adivina que entre el espacio del que son expulsados y al que llegan haya diferencias de esplendor; porque más allá de la puerta cerrada no se atisba nada del paraíso perdido. Como parte de la restauración contemporánea, además de devolverle la luz y el color a la pintura han desaparecido las guirnaldas de hojas que tapaban las partes íntimas de ambos personajes.

En otro lugar no menos conocido que la capilla Brancatti, en la Capilla Sixtina del Vaticano, Miguel Angel dejó también el legado de una pintura excepcional con el tema del pecado original y la expulsión del paraíso. Miguel Angel pintó a Adán y Eva atléticos, y el árbol del paraíso en el que se enrosca el hombre-serpiente que ofrece la tentación está cubierto de hojas. Pero el paraíso no parece un lugar atractivo, sólo piedras y rocas en las que Eva se sienta y apoya su cuerpo placenteramente. Adán, de pie, es un titán rubio que alza las manos para apoderarse de la fruta codiciada. La escena siguiente muestra a la pareja fundacional huyendo bajo la amenaza del ángel, que pone el filo de su espada sobre el cuello de Adán. En el minuto que separan las dos secuencias, ambos han envejecido diez años. Siguen siendo atléticos, pero sus caras están contraídas como reflejo de la desgracia y ambos se agachan bajo el peso del miedo.

En Madrid, en el Museo del Prado, en el ángulo superior izquierdo del cuadro de Fra Angélico titulado «La Anunciación» se muestra también a Adán y Eva en el momento que han de abandonar los árboles floridos y los frutos fáciles del Paraíso. Adán y Eva son en este caso dos sujetos jóvenes descalzos, de pelo casi albino, pero no van desnudos sino cubiertos con toscas túnicas. De nuevo, el ángel rojo despliega las alas como un pájaro, pero en este caso parece mucho más amable que los anteriores y les indica el camino para que cumplan la orden de expulsión. Adán y Eva salen del Paraíso muy juntos, casi abrazados, mientras uno se lleva las manos a la cabeza y la otra las junta en un gesto más próximo a la oración que al desafío.

Lo que tienen en común las tres pinturas es la representación de la pérdida de un pasado dorado y el comienzo de una etapa de dureza y penalidad. En definitiva, el comienzo del tiempo humano. En castigo, Adán tendrá que conseguir el pan con el sudor de su frente y Eva parirá con dolor.

Desde el momento en que tuvo lugar la expulsión que los tres pintores representan, se supone que han pasado miles de años, pero en este tiempo los hombres han aprendido a volar y a trabajar con aire acondicionado, en tanto que las mujeres siguen dando a luz con dolor. Los hombres bajan al fondo del mar, pero las mujeres siguen dando a luz con dolor. Los hijos, nietos y bisnietos de Adán pueden ver ahora con instrumentos científicos lo que sucede a mil, cien mil o un millón de kilómetros de distancia, y pisan la Luna. Pero las mujeres siguen dando a luz con dolor.

## 11.2. Tiempo de cesáreas

Los fines de semana no nacen niños. Solamente los que muestran un deseo contundente de apresurar su nacimiento pueden nacer en esos días no laborables, pero a poco tímida que sea su manifestación del deseo de nacer, nacerán en viernes o en lunes.

Desde hace siglos, la palabra cesárea viene usándose para describir los partos no vaginales, en los que el feto es extraído con una intervención quirúrgica del vientre de la madre. Su nombre tiene una etimología confusa, ya que se atribuye a Julio Cesar, que nació por este procedimiento. En realidad, es más probable que tenga un origen anterior, relacionado con el verbo latino *caedere*, que significa cortar. La frase latina «a matre caesus» significaba «cortado de la madre» y describía esta operación. La ley romana llamada *lex caesarea* requería que se hiciese a las mujeres embarazadas moribundas, con el fin de salvar a la criatura. Sea cual sea su origen, la leyenda ha tenido fortuna y hoy se recuerda a Cesar cada vez que se practica una cesárea.

Como señala un informe reciente publicado por SESPAS, en España se practican al año más de cien mil cesáreas, y la opinión publica duda sobre si son necesarias o se abusa de su práctica. De lo que no cabe duda es que el crecimiento de las cesáreas parece imparable. En los países desarrollados la tasa de cesáreas es del diez al quince por ciento respecto al total de partos, pero en algunos países como Estados Unidos, la cifra llega hasta el veintitrés por ciento. En Canadá es del veintiuno por ciento y en el Reino Unido del veinte por ciento. Para España, la tendencia creciente en el uso de las cesáreas está bien atestiguada: en 1985 sólo nacían por cesárea diez por ciento de cada cien nacidos vivos, mientras que en 1996 la cifra ya había aumentado hasta casi duplicarse.

La Organización Mundial de la Salud, OMS, estima que una tasa de cesáreas del quince por ciento es adecuada, pero actualmente en España la cifra es de un veinticinco por ciento, esto es, uno de cada cuatro nacidos. Hay diferencias considerables en la frecuencia con que se utiliza la cesárea en distintos tipos de centros sanitarios e incluso en distintos centros dentro de una misma categoría administrativa como públicos y privados. Algunos centros tienen una cifra record de cesáreas que llega al cuarenta y tres por ciento de los partos atendidos. A ello hay que sumarle un dieciocho por ciento que utilizan fórceps, lo que indica un alto grado de manipulación o de intervención en el proceso de nacimiento.

En los centros sanitarios públicos, por cada cesárea se producen 4,8 partos vaginales, pero en los centros sanitarios privados esta proporción es sólo de 2,9, es mucho más frecuente que se practiquen cesáreas en centros privados que en públicos. Aunque en las cifras está todo el mundo de acuerdo, no hay tanta unanimidad en la interpretación de los hechos. Las explicaciones más utilizadas está la de que ha aumentado la edad media de las madre y que además son en mayor proporción primíparas, lo que origina mayor riesgo en los partos. También hay mayor proporción de parturientas con partos múltiples, así como mujeres que han sufrido cesáreas en los partos anteriores. Los ginecólogos

recomiendan la cesárea cuando se ha producido distocia, esto es, un parto muy prolongado que deja exhaustos a la madre y al hijo, o cuando hay sufrimiento aparente, tanto fetal como maternal. También es recomendable en los casos de placenta previa, nacimiento múltiple o gran tamaño del feto. Pero ni siquiera con estas indicaciones parece del todo explicado el gran aumento de las cesáreas en España y en otros lugares del mundo desarrollado. Los partidarios de la cesárea señalan que es mucho más segura, tanto como para la madre como para el hijo. Los detractores dicen que la recuperación es más larga y algunas medicinas no pueden utilizarse porque la madre ha tenido que usar demasiada anestesia. Se pierde además el contacto natural, especialmente durante las veinticuatro primeras horas en las que el niño ha de permanecer alejado de la madre y sometido a observación. Las endorfinas, al no pasar el niño por el canal, dejan de beneficiarle e incluso se destaca como un elemento negativo que al no pasar por el canal, los pulmones del niño no se contraen y no facilitan su posterior respiración. Pero de lo que no cabe duda es de la constante mejora de la supervivencia tras este tipo de operación quirúrgica.

Si se ha dado a la cesárea el nombre de un personaje tan fulgurante como Julio Cesar es para destacar que a pesar de haber nacido por ese procedimiento sobrevivió, y no solo él, sino su madre, lo que solo podría explicarse por su condición extraordinaria y sobrehumana. La primera cesárea de la que se tiene noticia en que la madre sobrevivió es del año 1500, y todavía en 1865, los registros de Gran Bretaña e Irlanda demostraban que la mortalidad de las madres en estos casos era del ochenta y cinco por ciento. Los elementos que han facilitado la supervivencia son, la asepsia y los antibióticos, además de las transfusiones de sangre y la mejor en las técnicas de suturación e incisión. La anestesia es otro elemento decisivo que contribuyó a hacer posible la cesárea, ya que el dolor tremendo de la incisión hacía impensable su práctica, salvo como decía la ley romana, con mujeres moribundas.

Lo que me interesa señalar ahora es la relación entre la maldición bíblica proclamada por el ángel en el momento de la expul-

sión del Paraíso y la tardanza en la aplicación de las técnicas de disminución del dolor en el parto. No es que se hayan negado a las mujeres los avances médicos antes citados, que tampoco existían para el resto de la población, pero sí que no se han promovido ni convertido en un objetivo prioritario con toda la celeridad posible. Todavía hoy, el grado de sufrimiento y falta de libertad que muchas mujeres padecen en la gestación y en el parto no está acorde con los avances técnicos que se han producido en otros aspectos de la vida social, y no puede desligarse este dolor innecesario de la condición subordinada de las mujeres.

Mientras la ciencia no esté al servicio de todos, y las mujeres no participen activamente en la decisión de los programas de investigación que quieren apoyar, seguirán sometidas a maldiciones antiguas que las mantienen apartadas de otras formas de vida a las que podrían aspirar. En el momento actual, el número de muertes por nacimiento con cesárea es tres veces más alto que en los partos vaginales, pero es una proporción que continúa descendiendo constantemente, y no son comparables los partos normales y los en los que se practica la cesárea, porque estos últimos se practican en casos con riesgo mucho más alto que los partos vaginales, como cuando las madres sufren cardiopatías u otros problemas médicos.

Una vez que ha quedado bien establecida la tendencia creciente a la medicalización de los nacimientos, es inevitable preguntarse qué sucederá en el futuro, si acaso este proceso continuará intensificándose y expandiéndose. Las razones a favor de la tecnificación en los procesos de nacimiento son a mi modo de ver mucho más fuertes y de mayor peso que las razones en contra, a pesar de que existan lógicas suspicacias en algunos casos respecto a la utilización abusiva de las tecnologías disponibles.

Un debate interesante planteado en la actualidad es el de la cesárea electiva o programada, que se lleva a cabo antes de que comience el parto y no responde a razones de tipo médico, sino a petición expresa de la embarazada. Como la cesárea tiene implicaciones médicas y económicas, se plantea el debate de si es

una medida opcional que debe estar a disposición de cualquier mujer que la solicite, o se trata de una excepción únicamente que ha de utilizarse por razones médicas y no de tipo subjetivo o económico.

En dirección opuesta va el debate suscitado por la asociación «El parto es nuestro», que reclama para las mujeres un mayor protagonismo en la toma de decisiones respecto al modo en que quieren desarrollar su embarazo, y sobre todo, su parto.

Lo que empaña o ensombrece las cifras del aumento de cesáreas no es tanto la sospecha de que las mujeres son cada vez menos capaces de parir con naturalidad a sus hijos por sí mismas, sino la de que se trata de una actividad lucrativa, tanto directa como indirectamente, y más cómoda para los profesionales que intervienen en ella. Los honorarios de los profesionales y la rentabilización de los instalaciones generales de los centros hospitalarios aumentan en los casos de cesárea por comparación con los partos vaginales. De ahí el temor a que se extienda esta práctica por razones espúreas al interés de la madre y el hijo.

### **11.3. El año que las mujeres dejaron de ser vivíparas<sup>1</sup>**

El tiempo de la gestación ha sido predecible desde tiempos antiguos. Los ginecólogos estiman que la gestación dura doscientos ochenta y tres días, comenzando a contar desde el primer día de la última menstruación. Sin embargo, la gestación es un proceso biológico que los seres humanos convierten inevitablemente en un proceso social, distinguiendo entre lo que es el momento de la ovulación, la fecundación, la animación y el parto. La polémica por la distinción entre fecundación y animación ha tenido y tiene grandes consecuencias sociales, morales y políticas. En distintas

1. Se llama vivíparas a «los animales cuyas crías nacen del vientre de la hembra y son nutridos y se desarrollan allí» (Wikipedia)  
«Animal cuya hembra pare hijos en la fase de fetos bien desarrollados» (DRAE)

épocas históricas esos umbrales temporales han servido para definir conceptos tan importantes como el de vida humana, y consecuentemente para concretar, interpretar y aplicar las leyes que regulan todo lo relacionado con el riesgo, la amenaza o la muerte de los seres humanos vivos.

Una buena prueba de la importancia de los prejuicios de género en la formación del pensamiento occidental está en la teoría aristotélica de que el tiempo de animación para los fetos de varones es de cuarenta días, mientras que el tiempo de animación de los fetos de mujeres tarda el doble, ochenta días. El enorme prestigio intelectual de Aristóteles hizo que muchas de sus ideas fuesen recogidas por la iglesia cristiana y transformadas en leyes civiles en todos los territorios en los que el cristianismo sirvió de inspiración legal. Por ejemplo, el aborto ha tenido distinta consideración según el feto abortado fuese niño o niña, precisamente por considerarse que si se había producido en el caso de las niñas antes de los ochenta días de vida, no había atentado contra el alma, sino solamente contra un cuerpo inanimado.

Hasta hoy, ni la cultura ni la tecnología han influido en esta frontera natural de los doscientos ochenta y tres días de gestación, pero es razonable preguntarse cuánto tiempo tardará en alterarse esta etapa, y cuáles serán las consecuencias sociales del acortamiento. Si las cesáreas han tardado cerca de dos mil años en convertirse en una práctica común, no hay que suponer que tardarán otros dos mil años en implantarse nuevas modalidades de nacimiento, ya que la velocidad de cambio ha sido exponencial en los últimos lustros. Ha cambiado más la forma de parir en veinte años que en los dos mil años anteriores. Si esta velocidad de cambio se aplica a las tecnologías relacionadas con el nacimiento, no tardaremos mucho tiempo en desplazar las actuales formas cruentas del parto hacia formas menos cruentas y menos dolorosas. La monitorización y los periódicos controles y vigilancia médica del embarazo ya han supuesto para las mujeres nacidas después de la segunda guerra mundial una enorme mejora en el modo de llevar adelante la gestación, por comparación con

lo que fueron las condiciones de embarazo, gestación y parto de las mujeres de épocas anteriores. Con la planificación utilizada en casi la totalidad de los nacimientos en los países desarrollados, y con unas tasas del veinticinco por ciento de cesáreas, podríamos concluir que ha llegado una nueva era para la tecnología, no sólo de la reproducción, sino de la llegada al mundo.

Probablemente los cambios se introducirán como ya se está haciendo ahora, para resolver situaciones graves de riesgo para la madre o el niño. Lo que los romanos llamaron la *lex caesarea*, de alguna manera se implantará como un protocolo de uso obligatorio en todos los hospitales materno infantiles, cuando se produzcan señales de riesgo para el niño o la madre. Pero sucesivamente, la tecnología puesta a punto y perfeccionada en los casos extremos, empezará a ser optativa para otros casos en los que no se produzca realmente peligro de muerte, y terminará siendo una opción más, puesta a disposición de las mujeres gestantes.

Resulta también previsible que el tiempo de maduración intrauterina del embarazo vaya reduciéndose progresivamente. No tanto por la línea de la clonación, que sin duda avanzará rápidamente en otros ámbitos de la vida animal, sino por la vía de la anticipación del final de la gestación en condiciones intrauterinas. A medida que las mujeres dispongan de posibilidades reales de tener hijos sin necesidad de llevarlos en su vientre durante las cuarenta semanas que dura la gestación normal, empezará a ser frecuente que la gestación se inicie intrauterinamente, pero llegado a un punto en el que la tecnología sea capaz de complementarlo sin riesgo para la madre ni el hijo, continuará bajo vigilancia médica en condiciones de externalidad respecto a la madre. El tratamiento médico y la prevención de enfermedades intrauterinas ganarán una importancia de la que actualmente carecen, porque no puede intervenir en el interior del útero.

La confianza en la ciencia y en la tecnología no puede ser ciega, sino condicionada. A pesar de que el destino colectivo de la humanidad depende de lo que seamos capaces de hacer con el conocimiento, y por tanto hay que apostar decididamente por

la promoción de la investigación, los problemas del mal uso de la ciencia no son triviales. La generalización de la ecografía ha permitido conocer anticipadamente el sexo de las criaturas que van a nacer, y el resultado ha sido un brusco descenso en el nacimiento de niñas en los países que por tradición cultural valoran negativamente el sexo femenino. No es nuevo este resultado, porque antes se producía mediante infanticidio una vez nacidas, pero ahora se hace en un contexto sanitario y aséptico. Como botón de muestra, este ejemplo basta para enfriar algunos ímpetus excesivos de supeditación a la ciencia para el diseño del futuro. Está bien que se adopten precauciones, que no se pierda el norte de los objetivos hacia los que se quiere avanzar.

Pero una vez señaladas las cautelas, el argumento ha de ir en la dirección del apoyo a la ciencia, sin fisuras. Más todavía las mujeres que los hombres, necesitamos el conocimiento para ser lo que podemos ser, por encima de lo que somos. En eso ha consistido el lento camino de la humanidad, desde los tiempos remotos. Pero sucede que la biología y la medicina no son neutrales, sino construidas a demanda, como cualquier otro bien social. Y sólo se investigará en los campos en que haya presión social para obtener nuevos conocimientos y resolver problemas que se consideren importantes.

Ignoro cuánto tiempo pasará hasta que este tipo de prácticas se implanten, pero no tengo ninguna duda de que llegarán. Resulta paradójica la enorme expectación levantada en España por los descubrimientos que muestran las huellas de nuestros remotos ancestros en las simas de Atapuerca, y que no se levante una expectación parecida hacia cómo serán nuestros descendientes. El camino de la evolución desde los hombres y las mujeres de Atapuerca hasta nosotros ha sido lento porque ellos apenas podían influir sobre sí mismos. La humanidad del siglo XXI puede, para bien y para mal, influir poderosamente sobre su propio destino, incluido el destino biológico. Por eso creo que no falta mucho para que llegue el día en que un parto humano vivíparo se convierta en noticia y no lo contrario.

## **12.Mesa Redonda: «La participación de la mujer en las organizaciones sociales y económicas»**

### **12.1. Intervención de Francisco Carbonero. Secretario General de CCOO-Andalucía**

La lucha por la igualdad entre las personas, y en concreto entre mujeres y hombres es una seña de identidad del sindicalismo de clase y por tanto está presente de manera permanente en cualquier actividad o actuación de CC.OO.

Históricamente nuestra actividad sindical ha estado orientada hacia estos objetivos y ha supuesto un motor de cambio permanente para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. En CC.OO. hemos trabajado y seguimos trabajando por conseguir una sociedad plenamente democrática... y la plena democracia no será posible hasta que la igualdad de derechos entre hombres y mujeres sea real y efectiva. Las mujeres en CC.OO. siempre han tenido una presencia y una participación activa en la vida sindical.

Desde nuestra constitución como sindicato, hemos sido conscientes de la necesidad de incorporar a nuestras propuestas las reivindicaciones específicas de la mujer, y que era preciso articularlo a través de una Secretaría específica, desde la cual se pudiera incidir de manera transversal en el conjunto de nuestra actividad sindical. Por eso, hace ya muchos años que en las direcciones de las distintas estructuras de CC.OO. existela Secretaría de la Mujer.

Además este compromiso viene refrendado en nuestros Estatutos, en los que se define a CC.OO. de Andalucía como un

sindicato de hombres y mujeres y se reivindica entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras, y combatir la discriminación que se produzca por razón de su sexo.

El modelo de organización de las relaciones socioeconómicas entre mujeres y hombres ha seguido un ritmo de continuos cambios y transformaciones. Los modos de vida y estructuras sociales tradicionales han sufrido profundas modificaciones dando lugar a nuevos modelos de convivencia. Se ha producido un incremento notable, aunque aún insuficiente de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Todo ello ha afectado sin duda al desarrollo de unas nuevas relaciones laborales.

Esta progresiva incorporación de las mujeres al mundo productivo se produce en un marco de progresiva democratización de la sociedad consecuencia, entre otras, de la lucha de los sindicatos por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad en general, y en el ámbito laboral en particular.

Si hacemos un recorrido a lo largo de la historia, podemos afirmar que tanto hombres como mujeres han participado en las grandes conquistas y en los movimientos de lucha que han contribuido a una mejora social y laboral para la clase trabajadora. En todo esto, sin ninguna duda han tenido un papel fundamental las organizaciones sindicales de clase, CC.OO. y UGT. Porque en torno a ellas se han organizado las trabajadoras y trabajadores, para dinamizar y protagonizar estos cambios y transformaciones. Siendo innegables los avances dados en las leyes y en la sociedad, aún queda mucho camino por andar para conseguir ese objetivo de lograr condiciones de igualdad en la sociedad y ante el empleo.

Somos conscientes de que en el ámbito laboral, las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras persisten aún desde una doble perspectiva. Por un lado, las mujeres trabajadoras tienen más dificultades para acceder a un empleo y, cuando lo hacen, suelen estar concentradas en los sectores económicos más precarios y feminizados (segregación ocupacional) y en las categorías

más bajas, no pudiendo promocionar en la mayoría de los casos a escalas más altas; lo que se conoce como *«techo de cristal»* percibiendo unos salarios inferiores a los hombres.

De igual forma pasa en la sociedad y aunque las leyes están elaboradas con criterios de igualdad y así lo marca nuestra constitución. Muchas mujeres siguen con la «doble jornada» fuera y dentro del ámbito doméstico lo que supone una repercusión bastante negativa para ellas a la hora de acceder al mercado laboral, y las coloca en una situación de desventaja con respecto a los hombres.

Por otro lado, la propia sociedad, junto al empresariado, penaliza a las mujeres por su maternidad, en lugar de revalorizar dicha maternidad y que no suponga un coste personal para la mujer sino más bien un valor social en alza que incentive el propio Estado.

La empresa es otro de los agentes que influyen decisivamente en la conciliación de la vida familiar y laboral. En Andalucía, la tipología de empresa predominante es: de escasa dimensión y asentada en sectores de baja productividad; y la mentalidad más habitual entre los empleadores es su preocupación excesiva por los beneficios a corto plazo y el ahorro de los costes.

Todo esto se convierte en obstáculos que dificultan la compatibilidad laboral con la familiar y explica la casi total ausencia de medidas adoptadas al respecto.

Por el contrario, predominan las empresas que conciben la compatibilidad como una «problemática» ajena a la empresa y que incumbe sólo a la mujer, percibiéndose como un obstáculo el hecho de tener familia para el rendimiento laboral.

La ley de Igualdad debería significar un antes y un después tanto para reflejar la paridad en la participación institucional y en las organizaciones, como para incorporar la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar a un primer plano dentro de los objetivos de la Administración y del conjunto de la sociedad.

Pero no va a ser tarea fácil... desde los sindicatos, tenemos claro que debemos seguir trabajando para que los avances de la

ley se traduzcan en avances reales... Somos conscientes del rechazo de los empresarios a que se pongan en marcha los «Planes de Igualdad» en sus empresas y de lo difícil que va ser arrancar estos en la negociación colectiva.

Por desgracia, parece una evidencia por los datos estadísticos, que en materia de igualdad de género, la empresa es uno de los sitios menos permeables a los cambios y a la democratización.

Un elemento fundamental que es una herramienta importante para contribuir a que la mujer se sitúe en un plano de igualdad ante el empleo, tiene que ser el desarrollo de la Ley de Atención a la Dependencia. Esta Ley va más allá de ser el cuarto pilar del estado de bienestar y se constituye, si se desarrolla de manera acertada, en un elemento clave para facilitar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Este es un gran reto para la Administración del Estado y sobre todo la autonómica, que es donde se va a aplicar y hacer efectiva la ley. Hay que acabar con la cultura de que sobre la mujer recae en exclusiva la obligación de cuidar a las personas dependientes en el ámbito familiar.

Desde CC.OO. vamos a dedicar todo nuestro empeño a que su aplicación obedezca a la necesidad de prestar el servicio y solo excepcionalmente pueda sustituirse la prestación del servicio por la prestación económica. Sólo así es posible hacer efectiva y real la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Para terminar, una llamada de atención a las propias mujeres... Muchas veces, el déficit de participación obedece a la propia renuncia a asumir su papel... la sindicación es una herramienta para iniciar ese recorrido.... CC.OO. tiene las puertas abiertas, garantizando su participación activa.

## 12.2. Intervención de Antonio Carrillo Alcalá. Secretario General de CEA

Es evidente que desde mediados del pasado siglo XX se está produciendo una transformación social a escala mundial, que tiene a la mujer como protagonista de un proceso que avanza lentamente, pero de manera firme, hacia su plena incorporación a todos los ámbitos, sobre todo cuando hablamos del mundo desarrollado.

España y Andalucía no son ajenas a este proceso de incorporación que se está desarrollando de forma progresiva y en el que intervienen cuestiones que escapan a los ámbitos normativos, y que tiene que ver con la propia sociedad, su tradición, su cultura y su entorno familiar.

Sin embargo, el ámbito normativo no creo que sea determinante en este proceso, puede contribuir en situaciones puntuales, pero lo que realmente ha provocado este proceso de incorporación ha sido la actitud de la sociedad.

Es la sociedad la que ha ido avanzando en los criterios de igualdad, facilitando real y efectivamente la incorporación de la mujer, con situaciones como:

- ▶ La transformación que ha tenido la familia, en la que la mujer ha asumido un nuevo rol, distinto al de ama de casa y cuidadora de la unidad familiar.
- ▶ El incremento de la formación y la educación de la mujer, lo cual ha facilitado su acceso al mercado de trabajo.
- ▶ La activa participación de la mujer en el mundo laboral.
- ▶ Y por supuesto, su incorporación a la actividad empresarial.

Este incremento de la participación, motivado, como se ha dicho, por la profunda transformación social desarrollada en el

último cuarto de siglo, se ha dejado notar sensiblemente en la actividad económica y empresarial.

Según la publicación del primer trimestre de 2007 de la Información Estadística en Andalucía, dedicado a las mujeres andaluzas en el Siglo XXI, podemos observar que la evolución de la participación de las mujeres en el Mercado de trabajo ha aumentado notablemente. En datos referidos a tasa de actividad:

|        |        |
|--------|--------|
| ▶ 1976 | 20,36% |
| ▶ 1986 | 22,59% |
| ▶ 1996 | 35,68% |
| ▶ 2006 | 43,09% |

Hemos pasado de un 20% a un 43% de tasa de actividad de la mujer andaluza, lo cual va unido al incremento general de la tasa de actividad de toda la población en Andalucía, con independencia de su sexo, porque si por algo se ha caracterizado nuestra economía, sobre todo en los últimos años, es por nuestra capacidad de generar empleo, todo ello en un positivo contexto de concentración y diálogo social, con las administraciones y con las centrales sindicales.

Pero no sólo se ha incrementado la incorporación de la mujer al mercado laboral, sino que de forma mucho más significativa, se ha producido un acceso imparable de la mujer al ámbito de la creación de empresas, convirtiéndose en empresarias.

Teniendo en cuenta que el Directorio Central de Empresas DIRCE, no diferencia por género entre empresario y empresaria, para conocer el número de empresarias, tenemos que recurrir a la EPA, que nos indicaría que en el año 2000 había 96.000 empresas de mujeres y en 2006 hay 132.100 empleadoras en Andalucía, frente a 374.000 empleadores, de manera que las mujeres empresarias representan el 26% de todo el empresariado andaluz. En sólo 6 años, se ha incrementado en 36.000 el número de empresarias, lo cual es un dato muy llamativo.

Y ¿cómo participa la mujer en el ámbito de las organizacio-

nes empresariales? Si seguimos el mismo itinerario discursivo que hasta ahora, les diría que antes de 1976 no había mujeres en el ámbito de las organizaciones empresariales, es más, casi no había organizaciones empresariales, porque la legislación no las permitía.

A mediados de los ochenta las mujeres comenzaron a incorporarse a las organizaciones empresariales como trabajadoras de las mismas, tal y como ocurría en el conjunto de la sociedad. No se incorporaban como representativas, puesto que su número aún era escaso y además, y es algo lógico, una persona sólo opta a un cargo representativo, cuando tiene consolidado su propio proyecto empresarial, y estamos hablando de que es a mediados de los ochenta cuando comienza a incrementarse la presencia de la mujer como empresaria.

Sin duda, hoy día si existen mujeres representativas plenamente incorporadas al mundo de las organizaciones empresariales, aunque en términos generales su porcentaje sea bajo respecto a los hombres, entre otras cuestiones, porque en muchas organizaciones aún no se ha dado el relevo generacional al que probablemente asistiremos en la próxima década.

Ante este panorama que he tratado de contextualizar con la mayor concreción posible, creo que es obligado que hagamos una serie de reflexiones, sobre todo en relación al papel de la empresa y la incidencia de las políticas de género sobre la misma.

Con carácter general quisiera subrayar que, en mi opinión, se está produciendo a nivel general un cierto desplazamiento de la responsabilidad del Estado hacia las obligaciones de las empresas. Es decir, el Estado, y todas sus manifestaciones regionales y locales, asume un problema social y pone en marcha una máquina normativa para su resolución, máquina que parece siempre tiene que encabezar la iniciativa privada, la empresa.

Ejemplos concretos de esta realidad son, por ejemplo:

- Tabaco: El Estado entiende que hay que actuar contra el tabaco y focaliza su acción en la prohibición de su

consumo en el ámbito empresarial, generando de un día a otro, importantes conflictos en las empresas, con situaciones tan paradójicas como que si en un establecimiento hotelero un ciudadano fuma es sancionado el empresario y no el fumador.

- Empleo de discapacitados: El Estado entiende que hay que incrementar la tasa de empleo entre los discapacitados e impone una cuota concreta a las empresas, sin tener en cuenta las necesidades de la misma.

Con esto no quiero decir que la Confederación esté a favor de elementos que perjudiquen la salud, o de discriminar a un colectivo, o de ir contra el medio ambiente, estos son temas que ocupan y preocupan a las organizaciones empresariales y ahí está nuestra trayectoria para comprobarlo. Lo que nos preocupa es que se use la capacidad normativa del Estado para incidir sobre el día a día de la empresa, sobre su capacidad productiva, sin contar con la misma, y produciendo un «desplazamiento de la responsabilidad» hacia la empresa por la vía normativa.

Y esto es lo que a nuestro entender está ocurriendo con el tema de la igualdad y, por ello, el posicionamiento de la CEOE en contra de determinados contenidos de la Ley de Igualdad aprobada recientemente por el Gobierno. La desigualdad social entre hombres y mujeres es una cuestión histórica y cultural que escapa al ámbito de actuación propio de las empresas, por lo que es injusto hacer recaer exclusivamente en las empresas la responsabilidad de resolver la situación. Desde el punto de vista a las organizaciones empresariales nos preocupa la constante creación de normas en esta materia, dado que se producen situaciones de:

- Intervencionismo administrativo. La ley de Igualdad nacional en tres aspectos concretos resta libertad de actuación a las empresas.

- La obligatoriedad de incluir en la negociación colectiva los planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.
- La obligación de que en un período de 8 años los Consejos de Administración tengan una composición paritaria.
- La preferencia en la adjudicación de contratos públicos en aquellas empresas que respeten el principio de paridad en los Consejos de Administración.

Desde las organizaciones empresariales no se entiende que la Ley de Igualdad, a través de sus Planes, fije el sexo del trabajador como criterio de promoción dentro de la empresa cuando, por ejemplo, en la función pública sólo se requiere demostrar el mérito y la capacidad.

- Intervencionismo público en la obligación de conformar de forma paritaria los órganos de participación institucional.
  - Desde nuestro punto de vista, no es lógico ni operativo que la representación del colectivo empresarial quede supeditada a una cuestión de sexo del representante, cuando las personas jurídicas (las empresas y sus organizaciones representativas) no tiene sexo y por otro lado son nombradas en base a su cargo dentro de un proceso interno de carácter democrático, tal y como marca la Constitución. Nosotros defendemos intereses y buscamos a los mejores o más especializados para ello y por tanto buscamos a los representantes femeninos o masculinos más capaces, que mejor puedan defender nuestros intereses. Son las empresas y las organizaciones quién nos designan sus representantes nosotros reiteramos tales decisiones procedentes de su libertad y autonomía.

Intervenciones como las que he expuesto corren el riesgo de ser interpretadas en un sentido negativo, diciendo que la CEA está en contra de la igualdad, y nada más lejos de la realidad. Estamos a favor de la igualdad pero no imponiéndola desde la normativa, debido a que entendemos que la incorporación de la mujer en todos los ámbitos debe producirse de manera natural y toda obligación de cumplir con unas normas rígidas va en contra de la flexibilidad que se le exige a la actividad empresarial, así como a la libertad empresarial.

Estamos a favor y a las pruebas y actuaciones concretas de la Confederación en nuestra Comunidad me remito:

- ▶ Los acuerdos de la Negociación Colectiva que firman la CEA y los sindicatos desde el año 2002, que han venido tratando diferentes aspectos en materia de igualdad de oportunidades, como son: cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres en sectores en las que están subrepresentadas; criterios de conversión de contratos temporales a fijos priorizando a la mujer en los casos en los que los índices sean mayores que los de los hombres; la eliminación de denominaciones sexistas; la subsanación de diferencias retributivas que puedan existir; jornadas laborales que puedan conciliar las necesidades productivas de las empresas y las de carácter personal; la aplicación del convenio desde una perspectiva de género...
- ▶ Asimismo, en el marco del V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, la Comisión de Igualdad del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (constituido por los agentes económicos y sociales más representativos y la administración) estableció en 2003 recomendaciones en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

- ▶ En el vigente VI Acuerdo de Concertación también se contienen medidas que priorizan sobre la mujer tanto en material de empleo, como de creación de empresas, como en autónomos.
- ▶ Asimismo, la Confederación ha sido parte del informe por unanimidad del Consejo Económico y Social de Andalucía al proyecto de Ley de Igualdad de Género en Andalucía, así como en el proyecto de Ley de Prevención de la Violencia de Género de Andalucía.
- ▶ Y por último, como elemento que contribuye a contrastar nuestra vocación por la igualdad indicarles que a día de hoy en la plantilla de CEA contamos con 39 hombres y 41 mujeres, de los que, 5 ocupan puestos de responsabilidad directiva y 10 hombres ostentan cargos de dirección.

No obstante, consideramos que imponer la paridad por ley no es la vía para garantizar dicha igualdad de oportunidades.

La paridad establecida por Ley únicamente computa el sexo del representante, sin tener en consideración cuestiones que tienen que ver con las habilidades de las personas y con la propia y libre voluntad personal de participar e involucrarse en la defensa de unos intereses específicos.

De ello, es totalmente consciente el legislador, que excluye la aplicación de la norma de paridad a los representantes que lo sean en función del cargo que ostenten, al entender, implícitamente, que éste se configura mediante un perfil profesional que sobrepasa la simple cuestión sexual.

La igualdad de oportunidades implica que todos tengamos las mismas posibilidades para alcanzar nuestras metas personales, familiares y profesionales, pero no que todos tengamos que llegar a una determinada meta a la vez. Eliminar aquella diferencia social que depende exclusivamente del esfuerzo, el trabajo y la

implicación personal no es bueno, ni socialmente justo, ni empresarialmente recomendable.

Evidentemente, la situación es siempre mejorable y, precisamente por ello el objetivo es seguir avanzando por esta vía en los próximos años. Una meta en las que está plenamente implicado el mundo empresarial andaluz.

### **12.3. Intervención de M<sup>a</sup> Dolores Gavilán Sánchez. Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía**

Las mujeres siguen estando discriminadas, simplemente por el hecho de ser mujeres, tanto en el mercado laboral como en todos los ámbitos de la vida pública y esto es debido, fundamentalmente, porque sobre ellas recaen los trabajos de la vida privada, no remunerados ni reconocidos y nadie se corresponsabiliza con estas tareas, ni los hombres, ni la empresa, ni el estado.

Vivimos en una sociedad machista, hecha por hombres y para hombres, los cargos representativos de las instituciones desde donde se toman las decisiones, están ocupados por el sexo masculino y son un fiel reflejo de la sociedad dónde están ubicadas.

Las organizaciones sindicales también reflejan estos patrones, pues el mundo laboral como parte del espacio público, era predominantemente masculino, y por lo tanto el sindicato también.

Introducir el feminismo en el sindicalismo ha sido una lucha de las mujeres sindicalistas, y no ha sido una lucha fácil. El sindicato fue creado por y para hombres, y, aunque las mujeres hemos participado en ellos desde su creación, siempre hemos estado en la sombra.

Trabajar en las organizaciones tanto sindicales como políticas significa entrar en un sistema de relaciones que es difícil de cambiar: viajes continuos, jornadas y reuniones interminables,

agendas saturadas, y un largo etc. Además de otras conductas que perjudican a las mujeres que participan en las citadas organizaciones pues se tiende a la:

**Invisibilización:** no tomar en cuenta de la misma forma la palabra de unos y de otras aunque el cargo o la posición sea equivalente.

**Exclusión:** no se cuenta con las mujeres para formar las secciones sindicales o las ejecutivas de la misma forma que con los hombres.

**Subordinación:** Aunque de facto algunas alcancemos puestos de responsabilidad, los compañeros tienen actitudes y comportamientos, más o menos sutiles, con los que pretenden afianzar su posición ante nosotras.

**Desvalorización:** Entre otras actitudes discriminatorias, la más común es infravalorar la opinión de la compañera, o tener en cuenta más la opinión del hombre solo por serlo.

Si hablamos de las diferencias entre mujeres y hombres con cargos sindicales o políticos habría que destacar dos diferencias fundamentales:

La primera es **la renuncia de la vida familiar por la representación sindical o política:** Los espacios de poder son ocupados por hombres con el apoyo de una estructura familiar de afecto del que no disponen las mujeres.

El famoso refrán que dice «Detrás de un gran hombre siempre hay una gran mujer» responde a esto, a las consortes que han estado sirviendo de respaldo familiar a hombres que les han dedicado su vida a la política, a los negocios, al arte, etc. Sin embargo esta situación no se da a la inversa en la misma proporción entre las mujeres que tienen que invertir todo su tiempo en la vida política o sindical.

La cultura que seguimos transmitiendo de que el cuidado de

la familia corresponde al sexo femenino supone para las mujeres políticas y sindicalistas un sacrificio personal y familiar mucho mayor que el de sus compañeros varones.

La segunda es **la decisión de los nombramientos**: A pesar de la existencia de las cuotas u otras medidas que favorecen que las mujeres estemos en los órganos más representativos de los partidos o sindicatos, aún no estamos en las Secretarías Generales o Presidencias, esto produce la paradoja de que son los hombres quienes deciden qué mujeres poner en determinados puestos, con lo que se traduce en un poder «prestado», la prueba de ello es que las mujeres repiten mucho menos en los cargos, y se suelen sustituir por otras mujeres los mismos puestos para cumplir las cuotas.

Eso no es lo que queremos conseguir, la idea de equilibrar el poder es para que las mujeres consoliden sus puestos y su fortaleza para producir cambios en las organizaciones en las que se ubican, no que estén ahí sólo para cumplir un compromiso político numérico.

**Las mujeres con cargos estarán en igualdad de condiciones con sus compañeros cuando sean ellas las que decidan los nombramientos y cuando el ejercicio de su cargo no les suponga el sacrificio de su vida familiar.**

Gracias a la participación de las mujeres en el sindicato, es decir, a su reivindicación colectiva, hemos conseguido llegar a las esferas de poder. Gracias también a mujeres sindicalistas que han ejercido el poder de forma diferente y con conciencia de género, los sindicatos han cambiado sus estructuras y han comenzado a realizar acción sindical desde la perspectiva de género.

También es cierto que las mujeres tenemos un alto porcentaje de representación en las comisiones ejecutivas estatales, regionales y provinciales, pero bajamos mucho en representatividad en las Secretarías Generales.

Las mujeres en el sindicato nos enfrentamos con los mismos prejuicios y estereotipos que en el resto de la sociedad, también se nos cuestiona nuestro liderazgo, también estamos hartas de escuchar tópicos como «ellas no quieren», «no pueden» o peor aún «no saben». Nosotras tenemos que demostrar que sabemos, a ellos se les presupone.

Pretender la igualdad no significa **asumir** los valores masculinos que imperan en los sindicatos, sino **transformar**, lo cual es mucho más difícil y costoso.

Las mayores dificultades que nos encontramos las mujeres sindicalistas son: la desvalorización, la triple jornada: *la laboral, la familiar y la sindical*, la ausencia de presupuesto sindical propio para políticas de igualdad, la inamovilidad de las estructuras y la burocracia que responde a un modelo masculino que ya no es el imperante, como demuestra también el lenguaje sindical.

Sin embargo la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, al igual que en el ámbito laboral, es cada vez mayor, y aunque lentamente es cierto que hay una evolución significativa de la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y en la afiliación.

Hay estudios de la Organización Internacional del Trabajo que demuestran que los sindicatos a los que más se afilian las mujeres son a aquellos en los que más mujeres hay en sus puestos de dirección. Es obvio que si se les presenta un espacio menos masculinizado con referentes femeninos en los puestos de poder, las mujeres ven más atrayente y menos ajeno el ámbito sindical.

El sindicato como organización eminentemente masculina debe evolucionar: para una acción sindical efectiva hay que conocer las problemáticas de las trabajadoras y determinar que estas no son las mismas que las de los trabajadores.

Para que las mujeres participen en el sindicato tienen que verse reflejadas en él de alguna manera, de ahí la importancia de que haya mujeres en los órganos de representación, y que dichos órganos estén concienciados con las reivindicaciones específicas de las trabajadoras.

**Las mujeres sindicalistas, sobre todo las que estamos en las ejecutivas, debemos seguir avanzando en ese difícil camino de impulsar la transformación de los sindicatos, para hacer de éstos un auténtico motor de cambio social.**

La principal consecuencia de todas las actuaciones que realizamos desde que estamos funcionando como Secretaría de la Mujer, ha sido el aumento significativo en la afiliación de mujeres a nuestro sindicato, así como a la representación de las mismas:

Se ha pasado del 27% del año 1998 al 33 % en el 2007, en UGT Andalucía tenemos, a fecha de hoy, unas **60.282** mujeres afiliadas.

Las federaciones que más afiliadas tienen son:

- ▶ La Federación de Enseñanza que tiene un 62% de afiliadas.
- ▶ La Federación de Servicios Públicos tiene un 43.5%.
- ▶ La Federación de Comercio es la tercera con un 40%.

La que menos afiliación tiene es:

- ▶ La Federación de Metal Construcción y Afines, por razones obvias con un 4.2% de afiliación de mujeres.

### **Evolución de la representación sindical según sexo:**

|                 |              |              |
|-----------------|--------------|--------------|
| ▶ Periodo 94-97 | 84 % hombres | 16 % mujeres |
| ▶ periodo 98-01 | 81 % hombres | 19 % mujeres |
| ▶ periodo 01-04 | 80 % hombres | 20 % mujeres |
| ▶ periodo 04-07 | 77 % hombres | 23 % mujeres |

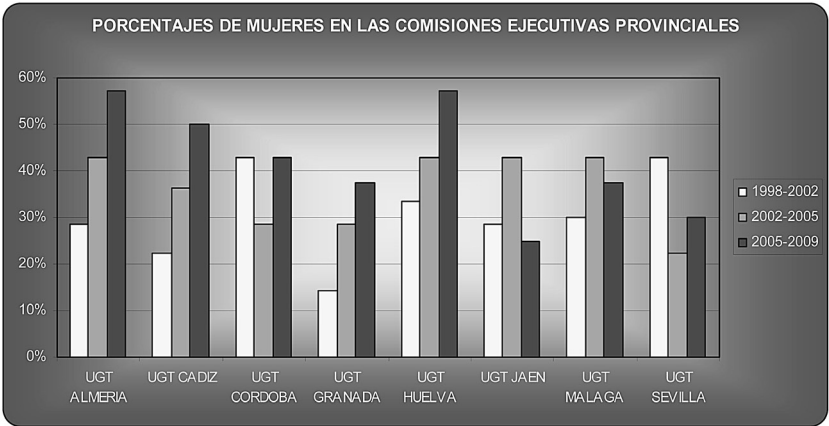
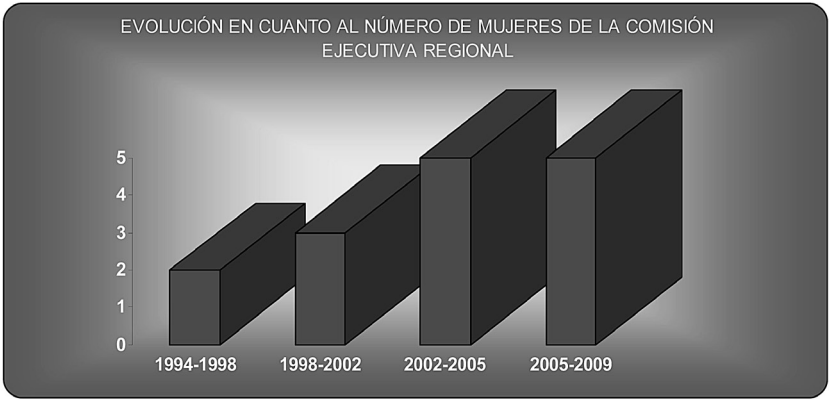
El aumento de las mujeres delegadas también es significativo, en el último periodo electoral hemos incrementado casi 3.000 delegadas nuestra representación de mujeres, que esperamos

continúe en las próximas elecciones sindicales. Tenemos **4.707** delegadas en UGT Andalucía, el 21% del total.

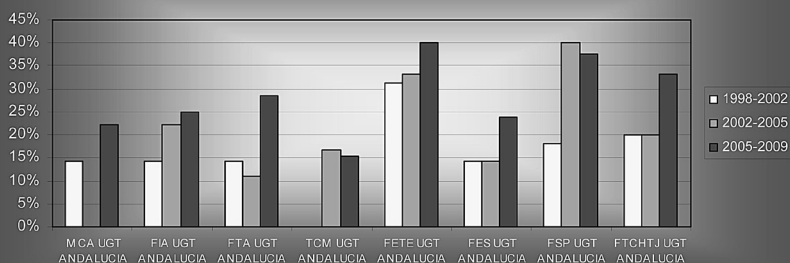
Del total de las mujeres que son representantes sindicales un 40.55 % pertenecen a nuestro sindicato.

**Evolución de la participación de mujeres en las Comisión Ejecutivas:**

En cuanto a las Comisiones Ejecutivas se ha aumentado significativamente la representación de las mujeres del mandato del 1994 al 2007, algunas gráficas:



PORCENTAJES DE MUJERES EN LAS COMISIONES EJECUTIVAS DE LAS FEDERACIONES REGIONALES



UGT Andalucía ha introducido como objetivo básico de la organización la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, y esto se ha trasladado a los documentos congresuales que determinan toda la política de la organización:

En el último congreso se ha aprobado el aumento de las **cuotas** de representación de mujeres en UGT Andalucía del 20% al 30%.

Programa fundamental: *«La UGT Andalucía lucha cotidianamente por la defensa de los valores sociales que expresen respuestas equilibradas a las distintas situaciones que viven las trabajadoras y los trabajadores andaluces...»*

Programa de Acción: *«la incorporación de la mujer en igualdad de condiciones debe ser un objetivo fundamental para Andalucía en los próximos años y un compromiso que UGT Andalucía debe recoger en todas las políticas sindicales que emprenda»*

También destacamos la importancia de que existan Secretarías de la Mujer en todas las uniones o federaciones, entendemos esencial que haya personas especializadas y concienciadas con el género en las ejecutivas de nuestros organismos, es fundamental que tengan poder en la toma de decisiones para que nuestro sindicato impulse el papel de las mujeres y haga una decidida política de igualdad de oportunidades.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un punto destacado en nuestro Programa de Acción, UGT Andalucía ha tratado este punto como un problema social y no «exclusivo de mujeres». Hemos propuesto como medidas de mejora en la negociación colectiva para fomentar la conciliación: el aumento y la flexibilidad

en el disfrute de los permisos establecidos, la promoción de su disfrute por parte de los trabajadores y no sólo de las trabajadoras, la equiparación de las parejas de hecho, hemos propuesto un permiso retribuido para enfermedad de hijos e hijas. Hacemos referencia expresa a la lucha contra la discriminación retributiva de las trabajadoras, al fomento de la formación para las mujeres, a las medidas de ayudas al empleo destinadas a la ocupabilidad de las mujeres y sobre todo, al objetivo de afiliar a las trabajadoras, de darles su lugar en nuestra organización como delegadas y como responsables sindicales, y a la total implicación de UGT Andalucía en la reivindicación de la igualdad entre mujeres y hombres.

Otra estrategia sindical para fomentar la participación de las mujeres es el establecimiento de redes:

## **(1) I y II ENCUENTRO DE MUJERES UGT ANDALUCÍA, MARZO 2006 y 2007**

Conseguimos reunir a mas de 1.000 mujeres sindicalistas durante dos años consecutivos, la mayoría de ellas delegadas de UGT Andalucía, en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, fueron unos actos sin precedentes, ni en nuestro sindicato ni en ningún otro, que pretendemos seguir realizando cada año. Han venido importantes personalidades, hombres y mujeres, del mundo de la política, del sindicato y de la cultura. Hemos visibilizado con estos encuentros la cada vez mayor representatividad de las mujeres en nuestro sindicato, la implicación y la formación de redes de contacto entre nosotras.

## **(2) RED ANDALUZA DE MUJERES SINDICALISTAS**

Desde enero de 2005, en la sede de UGT Andalucía, estamos haciendo reuniones, a través de nuestras provincias, con las delegadas que nos lo solicitan.

A través de estas reuniones intentamos reforzar con formación y con apoyo político sindical el papel de nuestras delegadas y ayudarlas en los problemas que puedan tener a la hora de realizar su acción sindical, sobre todo la acción sindical con perspectiva de género.

### (3) ENCUENTROS GÉNERO Y SINDICATO

Cada dos años desde 2001, la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía organiza los Encuentros de Género y Sindicato, fijamos allí las bases para trabajar en la democracia de género dentro y fuera de nuestro sindicato y establecemos democráticamente las políticas sindicales de género que llevaremos a cabo desde los organismos encargados de la defensa de los derechos laborales de las mujeres.

Para finalizar, me gustaría enumerar las **propuestas de la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía para mejorar la participación de las mujeres en nuestro sindicato**

- ▶ Propugnar una decidida política de democracia de género, comenzándola en el seno y en la actuación del propio sindicato.
- ▶ Contar con la presencia de mujeres en la estructura de la organización.
- ▶ Fortalecer el sindicato a través de la participación de las mujeres.
- ▶ Fomentar un cambio en el funcionamiento de horarios en las actividades del sindicato que permita a todas las personas sindicalistas, hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, sindical y personal.
- ▶ Transversalizar todas las políticas de UGT Andalucía en materia de igualdad de oportunidades

En conclusión, si queremos conseguir el objetivo principal de todo sindicato que es ser representantes de las reivindicaciones de trabajadores y trabajadoras, tenemos que transformar nuestras propias estructuras dónde hombres y mujeres estemos representados por igual y con la misma concienciación para defender la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

El feminismo y el sindicalismo son dos posicionamientos políticos que se complementan y tanto uno como otro están dirigidos a conseguir una sociedad justa y democrática, en la que los trabajadores y las trabajadoras seamos sujetos de derechos y de ciudadanía libre de discriminaciones.

## 13. Clausura

**Antonio Fernández. Consejero de Empleo  
de la Junta de Andalucía**

En primer lugar me van a permitir que agradezca la presencia de la representaciones sindicales y de la CEA, a la universidad su invitación y, muy especialmente agradezca al Director de este Curso, D. Antonio Pascual, su invitación para participar en la clausura del mismo, al que acudo muy gustosamente porque nunca se hará suficiente hincapié en la necesidad de disponer de un eficiente y oportuno sistema de información para la toma de decisiones políticas.

Su importancia y trascendencia abarca todas las materias, y desde luego, a las materias relacionadas con el mundo del trabajo, en las que se centran mis actuales preocupaciones como Consejero de Empleo.

Por ello, quiero agradecer el esfuerzo a todos los participantes en este curso, a los que han impartido docencia y a quienes han debatido en estas jornadas sobre los sistemas de información y, más específicamente, sobre las estadísticas de género.

Y sobre todo, porque tengo la convicción de su utilidad, de la utilidad de lo que estáis haciendo en estas jornadas, ya que sería mi deseo de que cada día se pueda avanzar más en orden a que los sistemas estadísticos incorporen, dentro del sistema de información andaluz, español y europeo, con todo el detalle y la especificidad posibles, descriptores significativos sobre la situación social y económica de las mujeres en relación a los hombres, así como los aspectos que les distancian o aproximan en la gran variedad de ámbitos que conforman las complejas relaciones del siglo XXI.

La necesidad de las estadísticas de género se refiere, no sólo a la existencia de datos indicadores de las particularidades de los comportamientos humanos en virtud de la diferenciación sexual, sino que permiten visualizar la red de relaciones y procesos sociales que resultan centrales, estratégicas, en el mantenimiento y/o la reproducción de la falta de equidad entre hombres y mujeres.

Las nuevas fuentes de información a cuya necesidad me vengo refiriendo han de estar inspiradas, a mi juicio, por una vocación de cambio, por una intención de elevación del bienestar social de la colectividad. Han de servir como elemento de diagnóstico y materia de entrada para los usuarios, los analistas sociales, y los responsables de las acciones de intervención gubernamental; de sensibilización de los diversos actores sociales respecto de la ubicuidad de la desigualdad de género en nuestras sociedades y el modo en que se erige en un poderoso obstáculo para el desarrollo y la modernización del país.

Creo, en resumen, que deben constituir un instrumento indispensable para una acción eficiente y decidida de los poderes públicos en el combate contra seculares retrasos sociales entre los hombres y las mujeres.

También las estadísticas de género, en orden a la calidad del «buen gobierno», deben constituirse en instrumento de vigilancia y seguimiento de las acciones encaminadas a suprimir la inequidad de género; de revisión del impacto de las políticas públicas, y de promoción de los derechos humanos que asisten a las personas al reclamar una situación de equidad en su relación social con el otro sexo.

Para evitar que las desigualdades e injusticias sociales se agranden o se profundicen, es necesario una enérgica voluntad de acción cómplice de las organizaciones públicas y la sociedad civil para encauzar la vida social hacia los objetivos de calidad.

Creo, pues, que las estadísticas de género podrán contribuir al logro de estos objetivos por medio de la generación eficiente y oportuna de los indicadores necesarios para el conocimiento ca-

bal de la realidad que se quiere transformar; primer paso en todo proceso dirigido de cambio social.

Los drásticos cambios económicos y sociales que han tenido lugar en los últimos años han puesto de manifiesto la necesidad de reconsiderar la forma tradicional en la que se ha visto el papel que desempeñan las mujeres en la sociedad. Las relaciones entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito doméstico como fuera de él, deben ser temas de reflexión que partan de unas perspectivas radicalmente diferentes. Es necesario plantear políticas dentro de este nuevo marco de relaciones, basadas en información estadística detallada y precisa sobre las diferentes condiciones que afrontan las mujeres comparadas con los hombres.

La cuestión es tan evidente que ya la Iª Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (México 1975) hizo un tímido llamamiento a mejorar la estadística, y hasta el Primer Seminario sobre Estadísticas y Género (también en México-Querétaro- 2001), donde se explicita la necesidad de formar a los productores de estadísticas desde una perspectiva de género; también se advirtió de la escasa presencia de las mujeres en las estadísticas o su presencia distorsionada a través de parámetros tomados como neutros, ha constituido uno de los focos de atención de las políticas de igualdad de oportunidades y de las conferencias mundiales sobre la mujer, población y desarrollo.

Aún más, en todos los foros de empleo de la Unión Europea se habla continuamente de llevar a cabo una revisión exhaustiva de la producción estadística desde la perspectiva de género.

En este sentido debe destacarse el esfuerzo llevado a cabo por el Instituto de Estadística de Andalucía, que ya en 2002 publicó el «Anuario Andaluz de las Mujeres 2002. Perspectiva de Género», cuya última versión corresponde a 2007, y al que hay que unir la publicación de «Andalucía Datos Básicos 2007. Perspectivas de género».

Los avances son importantes; en los últimos años se ha incluido la temática de género como un eje transversal dentro de las políticas públicas. En ese logro han influido de manera fun-

damental los desarrollos sobre el concepto de género y la puesta en marcha durante la segunda mitad del siglo XX de políticas que, partiendo de reconocer la inequidad de género existente, han transitado por diferentes perspectivas, desde políticas de apoyo a las mujeres, la mayoría de las veces esenciales, hasta otras donde las mujeres son consideradas como sujetas de derechos y de oportunidades; muestra de ello son las políticas activas de empleo fruto del acuerdo de concertación entre sindicatos, empresarios y Junta de Andalucía.

Independientemente del enfoque, se ha logrado demostrar que las políticas públicas no son neutrales al género, sino que por el contrario inciden para transformar, mantener o reforzar las desigualdades existentes en la sociedad. Este reconocimiento lleva a cualificar, en un sentido más realista y democrático, los procesos de planificación, en los cuales, hasta el momento, se solía asumir la población de una manera homogénea sin tener en cuenta que en su interior existen profundas diferencias.

Por eso, la perspectiva de género – más allá de modas y oportunismos políticos coyunturales – adquiere su «valor social intrínseco» de transformación cuando da una visión crítica sobre la realidad social; cuando reconoce que existen diferencias entre hombres y mujeres, pero cuestiona sus valoraciones tradicionales que a través de la historia han resultado ser relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y en una distribución desigual de conocimientos, propiedad, ingresos y derechos.

La perspectiva de género permite, en fin, entender cómo esta dimensión de la desigualdad social no es «natural» e inmodificable, sino «social» y transformable. Invita a una imagen más rica y flexible del potencial de los seres humanos y a una práctica transformadora en pro de la democracia en todas las esferas de la vida: lo personal y privado, lo familiar y comunitario, lo político y público.

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la mayor valoración de lo masculino. Esos diferenciales en el acceso, participación y con-

trol de hombres y mujeres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo, se conocen como diferenciales de género que se manifiestan en todos los ámbitos institucionales y a través de ellos se refuerzan las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres o entre diferentes grupos de mujeres o de hombres.

En razón de estas «brechas», se manifiesta la discriminación de género de las siguientes maneras:

- Por la división por género del trabajo: profesiones masculinizadas, profesiones feminizadas, la asignación exclusiva de la responsabilidad de los hijos y del trabajo doméstico y de cuidado de las personas a las mujeres.
- Por el acceso desigual de hombres y mujeres a los recursos productivos y a sus beneficios.
- Por las limitaciones a la participación pública y/o exclusión de las mujeres de las instancias de toma de decisiones y del ejercicio del poder.

Por todo ello, la consideración del género, en términos de análisis, tiene que ser un concepto relacional; es decir, su objeto de interés no debe ser la mujer o el hombre; sino las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres o entre ámbitos «masculinos» y «femeninos» en torno a la distribución del poder.

El análisis de género pone en evidencia las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su situación social, sus necesidades e intereses específicos, su acceso a los beneficios y control de los recursos. Dado que las relaciones de género se entrecruzan con otras desigualdades relacionadas con la pertenencia a una clase social, a una etnia, a una edad..., en la práctica se genera una doble o triple situación de desventaja.

En relación con los proyectos, este tipo de análisis permite identificar de manera diferenciada las necesidades, oportunidades, responsabilidades y papeles de hombres y mujeres en deter-

minados contextos, así como determinar las brechas de género y las posibles acciones para atenderlas.

En términos de empleo, por ejemplo, este tipo de análisis pretende:

- ▶ Identificar la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral. Así, a modo de ejemplo, puedo informaros que aquí en Ronda:
  1. El 64% del paro es de mujer: más de 1513 mujeres.
  2. De ellas, más de 1300 son mayores de 25 años; y de éstas más de 40% son mayores de 40 años.
  3. Más de 1200 son titulares de estudios secundarios y post secundarios (superan a hombres).
  4. Se ubican en el Sector Servicios y mientras que los hombres se ubican más en el sector de la construcción.
- ▶ Modificar la posición de desigualdad en todos los ámbitos: económico, político, cultural, social,... como elementos determinantes de la situación laboral.
- ▶ Analizar los diferentes aspectos relacionados con las necesidades y condiciones inmediatas de la condición de hombres y mujeres, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

Porque, como indicaba al principio, la línea de fuerza de transformación social que está implícita en la perspectiva de análisis propuesta es su capacidad relacional con la equidad, a través del cual se analiza cómo las desigualdades históricamente construidas influyen en la falta de equidad en la distribución de recursos económicos, sociales y políticos entre hombres y mujeres. La noción de equidad se fundamenta en principios de justicia social y de derechos humanos. A ella se encuentran asociados conceptos tales como el respeto a las diferencias e igualdad de oportuni-

des que a su vez están directamente relacionadas con el ejercicio de la promoción de las capacidades humanas; desde esta perspectiva, la equidad se encuentra interrelacionada con el desarrollo humano. Este último se entiende como la posibilidad de vivir una vida plena y creativa, a través del aumento de las libertades humanas y de la expansión de las capacidades personales.

El concepto de equidad se encuentra asociado al concepto de las necesidades diferenciales que hace referencia a la distribución de recursos, no de tipo igualitario o de cuotas idénticas entre individuos o grupos, sino a una asignación diferencial de acuerdo con los requerimientos particulares de esos grupos e individuos y así es como hay que entender la cuota o asignación diferencial en las políticas activas de empleo. La Igualdad de Oportunidades significa que los miembros de una sociedad tienen las mismas posibilidades de acceder a los bienes que en ésta se generan: económicos, materiales y no materiales como la educación y otros bienes culturales. Estos conceptos se enmarcan a la vez en un enfoque de derechos y de justicia social.

Para terminar, creo que es oportuno añadir que en estos momentos en un debate «olvidadizo y distraído» que tenemos en la política española, se pasa muy por encima el debate del conocimiento de por ejemplo la Ley de Igualdad o del propio conocimiento de las Políticas Activas específicas en el Mercado de Trabajo son claros ejemplos del enfoque integrado de género, como eje de las políticas cívicas más «valientes» que ha tenido el gobierno.

Muchas Gracias.



Academia de Ciencias  
Sociales y del Medio  
Ambiente de Andalucía



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

## Una mirada estadística de la sociedad desde la perspectiva de género



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN  
Y CIENCIA

Fundación

Cajasol

**ultramarina**

BIC: JFF  
ISBN: 978-84-15083-52-0

