

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL

Belén SANZ ESPESO

Unión Regional de CC.OO. de Castilla y León

Una mirada a los datos de que disponemos sobre el mercado de trabajo en nuestro país o en nuestra región (ver anexo) partiendo de los indicadores básicos o teniendo en cuenta múltiples variables y sus relaciones tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda, nos dará cuenta por ejemplo de:

- La existencia de diferentes mercados que se configuran a partir de determinadas variables como pueden ser las referidas a sectores de la actividad, grado de desarrollo productivo, comercial, de servicios e infraestructuras en el ámbito territorial, posición de las empresas en el proceso productivo, tamaño de las empresas.

- La diversidad de situaciones sociolaborales en las que las variables edad y sexo van a ser determinantes en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

- La intención de esta aportación no está en analizar pormenorizadamente los datos sobre el mercado de trabajo, de sobra conocidos, sino en aportar en la medida de lo posible y desde un punto de vista más sociológico que estrictamente económico, una visión no androcéntrica sobre el trabajo en nuestra sociedad e intentar hacer llegar una serie de propuestas que aunque también conocidas, son aplicadas tan tímidamente y en tan contadas ocasiones que constituyen la excepción, pero que estamos seguros y seguras ayudarían a la puesta en marcha de políticas encaminadas a suprimir las desigualdades por razón de género presentes en la actividad económica y social.

Si analizamos los indicadores básicos de actividad, ocupación y paro, los datos muestran grandes diferencias entre nuestra región y la U.E., y grandes diferencias entre hombres y mujeres.

En la actualidad hay un movimiento leve pero creciente desde la inactividad a la actividad del colectivo femenino -cambios culturales, sector servicios fuertemente feminizado,

estrategias familiares ...- y decreciente entre el colectivo masculino -cambios en el sector industrial y en la agricultura-.

Precisamente como el mercado laboral no convierte en empleo esa incorporación de mujeres, éstas pasan desde la inactividad al desempleo. Así las cifras de paro femenino superan en más del doble al masculino. Las cifras de ocupación y población asalariada para las mujeres son la mitad que para los hombres, siendo aún mayor la proporción para las mujeres en el mundo de los ocupados no asalariados, donde representan el 20,8% por el 79,1% de los hombres.

Los indicadores de temporalidad y precariedad son también muy significativos así como la diferencia salarial entre los hombres y mujeres de Castilla y León que se establece en aproximadamente 400.000 ptas. anuales, según la encuesta de salarios de 1.995.

Por último indicar que las mujeres "inactivas" en nuestra región suponen 716.400 por 390.000 hombres.

Si bien todos estos datos nos dan cuenta de una clara segregación del mercado de trabajo en razón del género de las personas que intervienen en él, debemos señalar aunque sea obvio que todos ellos se refieren al trabajo asalariado -trabajo productivo o mercantil- y que el protagonismo dado a éste por las sociedades capitalistas ha desvirtuado otras formas de trabajo que conviven con él, ocultándolas o marginándolas.

Estas otras formas de trabajo presentes históricamente en todas las sociedades y que hoy constituyen trabajo no asalariado o reproductivo, están básicamente realizadas por las mujeres y su objetivo es la subsistencia y la reproducción de personas para que lleguen en las mejores condiciones al trabajo asalariado -reproducción de la fuerza del trabajo-.⁴ La ausencia de instrumentos para medir el trabajo reproductivo que realizan mayoritariamente la mujeres no es casual.

El sesgo androcéntrico que prevalece en la mayoría de los estudios económicos donde la ausencia de datos, explicaciones y tratamiento de la desigualdad entre hombres y mujeres es patente, asienta la percepción del trabajo asalariado como actividad básica del mundo público, considerado socialmente masculino, y del trabajo no asalariado, doméstico, reproductivo, considerado socialmente como femenino, a la vez que sitúa el trabajo productivo, trabajo mercancía, como sustitutivo del conjunto del trabajo realizado en nuestra sociedad.

La necesidad de redefinir el concepto de trabajo ha centrado los esfuerzos de algunos especialistas en los últimos años con el objeto de que se contemplase también el conjunto de actividades llevadas a cabo para garantizar el mantenimiento del hogar y la reproducción

biológica, social e ideológica de sus miembros (Benería, Torns, Carrasquer) proponiendo nuevas fórmulas para la medida del mismo tanto desde el punto de vista monetario como desde el punto de vista temporal, evaluando la cantidad de dinero que movería ese trabajo sacándolo al mercado formal y su influencia en el PIB o contabilizando la cantidad de horas que las mujeres dedican a este trabajo.

Diversos estudios realizados en los últimos años ponen de manifiesto la dedicación de las mujeres al trabajo reproductivo en comparación al trabajo de los hombres en este sentido.

Así el informe de las Naciones Unidas sobre la situación de la mujer en el mundo para las regiones desarrolladas de 1995, señala para el caso del Estado Español grandes diferencias entre ambos sexos, señaladamente diferencias en la cantidad de trabajo realizado en los diferentes ciclos de la vida de las mujeres y no así en el de los hombres que no varían su cantidad de actividad durante el ciclo vital.

La invisibilidad de estas "formas de trabajo" fue tratada por Naciones Unidas en la Conferencia de Nairobi (1985) donde se propuso revisar tanto las estadísticas como las contabilidades nacionales para terminar con la invisibilidad de los trabajos no normalizados sin que hasta ahora haya habido resultados sobresalientes.

L. Benería (1991) señala que las dificultades para un nuevo tipo de tratamiento estadístico son de cuatro tipos:

- . De definición. Habría que revisar conceptos como "actividad principal", "empleo", "trabajador familiar", "ayuda", "trabajo", "trabajo doméstico", "hogar" y "familia".
- . Técnicos y metodológicos. En lo que se refiere a la exactitud de la información recogida.
- . Culturales.
- . Prácticos. Entrenamiento de entrevistadores, uso de censos...

A medida que valoramos y profundizamos sobre las diferentes formas de trabajo que se generan en una sociedad, parece necesario afirmar que el principal problema de las economías occidentales -la crisis del empleo- no se corresponde con la disminución del número de horas de trabajo. Es decir, lo que está en retroceso es la economía del empleo, pero ella es solo una parte de la economía global. (Carrasco, 1996).

Es desde el punto de vista de la crisis del empleo desde donde surgen debates importantes desde sectores tanto empresariales como sindicales y políticos con el fin de paliar el problema. Destacamos los debates surgidos en torno al reparto del empleo o los nuevos yacimientos de empleo. Debates que a nuestro juicio deben tener en cuenta el conjunto de trabajo que se realiza en nuestra sociedad. De lo contrario produciría efectos aun más negativos y redundaría en la diferencia social y en la segregación y marginalidad de las mujeres.

Pues bien, teniendo en cuenta las desigualdades por razón de género presentes tanto en el mercado de trabajo como en los demás ámbitos de la vida y su interrelación entre unos y otros y sin duda como consecuencia de la lucha de las mujeres y su papel cada vez más relevante en el tejido social, surge una gran producción normativa que tiene por objeto la desaparición de la discriminación.

Este desarrollo normativo lo será unas veces vinculado a los derechos humanos y otras al interés hacia un desarrollo económico que ve fundamental el aprovechamiento de toda la fuerza de trabajo disponible.

La O.N.U. mantiene el principio de igualdad en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los Pactos sobre derechos económicos, sociales y culturales, en la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y en los Convenios 100 y 111 O.I.T.

En la Unión Europea el principio se ha recogido en el art. 119 del Tratado de Roma, Directivas 75/117/CEE y 76/207/CEE sobre no discriminación salarial y en el acceso y condiciones de empleo, así como en las 79/7, 86/378, 86/613 y 92/85 sobre Seguridad Social y protección de la maternidad. Numerosas recomendaciones y resoluciones, así como sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas lo han interpretado y desarrollado.

En un primer momento todo el desarrollo normativo en materia de igualdad contempla a la mujer solo y exclusivamente como miembro o aspirante a trabajo productivo. No será hasta entrados los años 80 cuando el derecho comunitario va más allá de estos planteamientos. Es entonces cuando surgen normas dirigidas a promocionar a las mujeres en otros ámbitos destacando los Programas de Acción Comunitaria donde si bien la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones es el máximo objetivo se introducen acciones en otras materias. En todos ellos se ha producido una evolución importante en cuanto al contenido y en cuanto a los sujetos responsables de su aplicación.

Así se van introduciendo en los diferentes Programas medidas en materia de educación y formación, de mejora de la situación de las mujeres en la sociedad, de participación en la toma de decisiones, propuestas para a valoración del trabajo no asalariado, reparto de las responsabilidades familiares y acciones positivas.

Desde el punto de vista del sujeto se va abandonando la tutela del Estado en el desarrollo de las medidas y se va dando protagonismo a los interlocutores sociales cuya función será fundamental para la aplicación práctica de los objetivos que define el Programa así como para la integración del concepto de igualdad de oportunidades en el diálogo social.

El cuarto Programa de Acción Comunitaria (1996-2000) aprobado por Decisión del Consejo el 22-12-95 tiene los siguientes objetivos:

- . Construir la colaboración mutua en una sociedad en transformación.
- . Promover la igualdad de oportunidades en una economía en proceso de cambio.
- . Compatibilizar la vida familiar y profesional de hombres y mujeres.
- . Integrar de manera equilibrada a hombres y mujeres en la toma de decisiones.
- . Reforzar las condiciones de ejercicio del derecho a la igualdad.

Los principios de igualdad y no discriminación en el derecho español están consagrados en la Constitución cuyo art. 1.1. afirma que la igualdad es uno de los valores superiores de todo el ordenamiento jurídico español.

El principio de igualdad en su doble acepción, formal y real o esencial, se encuentra especificado en los arts. 14 y 9.2.

El art. 35.1 de la C.E. y el E.T. en diversos artículos nos sitúan en la oportunidad de un mejor entendimiento de la discriminación directa o indirecta y de la constitucionalidad de las acciones positivas.

En el Estado Español se está elaborando actualmente el tercer plan de igualdad. El desarrollo de las acciones en los dos anteriores ha sido desigual aunque importantísima y han servido entre otras cuestiones para adecuar la legislación española al principio constitucional de igualdad, para el desarrollo de estructuras administrativas y políticas así como para el impulso de la participación de las mujeres.

En Castilla y León está vigente hasta finales de 1.996 el I Plan Integral para la Igualdad entre hombres y mujeres.

El contenido de este Plan en lo que se refiere a medidas de integración de las mujeres en el mercado del trabajo, participación activa de las mujeres en la vida económica y social y reparto de las responsabilidades familiares a través de la implementación de medidas de acción positiva y la aplicación de políticas transversales que hagan posible su consecución, ha sido negociado específicamente con los sindicatos más representativos de la región que cuentan en su estructura con departamentos específicos para la igualdad de oportunidades.

Si bien estas medidas introducen cada año en las plataformas de negociación colectiva donde se van produciendo avances importantes, la estructura dispersa y atomizada de ésta, un oscuro entendimiento de la igualdad por parte de ciertas patronales y la poca participación de las mujeres en los procesos de negociación hacen necesario un compromiso de los poderes públicos para poner en marcha iniciativas que desde otros marcos de actuación vayan dirigidas a obtener un desarrollo económico y social solidario en nuestra región.

Es aquí donde toman especial relevancia las medidas de acción positiva.

Las acciones positivas son técnicas jurídicas utilizadas por el derecho para realizar el objetivo de igualdad entre ambos sexos. Para su definición hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones (Informe DECEFOP):

- . Se trata de un conjunto de medidas cuyo objetivo consiste en posibilitar el cambio en la condición social de la mujer.
- . Recomiendan una intervención temporal en favor de las mujeres mediante la vía legislativa (Bélgica, Reino Unido, Grecia), convencional (España, Alemania, Italia), o una mezcla de ambas (Francia y Dinamarca).
- . Pueden comprender una aportación subsidiaria mediante incentivos (Francia)
- . . Determinan un marco general de acción: empleo, formación profesional, condiciones laborales.
- . Están destinadas a grupos "diana": las mujeres en el trabajo o en el acceso al empleo; en particular aquellas que se encuentren en una situación de desigualdad de hecho.

Se basan explícitamente en una orientación proclamada, desde instancias comunitarias, que consiste en suprimir trabas profesionales entre los hombres y las mujeres. Implícitamente se basan en un fallo de las políticas formales de igualdad y postulan, de modo latente, que para alcanzar la igualdad concreta hay que recurrir a la desigualdad provisional de trato.

Si bien existe un amplio consenso en el reconocimiento de la desigualdad por razón de género, la puesta en marcha de medidas de acción positiva tanto por las empresas como por las instituciones se caracteriza por generar grandes resistencias, discutiéndose fundamentalmente sobre el aumento de los costes laborales que representaría la aplicación de tales medidas y sobre la base jurídica de las que no están explícitamente contenidas en leyes.

La primera argumentación, aumento de los costes laborales, se desmonta fácilmente valorando la experiencia, escasa, que ha supuesto la introducción de medidas correctoras y de acción positiva en las empresas (Fiat, Italtel, Repsol, Canal Plus...) a través de la negociación colectiva dirigidas fundamentalmente a la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, introducción de cambios en la valoración de los puestos de trabajo, formación específica para mujeres, establecimiento de horarios flexibles para hacer más compatibles la vida profesional y la familiar, creación de comisiones paritarias para la igualdad de trabajadores y trabajadoras.

Estas medidas, lejos de aumentar los costes redundarían en una buena planificación de los recursos humanos y en una mayor productividad.

Con respecto a la segunda argumentación, la base jurídica de las acciones positivas, ya hemos señalado anteriormente su base constitucional. En un ámbito más amplio se basan en el art. 4 del Convenio sobre la abolición de cualquier forma de discriminación con respecto a las mujeres (ONU 1979, en vigor desde 1981).

El papel de los agentes sociales en el establecimiento de políticas de igualdad es singular para el desarrollo económico pero la implicación de los poderes públicos no lo es menos.

En nuestro caso el gobierno regional a través de los instrumentos que ha creado para el desarrollo de dichas políticas debe tener una actuación decidida en lo que se refiere sobre todo a dos cuestiones para corregir las desigualdades existentes en nuestro mercado de trabajo y fuera de él: la incentivación a las empresas que contemplen medidas de acción positiva para las mujeres de la región, y la aplicación de la transversalidad (mainstreaming) de las políticas del género en las políticas globales. Esto es, ningún programa de igualdad en vigor tendrá efectos de cohesión y solidaridad si al margen de él se establecen otros programas -de desarrollo industrial, de formación, de infraestructuras ...- y se crean otros instrumentos -

agencias de desarrollo, órganos de participación, ... - que no tengan en cuenta las diferencias económicas y sociales en razón del género.

Todos los esfuerzos destinados al crecimiento económico y social de nuestra región deben implicar desde nuestro punto de vista, medidas para fomentar una mayor participación de las mujeres en la vida económica y social, reconociendo los múltiples campos de actividad -mercantil y no mercantil- en los que las personas se desenvuelven así como el hecho de que estos campos son interdependientes.

BIBLIOGRAFÍA

"Condiciones de empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales". Dolores Licerias. Confederación Sindical de CC.OO. Marzo 96.

"El mercado de trabajo en Castilla y León". Unión Regional de CC.OO. Marzo 96.

"La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Junio 1996.

"Presente y futuro del trabajo: apuntes para una discusión no androcéntrica". C. Carrasco. Universidad Autónoma de Barcelona. Enero 96.

"La conceptualización de trabajo en la sociedad contemporánea". M.A. Durán. Revista de economía y sociología del trabajo. nº 13/14.

"Conducir el cambio estructural". OCDE. Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la Mujer

"Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales" . Borderías, Carrasco, Alemany. Icaria-Fuhem, 1994

ANEXO

Evolución de Población > 16 años, Activos y tasa de actividad por sexo. Castilla y León.

	Población > 16 años	Total Activos	tasa activi.	Activos varones	tasa activ. varón	Activos mujeres	tasa activ.m ujer
1.990	2.119.500	993.700	46,8	662.400	63,7	331.200	30,6
1.991	2.131.800	989.300	46,4	647.700	62,0	341.600	31,3
1.992	2.143.100	985.500	45,9	647.400	61,2	338.100	31,1
1.993	2.152.900	982.400	45,6	640.700	60,4	341.700	31,2
1.994	2.130.800	964.800	45,2	625.700	59,8	339.000	31,2
1.995	2.089.800	948.200	45,3	611.400	59,5	336.700	31,6

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A".

* medias anuales.

Evolución de la Tasa de actividad por sexo. Nacional y Castilla y León.

	Nacional	Varones	Mujeres	Cas.León	Varones	Mujeres
1.990	49,4	66,7	33,4	46,8	63,7	30,6
1.991	49,1	65,8	33,6	46,4	62,0	31,3
1.992	48,9	64,7	34,2	45,9	61,2	31,1
1.993	49,0	64,3	34,8	45,6	60,4	31,2
1.994	49,0	63,3	35,6	45,2	59,8	31,2
1.995	49,0	62,7	36,2	45,3	59,5	31,6

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A".

* Medias anuales.

Tasa de actividad por sexo. Nacional y Castilla y León. IV trimestre 1.995.

	Tasa actividad ambos sexos	Tasa actividad varones	Tasa actividad mujeres
Nacional	49,14	62,77	36,48
Castilla y León	46,06	60,45	32,21

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A. IV trimestre 1.995".

Activos e Inactivos por sexo. Castilla y León.

	Total	Varones	Mujeres
Inactivos	1.108.0	391.600	716.400
Activos	955.500	615.100	340.400

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A IV trimestre 1.995".

Ocupados por sexo y sectores económicos. Castilla y León.

	Total	Agricultura	Industria	Construc.	Servicios
Ambos sexos	763.700	112.800	144.200	77.200	429.500
Varones	532.500	89.300	124.400	74.600	244.300
Mujeres	231.200	23.500	19.800	2.600	185.200

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A IV trimestre 1.995".

Ocupados por sexo y provincia. Castilla y León.

	Avil	Burgo	León	Palen	Sala	Segov	Soria	Valla	Zam
Total	45.6	116.4	155.5	53.2	103.2	48.4	31.4	155.0	54.9
varón	33.6	82.4	101.9	38.2	74.7	33.0	21.4	110.1	37.4
mujer	12.0	34.1	53.7	15.0	28.5	15.4	10.0	44.9	17.5

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A IV trimestre 1.995". * Cifras en miles.

Ocupados por situación profesional y sexo. Castilla y León.

	Total	Asalariados	Empresario y cooper.	Ayuda familiar	Otras
Ambos sexos	763.700	506.600	218.700	36.600	1.900
Varones	532.500	346.200	173.100	13.000	0.200
Mujeres	231.200	160.400	45.600	23.600	1.700

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A IV trimestre 1.995".

Asalariados por sectores económicos y sexo. IV trimestre 1.995. Castilla y León.

	Total	Agricultura	Industria	Construc.	Servicios
Ambos sexos	506.600	13.900	125.000	53.700	313.900
Varones	346.200	12.500	108.900	51.900	173.000
Mujeres	160.400	1.500	16.100	1.900	141.000

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A. IV trimestre 1.995".

Índice de eventualidad por sexo. Nacional y Castilla y León.

	IV trimestre 1.994	IV trimestre 1.995		
	Global	Global	Varones	Mujeres
Nacional	34,5	34,5	32,8	37,5
Castilla y León	31,7	32,2	29,4	38,1

* Elaboración propia. Fuente INE. "E.P.A".

Índice de temporalidad por sexo y sector de actividad. Castilla y León.

%	Índice de temporalidad	Temporalidad en Sector Público	Temporalidad en Sector Privado
Ambos sexos	32,2	15,9	38,8
Varones	29,4	12,6	34,8
Mujeres	38,1	20,3	49,3

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A IV trimestre".

Asalariados por sexo, tipo de contrato y sector de actividad. Castilla y León.

	Total asalar.	Contra. indefi.	Contra. tempora	Sector Público		Sector Privado	
				indef.	tempo.	indef.	tempo.
Total	506.6	343.1	163.2	122.7	23.2	220.4	140.0
Varones	346.2	243.9	102.0	73.4	10.6	170.5	91.4
Mujeres	160.4	99.1	61.2	49.3	12.6	49.8	48.6

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A IV trimestre 1.995".

* Cifras en miles.

Tasa de paro por sexo. Nacional y Castilla y León 1.990-1.995.

	Nacional	Varones	Mujeres	C.- León	Varones	Mujeres
1.990	16,3	12,0	24,2	15,2	9,5	26,7
1.991	16,3	12,3	23,8	14,9	8,6	26,4
1.992	18,4	14,3	25,5	17,4	12,1	27,5
1.993	22,7	19,0	29,2	20,2	14,5	30,8
1.994	24,2	19,8	31,4	21,2	14,9	32,8
1.995	22,9	18,1	30,5	20,2	14,1	31,9

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A". * Medias anuales.

Parados por provincias, sexo y tasa de paro. Castilla y León.

	Total Parados	Tasa de paro	Varones	Mujeres
Avila	12.300	21,1	6.400	5.900
Burgos	23.100	16,5	10.500	12.500
León	34.600	18,2	14.400	20.200
Palencia	15.100	22,1	6.400	8.800
Salamanca	36.800	26,3	15.000	21.900
Segovia	7.600	13,5	2.000	5.600
Soria	3.400	9,6	1.500	1.900
Valladolid	46.500	23,0	19.800	26.700
Zamora	12.400	18,4	6.600	5.800
Castilla y León	191.800	20,0	82.600	109.300

* Elaboración propia. Fuente INE. "E.P.A IV trimestre de 1.995".

Tasas de Actividad, Empleo y Paro por sexo. Nacional y Castilla y León.

	Nacional			Castilla y León		
	T.Activ.	T.Empleo	T. Paro	T.Activ.	T.Empleo	T. Paro
Total	49,1	37,9	22,7	46,0	36,8	20,0
Varones	62,7	51,4	18,1	60,4	52,3	13,4
Mujeres	36,4	25,4	30,2	32,2	21,8	32,1

* Elaboración propia. Fuente: INE. "E.P.A". IV trimestre de 1.995.