

## **CONFERENCIA “PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO”**

Málaga, 12 de diciembre de 2007

---

Quiero comenzar mi intervención con el agradecimiento a la organización de estas jornadas de “Economía y Presupuestos en Clave de Género”, por consolidar, en esta segunda edición, un foro para el debate y la reflexión en torno a uno de los retos más importantes a los que debemos hacer frente: la igualdad efectiva ente hombre y mujeres.

En esta ocasión contamos con un día más de trabajo y con una mayor participación de especialistas internacionales. Dos hechos que ponen de manifiesto, en primer lugar, la complejidad que presenta el tema y el interés

del gobierno andaluz de profundizar en esta materia. Y, en segundo lugar, que no se trata de una situación exclusiva de Andalucía, sino que afecta a todas las sociedades, y que adquiere especial relevancia cuanto mayor es la calidad democrática de una región o de un país.

Lo primero que me gustaría decir es que estas Jornadas se van a desarrollar cuando el presupuesto de la Junta de Andalucía ha dado en este terreno un salto cualitativo.

Hemos pasado de las musas al teatro:  
Es decir,

De la constatación hemos pasado a actuar sobre las causas de la discriminación.

Pasamos de la denuncia a la acción

De la acción a la evaluación

De la evaluación, a la priorización

Y de la priorización a la decisión presupuestaria.

Así las cosas, en el presupuesto de 2008 el informe sobre impacto de género no solo tiene visibilidad, sino que produce efectos contables que, como ustedes sabrán, son lo que todos entienden a la perfección.

Parece, amigo Lozano, Director General de Presupuestos, que tus tres noes empiezan a verse más nítidamente incluso por quienes fueron siempre radicalmente escépticos. El presupuesto con perspectiva de género NO es irrelevante. NO es cosa de mujeres. NO es imposible.

Aquí se han jerarquizado los gastos en función de los objetivos de género y la gente

se ha puesto a la cola.

Dicho de otra forma: Hemos trazado una hoja de ruta sin retorno.

Y de ello tenemos que congratularnos.

Queda mucho por hacer pero, como suele decir también Antonio Lozano hemos dado el primer paso que es siempre el más importante porque si entre uno y dos se avanza el doble, entre cero y uno el avance es infinito.

Economía y Presupuesto en clave de género.

Se podrían decir muchas cosas sobre este título. Una de ellas, que es algo enrevesado y que no acierta a explicar en tan breve frase todo aquello que se pretende conseguir con su enunciado.

Se acostumbra a tener una imagen lúgubre y tecnocrática de la economía y del presupuesto. En opinión de muchos se trata de ciencias al alcance solo de los expertos y sometidas a reglas inmodificables. Y no es verdad.

Los presupuestos, esto es cierto, utilizan una jerga intrincada. Pero si miramos por encima de las palabras y analizamos sus expresiones numéricas lo que vemos es nada menos que los compromisos de una sociedad y la forma en que ésta decide cómo resolver sus problemas más importantes.

Hubo quien dijo que fuera del presupuesto no hay nada, expresión ciertamente exagerada. Pero lo que sí es verdad es que sin dotaciones

presupuestarias las palabras se convierten en un sonido que, por muy piadoso y bien intencionado que sea, empieza y termina en si mismo.

Los problemas sociales necesitan soluciones colectivas; es decir, públicas. Y sin dotaciones presupuestarias las soluciones no existen.

El presupuesto es, por lo tanto, la forma fundamental de expresar y jerarquizar nuestros compromisos como pueblo. De ahí su importancia política y de ahí (vuelvo al título de las jornadas) que se deba hacer cómplice en la solución del mayor problema que todavía persiste en la inmensa mayoría, por no decir en la totalidad, de las sociedades actuales. Me refiero a la desigualdad real entre hombres y mujeres, a

la dominación que aun pervive entre nosotros de un sexo sobre otro.

Trayendo este problema al presupuesto utilizamos el arma política más importante para alcanzar el objetivo de la igualdad. Y además añadimos a los principios de equidad, justicia y autorrealización personal que se promueven con la igualdad entre hombres y mujeres los de convergencia, eficiencia económica y competitividad que necesita toda sociedad para aumentar el bienestar social.

Dicho de otra forma: Aquí se va a hablar, hoy y mañana, de una sociedad más justa, sí, pero también de una economía más eficiente y más competitiva.

Suelo decir, porque así lo creo y porque me parece que el tiempo lo ha demostrado, que la Constitución de 1978 dio respuestas válidas a problemas seculares de nuestro país.

La Constitución no es, como algunos conversos de reciente cuño pretenden, una ideología ni un dogma. Es, eso sí, un compromiso para la convivencia. Una forma de organizarnos como pueblo a partir de unos derechos y unas libertades indisponibles y de un Estado social y democrático de derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

La igualdad como valor superior.

La igualdad no para ser lo mismo sino para, siendo diferentes, no ser desiguales.

Una igualdad que además no podemos entender solo como isonomía o igualdad ante la ley. Esa igualdad que, es cierto, fue revolucionaria en su época y que sentó las bases del sistema democrático, pero que hoy resulta limitada en su alcance y, desde luego, insuficiente desde el propio compromiso constitucional.

Si nos conformáramos con el concepto de igualdad sólo en la acepción de que todos somos iguales ante la ley, nos encontraríamos con que, como aseguraba uno de los personajes de “Rebelión en la granja”, “unos son más iguales que otros”.

La igualdad, tal y como viene establecida en la Constitución, tiene la consideración de un valor superior, y una

definición bastante más completa y desde luego más extensa.

Ya el propio el artículo 14 añade al concepto de igualdad ante la ley el imperativo de que *no puede prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Y no lo hace en vano o como para explicar el significado de la igualdad. Añade un concepto nuevo que viene inducido anteriormente por el artículo 9 .2. cuando mandata expresamente a los poderes públicos para *remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad.*

Igualdad, sí, ante la ley. Pero, además,

compromiso por la igualdad. Compromiso de todos los poderes públicos que deben, por tanto, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos, sean reales y efectivas, y que no se produzcan situaciones de discriminación.

En ese sentido quiero recordar que el Tribunal Constitucional tardó varios años, desde la promulgación de la Constitución, en diferenciar dentro del artículo 14 entre igualdad y no-discriminación. La primera es un derecho fundamental, que debe formar parte de todas y cada una de las leyes, mientras que la no-discriminación se refiere no solo al legislador sino que exige comportamientos activos y por ello no puede ser entendida como competencia exclusiva del poder legislativo, sino que vincula también al ejecutivo y al judicial. Es

responsabilidad de todos y cada uno de los poderes del estado.

La igualdad es una cuestión que no admite términos medios o matices formales: debe ser igualdad real, o no es igualdad. Junto a los enunciados legales es imprescindible un compromiso, público y social, para que todos tengamos las mismas oportunidades reales.

Y también, claro está, de quienes tienen el encargo de asignar recursos económicos: De aquellos poderes a los que la sociedad les encomienda la nada fácil tarea de distribuir los recursos fiscales en la atención de sus necesidades.

Y es que, como todos sabemos, no basta con predicar. También hay que dar trigo. La palabra no basta si no concuerda

con los hechos.

Y si en el principio fue el verbo, si lo primero fue la palabra, lo segundo tuvo que ser el número. Así que, cuando la Consejería de Economía y Hacienda meditó sobre el principio constitucional de la igualdad y cuál habría de ser su contribución a la efectividad del mismo, dio en el informe de impacto de género como forma más efectiva de impulsarlo.

Comenzamos así a trabajar en la idea del impacto de género porque somos testigos preferentes de que el reconocimiento explícito de la igualdad en todas las leyes es una condición necesaria, pero no es una garantía suficiente.

Constatamos que, a pesar de las leyes, las mujeres se siguen enfrentando, cada día,

a situaciones de discriminación que, en la práctica, conspiran contra la igualdad. Lo que a su vez nos lleva a pensar que o bien las medidas que tratan de apoyar la igualdad son insuficientes o bien no están adecuadamente orientadas.

Les he de confesar que tanto mi viceconsejera, como yo mismo, somos ya veteranos en el servicio público y que los dos hemos tenido que afrontar la difícil tarea de obtener los máximos rendimientos con recursos escasos. Añadiré que lo hemos hecho en la sanidad pública que es el sitio donde uno más siente la presión del presupuesto y donde más hay que pelearse con los responsables de hacienda para obtener lo que entendemos necesario; no digo ya suficiente que eso es imposible.

De estas peleas con hacienda, de aquellas largas sesiones con los jefes del Ministerio de Hacienda aprendimos ella y yo muchas cosas. No olviden ustedes que, empleando un símil baloncestístico, si a la mayoría de los departamentos Hacienda los marca por zonas, a la sanidad la marca en defensa personal. Tuvimos, pues, que aguzar el entendimiento y aprender a hacer lo que le gustaba a los dueños y señores del presupuesto.

Al llegar a Hacienda aplicamos esta experiencia. Dicho de otra forma: Al conocer cómo han de esforzarse hasta la extenuación los gestores para revalidar un programa ante Hacienda, decidimos que este esfuerzo, esta extenuación, la tuvieran que hacer también por un programa impuesto por Hacienda. Es decir, en buscar en cada programa el efecto

sobre la igualdad entre hombres y mujeres haciéndoles saber que cuanto más efectivo fuera en ese sentido el programa más recursos podrían obtener.

El presupuesto, como ustedes saben, es la expresión contable, cuantificable y sistematizada, de cómo un gobierno concreta en programas y actuaciones el mandato de los ciudadanos. Pues bien, al tener que formular unos presupuestos con enfoque de género se evidencia también el compromiso de una sociedad, a través de sus representantes políticos, con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Resulta paradójico que, en el marco de uno de los proyectos democráticos más avanzados de la historia, como es el de la Unión Europea y la Europa de los

ciudadanos, la igualdad entre hombres y mujeres siga siendo una asignatura pendiente, una meta todavía por alcanzar.

En el pasado siglo XX, y de manera especial en su segunda mitad, se ha avanzado mucho en la lucha contra las desigualdades, pero es aún más lo que nos queda por hacer. Se ha avanzado mucho en la erradicación de las desigualdades más evidentes, las más visibles pero son muchas las que perviven de manera casi oculta, soterrada, que afectan la vida cotidiana de millones de mujeres en todo el mundo, y que lastran el desarrollo económico de un país.

No tenemos que olvidar que estamos hablando de un problema de gran magnitud, que afecta directamente a la mitad de la población, y de manera indirecta a toda la

sociedad y la economía. En definitiva, que no se trata de un “asunto de mujeres”, sino de un problema de todos.

En Andalucía, en los últimos 25 años, hemos construido una sociedad mas justa, con mayores oportunidades para los ciudadanos, y con mayores garantías de igualdad en el desarrollo de esas oportunidades. Hemos promulgado dos Estatutos de Autonomía.

Pero, como suele ocurrir, es más lo que queda por hacer que lo ya conseguido. La igualdad tiene que seguir siendo una de las prioridades de gobierno. No hacen falta muchas palabras para explicar por qué. Estamos en este tema, utilizando la vieja expresión de Chesterton, en la dramática persecución de lo obvio.

Pero a las razones de índole constitucional, a las razones de igualdad y a las que exigen los derechos fundamentales, hay que añadir una más a la que ya me referí antes: La no igualdad es ineficiente, es un despilfarro económico.

Vuelvo a lo ya dicho: Alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es una condición básica para el ejercicio de los derechos ciudadanos, pero es también - desde una óptica meramente económica - una condición de eficiencia en el funcionamiento de la sociedad. Sólo con igualdad, insisto, se podrá tener una sociedad competitiva, eficiente, y con un crecimiento económico sólido y sostenible.

Hoy, más que en cualquier otro momento de la historia, el principal activo de

una economía es el conocimiento, el capital humano, esto es, las mujeres y los hombres, y el modelo de sociedad en que interactúan. La formación, el conocimiento, el valor añadido de ese capital humano, es el factor clave de competitividad de una economía.

Si miramos a Andalucía podremos ver que el porcentaje de población femenina es mayor, como también son más altas sus credenciales de formación.

Quiero recordar que cada año finalizan sus estudios universitarios en Andalucía 6.000 mujeres más que hombres. Y lo hacen con mejores resultados finales, con mejores expedientes académicos. Esa es la realidad. Como también lo es que la tasa de paro es mayor entre las mujeres, que es menor su tasa de actividad, y que su promoción

profesional está enormemente condicionada por decisiones irracionales desde el punto de vista económico.

Si añadimos a esto que la propia construcción estadística considera como "inactivas" a las mujeres que asumen el cuidado de la familia, de los niños y de los mayores y que este trabajo que actúa como factor de ahorro y de creación de riqueza no tiene reflejo en la contabilidad nacional, llegaremos a la conclusión de que la no igualdad no solo es un disparate económico sino que además la propia ortodoxia contable hace todo lo posible para hacerlo invisible.

Es irracional no utilizar debidamente los activos del capital humano. Todos coincidimos que una empresa pierde competitividad si infrutiliza a la mitad de

personal. Pues bien, eso que es tan evidente cuando lo pensamos en términos de una organización empresarial, no suele aparecer tan claro si lo trasladamos a toda una economía regional o nacional.

El bajo nivel de utilización de este capital humano es sencillamente un acto de irresponsabilidad, social y económica, una realidad que suele diluirse entre las grandes magnitudes socioeconómicas.

En Andalucía llevamos más de una década, catorce años, de crecimiento económico, con unas tasas mayores que las de la economía española y europea, que nos han permitido superar el 75% del PIB medio europeo, y dejar de ser una región Objetivo 1 para pasar a ser región de convergencia, y seguir contando con fondos europeos. En los

últimos años nuestra comunidad está liderando la creación de empleo y del crecimiento económico en España.

En comparación con el año 2003, las mujeres en activo en el mercado laboral se han incrementado más del 13 por ciento (13,5%), las ocupadas más del 26 por ciento (26,4%) y las mujeres declaradas inactivas han disminuido en 3 puntos porcentuales sobre el total de población en edad de trabajar.

Estos datos confirman una tendencia a más largo plazo. En los últimos cuatro años el empleo femenino crece a un ritmo mayor que el de los hombres, una tendencia que es más acusada en Andalucía que en España.

Otra señal inequívoca del avance de las mujeres andaluzas es que cada vez son más las mujeres que generan empleo en Andalucía. El crecimiento de las empleadoras andaluzas en los últimos cinco años ha duplicado al registrado en España (32% frente al 15,4% respectivamente) hasta alcanzar casi 38.000 empleadoras en 2005.

Son, desde luego, datos positivos, datos esperanzadores que no deben, en ningún caso, hacernos pensar que el problema está en el camino de su solución y que es solo cuestión de tiempo. No es verdad o, al menos, no es la verdad que necesitamos contemplar desde la política.

Para el gobierno andaluz la acción política debe ser entendida, sobre todo, como un ejercicio de lealtad con la realidad, en la

que estén presentes tanto sus luces como sus sombras. Y en este caso estamos aun lejos de la solución del problema. Necesitamos aceleradores. Nada de conformismo.

Y esto es el Informe de Impacto de Género. Una mirada nada complaciente y una toma de posición frente al problema más importante que persiste en las sociedades más avanzadas. La desigualdad entre hombres y mujeres. Vean ustedes el informe y comprobarán en el apartado “La Igualdad en Realidad”, una serie de datos que muestran como son muchos los ámbitos en los que la presencia de la mujer sigue siendo testimonial.

- En el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la relación es de un 24 por

ciento de mujeres y un 76 por ciento de hombres.

- En los órganos de dirección de las universidades, las mujeres son el 24 por ciento, frente al 76 por ciento de hombres.
- En el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, un 28 por ciento son mujeres y un 72 por ciento son hombres.
- En el Tribunal de Cuentas, la Cámara de Cuentas, las Cámaras de Comercio o el Consejo Económico y Social de Andalucía, en el mejor de los casos, por término medio, la distribución es de un 4,5 por ciento de mujeres y un 95,5 por ciento de hombres.

- Entre los cargos de dirección de las empresas apenas hay un 3,5 por ciento de mujeres; en los de los medios de comunicación, un 18 por ciento.
- En las Reales Academias, un 10 por ciento son mujeres y un 90 por ciento son hombres.

Una situación que si es poco edificante en lo social, resulta insostenible en lo económico.

Desde la Consejería de Economía y Hacienda estamos midiendo el coste de la no igualdad, como en su momento se hicieron los de la no Europa.

Para empezar nos hemos planteado

su coste en términos de convergencia. Hemos realizado unas simulaciones, que arrojan unos resultados más que elocuentes:

- Aunque la economía andaluza incrementase la productividad de todos sus factores hasta alcanzar el nivel de los países más ricos de Europa, nuestra riqueza por habitante, nuestra convergencia, no pasaría del 90 por ciento de la media de la Unión.
- Para llegar al 100 por 100, para alcanzar la convergencia, sería además necesario que la tasa de actividad y la tasa de ocupación de las andaluzas fuera igual a la de los países más avanzados. En otras

palabras y para decirlo sin ambages, es necesario contar con todo el potencial de la población andaluza. Es necesario que la capacidad coincida con la oportunidad. Es necesaria la igualdad de género.

Conclusión: el coste de la no igualdad es la divergencia.

La siguiente cuestión que nos planteamos, al medir el coste de la no igualdad, siempre dentro de nuestro compromiso con la realidad, ha sido la de conocer mejor cuáles son las causas que están dificultando la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se trata de objetivarlas y actuar sobre ellas con medidas compensatorias. Pero, en

esta investigación sobre las causas, hemos venido a comprobar, aunque lo que les voy a decir resulte sorprendente, que hay razones que responden únicamente a estereotipos y que son incluso perjudiciales para el buen funcionamiento de una empresa.

Los estereotipos, me van a permitir una pequeña digresión psicológica pero que nos puede ayudar en el tema que hoy nos ocupa, son creencias sobre colectivos humanos. Un estereotipo es una representación repetida frecuentemente que convierte algo complejo en algo simple. Es un proceso reduccionista que nos ayuda, en nuestra vida cotidiana, a caracterizar de manera rápida a las personas, en función de unos atributos que adjudicamos a su grupo de pertenencia. Así, frente a un joven tendemos a pensar que se trata de alguien

inexperto, abierto a los cambios, inconformista... Y que una persona mayor es alguien más serio, reflexivo, y más conservador...

Los estereotipos nos ayudan a no tener que partir de cero en cada una de nuestras valoraciones, pero en contrapartida, limitan nuestro juicio. De entre muchas posibilidades, damos preeminencia y carácter de verdad absoluta a sólo unos pocos atributos, y los investimos de una veracidad que no poseen.

Esos estereotipos funcionan también en el mundo empresarial respecto al desempeño laboral de los trabajadores. En un ámbito en el que, al parecer, las decisiones deberían estar basadas estrictamente en criterios objetivos como la

eficacia y la productividad, nos encontramos con que esas decisiones también están condicionadas por una serie de estereotipos de género fuertemente arraigados.

Estos estereotipos se expresan en el momento de tomar decisiones referidas a los recursos humanos, lo cual incide en la cantidad y calidad de las oportunidades laborales de hombres y mujeres.

Inciden en la disposición de contratación, en la promoción, en la inversión en capacitación, en la política de remuneraciones, en las oportunidades ocupacionales y de acceso a los puestos de dirección.

Estos estereotipos, según hemos podido comprobar, funcionan como una

especie de superestructura mental que priva de racionalidad a juicios empresariales y que terminan incluso en perjuicio de la propia economía. Me refiero a los estereotipos sobre las mujeres en el trabajo, que contribuyen a fortalecer una imagen de éstas como trabajadoras diferentes al modelo del trabajador masculino, "que tiene quien se ocupe por ellos de la familia y lo doméstico" y pueden resumirse en la idea de que "contratar a mujeres resulta más caro y menos eficiente".

Existen numerosos estudios que prueban la inconsistencia, lógica y económica, de este estereotipo, que por su carácter negativo, alcanza el estatus de prejuicio. Sobre ello la Consejería de Economía y Hacienda ha abierto una línea de investigación que ha conducido a

conclusiones interesantes que podrán analizar en estas jornadas.

Nuestra Directora General de Planificación, Patricia Eguillor, y su equipo, han analizado los costes laborales en el sector privado no agrario en Andalucía y han cuantificado las diferencias entre hombres y mujeres. Han determinado los factores que las generan, y han estimado la medida en que cada uno de esos factores contribuye a generar esas diferencias.

No es un estudio sobre las diferencias salariales, que pueden encontrarse tanto en el Informe del Impacto de Género del Presupuesto como en las publicaciones del Instituto de Estadística de Andalucía, sino sobre los diferentes costes laborales, cuyos datos hacemos públicos hoy por primera vez.

El estudio ha analizado los siguientes costes laborales:

- Los salarios y cotizaciones sociales a cargo de la empresa;
- el coste de las jornadas no trabajadas. Me refiero a los costes asociados a las ausencias laborales debidas a permisos de maternidad y paternidad, a las enfermedades, a los accidentes e incapacidad, a la conflictividad laboral y a razones personales o familiares;
- el de la movilidad voluntaria que se ocasiona por la extinción de la relación laboral de forma unilateral por parte de los trabajadores y que genera un coste adicional de búsqueda de nuevos empleados y por la formación de éstos;

- y las bonificaciones y reducciones a las cuotas de la seguridad social que minoran el coste empresarial.

Pues bien. A partir de este análisis, el estudio no solo solo confirma los datos ya obtenidos de diferencias salariales en perjuicio de las mujeres, sino que obtiene conclusiones que ponen de manifiesto que los estereotipos y los prejuicios actúan contra el mercado y la lógica económica. Avanzo algunas conclusiones que, ya digo, tendrán la oportunidad de conocer en estas jornadas:

- Si bien las mujeres tienen más jornadas no trabajadas, éstas sólo suponen el 1,7% del coste por trabajador de la empresa.
- Existe un coste con menos visibilidad a la hora de tomar decisiones de contratación

que es el coste de la movilidad voluntaria que supone cuatro veces el coste de las jornadas no trabajadas (7,3%). En este caso los hombres, por su mayor movilidad, representan el 61,3% de este mayor coste

Ponderando todos los factores analizados (y no es momento de describirlo técnicamente), la conclusión a la que llega el estudio es curiosa: De los 750 euros mensuales menos que por término medio cuesta emplear a una mujer frente a un hombre, el 51,4%, (387 euros) se debe exclusivamente al hecho de ser mujer. No se justifican por razones objetivas.

Dicho de otra forma, a igualdad de puesto de trabajo siguen existiendo menores costes de la mujer para la empresa. Este menor coste

está generado, fundamentalmente, por los menores salarios de la mujer.

Si a este menor coste laboral de la mujer le sumamos su mayor nivel de capacitación resulta muy difícil de justificar objetivamente las dificultades de las mujeres por acceder al mercado laboral y su menor promoción.

Esto nos lleva a dos conclusiones que deben tener su recorrido en el debate actual sobre la igualdad de género:

La primera es que el mercado no funciona conforme a su propia lógica interna en cuestión de género; es decir, frente a quienes consideran que el mercado asigna eficientemente todos los recursos oponemos la realidad de que también se rige en este caso por prejuicios contrarios a su lógica interna.

Y la segunda nos ha de llevar a analizar la actual orientación de las políticas públicas de subvenciones al empleo.

Estamos hablando de la potencia que tienen los prejuicios en detrimento de la propia naturaleza de las cosas y del funcionamiento de la lógica. En este caso de la lógica económica. Todo lo cual nos lleva a que la batalla por la igualdad se ha de dar en muchas trincheras.

Por nuestra parte, por la Consejería de Economía y Hacienda, hemos querido llevar este compromiso por la igualdad efectiva a la política presupuestaria. De ahí nuestra decisión de formular el presupuesto con un enfoque de género.

En estas jornadas tendrán ustedes la oportunidad de conocer con más detalle y precisión la experiencia andaluza en presupuestos en clave de género, directamente de los dos máximos responsables, como son la Viceconsejera y el Director General de Presupuestos, Antonio Lozano.

Por ello me voy a limitar a reiterar que los presupuestos sensibles al género contribuyen a hacer visible la desigualdad, y a facilitar la evaluación y el seguimiento de la eficacia de los recursos consignados en el presupuesto para el desarrollo de políticas que contribuyan a reducirla y, en su caso, acabar con ella.

La formulación de un presupuesto es siempre un ejercicio de autocrítica y de

jerarquización de objetivos. Ver los problemas reales y poner medios para resolverlos. Lo cual nos exige un proceso de análisis y reflexión sobre cómo afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades para mejorar la vida de los ciudadanos. En este caso, en lo que se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres hemos tratado, estamos tratando de poner lo económico y lo presupuestario al servicio de ese objetivo.

El camino lo iniciamos hace algo más de tres años. En él estamos y, como dije al principio, en el de 2008, actualmente en trámite parlamentario, hemos dado un salto cualitativo. .

Una de las principales novedades de este presupuesto es la puesta en marcha del Proyecto G+.

Esta iniciativa, pionera en términos metodológicos, está orientada a identificar aquellos programas presupuestarios que se consideran motores de igualdad: los que tienen mayor impacto, más capacidad transformadora y mayor relevancia funcional.

El proyecto G+ lo que impulsa es algo más que un conjunto de fichas o formularios, algo más que un procedimiento contable: Es un proceso, un cambio cultural que debe permitirnos consolidar, con carácter permanente, la mirada de género en la gestión administrativa.

Hemos clasificado todos los programas presupuestarios según su relevancia, en función de lo que pueden aportar a la igualdad entre hombres y mujeres. Y hemos

consensuado una batería de exigencias: mejorar el conocimiento de la realidad desde una perspectiva de género, aquilatar los análisis de impacto, adaptar las herramientas de captura de información y diseñar indicadores verdaderamente relevantes que sean medidas de éxito útiles.

En esta labor de calificación de los 146 programas presupuestarios han participado todos los centros directivos de la Junta de Andalucía con vistas a su jerarquización, según su mayor o menor incidencia sobre la igualdad efectiva.

La jerarquización de los programas ha otorgado, a su vez, diferentes calificaciones de los distintos programas. Los hay irrelevantes desde el punto de vista de la igualdad entre hombres y mujeres. Por

ejemplo el programa de la deuda. A estos programas les hemos calificado de g-0. A partir de ahí se han calificado como g (minúscula), G (mayúscula) y G+ según se valoren como menor o mayor palanca de cambio.

En total hemos identificado 37 programas, de 146, como G+, 37 motores que deben funcionar eficientemente para reducir las divergencias que hemos identificado.

Pues bien, estos programas que representan 25% del total de actuaciones consignadas en el presupuesto han obtenido el 53% del total de los recursos presupuestarios, lo cual da una buena idea de su potencia y capacidad en términos agregados.

Entre los programas definidos como G+ se encuentran, entre otros, programas en Educación, Sanidad, Empleo, los de personas emprendedoras, Universidad, fomento del Deporte, Atención a Personas Mayores, Guarderías o la atención a personas en situación de dependencia.

En definitiva, con el proyecto G+ buscamos inducir, en una organización tan compleja como la Junta de Andalucía, una dinámica de reflexión y cambio, en la que, junto al seguimiento de los objetivos estrictamente presupuestarios, las políticas y actuaciones se evalúen por su contribución a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Una premisa básica para la igualdad, por supuesto. Pero, además, (y esto hay que

repetirlo una y mil veces) porque así consolidaremos mucho antes, en nuestra comunidad, un patrón económico, con 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 éste es el modelo que Europa se fijó hace ya siete años en la Cumbre de Lisboa y que queremos impulsar en Andalucía con el avance en la sociedad de la información y la investigación; el desarrollo tecnológico y la innovación; el proceso de reformas estructurales; la sostenibilidad de las finanzas públicas; la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social.

Un modelo económico que debe permitirnos seguir creando empleo, aumentar

nuestra riqueza, y distribuirla con equidad.

Los países que no reestructuren sus sociedades en línea con las demandas de igualdad de derechos y responsabilidades de hombres y mujeres, corren serio riesgo de contener el crecimiento de su población, de enfrentar mayores problemas de envejecimiento y de ralentizar su desarrollo económico.

Por ejemplo, los países en los que la tasa de natalidad es igual a la tasa de remplazo son los países con más igualdad. Es el caso de Dinamarca. Y nos muestra que a más políticas de igualdad, más crecimiento económico.

Esta labor, que puede ser liderada desde el ámbito público como es el caso de

Andalucía, debe contar con la complicidad del sector privado, que debe, tal y como he señalado anteriormente, basar sus actuaciones en criterios objetivos y no en estereotipos infundados, y debe desarrollar un estilo directivo que permita conciliar la vida, laboral y familiar y personal.

El diálogo social y la participación institucional en el diseño y ejecución de las políticas económicas es una de las notas distintivas del Gobierno Andaluz. Desde 1993 trabajamos de manera conjunta y coordinada con agentes económicos y sociales. Hemos firmado seis acuerdos de concertación con la patronal y las principales confederaciones de sindicatos (CEA, UGT y CC.OO), una experiencia que la Unión Europea recoge como modélica.

En el VI Acuerdo de Concertación Social, vigente en toda esta legislatura, desde 2004 a 2008, la igualdad entre mujeres y hombres se presenta como prioridad en todos los ejes de actuación. Y también estará en el VII Acuerdo.

Avanzar en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una tarea de todos, en la que todos: administraciones, organizaciones empresariales y sindicales, organizaciones sociales, podemos y debemos aportar nuestro grano de arena.

Y es también una tarea a la que podemos y debemos contribuir individualmente, como personas, contribuyendo a una distribución más equitativa de las cargas familiares, y contribuyendo a la conciliación de la vida

familiar y laboral.

En este sentido es imprescindible una mención a un tema que es cada vez más importante en las sociedades avanzadas, como es la atención de las personas en situación de dependencia, de todos aquellos que no se puede valer por si mismo para la realización de actividades cotidianas, y de las personas que requieren una atención especial.

En la actualidad esa atención recae mayoritariamente sobre las mujeres. Una situación injusta, a la que se ha empezado a dar respuesta por parte del gobierno de Rodríguez Zapatero, con el impulso a la Ley de promoción de la Autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Esta ley ha establecido un

nuevo derecho universal y subjetivo de ciudadanía, que garantiza atención y cuidados a las personas dependientes a través del Sistema dedicado a la atención de estas personas y de una serie de medidas e incentivos.

Al constituir este cuarto pilar del Estado del Bienestar, se trata de continuar la trayectoria iniciada en la década de los 80, con la universalización y consolidación de los sistemas de protección de la salud, el educativo y el asistencial. Junto a su vertiente social y de ampliación de derechos de ciudadanía, el desarrollo de la Ley de Dependencia va a contribuir al dinamismo económico, tanto como sector de actividad, como por favorecer el funcionamiento eficiente de los agentes económicos. Y, muy especialmente, va a favorecer la igualdad en

la medida en que se trata de que sea la sociedad en su conjunto la que asuma esa provisión de recursos asistenciales que hoy día realizan casi en exclusiva las mujeres, madres y abuelas, en detrimento de su tiempo y de sus posibilidades de realización personal, profesional y laboral.

Otro importante avance en igualdad es la Ley para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, impulsada también por el presidente Rodríguez Zapatero y aprobada en marzo de este año, con medidas para favorecer el acceso de la mujer al empleo, facilitar su carrera profesional y la conciliación de la vida laboral y familiar.

A nivel europeo la igualdad entre las mujeres y los hombres es también una línea prioritaria, como se recoge en la

Comunicación de marzo de 2006 (SEC 2006 275) en la que se desarrolla el Plan de Trabajo para la igualdad.

En este Plan se establecen 6 áreas prioritarias de actuación y se reconoce a la igualdad de género como un “derecho fundamental, un valor común de la Unión Europea y una condición necesaria para alcanzar los objetivos de crecimiento económico, creación de empleo y cohesión social”. Desde el punto de vista presupuestario el Plan recoge, entre las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de género, el impulso del impacto de género y la elaboración de presupuestos con enfoque de género.

En esa misma línea la actual troika de la Unión Europea, entre enero de 2007 y

junio de 2008, la alemana, portuguesa, y eslovena, han recordado en el consejo informal de Bad Pyrmont (mayo de 2007) la necesidad de acciones para eliminar los estereotipos de género, promocionar la entrega de poderes a las mujeres jóvenes, incrementar el número de trabajadoras y su participación en la toma de decisiones. Se ha insistido además en incentivar la presencia de las mujeres inmigrantes en la sociedad y avanzar en el conocimiento y en la puesta en marcha de una corriente de género, incorporando esta perspectiva a las políticas.

Andalucía viene desde hace años asumiendo un cierto protagonismo en esta lucha por la igualdad. Decisiones, de gobierno, decisiones parlamentarias y decisiones sociales han dado un vuelco a la

imagen que siempre se tuvo de nuestra comunidad autónoma.

El Parlamento Andaluz tiene una presidenta, en el gobierno andaluz hay mayoría de consejeras, se aprueban planes para la igualdad y recientemente aprobado la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que tiene como objetivo *“garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”*.

Queremos además que el presupuesto se convierta en el primer instrumento de transformación. A través de la implicación de todas las consejerías y de los agentes económicos y sociales, queremos fortalecer

un compromiso que incluye al conjunto de los países de la Unión Europea.

La mirada de género en el presupuesto nos ha permitido además adquirir un valioso conocimiento, un “saber hacer” (know-how) que ya estamos compartiendo con otras administraciones españolas y europeas, así como de Latinoamérica, como es el caso de Uruguay, con cuyo gobierno estamos trabajando conjuntamente.

Creo sinceramente que estamos en el buen camino, pero aún nos queda mucho por recorrer.

Quiero reiterar, antes de concluir, una idea que formulaba al principio de mi intervención:

La igualdad es una cuestión que no

admite términos medios o matices formales: debe ser igualdad real, o no es igualdad. Junto a los enunciados legales es imprescindible un compromiso, público y social, para que todos tengamos las mismas oportunidades y que el desarrollo de las mismas nos permita consolidar una economía más competitiva y una sociedad más justa.

Ha llegado, creo, la hora de comprometer al poder por encima de los intereses partidistas. Hay problemas que exigen el compromiso incondicionado para encontrar su solución. Se trata de luchar contra todo tipo de dominación y ésta, la de los hombres sobre las mujeres, es la más persistente y la más injusta. Y añado: la más estúpida e ineficiente de todas.

Afrontar un imperativo como éste no es solo una opción moral es un compromiso con la propia humanidad. Es un categórico universal.

La universalidad, escribió Edward Said, implica el riesgo de traspasar las cómodas certezas que nos ofrece el entorno inmediato en el que nos movemos... Los privilegiados promueven intereses especiales pero los intelectuales, dice Said y los políticos añado yo, deberían ser los primeros en cuestionar esas certezas: el nacionalismo patriótico, el pensamiento corporativo y el sentimiento de superioridad de clase, de raza o de sexo”.

Muchas gracias