
CONCLUSIONES DEL ENCUENTRO INTERNACIONAL “CRISIS ECONÓMICA, GÉNERO Y RETRIBUCIÓN”

JUANA ARANGUREN RICA

Abogada y miembro de PLAZANDREOK

juana@malkorbe.com

Dimensiones de género de la crisis económica y financiera mundial

Inés Alberdi, Directora Ejecutiva de UNIFEM (FONDO DE DESARROLLO PARA LAS MUJERES)

Inés Alberdi, desde la perspectiva que le ofrece su responsabilidad en el organismo UNIFEM, nos ha ofrecido en primer lugar una serie de datos para ilustrar la dimensión de la crisis mundial y su repercusión en las mujeres:

- Naciones Unidas calcula que la producción económica mundial caerá un 2,6 % este año.
- El Banco Mundial calcula que unos 53 millones de personas incrementarán el número de pobres, que asciende ya a 100 millones.
- Además ha expuesto la incidencia de la crisis en la capacidad para alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio en lo que se refiere a la reducción de la pobreza y del hambre y a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En este marco la crisis tiene un impacto:

En el empleo formal e informal, en la salud, incluyendo la violencia de género y el VIH/SIDA, en la pobreza y la migración y en el trabajo doméstico y de cuidados, no remunerado efectuado para la familia y la comunidad.

Se ha hecho referencia a la adopción de medidas para estimular un crecimiento económico renovado y mitigar el impacto de la crisis en la vida de las personas.

Estos paquetes se enfocan entre áreas: 1) gasto público en bienes y servicios 2) apoyo para los consumidores y 3) apoyo para las empresas.

Se analiza como afectan estas disposiciones a mujeres y hombres, examinando los niveles de recursos que se destinan a cada categoría.

La crisis económica brinda una oportunidad que se debe aprovechar para repensar supuestos económicos fundamentales, incluyendo la noción del proveedor masculino que responde a un modelo de los siglos XIX y XX.

Rotos los viejos modelos de progreso y bienestar, deberían ceder los caducos estereotipos de género, dando paso a sociedades más igualitarias. Donde mujeres y hombres disfruten plenamente de los derechos humanos.

Como dice María Pazos, la crisis es una oportunidad para cambiar el modelo. El programa de reformas necesario para este cambio está esencialmente contenido en el manifiesto Feminismo ante la crisis. No todas las propuestas suponen un aumento del gasto público, al contrario, se propone la eliminación de figuras regresivas como la tributación conjunta en el IRPF, la universalización de la educación infantil desde los cero años y otras, como los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.

Derecho fundamental a la igualdad de trato, discriminación estructural y empoderamiento de las mujeres

María Ángeles Barrère Unzueta

Se refiere en su comunicación al intento de asignar al derecho y a la práctica jurídica de un papel relevante en la transformación de las estructuras y relaciones sociales de género.

Defiende que la igualdad construida por el derecho tiene que estar basada en la discriminación estructural.

Sólo teniendo en cuenta esta discriminación estructural, basada en un sistema de dominación de los hombres sobre las mujeres, se podrá avanzar en la consecución de la igualdad real.

Analiza dos Resoluciones del Tribunal Constitucional (Sentencia 3/07 de 15 de enero y Auto 200/07 de 27 de Marzo, que aparentemente defienden los derechos de las mujeres, garantizando su derecho a conseguir reducciones de jornada laboral para poderse dedicar al cuidado de las criaturas, pero en definitiva, al no tener en cuenta la discriminación estructural, acaban perpetuando la división del trabajo y de la asunción en exclusiva de las mujeres de las tareas de cuidado de las personas. Respecto al empoderamiento lo define como una toma de conciencia por parte de las mujeres de su situación para romper con su subordinación.

Los razonamientos jurisprudenciales, tiene que partir de la discriminación estructural existente, para poder avanzar en la construcción de un derecho antidiscriminatorio.

Empoderamiento y reclamaciones por discriminación en el sector privado

Mª Sol Urresti Golzarri

Presenta la Defensoría para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE (Comunidad Autónoma de Euskadi), creada por Ley 4/2005 por el Parlamento Vasco. Primer organismo de este tipo en el estado español, que tiene sus referentes en los países escandinavos.

Se explica la regulación de la Defensoría, quienes pueden acudir a ella; tienen legitimación activa" las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres...están legitimados para iniciar y tomar parte en el procedimiento en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada cuando cuenten con su autorización.

Las competencias de la Defensoría se refieren a:

1. competencias inspectoras, relativas a las discriminaciones directas e indirectas en el sector privado.
2. competencias indicativas, se plantea vías de negociación o recomendaciones para corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo, también en el sector privado.
3. competencias asesoras, para asistir a la ciudadanía en cuestiones de discriminación de género en relación a consultas, quejas y denuncias.

Respecto a la aplicación de sanciones es EMAKUNDE el organismo que tiene competencia para ello.

Refiere la intervención de la Defensoría en relación a quejas respecto a una entidad médica aseguradora por no costear un tratamiento de reproducción asistida, también en relación a una recomendación a las sociedades gastronómicas que vulneran el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, a un caso de discriminación laboral por razón de sexo en el acceso al empleo y por último en relación a los anuncios de prostitución en los medios de comunicación escritos.

Se invita a la interposición de denuncias y quejas por parte de mujeres, asociaciones etc ante la Defensoría de los casos de discriminación de mujeres en el sector privado.

El impacto de género de la crisis económica

Katrín Ólafsdóttir

En Islandia se ha aprovechado la crisis, que se considera de responsabilidad masculina, para situar a mujeres en la presidencia del gobierno y cargos directivos de la Banca. Se ha visto necesaria la presencia paritaria de mujeres en todos los órganos de decisión.

La actual crisis, semejante a la ocurrida en Islandia en los años noventa, plantea la posibilidad de nuevas expectativas laborales; ello puede ser una oportunidad a aprovechar por las mujeres, mejorando su situación en el mercado laboral e ir reduciendo la brecha salarial.

Experiencias de los países nórdicos de reclamaciones por discriminación en tiempos de crisis. Despidos

Mona Larsen-Asp

Las causas de las crisis en Noruega son similares a las del resto de los países: demasiada facilidad en la concesión de créditos y elevada especulación.

Se han adoptado medidas respecto a la obligatoriedad por parte de los hombres a disfrutar del permiso de paternidad y se ha incorporado a la agenda política la cuestión de las escuelas infantiles, además establecer subsidios con el límite de edad de dieciocho años.

La duda que se plantea es, si la actual crisis hubiese sido la misma si las decisiones hubiesen sido tomadas por mujeres.

Presentación del Observatorio de Igualdad de Trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Elena Martínez Tola

La ponente presentó el Observatorio de Igual de Trato de la CAE.

El objetivo del Observatorio es informar y evaluar en la lucha contra las discriminaciones en el ámbito laboral. Se ofrece una batería de noventa indicadores a la Defensoría de Igualdad, a los medios de comunicación, a agentes sociales, a asociaciones de mujeres y personas interesadas en igualdad de género, en general.

Se definen tres áreas de interés principales que sirven de base para la clasificación e interpretación de la información estadística:

- Área 1: trabajo remunerado.
- Área 2: ingresos monetarios.
- Área 3: conciliación y corresponsabilidad.

El Observatorio persigue conocer la magnitud del alcance de la discriminación laboral llevando esta información especializada al mayor número de gente posible.

La UE y la independencia económica de las mujeres

Anita Nyberg

A nivel de NNUU, la Plataforma de Acción Beijing 1995, tendrá la evaluación “Beijing + 15” el próximo año. Anita Nyberg señala que Suecia, que preside la UE en el segundo semestre de 2009, debe recoger datos del avance o cumplimiento de los veintisiete Estados miembros de la UE y avanzar una valoración, tanto desde la óptica gubernamental como desde las ONGs de mujeres. Esta evaluación debe contemplar no sólo las tasas de empleo, desempleo y salario de mujeres y hombres, sino de otras realidades como la dedicación de unas y otros al cuidado de la infancia y personas dependientes.

La directora del Fondo de Naciones Unidas para las mujeres UNIFEM, Inés Alberdi, considera que sin despreciar la importancia de los indicadores mundiales de desarrollo humano, de desarrollo de género y de empoderamiento de género, resulta insuficiente el sistema actual de rendición de cuentas de los estados sobre los doce objetivos de Beijing 1995, dos de los cuales son la igualdad de género en la economía y la lucha contra la feminización de la pobreza.

Conocimiento y ejercicio de los derechos: Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género

Olga Fotinopoulos

Analiza cuatro cuestiones:

La primera de ellas relativa al acceso a la jurisdicción de lo social, es decir, analiza las reglas de legitimación o determinación de los titulares del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva cuando hay lesión o vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

En segundo lugar analiza la contribución de la Ley de Igualdad vasca en el marco del procedimiento judicial a la cuestión de la carga de la prueba como uno de los mecanismos procesales más importantes en los litigios por discriminación, así como la cuestión de la garantía de indemnidad.

En tercer lugar se estudia la compatibilidad de indemnizaciones derivadas de la vulneración de derechos fundamentales y las derivadas del incumplimiento contractual.

Por último comenta las novedades introducidas por la Ley de Igualdad en los procedimientos.