



MUJERES Y DINERO
MÁS POR MENOS



MUJERES Y DINERO MÁS POR MENOS



ANDALUZAS
EN LA SOCIEDAD RED

PRESENTACIÓN DEL PANEL

4

Africa Maldonado Sánchez. Comité Ejecutivo de la Asociación Empresarias de Sevilla.

6

María Ángeles Sallé. Presidenta de Fundación Directa.

PONENCIA MARCO

8

Cifras y datos de la discriminación salarial en los diversos sectores económicos.

Gema de Cabo. Jefa de Proyectos del Centro de Estudios Económicos Tomillo. Menos por más.

MESAS REDONDAS

20

Las personas: Mujeres y dinero, una aproximación desde la psicología femenina

Margarita Laviana. Decana del Colegio de Psicología de Andalucía Occidental.

María Ángeles Sallé. Presidenta de Fundación Directa.

38

Las pymes: Mecanismos de valoración de los productos y servicios de las empresas de mujeres.

Vanesa Muñoz. Empresaria.

Laura Marín. Empresaria.

50

Las organizaciones: La discriminación salarial de género: ¿un asunto por resolver?

Ángeles Gil. Directora Gerente de Cartuja 93.

Ana Herrero. Directora de Montaner & Asociados.

62

Los sectores: La negociación colectiva en los sectores feminizados.

Ana Pérez Luna. Secretaria de Igualdad de la Federación Regional de Comercio, UGT.

Esperanza Domínguez. Directora de empresa de ayuda a domicilio.

PROGRAMA



INTRODUCCIÓN.

El 26 de octubre de 2006 Fundación Directa y la Asociación de Empresarias de Sevilla organizaron el seminario "Mujeres y Dinero: más por menos", en el marco del proyecto Equal e-andaluzas en la Sociedad red, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Año tras año las estadísticas muestran cómo las mujeres sufren una importante discriminación salarial en el mercado laboral que, dependiendo de las regiones, se calcula se encuentra en torno al 30%.

La constatación de esta realidad, sin embargo, no siempre va acompañada de una explicación de sus posibles causas.

Desde e-Andaluzas, con la celebración de nuestro primer Panel 'Puentes del conocimiento a la acción', hemos abordado estas razones de la desigualdad salarial, partiendo de la hipótesis de que para ello hay que rastrear en las culturas y valores que operan en la sociedad, en el mundo empresarial e, incluso, en las propias mujeres.

Hemos hecho un intento de presentar nuevos abordajes desde la persona, la pyme, la organización, el sector económico y la economía.

PRESENTACIÓN DEL PANEL

ÁFRICA MALDONADO SÁNCHEZ

Comité Ejecutivo Asociación Empresarias de Sevilla.

Voy a hacer la presentación de la jornada de hoy. Voy a hablaros de que la participación de la mujer en el mercado laboral es en términos históricos muy reciente, por desgracia. Tanto como para que aún pervivan los mandatos culturales que responden a la tradicional división sexual del trabajo, por lo que la realidad se articula en dos ámbitos de desarrollo diferente y excluyente: lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo, lo masculino y lo femenino.

Esta contraposición de realidades afecta más directamente y de forma negativa a las mujeres, ya que la parte que se le otorga a ella carece de la valoración social que se le otorga a la del varón.

Las mujeres nos insertamos en el mercado laboral, que se rige aún y mucho por parámetros masculinos. Padeceemos una alta tasa de paro, sufrimos precariedad laboral en mayor medida que los hombres, y tenemos escasas posibilidades de promoción. También en el mundo de la empresa, las empresarias tenemos que ser conscientes de que hemos aún de aprender a desenvolvernos en ambientes poco habituados a nuestra presencia, a la presencia femenina. Debemos convivir con la existencia de redes de comunicación exclusivamente masculinas, donde la única forma de presentarnos es que quedamos excluidas del ámbito de poder. Las empresarias no podemos desligar nuestra actividad empresarial de nuestra condición femenina. El hecho de ser mujer determina en gran manera la forma en la que participamos en el mundo laboral, y empresarial. Eso conlleva el sumar nuestras debilidades y sobre todo nuestras fortalezas.

Nuestra relación con el dinero, que es la cuestión que hoy nos ocupa, es una de esas contradicciones con la que todas hemos de convivir. Afecta al desarrollo de nuestra carrera profesional; afecta al crecimiento de nuestras empresas y a nuestra supervivencia en el mercado. Socializadas en un modelo tradicional y de transición en el que las tareas asignadas a las mujeres se realizaban en el ámbito familiar y afectivo, somos expertas en valorar nuestro trabajo desde un punto de vista moral. Pero estamos aquí para ver cómo lo valoramos desde el punto de vista monetario. Entonces, no es de extrañar que cuando la mujer decide montar una empresa, más que buscar una aportación económica, busca huir de la precariedad laboral, por falta de oportunidades laborales, de promoción y por la poca implicación que puede tener luego en el desarrollo de esas empresas.

A las mujeres nos importa más que nuestra empresa tenga continuidad en el tiempo, que demos un servicio de mucha calidad, que adquiramos valores humanos mientras estamos trabajando, que alcanzar año tras año más beneficios. Esto implica una tendencia a que nuestras empresas crezcan muy poco. Nuestra capacidad competitiva se queda reducida, no podemos competir con el que más préstamo pide, con el que más arriesga. Y esto es una de las más serias dificultades con las que nos encontramos: la dificultad financiera, los problemas para acceder al dinero, a la solicitud de préstamos. Nuestros proyectos tienen menos credibilidad que los proyectos de empresas dirigidas por hombres, aunque está demostrado que las empresarias tenemos menor índice de morosidad.

En definitiva, estamos tratando de superar nuestras limitaciones. Estamos aquí para intentar superar todo esto, para poner en marcha redes de cooperación y de intercambio empresarial, porque se ha demostrado que es una de las vías más importantes a la hora de crecer, y crear espacios de reflexión como éste que hoy abrimos. Espero que sea de vuestro agrado y que saquemos de aquí muchos beneficios.

PRESENTACIÓN DEL PANEL

MARÍA ÁNGELES SALLÉ ALONSO

*Presidenta de Fundación Directa.
Entidad Coordinadora del proyecto
Equal e-andaluzas en la Sociedad Red.*

Dentro del proyecto de e-Andaluzas en la Sociedad Red se están realizando diversas actividades que pretenden incidir en el tema clave de las estrategias de igualdad, que es empoderar (una palabra que a mí no me gusta) a las mujeres en todos los ámbitos de la vida social económica y también psicológica. Porque no cabe duda de que la interiorización de roles que realizamos las propias mujeres a veces son una barrera tan potente y tan poderosa como todos los techos de cristal juntos. Y en ese sentido nos parecía que era muy importante darles presencia en nuestro proyecto, en el que como sabéis participa la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía; participa también por supuesto la Asociación de Empresarias de Sevilla, gracias a la cual estamos en este entorno tan estupendo y apropiado, el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, una entidad muy importante como es la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, y la Fundación Directa, que es quien lleva la Coordinación de este proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Además veo aquí caras de todas las entidades de las que formamos parte esta Agrupación de Desarrollo.

Pues bien, dentro de nuestro proyecto pensamos que una de las actividades tenía que ser, como decía antes Ana, dedicar un poco de tiempo a reflexionar y por eso diseñamos esta actividad que llamamos "Puentes del Conocimiento a la Acción." Somos conscientes de que el conocimiento a veces está bastante alejado del día a día de la gente que tiene que actuar y nos parece importante que ese diálogo se produzca. Yo creo que estamos en un momento clave para diseñar estrategias nuevas porque las políticas tradicionales de igualdad ya han tocado techo. Ahora tenemos que generar conocimiento nuevo para poder desarrollar también políticas nuevas. Y eso implica que no sólo tenemos que mejorar los datos, la

información disponible, sino crear conocimiento a partir de la experiencia, de lo vivido.

Ya lo comentaba África, quién puede saber más sobre la relación de las mujeres y el dinero que una mujer empresaria que en su día a día se enfrenta a miles de tribulaciones relacionadas con el ganar dinero, con el gastarlo, con el pedirlo, con el devolverlo. Y lo que nosotros queremos es que con una sesión como la de hoy que, como os decía, se llama “Puente del Conocimiento a la Acción”, podamos extraer conocimiento real. Eso quiere decir que no podemos limitarnos a ser políticamente correctas y correcto -porque tenemos un colega-sino que debemos hablar desde nuestras verdades. Porque lo que tenemos que construir y lo que tenemos que transmitir a las futuras generaciones tiene que ser muy honesto. Haremos camino en la medida en que seamos capaces de compartir nuestra contradicciones y eso da mucha más luz de lo que realmente podemos y debemos hacer. En ese sentido para Fundación Directa es un verdadero placer compartir con la Asociación de Empresarias de Sevilla el diseño y organización de esta actividad que para el día de hoy hemos dividido en varios planos, pues es una realidad muy compleja la que nos traemos entre manos.

La queremos abordar primero desde la psicología porque la relación de las mujeres con el dinero tiene una vertiente psicológica muy importante. Queremos abordarlo, por lo tanto, desde “Las Personas,” que será la primera mesa en la que yo tendré el placer de participar. Luego desde “La pequeña empresa,” esa es otra dimensión donde también de una manera práctica queremos que se reflexione porque además la mayoría de quienes estás aquí tenéis que ver con el mundo de la empresa, bien sea porque sois empresarias, bien porque prestáis servicio a las pequeñas empresas. Desde “Las organizaciones” y aquí queremos

ver específicamente el tema de la discriminación salarial; y también desde “Los sectores,” porque justamente hay un déficit global financiero en los sectores feminizados que son los que menos ganan, y queremos reflexionar también sobre eso.

Nuestra idea es que luego, y a partir de las ponencias y conclusiones, editemos una publicación que al final concrete propuestas de acción para mejorar esta relación de las mujeres con el dinero. Por lo tanto, aunque haya cosas que os parezcan un poco peregrinas, os animamos a que participéis porque van a tener un espacio en esta construcción honesta y comprometida de conocimiento que sirva, desde luego, para mejorar la relación de la mujer con el dinero, que es, en definitiva, lo que deseamos.

Os doy la bienvenida y les agradezco la posibilidad de poder utilizar este sitio, tan inspirador como es el club Altares, y sin más, damos paso a la primera de las ponencias. Está a cargo de Gema de Cabo, una gran economista, jefa de proyectos del Centro de Estudios Económicos Tomillo, una organización que desarrolla estudios de carácter económico y social para prácticamente todas las asociaciones e instituciones importantes, ministerios, la propia junta de Andalucía. Gema es también compañera de viaje en otro proyecto que compartimos con la Fundación Directa, llamado “Madrid entre dos orillas,” relacionado con la interculturalidad e integración de inmigrantes y, además, es autora de un estudio encargado por el Instituto de la Mujer justamente sobre la diferencia y discriminación salarial.

Gracias Gema, para nosotros es una suerte no solo contar contigo aquí sino por poder acceder a información muy reciente y a reflexiones muy recientes. Ella nos va a hablar específicamente de “Más por menos, cifras y datos de la discriminación salarial en los diferentes sectores económicos.”

GEMA DE CABO

Jefa de Proyectos.

Centro de Estudios Económicos Tomillo.

En primer lugar es un verdadero placer y un honor estar aquí con todas vosotras y también con nuestro compañero. Agradecer a la Asociación de Empresarias de Sevilla y por supuesto también a Fundación Directa y, especialmente a su presidenta, colega, amiga, maestra, María Ángeles Sallé por haberme invitado y poder compartir con vosotras la jornada de hoy porque me parece muy importante que sigamos avanzando en estos temas con un enfoque que, además, me parece muy apropiado por la integralidad que tiene. El tema del dinero se aborda desde diferentes frentes: desde el frente del conocimiento, de los datos; desde el frente de las personas, de las experiencias de vosotras empresarias; desde las organizaciones. Sé que la mayor parte de vosotras sois empresarias y sé que tenéis una visión micro, desde la base, que se complementa mucho, entiendo, con la visión macro que me gustaría ofrecerles hoy. La forma en la que voy a presentar las reflexiones finales intenta una aproximación a la discriminación salarial a partir de un proceso y un recorrido por varios fenómenos que están relacionados con la misma. Fundamentalmente está basado en datos, en cifras. Siempre resulta un poco áspero, un poco duro, poner encima de la mesa las cifras, y mi preocupación, que me dedico mucho a ello, es tratar de acompañarlas con el sentido común, por la interpretación más sencilla posible. Y porque me parece que ponen encima de la mesa una realidad, un conocimiento que es importante tener para situar los contextos y delimitar fenómenos cada vez más complejos que van apareciendo en nuestra sociedad cada vez más cambiante.

La información tiene que mejorar muchísimo. Siempre digo esto cada vez que me toca hacer una ponencia con datos y con cifras porque se les tiene un poco de miedo y porque, a veces, la interpretación que se hace de las cifras tiende a crear estereotipos y a mí me preocupa fundamentalmente dar rigor a la vez que flexibilidad a la información que nos pueden aportar.

Para trasladar una información que, como digo, es muy complementaria a la información que continuamente vosotras manejáis sobre lo que es la aproximación de la mujer al mercado de trabajo y su relación con el dinero, yo que lo hago desde esa visión macro, voy a contestar tres preguntas con ejemplos, con cifras, con datos que nos vaya guiando hasta el final hasta ver por qué se produce esa discriminación y cómo se relacionan diferentes fenómenos de los que hemos oído hablar con la propia discriminación. Como podéis observar en el apartado de contenidos esas preguntas son:

¿Qué características diferencian a mujeres y hombres en el mercado laboral?, ¿cómo influyen las características personales y laborales de trabajadores y trabajadoras en los salarios que perciben?, y ¿qué parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres es estrictamente debida al hecho de ser mujer?

Bien, vamos a empezar por la primera. ¿Qué características diferencian a las mujeres y hombres en el mercado laboral? Fundamentalmente de dos tipos: de índole personal y de índole laboral. De índole personal como el nivel de estudios o la edad, que nos llevan a saber que en general las mujeres son más jóvenes y están mejor formadas que los hombres -estoy hablando de las mujeres que están incorporadas al mercado laboral- y lo digo porque para poder realizar este trabajo me he basado en fuentes estadísticas, en la EPA, encuesta de población activa y en las encuestas de salarios. Ofrecen información sobre mujeres y hombres en el mercado laboral, sus características sociales y sus características laborales. Para poder poner cifras encima de la mesa he intentado que todo el recorrido de la presentación de hoy se base en estadísticas conocidas que todo el mundo puede manejar, que son de referencia y que son universales en su uso.

En la esfera laboral ¿qué otras características diferenciales podemos encontrar? Pues, que las mujeres tenemos, lo que se llama en algunos ámbitos, un menor desarrollo laboral,

no porque trabajemos menos o más a tiempo parcial y desempeñan ocupaciones de menor cualificación que los hombres, a nivel general. A ver, estamos en lo de siempre. Las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en la gran empresa. Por una parte, aunque parezca mentira, porque vosotras sois empresarias y muchas veces empresarias de pequeñas empresas. Sin embargo, la mayor parte de las mujeres son asalariadas, trabajan más en el sector público, en empresas con mercado regional, no tanto nacional y en las ramas de servicios. Todo esto que está dicho de manera general se va a detallar poco a poco.

Una de las características personales que acabo de comentar es el nivel de estudios.

Las mujeres ocupadas tienen de media una formación más elevada que los hombres ocupados: un 29% las mujeres tiene estudios superiores frente a un 19% de los hombres y el 50% de los hombres tienen estudios básicos respecto a un poco más de un tercio de las mujeres.

Hay mayor presencia femenina en los niveles de estudios más elevados; en estudios superiores el 51% son mujeres, está bastante equilibrado, y en los niveles más básicos sólo un tercio son mujeres. ¿Por qué pongo esto sobre la mesa? Porque una pregunta que me venía a la cabeza es: ¿es la formación la clave para poder desempeñar cualquier ocupación o actividad? Pues si es cierto que la formación en las mujeres trabajadoras ha mejorado de forma notable, ya lo habéis visto con las cifras; pero no ha ido acompañado de un aumento proporcional de su participación en los niveles jerárquicos más altos. Además, se observan importantes desigualdades en la presencia femenina como masculina tanto por sectores como por ocupaciones y eso es lo que nos lleva a los fenómenos que hemos dado en denominar segregación vertical y horizontal. Vamos a verlos con una cifra. ¿Qué es la segregación laboral en términos generales? Pues es la concentración de mano de obra masculina y femenina en determinadas

PONENCIA MARCO

ocupaciones o en determinados sectores productivos. Llamamos segregación vertical en ocupación u ocupaciones cuando existe menos participación femenina en los niveles jerárquicos más altos. La dirección de grandes empresas es mayoritariamente masculina y en los empleos de tipo administrativo predominan las mujeres.

Cuando hablamos de segregación horizontal en sectores productivos nos referimos a que existen actividades productivas que están más feminizadas, también hay otras que están más masculinizadas. Por ejemplo, la construcción es de presencia masculina y la sanidad y los servicios sociales están muy feminizados.

Dicho esto, y centrándome un poquito cuáles son los conceptos de forma clara y concisa, veamos algunas cifras. Retomo otra vez las características de las que habíamos partido. Antes habíamos visto una característica personal, ahora vamos a ver algunas características laborales y cómo hombres y mujeres se diferencian entre sí dentro del mercado laboral.

La primera pregunta era precisamente ésa: ¿cuáles son las características que nos diferencian a unos y a otras en el mercado laboral? Pues vamos a ver las ocupaciones. Las ocupaciones más feminizadas aluden a tareas administrativas, hostelería y comercio. Tenemos empleadas de tipo administrativo, hasta un 64% de mujeres; trabajadoras en servicios de educación, restauración, vendedoras de comercio, hasta un 62%; se observa un equilibrio entre trabajadoras y trabajadores en ocupaciones técnicas y no cualificadas; por ejemplo trabajadores no cualificados tenemos un 48-52% o en técnicas, técnicos, científicos profesionales, pues también, aproximadamente el 50%.

Y las ocupaciones con menor presencia femenina son las relacionadas con el sector primario, la minería, industria, maquinaria, construcción, Fuerzas Armadas; las masculinas de toda la vida, más tradicionales.

Bien, vamos a seguir viendo otra de las características laborales. Habíamos dicho que había mejorado muchísimo el nivel de educación de las mujeres, superando al de los hombres y, sin embargo, eso no se traduce en que sus responsabilidades y presencia en las esferas de poder hayan aumentado. Vamos a ver aquí algunas cifras.

Sigue siendo muy importante la presencia de mujeres en profesiones tradicionalmente femeninas, enfermeras y matronas (son las que están marcadas más en oscuro, en azules oscuros), donde hay más mujeres, enfermeras y matronas, llegamos hasta un 82% en un caso y hasta un 95% en el otro caso. Lo cierto es que aumenta el porcentaje femenino en todos los sectores y esto está relacionado con la incorporación cada vez más profunda en el mercado de trabajo y porque cada vez se van situando también en diversas posiciones, pero muy lentamente mucho más lentamente de lo que podría corresponder a su nivel de formación.

Los aumentos más llamativos de la presencia femenina se dan en instituciones sin fines de lucro, y también en el poder ejecutivo y legislativo de la administración pública y también en la dirección y administración de organizaciones de empresa. En dirección de empresas y en la administración pública, el primer elemento que sobresale es el poder legislativo y ejecutivo de la administración pública y la dirección de organizaciones, que ha pasado de un 26,6% de presencia femenina en 2002 a un 32,7%. Pero sólo supone un tercio de todas las mujeres trabajadoras en esa profesión. Y si que ha crecido, pero como digo, queda muchísimo por recorrer.

Otras cuestión que a mí me parece relevante es que está bastante igualada la gerencia de empresas sin asalariados, sobre todo en las relacionadas con el comercio o servicios. Ahí sí que las mujeres están teniendo más hueco, incluso más que los hombres. Se trata de pequeñas empresas relacionadas con el comercio y no la gran empresa con el gran puesto de responsabilidad. Son empresas como

muchas de las vuestras, vosotras las habéis creado.

En los sectores relacionados con la atención a las personas, con la educación, y con el cuidado de los hogares, hay mayor presencia femenina. En los hogares un 91% son mujeres; en actividades como veterinaria, servicios sociales, un 73% son mujeres; en educación, un 65% son mujeres.

Por tanto, en el sector primario y en algunas industrias manufactureras, la presencia femenina es baja y está descompensada en relación con la presencia masculina. Lo que vemos con ello, es que las mujeres tenemos una presencia en el mercado del trabajo diferenciada de los hombres, porque nos diferenciamos no solamente en cuanto a nuestras propias características, sino también en la forma de aproximarnos a él, de ubicarnos en él y de realizar nuestra actividad productiva.

¿Qué conclusiones podemos extraer de esta primera parte?: Las mujeres ocupadas tienen de media una mayor formación que los hombres ocupados, pero la presencia de las mujeres sigue siendo mayoritaria en sectores tradicionalmente femeninos, como los servicios relacionados con el cuidado del hogar, con los servicios relacionados con el cuidado de los hogares, mientras que en los ámbitos de poder y en los de toma de decisiones la presencia de la mujer es minoritaria. Entonces, las principales diferencias entre hombres y mujeres residen en que ellas se ocupan de puestos de menor responsabilidad, trabajan más en el sector servicios y desempeñan puestos de menor cualificación, a pesar de estar más formadas.

Dicho esto, ¿cómo influyen las características personales y laborales de trabajadoras y trabajadores en los salarios que perciben? Vamos a ir un paso más allá después de ver cómo nos relacionamos, nos posicionamos los diferentes hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Bueno, pues influyen porque precisamente tenemos una dotación de características personales y laborales que influyen en la determinación de los salarios,

como hemos visto. Por eso es preciso poner esas características encima de la mesa y estudiar cifras y ejemplos de esas diferencias entre unas y otros. Pero lo que ocurre es que están perjudicando globalmente a las mujeres. Esto se manifiesta en la diferencia salarial percibida por hombres y mujeres, diferencia salarial que sabéis que es desde un punto de vista conceptual también se llama brecha o desigualdad salarial y no es más que la diferencia existente en lo que cobran de media mujeres y hombres.

Vamos a ver también por ocupaciones y sectores la diferencia salarial, las cifras. Las mujeres ganan un salario medio bruto anual (según la Encuesta de Salarios del año 2002, que es la más reciente) cerca de un 30% menos que los hombres, un 29% de media. ¿Dónde se observan las mayores diferencias? Esta media se eleva a más de un 32% cuando hablamos de las dependientes de comercio y asimilados (ya sabéis que son ocupaciones que se llaman así en la encuesta correspondiente), operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija, montadores, ensambladoras, conductoras y operadoras de maquinaria móvil, trabajadoras no cualificadas en servicios, es decir, ocupaciones más bien masculinizadas. Estos resultados sobre la ganancia anual bruta significan que las mujeres tienen frente a los hombres menor capacidad de gasto porque perciben un salario medio un 29% menor. Pero también tiene menos acceso a prestaciones sociales, pensiones de jubilación, prestación por desempleo. Pero hay una cuestión que me parece fundamental a la hora de medir la diferencia salarial, que es que si lo medimos de esta manera con el salario medio bruto, no estamos teniendo en cuenta el efecto del número de horas totales trabajadas. Y eso es importante, porque, de media, las mujeres tenemos un menor número de horas trabajadas que los hombres, y hablo en global, por supuesto, y lo vamos a ver.

Resulta que más de las tres cuartas partes de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres, un 78% de las personas ocupadas a tiempo parcial, mientras que más de un

PONENCIA MARCO

65% de las personas que trabajan a tiempo completo son hombres. Luego, en el monto de horas trabajadas por hombres y mujeres a lo largo del año, las mujeres han trabajado menos horas. Por eso también perciben en términos globales una ganancia bruta anual que es menor. Por eso la importancia que yo le daba a que nos fijáramos en ese detalle. Pero, además una cuestión más. De las personas ocupadas a tiempo parcial, aquellas que lo hacen por obligaciones familiares son casi en su totalidad mujeres, 99%. La elección la podemos considerar voluntaria o no voluntaria. Eso podría discutirse o debatirse después, pero, ¿qué es lo que quiero poner encima de la mesa con esto? Las mujeres trabajan menos horas que los hombres, pero, además, por cada hora trabajada perciben un salario menor. Es decir, la diferencia salarial que antes hemos visto de un 30% en términos de la ganancia global nos da una información muy relevante de que tenemos de media menos acceso a prestaciones sociales, ganamos menos, tenemos menos capacidad de gasto. Pero si lo medimos con relación al salario por hora, es decir una hora de la mujer y una hora del hombre, claro que también se produce diferencia salarial, y además muy relevante. Y aquí vuelvo otra vez a las cifras. Diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta el salario por hora. Las personas ocupadas en España perciben de media un salario de 8,9 euros por hora trabajada, aproximadamente 9 euros. Pero cuando se trata de los hombres esta media sube a casi 10 y en el caso de las mujeres baja a 7,5. Por tanto, las trabajadoras españolas reciben por hora trabajada casi 2 euros menos que los hombres, esto es un 20% menos que los hombres por un trabajo en la misma cantidad de tiempo.

Una cosa más que podemos añadir. El salario masculino es superior al femenino, como podemos ver en términos medios, pero es que también lo es en todos los casos independientemente de las características personales y laborales que se consideren. Y este dato es muy importante, porque más allá de los estudios, edad y ocupación que se tenga, o del sector de la actividad en que se trabaje, resulta que existe diferencia salarial

entre hombres y mujeres. Volvemos otra vez al tipo de jornada para cerrar lo que antes había dejado abierto con la jornada a tiempo completo y a tiempo parcial. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial, perciben un salario por hora un 33% menor que los hombres en la misma situación, mientras que la diferencia salarial para las trabajadoras a tiempo completo es menor, un 17%, que para las trabajadoras a tiempo parcial. Con ello, se pone de manifiesto una mayor precariedad en las jornadas parciales.

Vamos a ver por ocupaciones cuál es esta diferencia salarial. La mayor diferencia salarial se da en personal operario cualificado y en personal administrativo, y le sigue la ocupación más retribuida de todas. La primera en la lista, con un 25% de diferencia salarial, es la de dirección de empresas y administración públicas. Es curioso observar cómo la diferencia salarial se concentra en la primera parte de la tabla y en la última parte, en las ocupaciones más cualificadas y en las menos cualificadas.

La mayor diferencia se da en las industrias más feminizadas y en los servicios mejor retribuidos, y volvemos otra vez a servicios como la intermediación financiera o las actividades inmobiliarias y las actividades empresariales, los que están entre los mejor retribuidos. Hay menos diferencia salarial en la construcción, un sector bastante masculinizado y se observa mayor disparidad con respecto a la media por sectores que por ocupaciones.

Por resumir, es importante reflejar la diferencia entre hombres y mujeres de salario por hora, para así obtener una estimación real de las diferentes retribuciones que perciben en el desempeño de un mismo puesto de trabajo.

Por sectores y ocupaciones la diferencia salarial entre hombres y mujeres parece estar relacionada con el nivel salarial de categorías y sectores, es decir, depende de si estamos hablando de las más retribuidas o no, pero, como os acababa de decir, se observa que la diferencia salarial es más elevada en las categorías más retribuidas, tanto por sectores como por ocupaciones. Entonces en aquellas

en las que precisamente se cobra más todavía la diferencia es aún mayor. También es verdad que hay un margen para que sea mucho mayor por las características que concurren a este tipo de ocupaciones y a este tipo de actividades económicas.

Nos vamos acercando a la discriminación salarial. Una vez puesta encima de la mesa la diferencia salarial en términos globales, ¿Qué parte de ese 20% de media que las mujeres cobran menos que los hombres se debe al hecho de ser mujer?

¿Cuándo es discriminación esa diferencia salarial entre mujeres y hombres? Pues cuando las mujeres perciben una retribución distinta que la de los hombres por realizar un trabajo idéntico. Es una definición que nos permite centrar la cuestión. En principio, y por situar conceptualmente el tema, ¿qué tipos de discriminación salarial hay? Se habla de discriminación de acceso al empleo, lo que se llama discriminación a priori, las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a empleos mejor remunerados y menos posibilidades de promocionarse en la empresa. Esto en realidad no es discriminación en el puesto de trabajo, que es la siguiente, la que llamamos discriminación a posteriori, la que habitualmente se mide con datos estadísticos que estamos manejando. Pero no deja de ser una discriminación de acceso al mercado laboral, a puestos a actividades. ¿Cuál es el principal motivo que hay detrás? Independientemente de otras motivaciones, cabe destacar el cuidado de las personas, de la familia, de las tareas del hogar, que recaen habitualmente sobre las mujeres, de modo que la realización de dichas tareas limita su desempeño laboral. Está muy relacionado con la disponibilidad, pero también con su manera de acercarse al mercado de trabajo, algo que en la presentación inicial de estas jornadas nos han dicho: vemos el trabajo de otra manera, el trabajo forma parte de nuestras vidas de otra manera a como ocurre con los hombres. Vivimos la relación entre trabajo, familia nuestra propia persona y nuestras propias relaciones sociales de otra manera, y todo ello se manifiesta

en las características y en las circunstancias que desarrollamos nuestro trabajo, nos aproximamos a él y tememos posibilidad de seguir creciendo.

Discriminación salarial por razón de sexo o de género. Hay literatura de medición de la discriminación salarial y descripción de la misma. La discriminación salarial no tiene desde luego su origen en una característica meramente biológica, como puede ser que unas son mujeres y otros son hombres, biológicamente hablando, sino que es un conjunto de comportamientos, de roles que se atribuyen a las mujeres, no porque sean inherentes al sexo, sino por cuestiones culturales, por tradición.

No deriva del sexo sino del género de la persona ocupada. En el género se aúnan circunstancias puramente biológicas, pero también todo lo que está relacionado con los roles y con la cultura. ¿Qué ocurre? A la hora de aproximarse a la discriminación salarial, que es lo que tratamos de medir, no queda otro remedio que hacerlo a partir de la característica de la que se tienen datos, y es que si somos hombres y mujeres hablando puramente de sexo, de algo biológico; si nos vamos a las estadísticas lo vemos por hombres y por mujeres. Eso es lo que hacen la mayor parte de los estudios, y sobre eso ponemos un contexto encima de la mesa, pero que hay que complementarlo con otra metodología, con otra aportación de conocimientos. Esta realidad apunta a que hay que seguir completando, una realidad que es bastante cruda, como estás viendo, pero una realidad que tiene que seguir matizándose. Entonces, como la realidad del género no es una variable cuantificable, ni creo que lo pueda ser nunca, exige de esa complementariedad de otra forma de aproximarse al fenómeno. No obstante sí que puedo dar información sobre ello.

El sexo -al igual que otras características, como hemos visto, nivel de estudios, edad, junto con otras características laborales- conforme el salario, es decir, el sexo influye sobre el salario y, por tanto, sobre la diferencia salarial.

PONENCIA MARCO

Pero ¿qué parte de esa diferencia salarial es discriminatoria? Aquella parte debida al hecho de ser mujer, una vez que se han eliminado el efecto del resto de las variables sobre el salario. Y de todo lo que hemos visto antes de la diferencia salarial, en donde concurren circunstancias relacionadas con ocupaciones, con sectores, con nuestras características personales, sólo aquello que se debe a que unas somos mujeres y otros son hombres, ese 20%, resulta que un 17% es discriminación salarial, es decir que el 85% de la diferencia salarial se debe sólo a eso. Esto es una forma parcial de abordar el tema, limitada a lo que ofrecen los datos, a lo que ofrecen los sistemas de información que ahora disponemos, pero que ya dicen bastante de lo que hay.

Con todo este proceso quería llegar a dar una medición, una cifra un poco redonda, un poco global pero que nos sirve también para contextualizar.

De todas formas se pueden discutir algunas cosas. La discriminación salarial se eleva en personas con menor antigüedad en la empresa; en los puestos de responsabilidad; en ocupaciones más y menos cualificadas, como trabajadoras cualificadas y no cualificadas en la industria manufacturera, o en la industria de la minería; en la dirección de empresas y en administración pública; trabajadoras no cualificadas; en las empresas más grandes; en el sector privado; en algunas actividades económicas, esencialmente las más masculinizadas, aunque parezca una contradicción. Es así. Todavía en las más masculinizadas hay mayor discriminación salarial, que no se corresponde exactamente con la diferencia. Es otra cosa diferente.

En la diferencia salarial concurren una serie de características que globalmente sitúan a hombres y mujeres en diferentes posiciones y que hacen que de media cobren menos. En la discriminación salarial concurre una, que es ser mujer o ser hombre. Y por eso no estamos hablando exactamente de lo mismo. Las dificultades de las mujeres para conciliar vida familiar y laboral dan lugar a un conjunto

de circunstancias, como mayor presencia de la mujer en la jornada parcial, menor acumulación de experiencia que los hombres que repercuten en la percepción de un menor salario. Pero la mayor parte de la diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores se debe al hecho de ser mujeres; y así como la amplitud de la diferencia salarial entre hombres y mujeres parece estar relacionada con el nivel salarial de cada categoría de ocupaciones y sectores, aumentando las categorías más pagadas, la discriminación salarial tiende a concentrarse en las categorías con más presencia masculina, es decir, la diferencia salarial conforme más se cobra pero la discriminación salarial conforme menos mujeres hay.

Puestas las cifras encima de la mesa y espero que el recorrido haya sido ilustrativo, una reflexiones finales muy breves que también pueden servir a modo de debate y que desde luego no tratan de abarcar todas las posibilidades para bordar este tema ni de dar todas las soluciones posibles, sino que aproximarse un poco más y avanzar un poco más.

¿Por qué se discrimina a las mujeres en el mercado laboral? La discriminación salarial, como hemos visto tiene su origen en la asignación de roles tradicionales a mujeres y hombres en la que tradicionalmente unas han venido siendo madres y cuidadoras y otros sostén económico de familia y hogar. A los que se añaden factores más visibles como peor negociación de salario de entrada por parte de las mujeres; estereotipos sobre la dedicación al trabajo de mujeres con responsabilidades familiares; las relaciones de poder por las que se presume que las mujeres nos conformamos con menos al tener que conciliar trabajo y vida. La realidad se impone, de cualquier forma, y cada vez son más las mujeres que comparten el papel de sostén económico de la familia; pero, en la misma medida, no se corresponde con que los hombres compartan el papel de cuidadores. Además, arrastra una concepción muy tradicional de la disponibilidad que habitualmente se atribuye a los hombres, es decir, las jornadas interminables, las comidas de

negocios, horarios bastante rígidos. También es frecuente encontrar en procesos de selección soluciones que se basan en criterios arbitrarios donde la ventaja suele estar del lado de los hombres. Ellos suelen tener flexibilidad horaria, disponibilidad para viajar, capacidad para despertar mayor respeto y autoridad y eso, aún hoy sigue existiendo. Os voy a contar una anécdota: tengo una colaboradora habitual que se dedica a la metodología cuantitativa y para ello ha de hacer numerosas entrevistas. Físicamente es baja, pequeña y ha tenido que dejar de teñir su pelo porque con canas parece que es más mayor y, por tanto, la toman más en serio. Es una anécdota de la vida diaria.

¿Qué costes están relacionados con la discriminación? El mal aprovechamiento del capital humano de las mujeres en el mercado laboral, en términos de ocupación, de actividad productiva; el retraso de la maternidad, se tiene menor número de hijos; la conciliación de la vida laboral y familiar. Todavía son muchos los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el acceso a un puesto de trabajo, en el desempeño de un trabajo en igualdad de condiciones.

¿Quién soporta los costes? Pues las mujeres son quienes los asumen porque trabajan menos horas, cobran menor salario, y por tanto, tienen menor capacidad de gasto y de autonomía en la toma de decisiones, menos prestaciones sociales, como hemos visto antes, se estancan laboralmente o se niegan a promocionar a puestos de responsabilidad o se les impide alcanzarlos.

¿Pueden repartirse esos costes en la sociedad? Pues creo que sí. Es necesario mayor información, más conocimiento de sistemas de información, estudios para cuantificar estas diferencias de costes, sensibilizar a las administraciones públicas, a los agentes económicos y sociales, a las familias, a los hombres y mujeres sobre la necesidad de superar estos roles tradicionales y de responsabilizarse conjuntamente de los costes derivados de la discriminación salarial de las mujeres.

Es importante y crucial el papel de las administraciones públicas y su responsabilidad para administrar estos costes, financiando a las mujeres, a las familias y a las empresas; mejorando los servicios para facilitar la conciliación de las familias; promoviendo la igualdad de oportunidades en espacios laborales; sensibilizando a la sociedad. También es relevante insistir en el uso de un lenguaje con el que nos sintamos cómodos y cómodas, pero desde luego que dé visibilidad a las mujeres, un lenguaje no sexista y yo no estoy muy segura de cuál es el equilibrio entre un extremo muy masculino y un extremo donde todo además se tenga que hacer femenino. Pero si ese lenguaje no sexista que, poco a poco, se va imponiendo en nuestro trabajo, en nuestra manera de hacer, y no solamente desde nuestro propio uso, sino en nuestra manera de entender, haciéndolo visible, que forme parte del día a día. Promover las acciones de igualdad de oportunidad en las empresas ajustando la organización del trabajo al mejor aprovechamiento del capital humano de mujeres y hombres, como pueden ser jornadas intensivas, flexibilidad de la jornada de trabajo, teletrabajo o cualquier otra; trabajar con responsables de recursos humanos para que incorporen en sus organizaciones la dimensión de género sobre la selección y promoción profesional que garantice la igualdad de concurrencia en diferentes puestos de trabajo. Orientar e informar a las propias mujeres sobre estrategias a seguir en un proceso de selección o ante un ascenso profesional y que se eviten esas actitudes de conformismo con cualquier salario, o actitudes de autoculpabilidad porque hay que cuidar a los niños o a los mayores, y que potencien la capacidad de detección y de valoración de sus propias capacidades y actitudes. Desde luego una visión que pueda ser desde arriba, desde lo macro, incluso la propia casuística, que puede ser válido para el debate.

Muchas gracias.

MARÍA ÁNGELES SALLÉ

— Lo primero, agradecerle a Gema este esfuerzo tan grande de sistematizar tantísima información como la que hay recogida en su ponencia y haberlo hecho de una manera tan amena y didáctica. Sabemos que eso no es fácil y que lleva mucho tiempo y te lo queremos agradecer.

ITZIAR ELIZONDO

*Coordinadora en Andalucía
Fundación Directa*

— Según tu punto de vista Gema, ¿qué factores influyen para que la mayor discriminación se dé en puestos de mayor responsabilidad? Y luego otra pregunta- no creo que existan estudios- pero sería interesante saber que uno de los factores que afecta a esa discriminación de género es la famosa disponibilidad. Hombre, estamos en el siglo XXI y ya no está la mujer, estamos las mujeres; hay diversas tipologías de mujeres que están también las mujeres solteras, las que no tienen hijos...

VANESA MUÑOZ

Empresaria

— A veces somos las propias mujeres las que nos ponemos las barreras, las que no creemos en nosotras mismas, realmente pienso que a veces los obstáculos no existen tanto objetivamente como subjetivamente.

GEMA DE CABO

— También hemos sido educadas y educados de una determinada manera y con

una concepción de trabajo que está muy relacionada con lo que estás diciendo, con esas barreras que nos ponemos, no es que nos las pongamos nosotras, es que tenemos una educación de base. Tenemos una presión social e incluso familiar que se nos impone. Y lo digo también por experiencia personal. Yo soy trabajadora, soy madre, soy esposa, soy mujer y además una mujer de mis días que vivo la vida como todas vosotras con todo lo malo y lo bueno que eso conlleva. Pero creo realmente que la aproximación que tenemos al mercado laboral por una parte nos viene de nuestra experiencia, de nuestra manera de ver las cosas, pero también de lo que traemos de atrás y que no es fácil de cambiar. Esto de la generación puente y demás, de que se supone que tienen hecho el camino se impone todavía. Creo que esas presiones que nos achacamos a nosotras mismas, no son tanto nuestras como de la sociedad. Y volviendo a Itziar, efectivamente, tienes toda la razón en ello. Pero aún así, y con todo lo que supone la disponibilidad, no creo que sea tanto una cuestión de horario sino de concepción de lo que es el trabajo y la

conciliación de las diferentes facetas de la vida de una persona. Y vuelvo otra vez a la presentación que nos ha hecho nuestra compañera. Nos aproximamos de forma diferente al trabajo y los percibimos de forma diferente. Y todavía nos movemos en estructuras muy masculinizadas y una forma de concebir la actividad laboral más allá de la propia disponibilidad de tiempo, sino del propio concepto. Yo creo que va un poco por ahí.

Luego está la cuestión de por qué la mayor diferencia salarial se sitúa en las ocupaciones más elevadas. Y yo creo que es porque en las ocupaciones o en los sectores donde se gana menos es porque el salario es más rígido por negociación colectiva, porque está más próximo al salario mínimo. La capacidad de maniobra en esas ocupaciones, en esos sectores, es mucho más pequeña para que las diferencias que pueda haber entre una mujer y un hombre no sean muy grandes. Por eso, en función de que ascendamos en la escala a puestos de más responsabilidad, a puestos de dirección y de alta dirección, y cuando se habla de un monto

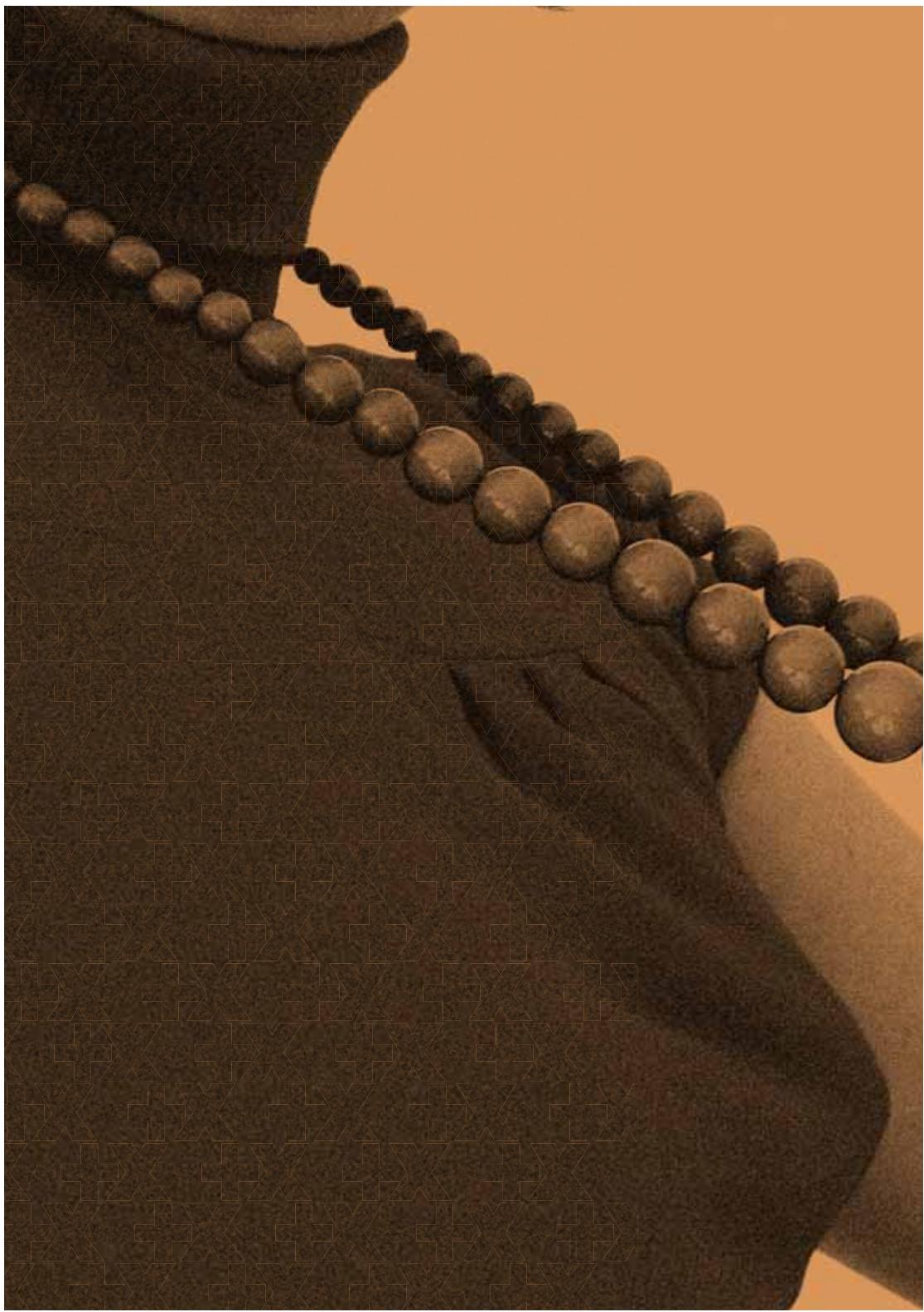
grande, de una retribución grande ahí podemos abrir hasta el infinito, por lo que yo puedo percibir, está muy relacionado también con la capacidad de maniobra que se tiene dentro de cada categoría de ocupaciones o dentro de cada categoría productiva. No sé si os he respondido a las dos.

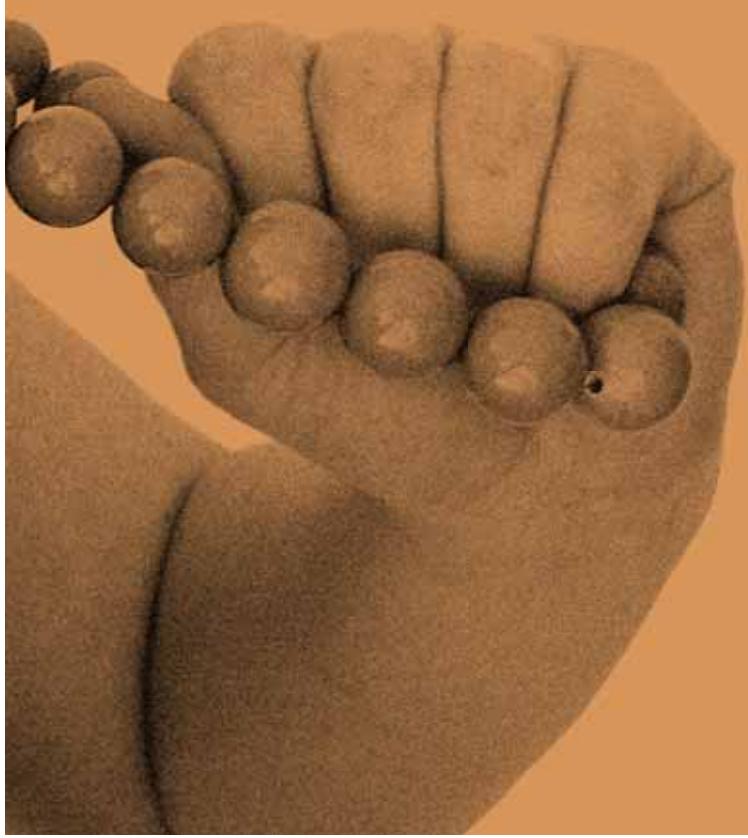
ITZIAR ELIZONDO

— En puestos de alto nivel, tú negocias...

GEMA DE CABO

— Efectivamente. Hay más capacidad para hacerlo y porque en actividades mucho más industriales donde hay unos horarios más rígidos, porque hay turnos, o porque hay unas actividades más mecanizadas, no hay tanta capacidad para ello ni tanta maniobrabilidad para negociar nada. Entonces, sí que se hace notar donde más entra el aspecto negociación y nosotras negociamos fatal, todavía, de cara a acceder a un puesto de trabajo o de cara a promocionar o a hacer visible nuestro trabajo y el valor que tiene. Por eso, porque parece que lo tenemos que hacer gratis o de prestado.





Empezamos con la primera de las mesas, que hemos centrado en las personas, para intentar acercarnos a una aproximación desde la psicología femenina, obviamente en el tema que estamos hablando hoy que es la relación de las mujeres con el dinero. Para ello contamos con Margarita Laviana Cuetos, que es decana del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, que como sabéis el COPAO es miembro de nuestro proyecto Equal e-andaluzas en la Sociedad Red. Es además coordinadora del Área de Psicología Igualdad y Género en el Consejo General de Colegios profesionales de Psicología de España, presidenta de la Fundación tutelar NADIR y vocal de la Comisión nacional de la Asociación Española de Psicología Clínica. Además ha publicado numerosos artículos especializados sobre Psicología y salud mental. También contamos con la presencia de María Ángeles Sallé, presidenta de Fundación Directa, una entidad que nace en 1995 y además es también socia directora de Enred consultores.

MARÍA ÁNGELES SALLE

— Preparando mis reflexiones me han salido 19 puntos que quería sobre la cuestión para llegar a algunas propuestas.

1. Hombres, mujeres y dinero

Entré en san Google y puse "Mujeres y Dinero", a ver qué me salía y lo que realmente me salió fue "hombres, mujeres y dinero". Porque lo que me encontré fue la expresión simbólica por autonomía del deseo de los hombres, que son las mujeres y el dinero, una expresión que lleva implícita la consideración de las mujeres como mercancía, como objeto de intercambio que se compra y se vende por los hombres. Es decir, las mujeres y el dinero como recompensa. Eso es lo primero que me encontré mirando en Google. Hacedlo vosotras, haced la prueba, "Mujeres y dinero", y lo que sale es la visión de los hombres sobre las mujeres y el dinero como sus dos mayores objetos de deseo.

2. El dinero es "cosa de hombres"

No cabe duda de que el dinero es cosa de hombres.

Incluso de aquellos machos mexicanos que "... con dinero y sin dinero hacen siempre lo que quieren y su palabra es la ley y siguen siendo el rey...." Y si no que se lo pregunten a Quevedo, que decía, "... Nunca vi damas ingratás a su gusto y afición, que a las caras de un doblón hacen sus caras baratas..."; (y sus cuerpos, claro está)... "Madre yo al oro me humillo, él es mi amante y mi amado, pues, de puro enamorado, de continuo anda amarillo, que pues, doblón o sencillo, hace todo cuanto quiero, poderoso caballero es don Dinero..."

El insigne Quevedo tenía toda la razón y, el dinero, además de poderoso es, indudablemente y por encima de todo, caballero. Las canciones, los poemas también nos dan una medida del inconsciente colectivo. Y además, creo que está relacionado con la propia rosca del dinero. Es una rosca y se expresa en clubes muy masculinos. Fijaros, por ejemplo, que sólo el 4% de los directivos de organizaciones de la CEOE y de las Cámaras de Comercio que acaban de hacer su selección somos mujeres. Igual que sólo somos el 6% de mujeres en los Consejos

de Administración de las empresas IBEX. Curiosamente ha habido una rotación de 422 de estos consejeros entre 2004 y 2005 y sólo han entrado un 2% de mujeres. Es decir, no podemos decir que eso era antes y ahora está cambiando, porque no. Siguen sin entrar mujeres en esos espacios, en esas roscas donde se mueve el dinero. Para los hombres el ocio y el negocio están íntimamente ligados, mientras que para las mujeres no es así. Por lo tanto, cuando hablo de que el dinero es cosa de hombres lo estoy diciendo con toda la intención: se mueve en los espacios de los hombres y en los ocios de los hombres.

3. Mientras que los afectos son cosas de mujeres

En "La vi@ en rosa", un libro que escribí con un grupo de amigas, hay un poema, un poemita muy lindo de María Ángeles Riesco que dice:

*"He comprado los libros de la vida
Con el dinero/sangre de mi entraña
Si negocio los réditos antiguos
Te doy hogar y me devuelves casa
No sé medir los ecos de mi sueño
En los amplios doseles de mi cama
Ni sé llevar las cuentas de mi tiempo
Si tengo la esperanza enmarañada*

De quimeras y locas añoranzas"

Creo que este poema de Marian Riesco refleja muy bien esa relación contradictoria que tenemos con el dinero entremezclada con los afectos.

4. Amor por dinero = prostitución

La cuarta idea que os quiero manifestar es cómo en nuestro inconsciente colectivo amor por dinero es igual a prostitución. Lo dice la copla: "...la bien pagá, bien pagá, si tu eres la bien pagá porque tus besos compré y a mí te supiste dar por un puñado de parné bien pagá, bien pagá fuiste mujer...."

5. Amor sin dinero = amor

Y amor sin dinero es amor. Porque la misma copla sigue así: "...No te engaño, quiero a otra, no creas por eso que te traicioné, no cayó en mis brazos, me dio sólo un beso, el único beso que yo no pagué..."

Esta copla la tenemos inyectada en vena en algún sitio de las catacumbas de nuestro inconsciente colectivo. Claro, como no se cobra, justo por eso vale. Porque en

el mundo de los afectos lo contrario del valor es el cobro y ahí justamente es donde está nuestra dualidad.

6. En resumen: el dinero como oposición a los sentimientos.

En eso esta copla es muy clara: "... Ni se compra ni se vende el cariño verdadero, ni se compra ni se vende, no hay dinero en el mundo para comprar los quereres que el cariño verdadero, que el cariño verdadero ni se compra ni se vende...", como decía el gran Manolo Escobar.

El sentimiento es único y se agota en sí mismo. No es intercambiable ni moneda de cambio. Intercambio y moneda que representan, por su lado, la condición básica del dinero. Cariño verdadero de quién, ¿de un hombre o de una mujer? Está claro que de una mujer, pues la canción no tendría ningún sentido si el que comprara o vendiera el cariño verdadero fuera alguien del sexo masculino. De esto a considerar que el mundo de los afectos es el mundo de las mujeres y el del dinero el mundo de los hombres hay apenas un paso. Dos mundos distintos cada uno con su

propia llave. Nosotras la de la puerta de los afectos, y ellos la del dinero. Ésta es una de las bases del patriarcado.

La querencia arraigada de que nosotras accedemos al dinero a través de ellos. Y si no veamos, y sigo yo con mis cancioncillas.

7. Al dinero por el matrimonio.

“...Yo soy la otra, la otra y a nada tengo derecho porque no llevo un anillo con una fecha por dentro...”

8. O también al matrimonio por el dinero.

Y esto también lo encontré en Internet, esta pequeña perla. Una mujer le decía a una amiga: “Fui yo quien convirtió a mi marido en millonario, y ¿qué era antes de casarse?... un billonario.

9. Mujeres y dinero.

También veremos aquí que el perfil de las mujeres en relación con el dinero es muy diverso. Está el de las mujeres que ganan, que puede ser el dinero blanco de las currantas o el dinero oscuro de las prostitutas; las mujeres que

ahorran, que es el perfil tradicional del ama de casa; y, por supuesto, las mujeres que gastan, que son “las señoras de.” Y vaya si gastan.

Esto también forma parte indudable de la complejidad de nuestra relación con el dinero. Mujeres que hacen malabarismo con un negro presupuesto, las de pequeño presupuesto; las que tiran de la chequera del marido; las abusadoras, las abusadas. Pero con una realidad predominante reflejada en las terribles cifras de las Naciones Unidas: las mujeres realizamos 2/3 partes del trabajo que se hace en el mundo, somos las tres cuartas partes de los pobres pobres, percibimos un 10% de los ingresos y tenemos un 1% de la propiedad. O sea, que dentro de esa diversidad indudablemente hay perfiles predominantes que no son los de la chequera.

A veces, os confieso que a mí misma no me importaría. Pero bueno, en fin, hay prototipos diversos que en el mundo actual se están diluyendo, transcendiendo y mezclando, pero todavía en nuestro inconsciente se reflejan esos estereotipos. Creo que hay algo que nos sucede a muchas y me

refiero ahora a las que lo ganamos, que también lo gastamos y lo ahorrados, y es que estamos en el sector de las trabajadoras y de las empresarias.

He elegido algunas reflexiones que creo que son importantes que las compartamos de “La vi@ en rosa”, del capítulo que hicimos sobre el dinero, titulado justamente, “Poderoso caballero es don Dinero”.

Primero respecto al ganarlo...

10. Dar mucho y pedir poco.

Esa es una característica muy común. Decía una amiga: “Cuanto más escribo más siento que en esta transacción que hubiera tenido que ser meramente económica y laboral me hace sentir ‘cómplice’ en vez de contratada, vamos, que se implica mi corazón, mis emociones, mi moral y por tanto transciendo el negocio.”

Y otra dice: “Hay una característica que es común a muchas mujeres y es que hemos desempeñado distintas ocupaciones, hemos asumido responsabilidades y proyectos en los que hemos

invertido energía, creatividad, tiempo y cariño, pero no hemos logrado a cambio la retribución económica equivalente a tamaña inversión.

Y dice otra: "Cuando decidí abandonar la gran estructura empresarial y convertirme en profesional independiente sabía que una de mis primeras y grandes dificultades sería tasar mi trabajo, porque, ¿qué precio tiene lo impagable? Dicho así suena pretencioso, porque sé que un trabajo es un trabajo pero... es que yo siempre pongo de más, sobre todo, en este mundo en el que me muevo que es el creativo".

Es decir, una relación cargada de mucha subjetividad, no tan pragmática; tendencia siempre a dar más y a culpabilizarnos si damos menos. Preferimos siempre pasar que no llegar, en nuestro trabajo, en nuestro producto, en nuestro servicio, primando siempre la calidad frente a la cantidad. Y lo estructural frente a lo coyuntural. Ya se sabe que en este mundo el dinero se mueve en circuitos muy rápidos. Una equidad que se retroalimenta "desde el otro lado", haciéndonos débiles, vulnerables y fácil

pasto del abuso. Porque eso que nosotras hacemos siempre hay alguien delante que lo sabe y está dispuesto a aprovecharse de ese conocimiento.

11. "Ganarás el pan con el pudor de tu mente"

No con el sudor de tu frente sino con el pudor de tu mente. Yo había puesto lo de pudor e Itziar me sugirió también lo de mente. Y ahí osuento algunas frasescillas. "No me pagues aún, espera que te entregue la primera parte del trabajo". "Tranquila, ya me lo pagarás, no me acuerdo del número de cuenta".

"Vaya por dios, estoy de viaje, a mi regreso te envío la factura". "Se me estropeó la impresora, te lo envío por email". A lo mejor no es suficiente, que sé yo es que últimamente no estoy muy boyante". "Que ¿cuánto es?, no sé, no lo he pensado; lo que digas me parece bien".

No hay duda de que las mujeres somos grandes administradoras del dinero para vivir, y hacemos milagros y lo estiramos sobre todo si tiene que ver con el hogar. Ahora bien, cuando se trata de ganarlo es como

si generara incomodidad y cuando se trata de hablar de ello, ni os cuento. Yo misma en mi empresa prefiero ser identificada por defender las ideas, sacar los proyectos sin escatimar, pelear lo que haga falta por ellos, pero si hay que negociar un contrato cerrando una cifra, entonces hago lo imposible para no estar.

Me pongo nerviosa como si estuviera haciendo algo malo actuando frívolamente, o quitándole valor a las cosas, a las ideas, a los proyectos, a las formas de hacer que para mí tienen una categoría casi sagradas. Las mujeres tenemos una relación con nuestro trabajo, nuestro producto, nuestro servicio como algo casi sagrado y vocacional. Incorporar la parte empresarial y del dinero desde luego nos cuesta. Dinero tabú, dinero pudor. Una querida amiga comentó hace tiempo que lo más íntimo para las mujeres, lo que mayor pudor nos produce no es hablar de sentimientos, sino de dinero: es feo, incorrecto, presuntuoso, mal visto, ruboriza, dispara el pulso. Y no digo que les pase a todas las mujeres pero lo he hablado con muchísimas de muchos países y delante de una copa eso es lo que te cuentan.

12. No tiene precio... (El afecto, ¡claro!)

Es lo peor que se puede decir de algo. Y desde luego, qué es lo que no tiene precio... el afecto. Nos han enseñado que la maternidad, y por extensión el mundo de los afectos, se caracteriza por ser el imperio de la generosidad, la entrega incondicional, la gratuidad. Estando como estamos mayoritariamente en los sectores que tienen que ver con el cuidado es lógico que nos resulte tan difícil otorgarle el valor monetario que en justicia correspondería a estas actividades. Ello equivaldría, si hurgamos en nuestro universo oscuro, a sentir que prostituimos la tarea y en consecuencia nos prostituimos a nosotras mismas. No pretendo afirmar que encima seamos culpables de esa barbaridad

terrible de que la "economía de la vida y de las personas" tenga mucho menor valor que la "economía de las cosas". Pero tendríamos que pararnos a pensar en los efectos que tiene para nuestras vidas e intereses la oposición psicológica inconsciente y poderosísima que solemos hacer entre vocación y transacción, lo social y lo material, valoración económica y desvalorización emocional, gratuidad –como arquetipo de madre- e intercambio monetario de servicios personales -como arquetipo de prostituta-, en la medida en que todo ello nos genera graves contradicciones y pérdidas. Sobre todo cuando vivimos, trabajamos y cobramos la mayoría en sectores de economía maternizada, no solo por su contenido sino por cómo se expresa en ellos nuestro compromiso emocional.

Éste es un elemento que a mí me parece muy crítico. Porque además, cada vez que haces cualquier análisis sobre qué pasa con los trabajos de cuidado, te das cuenta de que ahí hay una base muy fuerte de esta situación que estoy comentando y que está muy poco estudiada.

13. El himno de "no me lo merezco"

Somos especialistas en quitar valor a lo que hacemos, como reflejo de aquello que la sociedad desvaloriza en la medida en que no se le da valor económico, como es el trabajo doméstico. Y la desvalorización permanente a la que nos sometemos se traslada a nuestro valor en dinero, que es nuestro valor de cambio por excelencia. No sólo no sabemos cobrar, sino que no sabemos ponerle precio a nuestros servicios y productos. Y este problema se traduce en diferencias de



ingresos entre hombres y mujeres en los que la brecha salarial sólo es la punta del iceberg. Les voy a poner un par de ejemplos. Me decía una de mis amigas de "La vi@ en rosa", que a pesar de los esfuerzos que la institución en la que trabaja, el Banco Interamericano de Desarrollo, está haciendo para mejorar la igualdad en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres. La desigualdad en el momento de ingresar parece ser la más difícil de abordar. En una reunión muy confidencial, profesionales de Recursos Humanos confesaron que el problema comienza cuando ofrecen un mismo salario a dos profesionales, hombre y mujer, con iguales condiciones de cualificación y experiencia. Mientras que las mujeres en general aceptamos el salario ofrecido, los hombres negocian el salario hacia arriba y, por lo tanto, comienzan con un salario mejor.

14. Ganar más que él.

Terrible. En España, sólo en un 3% de los casos las mujeres ganan considerablemente más que su pareja. Y bueno eso en vez de ser algo bueno

se convierte muchas veces en un drama, que lleva a rupturas y a culpas. Porque esa es otra de nuestras especialidades, sentirnos culpables. Es un tema sobre el que tenemos que reflexionar.

15. No soportamos deber, pero siempre debemos... y sobre todo siempre pagamos

Si debemos dinero corremos a pagar porque eso nos quita el sueño. Si nos deben, en cambio, no sabemos cómo reclamarlo y casi pedimos perdón por molestar al pobrecito deudor. Esas somos las mujeres y sobre todo las mujeres empresarias. Nos aterra acumular deudas y es muy interesante, en este sentido, reflexionar acerca de la actitud de la mujer frente al crédito. Es verdad que todos los estudios y las experiencias demuestran que las mujeres somos mejores pagadoras, pero lo somos por una cosa muy buena y otra cosa no tan buena. Y es que somos adversas al riesgo, tomamos menores riesgos, y por eso, ya lo decía África, nuestros negocios crecen menos. Contradicatoriamente, siendo nuestro riesgo de ser pobres como adultos muy alto parece

que las mujeres hacemos menos inversiones a largo plazo, incluyendo inversiones en fondos de retiro y pensiones. La inseguridad económica de las mujeres en la llamada tercera edad resulta de esta estrategia. Fijaros que las mujeres vivimos nueve años más que los hombres, tenemos menos ingresos y tenemos, además, la responsabilidad normalmente de los hijos y de los padres.

Ojo, que la conciliación no acaba en los hijos. Siento dar esa mala noticia a las jóvenes que estáis aquí. Y claro ¿qué es lo que pasa? que cuando eres mayor esa desigualdad en el ingreso se nota mucho más porque una mujer mayor se convierte en mucho más pobre; es algo que tenemos que prever ya porque vivimos más años, lo cual es una ventaja, pero, claro, más años con peor salud, sin dinero, y sin haber previsto ese momento de tu vida. Es una realidad muy terrible para las mujeres.

Otra amiga decía una cosa que me parece muy interesante. Lo que le cuesta tener que fijar un precio por su energía, su tiempo y su trabajo. Y dice que para ella el dinero es estupendo para tener y mimar a los otros; para hacer posible

los deseos y los encuentros; para vivir el instante a tope, pero se vuelve prohibido y degradante si pretende representarla o medirla.

16. El ambivalente “gastar para mí”

Lo decía antes Vanesa tomando un café. La relación con el dinero es muy difícil y ambigua. Es difícil el adquirirlo pero todavía más el usarlo. Porque vivimos siempre en la disyuntiva de gastar o no gastar. Y como dice una buena amiga no se pueden imaginar lo que puedo agonizar entre adquirir una prenda cuya necesidad no sea urgente o hacer un gasto desprevenido que desestabilice mis planes de ahorro del mes.

17. Las transacciones entre mujeres

Un asunto para reflexionar mucho. Ahí tenemos mucho por ejercer nuestro minipoder porque a mí, por lo menos, me resulta difícil asumir que muchas veces con quien más difícil sea negociar una transacción de cualquier tipo sea precisamente entre mujeres. A veces por exceso de generosidad pero también por exceso de cicatería.

18. ¿Una ética femenina del dinero?

Probablemente hay una ética femenina del dinero. Con una resistencia a aceptar que el hombre sea la medida de las aspiraciones de las mujeres y que no haya otras cosas importantes que tengamos que valorar. Hay una resistencia que tiene una parte muy buena: que la medida del valor en esta sociedad sea el dinero, lo monetario. Y eso es algo que tenemos que incorporar a nuestro discurso, a nuestra ética.

19. La cultura latina del dinero

Quería hacer una referencia también a la cultura latina del dinero porque creo que hay diferencias también en la percepción del dinero si se es anglosajón o si se es latino. Los latinos somos en general mucho más “caballeras” por decirlo de alguna manera.

Y para finalizar, aunque al final de la jornada realizaremos una serie de conclusiones, subrayar la importancia de que las contribuciones afectivas y la economía de la vida tienen que ser reconocidas social y

económicamente, no sólo como un tema de dinero. Tenemos que tener claro que no puede ser tan valiosos, tan inmedible lo que hacemos, para supuestamente no degradarlo, y que al final termine por no valer nada; o peor aún, que terminemos por no valer nada quienes lo hacemos. Es una trampa: hacemos algo que vale tanto, tanto, tanto... que al final no vale nada, nada, nada. Y ahí tenemos que encontrar ese punto medio.

Y tenemos que abrir camino y predicar con el ejemplo. Porque no podemos olvidar a las nuevas generaciones. A ellas tenemos que transmitirles el legado de nuestro ejemplo y aprendizaje, un legado de respeto profundo por lo que somos y por lo que hacemos que incorpore con naturalidad su valoración económica. Y más allá un legado ético y de responsabilidad individual y colectiva. El dinero bien ganado y bien gastado tiene que ser una llave para nuestra libertad, para expandir nuestra vida y la vida de todos y de todas las que habitamos este planeta. Y ya para terminar quiero desearos salud, dinero y amor a borbotones o mejor dicho de

otra manera recibir una gran hucha de besos y abrazos con intereses.

Muchísimas gracias.

MARGARITA LAVIANA
*Decana del Colegio de
Psicología de Andalucía
Occidental*

— Bien, después de esta maravillosa puesta en escena de lo que es nuestro mundo pensado, nuestro mundo vivido y el mundo contado, voy a intentar hacer de una manera breve algunas reflexiones para dar lugar a un poco de debate. En primer lugar, comentar que yo puedo hablar de este tema desde mi ser mujer y desde ser psicóloga mucho más que desde ser decana del colegio oficial de Psicología, aunque no está separado. Todo va dentro de algo, de un proceso en el que las personas en momentos determinados de nuestras vidas tomamos conciencia de cosas y empezamos a hacer avanzar. En ese avance todas las cosas que te vas encontrando en el camino, de manera necesaria, las tienes que ir integrando y hacer avanzar a la vez. Uno no puede avanzar en un terreno y quedarse atrás en el otro salvo que se asuma un desequilibrio

y una profunda infelicidad que da lugar a cantidad de cosas.

Desde ahí, yo creo que lo que más me ha marcado en mi vida profesional de joven, de adulta y de madre ha sido precisamente la toma de conciencia de ser mujer en un momento determinado y de una forma determinada. En un contexto en el que yo, por ejemplo, para poder casarme por lo civil tuve que apostatar de la iglesia. Quiero decir con eso, que en ese contexto la toma de conciencia es diferente. La toma de conciencia, que afortunadamente se produce en estos momentos, en las chicas jóvenes y los chicos jóvenes se da en presencia, en unión o en comunicación con mujeres que sí han hecho ese proceso. El proceso aporta mucha riqueza, aporta muchísima seguridad, aporta mucha felicidad y es un camino duro, es un camino difícil. Con el tema de "la bien pagá", Mari Ángeles y yo hemos ido a fuentes parecidas. Evidentemente no lo tengo estructurado como lo tiene estructurado ella porque, entre otras cosas, desde la psicología el tema de la mujer está insuficiente e

inadecuadamente ordenado.

Desde la gran psicología, desde los grandes paradigmas, de las grandes filosofías psicológicas y de las grandes políticas educativas a nivel de macro universidades poco hay acerca de la mujer porque es como si no existiese.

Es más. Muchas de las teorías plantean a la mujer como el reflejo maravilloso, estupendo y matizado, del ser masculino, del hombre. Y con respecto al tema del dinero hay teorías psicológicas, por ejemplo la del señor Freud, que ha tenido tantísima influencia en la construcción de modelos de todo tipo, incluso de pensamiento. Plantea, hace un paralelismo en el que —me vais a perdonar que me ría, no me río del psicoanálisis ni de Freud, pero no tengo más remedio que sonreírme como mujer ante determinados tipos de uniones o de simbolismos— como es que la mujer empieza a tener una relación curiosa y perversa con el dinero porque hay una asociación entre las heces de su niño y el dinero. Es decir, que el primer regalo que la mujer recibe cargado de amor es la caca de su niño cuando nace. Y desde ahí se han ido elaborando muchos teóricos de la psiquiatría y de

la psicología en el sentido de que la mujer no puede nunca tener una buena relación, una relación armónica con el dinero porque está cargado de simbolismo, de un simbolismo maternal, de un simbolismo de heces. Son teorías, no lo estoy planteando en un sentido menor.

Dentro de nuestro campo profesional, la mujer tiene que empezar a incorporar su punto de vista desde la existencia, desde cómo vivimos los problemas, desde cómo vivimos las soluciones, desde cómo vivimos las relaciones en el análisis que de nosotras hacen cuando vamos a cualquier consulta o a cualquier lugar. Y también cómo tenemos que incorporarnos en las estructuras, en este caso de la psicología asociativa, etc. Porque si antes Mari Ángeles ha señalado el mundo empresarial como un mundo mayoritariamente masculino, no quiero decir el mundo asociativo profesional, el mundo científico profesional, el mundo académico y el mundo colegial. Por ejemplo, hay 22 colegios de psicólogos en España, un colegio de Psicología, y 7 decanas, todo lo demás son decanos. Pero es que hay más,

hay una Junta de Gobierno del Consejo General de Colegios en el que son 12 o 13 miembros, y todos son decanos. En la Junta de Gobierno solamente hay una mujer, la decana de Castilla La Mancha, y aparece la última, después de todos los ilustrísimos señores, como ilustrísimo señor Dña. O sea, que ni siquiera en su título han puesto ilustrísima señora. Lo más triste es que cuando intentas cambiar el lenguaje, aunque sea solamente por lo políticamente correcto, por la imagen, la propia persona dice que no le parece mal. Son los dos elementos que están ahí jugando, ¿por qué? Porque en el interior de ese juego está supuestamente una relación de poder en la que si estás cerca de lo masculino tiene más peso de continuidad que si te pones o te sitúas cerca del otro terreno. Porque el otro terreno, nuestro campo profesional es mayoritariamente de mujeres, el 80%. Y esto lo sabe la gente que trabaja en el ámbito académico, donde la mayor parte de las alumnas de psicología son mujeres. El 80, por no decir el 90% de las personas que acaban la carrera cada año, y lo sé porque participamos en el acto de egresados (que se llama egresados hasta este año que hemos dicho a la Facultad que

pusiera también egresadas), son mujeres y, curiosamente, no se repite, no se traduce esa situación en los organismos; los catedráticos son más hombres que mujeres, los titulares y decanos de facultades son más hombres que mujeres, y rectoras no sé si hay alguna.

¿Habrá posibilidad de decir que hay una vinculación entre el ser, sentirse y educarse como mujer y mantener una relación determinada con el dinero, con el poder? A priori, yo diría que sí, mal vinculada, evidentemente debida a los aspectos educativos y a la asunción de roles que nos van transmitiendo desde que somos pequeñas unos y otras, pero sobre todo porque hay algo que ya apuntó Itziar: existen las mujeres, no la mujer. Porque no tiene el mismo peso el factor dinero o la forma en la que nos enganchamos con el dinero en países de Latinoamérica, la India o África, en donde los microcréditos están cambiando las relaciones de poder de la sociedad. Las mujeres son las que están cambiando, traduciendo y trasladando el progreso de determinado tipo de costes de una manera determinada; a lo mejor de una manera arriesgada -porque no hay

muchos estudios todavía sobre esto- intentando tejer redes sociales en las que se puedan asentar estas pequeñas iniciativas que van a sostener a medio y largo plazo lo que son cambios sustanciales entre la pobreza y la riqueza, o entre la pobreza y la miseria, o la decencia en muchos países que están en condiciones terribles.

¿Qué supone para nosotras, en nuestro contexto, el dinero? Yo gano más que mi marido, y me alegra muchísimo decirlo. Me encanta decirlo, porque, además, yo nunca he tenido dinero en mi vida, es decir he tenido una vida personal y profesional, he trabajado siempre en sector servicios, salvo al principio que no había servicio público. Y me pasaba eso que decía antes Mari Ángeles. A esta pobre criatura, ¿qué le digo yo que cobro? Y yo cobraba menos pero tenía que pagar lo mismo que los demás y nunca he tenido un duro. Desde ahí he tenido una relación perversa, complicada, trámosa con el tema del dinero como el que más, lo seguiré teniendo, vale. En estos momentos la tengo más agradable porque gano más. Me siento más contenta porque gano más.

Pero sí que es verdad que en

la vida personal de cada uno y en este caso de la mía, el ser mujer trabajadora, madre y divorciada, intentas construir un rol personal que, vaya, un rol profesional que no esté muy en disonancia con mi manera personal de entender mi ser mujer en este mundo. Hay momentos en los que se separan, hay momentos que se separan muchísimo y hay momentos que se juntan. Cuanto más se separan menos me reconozco cuando más se juntan más me reconozco.

Pero sí he entendido en todo este tiempo con las mujeres con las que yo me he ido encontrando ciertas cuestiones. Tenemos que reivindicar desde nuestros puestos de responsabilidad y de poder que para muchas mujeres el dinero es un medio o fuente de subsistencia y no como para muchas de nosotras, para las que tener dinero significa poder desarrollar mejor determinadas cuestiones. Estudios recientes sobre violencia de género plantean que si las mujeres furean independientes económicamente habría una reducción enorme de ese problema porque se denunciaría antes.

Pero no porque se tuviese dinero, sino porque ser independiente económicamente supone una toma de conciencia distinta en el mundo. Y una toma de conciencia previa que te hace entender que determinados fenómenos que van vinculados a la violencia sostenida, cotidiana, diaria en el ámbito privado de la casa de uno la puede aguantar más o menos. Y no se vive tanto el tener o no tener dinero, el tener o no un trabajo suficientemente potente, sino el tener poder. Es algo que los hombres



casi vinculan de una manera automática. Pero lo importante es tener independencia que proporciona el dinero; independencia que puede permitir romper el círculo del poder perverso en el ámbito de lo doméstico.

Las grandes empresas dirigen hacia la mujer su publicidad. A mí me encanta estudiar la publicidad porque es un reflejo muy importante de la evolución de la cultura colectiva en este terreno. Recuerdo, por ejemplo, la publicidad de las primeras televisiones planas, carísimas, que salieron, sobre todo, en el ámbito norteamericano. Las televisiones puestas en las cocinas y las mujeres cocinando, no en el salón de la casa con el hombre, sino en la cocina.

Para terminar, yo quiero traer dos cosas. No nos olvidemos de que la sisa, el sisar en la compra forma parte de la cultura histórica de todas las sociedades. Y ahí la mujer ha ido tejiendo su pequeño cachito de poder. Las mujeres han ido utilizando el dinero de la sisa para hacer cosas con sus amigas o compañeras. La mujer sabe y puede aprender a buscar salidas en contextos muy duros y muy

difíciles. Eso es importante. Y ahora tenemos, además, que aprovecharlo y potenciarlo en el mundo de la empresa, porque, efectivamente, ahí tenemos un hándicap importante. Pero hay algo que está por debajo, la canción que yo pensaba que iba a comentar Mari Ángeles, la de la falsa moneda: "gitana que tu serás, como la falsa moneda que de mano en mano va y ninguno se la queda". Es decir, la libertad tiene un precio. Si te acuestas sólo con un tío y además es tu marido y tienes el anillo puesto y es por la iglesia, y tus niños bautizados y las comuniones hechas, estupendo. Pero si no es así, y según en qué contextos, en qué momentos, la libertad tiene un precio. Y ser mujer, entrecomillas moderna en un sentido positivo, de mis días, como ha dicho antes Gema, que me ha gustado la expresión ser una mujer de mis días, significa que voy con mi tiempo, no voy por delante ni por detrás, voy como puedo. Pero tienes que pagar esa moneda, llenando de valores nuestras luchas. Pero, fundamentalmente, sobre la base de que la toma de conciencia de la mujer, el empoderamiento, es

cosa de una misma y algo que hay que enseñar a las nuevas generaciones. A mí me encanta poner un espejo delante de la gente joven y decirles: mírate a ti misma, busca dentro y saca todo lo que tengas, porque tienes muchísimo. Además, hay mucha gente esperando que lo saques. Yo también os doy un abrazo con muchísimos intereses, con intereses bonitos y de cariño, el dinero y el amor. A por ellos.

Muchas gracias.

Turno de preguntas

EMPRESARIA DEL PÚBLICO

— En relación a lo que ha dicho sobre la violencia doméstica, sobre todo que se da en mujeres que tienen menos independencia económica, menos recursos. También podría ser, yo siempre lo he pensado, lo he visto y lo he estudiado que la dependencia emocional incluso puede ser más fuerte que la dependencia económica. Y puede ser también muy peligrosa. ¿Piensas que esto es así? Porque hay mujeres independientes económicamente, que sí

tienen recursos y sin embargo, emocionalmente no lo son.

MARGARITA LAVIANA

— Evidentemente, y me vas a perdonar, en la violencia de género, el factor económico es un factor, y lo matizo. El hecho de tener esa independencia no ha supuesto la toma de decisiones en el pasado, previamente. El valor fundamental es el educativo, cultural, como valor ideológico de vida. No lo hemos hablado aquí, pero hay un poder que la mujer ejerce claramente, que lo hemos aprendido a lo largo de la historia que es el poder de ser víctima. La mujer ha aprendido esa victimización. La violencia de género es muy complicada de ver, porque cuando este problema es abordado por cualquier profesional, ésta lleva ya sufriéndolo ocho o diez años. Porque toma mucho tiempo en tomar conciencia y en decidirse a pedir ayuda.

La violencia de género en Latinoamérica, en África, en Asia, que se está dando en tantísimos países, se produce porque la mujer no tiene un papel activo dentro de la sociedad. Ahora mismo está cambiando la relación social en España. La cantidad de hombres y mujeres jóvenes

que están viviendo ahora en España solos su vida y que no tienen necesidad de vivir en pareja, al menos durante un largo tiempo de su vida. Y eso está cambiando las relaciones incluso laborales, porque la mujer no se siente presionada ni obligada – estoy hablando en general- como si tuviese cuatro o seis hijos.

Pero sí que es verdad que el tener autonomía en lo económico es un factor que puede prevenir que determinadas situaciones no se lleguen a producir. No es un factor en sí, porque la violencia de género se produce en todos los ámbitos en todas las clases sociales. Una de las historias más sangrantes que hemos tenido en Andalucía fue la del responsable del equipo de intervención contra la violencia de género en Ronda, un policía que mató a su mujer, una situación de poner los pelos de punta.

EMPRESARIA DEL PÚBLICO

— No sé si Mari Ángeles me puede aportar alguna reflexión sobre si las mujeres pagan antes que los hombres, somos mejores pagadoras. Yo recuerdo que en El Salvador los microcréditos se les otorgaban

a las mujeres porque ellas pagaban antes. Yo no sé si conoces esta experiencia en otros países porque creo que nos puede servir para pedir crédito, para tener alternativas.

MARÍA ÁNGELES SALLE

— La experiencia paradigmática sobre esta cuestión, que además fue la que revolucionó luego los microcréditos en América Latina es la de Grameen Bank, en Bangladesh. Todo un programa amplísimo de microcréditos ideado por un catedrático, Yunus, que ha revolucionado el concepto del microcrédito asociado a la confianza en las personas, en las personas pobres para salir de su pobreza. Y, justamente, Grameen Bank, que empezó sin discriminar por sexos se dirige en la actualidad prácticamente de manera casi exclusiva a las mujeres. Aunque podéis navegar por Internet y ver toda la información sobre esta institución, os recomiendo que leáis, porque es muy reciente, en el País Semanal de hace tres semanas un reportaje sobre los más importantes premios Príncipes de Asturias, ahora que se celebra el 25 aniversario del premio y había un artículo muy

amplio sobre Grameen Bank en una entrevista a Yunus muy interesante.

EMPRESARIA DEL PÚBLICO

— Yo quiero felicitarlos por vuestra intervención. No voy a haceros ninguna pregunta, pero sí una reflexión acerca de lo que he oído, que me ha hecho visionar mi propia experiencia acerca de los 17 años que llevo trabajando en mi empresa. Durante todo este tiempo me ha ocurrido, he sentido todo lo que habéis dicho cada una de vosotras. Realmente hoy, tengo 45 años, gano más que mi marido. No siempre se acepta esto públicamente así, ni está bien visto. Muchas veces me tengo que callar. Y además en todo este tiempo lo que yo sí he interiorizado es ese posicionamiento. En mi actividad profesional siempre he tenido que competir con empresas de hombres, y para mí ha sido siempre una dificultad importante desarrollar una gestión empresarial humanizadora en este sistema. Hoy por hoy, para mí es muy fundamental incrementar el margen de beneficios, porque creo que he conseguido que el equipo de personas que trabaja conmigo acepte

como cultura de la empresa los valores que yo quiero, es decir que lo acepten y que lo entiendan. Bueno, digamos que estoy ahí, en este momento. Ahora sí que quiero ganar más beneficios, quiero ganar más dinero en base a unos parámetros que he establecido. Y por otra parte, ya no me da vergüenza preguntar por las facturas, por los impagados ni pedir a alguien que lo haga, y antes pues sí era así. Ahora ya es algo que he normalizado pero que me ha costado mucho tiempo.

EMPRESARIA DEL PÚBLICO

— Estaba pensando sobre si es extraña la relación que hay entre mujeres y dinero o si es extraña la relación que hay entre hombres y dinero. ¿Cómo no les da pundonor, un poco de vergüenza torera estar cobrando por encima de su formación? Es un planteamiento que me hago muchas veces.

MARGARITA LAVIANA

— Veo muy difícil que un hombre, o cualquier persona que cobre por encima de su trabajo, que lo diga. La relación que tiene la sociedad con el dinero es perversa

y habría que cambiarla. El valor del dinero es un valor de intercambio sobre bienes o cosas. Está claro que construir una sociedad en base a criterios de igualdad supone replantearse cosas por parte de los dos géneros, no solamente las mujeres.

No creo que nos pase eso sólo porque tengamos un sentido más realista de lo que nos tienen que pagar. No tengo los datos en la cabeza igual que Gema, que lo tiene muy trabajado, con una visión más macro que la mía. Pero creo que tiene más que ver con el tema de la culpa. Yo he mirado, por ejemplo a las mujeres ricas en España. Las mujeres ricas en España, que hay bastantes, y son unas cuantas, son unas grandes desconocidas. Las empezamos a conocer a partir de las "Koplowitz and company". Además, ellas tienen vinculadas a su propia función de mujer rica, de mujer con dinero, el trabajo en fundaciones, en lo social. De una forma callada, no de una forma evidente. Como si de alguna manera, ganar mucho dinero sin devolver algo fuera malo. Es decir, lo tenemos incorporado. A mí no me parece mal eso. A mí no me parece mal que los

ricos y las ricas se metan en estos temas, pero en el mundo de la mujer tenemos tan vivida la culpa, la culpa de "gitana, tu serás como la falsa moneda" que como te salgas de ahí nadie te va a querer. Ahí hay un límite. Nosotras tenemos que ser inteligentes y jugar con ese límite. Evidentemente, tenemos que saber que cuando la empresa tenga más madurez, cuando tenga implantados mis valores, entonces querré trascender y llegar.

Es mucho más beneficioso esto que eso que pensaban antes desde la psicología organizacional de pintar de rosa el espacio de trabajo. Ahora es incorporando mediación, incorporando aspectos de relación más positivos, y desde luego la psicología está dispuesta, la psicología progresista está dispuesta a colaborar con este mundo de mujeres, a conseguir vender lo mejor posible este producto que es un producto de verdad.

MARÍA ÁNGELES SALLÉ

— Llevo once años como empresaria viniendo del sector público y no os quiero explicar lo que fue este triple salto mortal para mis valores y

para mi identidad. Me debato permanentemente entre considerar que tenemos que construir otra ética del dinero y la realidad tal y como es. Y creo además que no hay discurso sobre el dinero en el que no haya que incorporar de una manera muy sólida y poderosa esa relación muy perversa; y que, por tanto, tenemos que construir otra manera de relacionarnos con el dinero. No podemos renunciar a ello. Pero también trato de separar eso de lo que decía Margarita que tiene que ver con la culpa.

Es decir, nuestra identidad, por lo menos la mía, está asociada en que yo me reconozco con mayor comodidad en el ser derrochona, esplendorosa, porque quedas fenomenal con todo el mundo, Ahí, en realidad, Ana, el acto de responsabilidad es trascender esa violencia de rol que tienes contigo misma porque tú tienes otra responsabilidad con las mujeres respecto al dinero.

Yo quiero contaros una anécdota que me pasó hace dos meses estando en Panamá. Ya sabéis que yo soy hispano-panameña y que, a pesar de mi acento,

me siento muy panameña, muy latinoamericana. Estaba en un lugar maravilloso llamado Portobello, que de verdad os recomiendo. Un lugar mágico pero pobre de solemnidad en el que me encontraba con un grupo de mujeres del pueblo. Es que no os puedo explicar. Una de ellas me contaba su presupuesto. Madre de once hijos, hijas la mayoría de ellas, preciosas por cierto, me contaba cómo le llegaba el ingreso. Su ex marido le pasa cincuenta dólares; el hijo mayor, que está trabajando le pasa diez; las niñas, que de vez en cuando peinan, consiguen además de pagarse el pasaje para ir a la escuela a veces cinco dólares al mes que también se lo dan a la madre. Esto les sirve para comprar el jamón y el papel higiénico. Y ella me estaba contando eso a mí como si esa fuera mi realidad. Y a continuación, ella y otras mujeres que trabajan como animales -no os podéis imaginar lo que trabajan esas mujeres en sus casas y fuera de sus casas- me dijeron una cosa que a mí me dejó pasmada. Me dijeron que eran unas mantenidas. Y claro, para mí fue tremendo que una mujer me confesara su

presupuesto de ingresos y de gastos con esa complicidad, contándome algo de una miseria impresionante y sacando a once hijos adelante y, además, pensando que era una mantenida. En ese momento yo pensé: que todo lo que yo haga, todo nuestro trabajo se reconozca en mayor medida y genere excedente aunque sea para emplearlo en las mujeres de Portobello.

Yo creo que al final, como dice otra amiga, tenemos que asumir que somos "malybuenas". Nos es muy fácil, a veces por la culpa, refugiarnos en el rol de "buenoides", y en el ejercicio de nuestro mini-poder, que no es mucho, pero que lo tenemos frente al maxi-poder. Por ejemplo, de ocupar los espacios simbólicos trasgrediéndolos, de ocupar los espacios del dinero, del poder. Tenemos la responsabilidad como mujeres de ocupar esos lugares que no nos gustan con discursos y presencias transgresoras y no simplemente meternos a vivir en un mundo paralelo. Porque ya sabemos a lo que conduce vivir en un mundo paralelo. Y por ejemplo,

las redes de mujeres en ese sentido, tenemos que tratar de que tengan menos cortocircuitos, porque tenemos más poder del que nos creemos y del que ejercemos, y no actuamos con la responsabilidad social que debemos en este mundo en el que estamos.

El otro día me decía una amiga que en los Consejos de Administración, cada vez que un hombre rechaza un puesto, recomienda a un compañero. Son puestos de poder en los que se entra por contacto, no por currículum. Y ella misma decía: a ver si las mujeres nos recomendamos a nosotras mismas. Y ahí tenemos un margen de maniobra desde nuestros micro-poderes, no sólo de cambiar las éticas, que las tenemos que cambiar, sino también de posicionarnos en esos entornos sin pensar que por ello vamos a ser menos queribles y menos monas. Que una mujer que hable de objetivos, de beneficios, no lo haga aquí como una confesión, con pudor. Porque muchas veces se prefiere hablar de afectos que de dinero. Para mí es muy violento y mi responsabilidad individual y colectiva como

mujer, y pensando en Maira, de Portobello, y en todas las Mairas de Portobello que hay, es que tenemos que cambiar eso.

ITZIAR ELIZONDO

— Has mencionado en tu presentación las relaciones de poder que establecemos las mujeres entre nosotras con respecto al dinero. A veces ocurre que en las relaciones entre mujeres donde median el dinero y la profesión, las mujeres maltratan más a las propias mujeres que si fueran hombres. Y muchas veces pensamos: "si yo fuera un empresario hombre no me estarían tratando como me están tratando. ¿Está de acuerdo?

MARGARITA LAVIANA

— Creo que de alguna manera nosotras mismas, evidentemente, funcionamos con un criterio machista. Para nosotras tiene menos valor o esperamos más comprensión de una deudora que de un hombre. Eso de entrada. Pero nosotras desde ese poder de la víctima que venimos ejerciendo históricamente desde hace tantos años somos sádicas con nuestras compañeras

mujeres, aunque quede muy feo decirlo. Y el sector del empleo doméstico es el más evidente. De alguna manera en ese contexto doméstico se ejerce también una relación empresarial curiosa que está teñida de perversión. Una relación mujer-mujer, una relación socio-afectiva que tiene muchos tintes parecidos a la que esa mujer contratadora tiene con su marido o compañero. La otra parte acepta de forma sumisa unas condiciones porque no tiene dónde ir, no tiene dónde reclamar, muchas veces son personas que están en situación de mucha presión o irregular. Es un microclima afectivo donde ese poder perverso que tenemos las personas se expresa con mucha claridad; y donde uno, donde una, tiene que hacer un esfuerzo por reconocerse. Porque reconociéndote es como aprendes mucho de ti misma y saber en qué puedes cambiar. Yo tengo la impresión de que la mujer empresaria tiene que relacionarse mucho con otras mujeres empresarias y hacer una fuerza y tener un grupo de apoyo importante; un grupo de apoyo no sólo en lo económico, un apoyo no sólo en transferirse

los conocimientos del mercado, sino también de lo que supone ese doloroso esfuerzo de mantenerse como mujer en un mundo tan complicado. Yo no sé cómo son las redes de empresarios; conozco alguna asociación de empresarias y tengo la impresión de que tenemos que avanzar todavía por ahí.

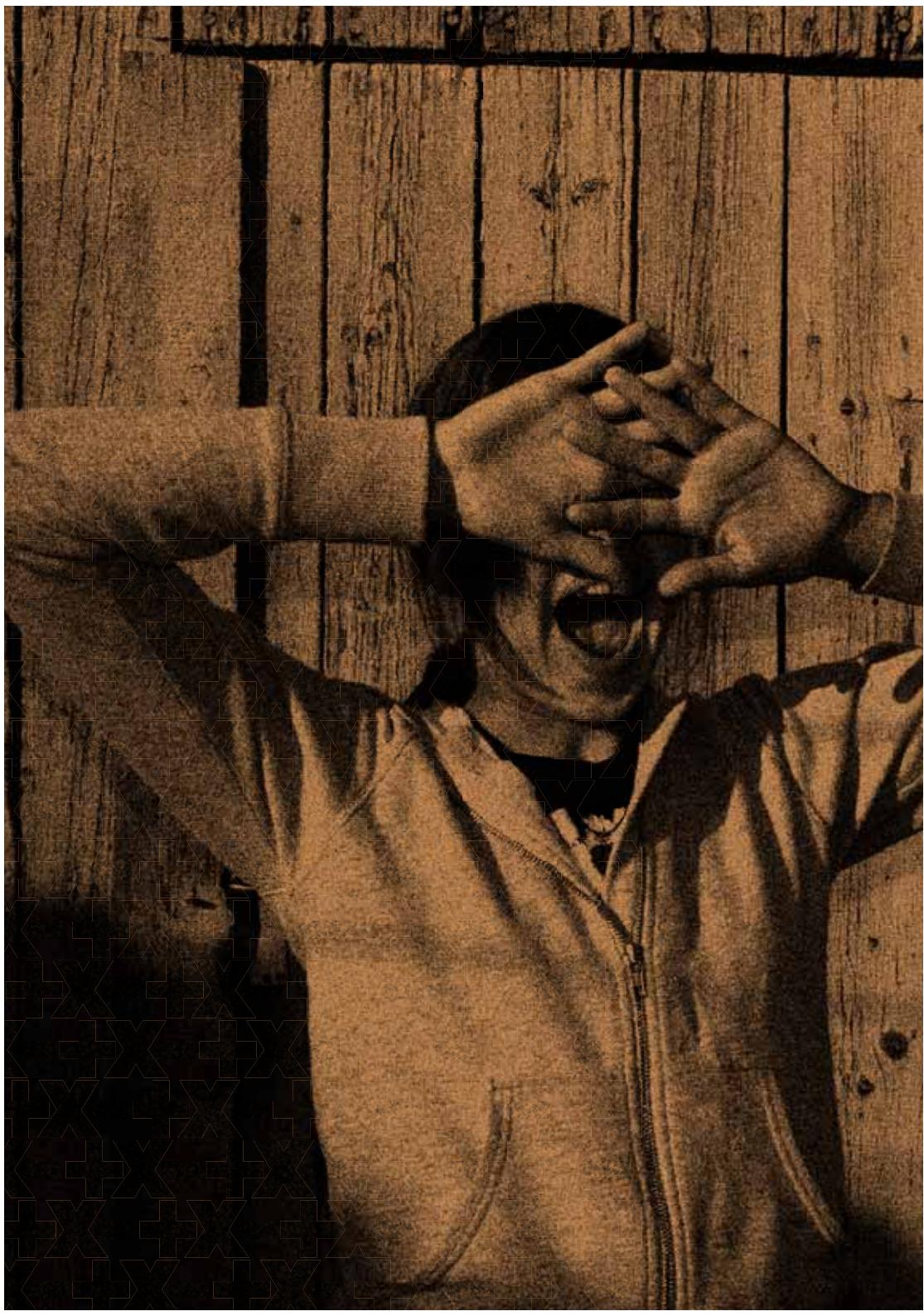
MARI ÁNGELES SALLE

— Muchísimo, yo creo que además hay que reconocerlo porque es parte de la realidad. A mí me parece que las relaciones de transacción económica entre mujeres se pueden calificar, y es lógico, entre las más generosas y las más cicateras. Las dos cosas son verdad y por lo menos mi experiencia siempre ha sido esa. Me he encontrado una generosidad abrumadora, porque precisamente hay mujeres que no valoran su trabajo y casi te piden perdón y me he encontrado también con lo contrario. Las dos cosas están operando en las relaciones de poder entre mujeres, y la relación con el dinero es una relación de poder. Y también creo que hay que hacer mucho. Por ejemplo cuando decimos que nuestras redes son muy potentes. Es verdad, pero son potentes nuestras redes

privadas; somos capaces de movilizar de inmediato redes potensísimas para cualquier problema familiar, pero no es verdad que eso se traslade con facilidad a las redes públicas. La primera energía que tenemos que poner para el cambio social es quitar los cortocircuitos a las relaciones y a las redes de mujeres para hacerlas fuertes y poderosas, para que tengan voz en el mundo en el que vivimos. Para mí esa sería la primera prioridad.

EMPRESARIA DEL PÚBLICO

— Quería comentar una vivencia personal. Soy empresaria, tengo 30 años, y hace 4 que monté la empresa. En este poquito espacio de tiempo, que para mí ha sido grande porque todavía queda mucho por andar, lleno de adoquines, de vallas y de problemas, lo primero que me di cuenta es del tema del dinero. Con 26 años y mi proyecto bajo el brazo me fui al banco donde se me concedía el 60%; pero necesitaban el aval de mi padre, aunque yo no viviera con él ni fuera accionista en el negocio. Afortunadamente tuve la suerte de conocer a hombres influyentes que me ayudaron a obtener mis fuentes de financiación.





Soy Inés Lozano, coordinadora de la Asociación de Empresarias de Sevilla. Nos vamos a centrar ahora en las mujeres y el dinero con relación a las Pymes. Para hablar de ello tenemos a Vanesa Muñoz, empresaria asociada de la Asociación de Empresarias de Sevilla. Es una empresaria joven con una experiencia importante que transmitir. Ella tiene una empresa de carpintería metálica en un sector muy masculinizado. Nos va a hablar de cuál ha sido su experiencia de todos estos temas sobre los que hemos hablado esta mañana.

En segundo lugar, tenemos a María Medeiro, representante de La Caixa. Cuando se trata de unas jornadas sobre mujeres y dinero sería un gran vacío no contar con la presencia de las entidades financieras. Es importante saber cuál es su perspectiva, cuáles son los análisis que se hacen, qué percepción tienen desde las entidades financieras, en primera persona, de las empresarias y de las mujeres en general y la relación que tienen con la financiación.

VANESA MUÑOZ

— Soy Vanesa Muñoz, tengo 26 años, Tengo una fábrica de mamparas de baños, me muveo en el sector de la carpintería metálica, y llevo desde los 20 años con la empresa. Termino en este sector por casualidad. En mi familia hay muchos empresarios. Uno de ellos se dedica a la carpintería metálica. Detecto una oportunidad de negocio que él no podía cubrir porque tenía que traer desde Barcelona un producto que no había en Sevilla. No era competitivo y entonces decidí fabricarlo yo. Tengo esa ayuda, el know how que me ayuda a hacer las mamparas y demás, y me pongo al frente de esto. Por supuesto, la primera dificultad con la que me encuentro es la financiación. Tenía 20 años, estaba estudiando, no tenía un duro ni quien me lo prestara. Entonces, ¿de dónde saco dinero yo para montar una fábrica? Cuando empezamos éramos tres personas pero no dejaba de ser una inversión. Me encontré con muchas puertas financieras cerradas a cal y canto. Necesité también un padrino que me ayudara a montar la empresa. En mi caso fue mi padre quien me avaló y poco a poco he ido sola a base de la seriedad, que es una cosa de la que quería hablaros. Las

mujeres empresarias, y mucho más si somos jóvenes, tenemos que labrarnos nuestro camino a base de seriedad, de demostrar que nuestro proyecto vale, que somos capaces, que no tenemos problemas. En base a ello no necesito tener un padrino para cada paso que doy. Ya no lo necesito. Soy capaz de matarme antes de faltar a un pago, como se ha hablado antes. Ha habido meses que no he cobrado pero a nadie le ha faltado su sueldo ni se ha dejado de pagar a los proveedores. He aprendido, para conseguir financiación, que es muy importante creérselo una misma. Si tú no te crees a ti misma no te van a dar nada, no vas a conseguir nada ni llegar a ningún sitio. No sólo con el dinero, sino con todo. Tienes que creerte tu proyecto, estar muy segura de lo que vas a hacer y estar segura de que vas a tener éxito, ¿por qué no? A la hora, por ejemplo, de llegar a un banco donde tú decías que no te atendían. Cuando vas a hablar o a negociar, ya sea con el banco, con un proveedor o con quien sea que tenga relación con tu empresa, tienes que estar segura de que lo tuyo vale más, de que no le vas a pedir ningún favor. Tú tienes algo muy valioso, que es un proyecto, ganas y talento. Ante esto la otra parte cree mucho más en porque primero te lo crees tú misma.

En el sector industrial yo no encajaba para nada. Pero es lo que yo conocía y es lo que se me presentó. A mí me hubiera gustado tener una cadena de ropa, o algo así. Pero se presentó una oportunidad de ganar dinero y aproveché lo que la vida me puso delante. En un sector tan difícil se tienen muchas trabas. A mí se me han sentado señores delante y me han preguntado por mi padre. Ya no lo hago, pero hubo una época en que tenía por costumbre subir la altura del sillón de mi despacho para darme un poquito más de importancia. Iba muy disfrazada siempre. Ahora ya voy un poquito más normal, más acorde con mi edad. Pero con 20 años me disfrazaba totalmente: los taconazos, los trajes chaqueta, la pintura, el peinado.

Veo que hay cosas que tengo superadas. Por ejemplo, a mi me da igual sentarme al lado de un proveedor o de una proveedora. Yo voy a negociar una cosa y me da igual que sea un señor o una señora. O que sea un cliente hombre o mujer. Antes no era así.

También gano más que mi pareja. De hecho mi pareja es un asalariado de mi empresa, trabaja para mí y lo llevamos tan tranquilamente. Lo tiene asumido. Él respeta mi trabajo, yo respeto el suyo; él cobra

según su trabajo y yo cobro según el mío. La empresa es mía y no tenemos ningún problema, cosa que hace veinte años no era así. Ante una reunión familiar o social, ¿cómo ibas a dejar tu a tu marido en tal mal lugar diciendo que eras su jefa y encima ganando más dinero que él? Eso estaba muy feo. Hoy por hoy no me he encontrado con ese problema; y sé, soy consciente de que es gracias a muchas mujeres que han luchado por conseguir esta situación.

Después hay otra cuestión. ¿Para qué montamos un negocio las que montamos un negocio? Para ganar dinero. Pero no sólo las mujeres, los hombres y todo el mundo. Y no es malo, así de claro. Y tu mano derecha tiene que saber lo que ha hecho la izquierda, porque de lo contrario te estás restando importancia. Y es que hoy vivimos mucho de lo que se ve, de la apariencia, de la imagen. Conozco hombres que los ves y te achantas porque piensas, "madre mía este es un hombre importante porque mira cómo se mueve, cómo habla, cómo se viste", y luego conoces su vida y es de lo más cutre. Y sin embargo, te cuestionas cómo vas a hablar con ese hombre. Madre mía qué cosa. Pues no.

¿Por qué no nos damos

nosotras esa importancia? No nos valoramos. En el negocio no tenemos que poner el corazón. El negocio es un negocio y hay que darse a valer. Es verdad. ¿Para qué se monta un negocio si no es para ganar dinero? Yo tengo mis dudas de que haya otras razones. Para mí es muy gratificante ver cómo mis empleados van evolucionando conmigo, cómo se compran la casa, se casan; pero yo he montado un negocio, no una ONG y por supuesto, que ahí la que tiene que ganar dinero soy yo. Y eso es una cosa que las mujeres no sabemos transmitir, no sabemos valorar.

También creo que no tenemos que renunciar a los roles estrictamente femeninos como ser madre. Es una riqueza tan grande, el ser el alma de una familia, ¿por qué tenemos que renunciar a eso? En ese sentido, como en todos los sentidos de la feminidad de una mujer, no tenemos por qué imitar a los hombres. Tenemos que hacer negocios, tenemos que ganar dinero con todas nuestras características de mujer, como madre, que es mi opción. Se puede ser empresaria, se puede ganar dinero, y desarrollarse perfectamente como empresaria sin tener que renunciar a otros objetivos. No tenemos que ser una imitación

del hombre, podemos llegar a progresar sin ser hombres, siendo mujeres.

En mi empresa desde el principio siempre ha habido una separación entre empleos ocupados por mujeres y empleos ocupados por hombres, porque el ejemplo del que partí fue el de un familiar mío, hombre, mayor que yo, que disponía a las mujeres en la oficina y a los hombres al taller. Y así funcionó yo también hasta que me di cuenta de que era una tontería muy grande. En mi fábrica tengo mujeres trabajando en la fábrica y trabajando en la oficina. La única diferencia entre hombres y mujeres en el tema laboral es la musculatura. A la hora de descargar un camión un hombre descarga mucho más rápido que una mujer por el tema físico pero nada más. ¿Qué pasa? Que el 95% de los currículos que recibo para trabajar en la fábrica son de chicos, muy pocas chicas. Así que siempre habrá mayoría de chicos porque es de donde puedo tirar. Tú llamas al servicio de empleo y siempre te mandan chicos, muy pocas chicas están dispuestas a ponerse el mono. Todavía está muy mal visto. Las chicas prefieren ponerse el baby para limpiar -hablando de trabajos con una retribución similar-, que ponerse un mono azul en un taller.

Tengo chicas que me han llegado a trabajar enfermas y que les he tenido que decir, por favor, vete a tu casa que estás enferma y así no vas a poder hacer nada, Y sin embargo, tengo chicos que piden la baja solo porque les duele la garganta, simplemente. Esa responsabilidad que las mujeres tenemos asumida, también la reflejamos a la hora de trabajar. ¿Por qué un chico no puede ser igual de válido para coger un teléfono o para atender a un cliente? Porque la voz de la chica es más bonita. A mí no me lo parece. Qué más da, ¿no?, el caso es que te atienda bien, no hay ninguna diferencia. En mi empresa no es así e intento que haya chicas vestidas con el mono azul, ¿por qué va a ser raro si es lo que les gusta y se sienten capacitadas?

Muchas gracias.

MARIA MEDERO

— Buenas tardes, soy María Medero, vengo representando a la Caixa. Así que me toca en principio y, entrecomillas, la parte fea de esta jornada. Es una maravilla oíros y os tengo que dar la enhorabuena por lo que habéis conseguido, porque estoy sentada entre todas vosotras, mujeres empresarias, que a pesar de todas las trabas, no solo financieras, también

laborales, habéis conseguido estar donde estáis.

Todas habéis hecho mucho hincapié en que se os cierran las puertas y sobre todo en que sois mujeres y que por eso se os cierran las puertas. Las entidades financieras, desafortunadamente, todavía no tienen desarrollado del todo el concepto de apostar por las buenas ideas, sin más. Todavía, y aunque es un proceso que está madurando y que cambiará, necesitamos avales. No solamente para mujeres, sino para hombres. Todas las entidades financieras necesitan avales, y necesitan una garantía y aunque la idea sea fantástica necesitan que alguien lo firme. Es duro, pero todavía falta ese pequeño paso que tienen que dar las entidades financieras. Hasta que lleguemos a eso, entidades como la Caixa cuentan con otras líneas de actuación para emprendedoras y emprendedores. Quiero remarcar que el porcentaje de mujeres emprendedoras, por lo menos en nuestra línea de financiación, es muchísimo más elevado. La Caixa tiene la línea de los microcréditos, siguiendo el modelo de Yunus, el premio Nóbel de la Paz. Quienes apostamos por este proyecto estamos muy orgullosos de él y seguimos luchando por el proyecto. Creamos los

microcréditos en 2002 a nivel estatal y, aquí en Andalucía, más arraigado desde 2004. Tenemos un convenio firmado con la Junta de Andalucía al que se adhieren todos los ayuntamientos de la comunidad autónoma. A través de ellos y de la Fundación Genus nos llegan proyectos. Además a nivel provincial tenemos otros convenios firmados con otras entidades sociales. Son precisamente estas entidades sociales las que ayudan a crear el proyecto, a montarlo, a que esa idea genial se ponga en marcha. Porque muchas veces las mujeres tenemos esas ideas geniales pero nos da miedo o no sabemos cómo plasmarlo o incluso nos da miedo llegar a la entidad financiera, nos da miedo el llegar hasta allí y llamar a la puerta.

Las entidades sociales ayudan a crear, a montar lo que sería el proyecto y nos dejan a nosotros la decisión de aprobarlo o no, sin necesidad de ningún tipo de aval ni de garantía. La mujer puede no estar casada y, por supuesto, no tiene que estar firmando el marido, no le tiene que estar avalando. Son proyectos de pequeña envergadura de hasta 15.000€ pero con la intención de que sea el inicio, el comienzo de una relación con la entidad financiera. Tal y como se ha dicho anteriormente,

el problema es el inicio. Una vez que ya tienes una relación normal con la entidad financiera, ya puedes pedir más dinero, otra financiación, otro tipo de productos que te puedan resultar más interesantes para el negocio. La experiencia nos demuestra que muchas mujeres, ante el menor problema que les surja en la entidad financiera —y no llegan a ella hasta el final del proceso, es decir hasta que la organización social les ha dado el visto bueno— en lugar de resolverlo cara a cara con la persona que tienen delante acuden a la entidad social para que sean ellos los que intermedien. Es decir, que a veces nosotras nos ponemos límites. No pensemos que el banco es el malo de la película si ante el primer problema no nos hemos sabido situar.

Yo le oí hace muchos años a un empresario decir que el banco es el mejor socio porque no te pide cuentas de nada, no tienes que repartir beneficios, no te va a decir que te gusta esta línea... Lo único que te pide es que pagues. A tu socio también le tendrías que pagar y entraría en la sociedad y podría estar complicándose la película. Sin embargo, con el banco es una relación de tú a tú. Yo te he prestado el dinero,

hemos creído en esto y a ti te interesa pagar, es una unión perfecta entre un empresario y el banco. Es verdad, es la unión perfecta y seguramente muchos empresarios os dirían lo mismo. Al banco no hay que tenerle miedo y hay que ir sin complejos.

El 25 % de los microcréditos en España se conceden en Andalucía y el 67,3% de los beneficiarios andaluces son mujeres. A nivel nacional tenemos una cartera de 5,5 millones de euros, con 475 operaciones. En cuanto a la morosidad, al ser una caja de ahorros tenemos una acción social que nos respalda y nos podemos permitir el lujo de que exista esa morosidad, y de que podamos luchar por las mujeres. Es verdad que las mujeres son mejores pagadoras que los hombres. Pero a la mujer le cuesta empezar porque le da miedo no pagar. Es un círculo vicioso porque la mujer hasta que no lo tiene todo atadito, todo claro, no se lanza y el hombre es un poco más arriesgado en ese sentido. A lo mejor tendríamos que luchar por perder esa costumbre de tenerlo todo tan atado, porque a veces el tren pasa en ese momento y luego ya deja de pasar. En cuanto a los proyectos, pues yo siempre pensaba que los proyectos de mujeres iban a ser

típicamente trabajos de mujeres. Afortunadamente cada vez llegan proyectos más innovadores y proyectos que realmente te da alegría poder leerlos y te gustaría poder hacer seguimiento continuado y ver cómo les va. Como ya he dicho anteriormente el microcrédito es hasta 15.000 euros y no permite que sea para todo tipo de negocios. Después tenemos Emprendedor XXI, ya para grandes negocios, para grandes empresas, para grandes ideas, para I+D+I. Puede ser innovador en cualquier ámbito, por lo que las mujeres suelen tener un papel muy importante. Es para proyectos de hasta 100.000 € y más complicado de conceder. Pero ya os digo, se conceden sin garantías, algo impensable hoy en día en las entidades financieras y está dirigido tanto para hombres como para mujeres.

No tengo mucho más que deciros salvo que sepáis que en general las entidades financieras tenemos que desarrollar más esta línea de actuaciones. Sólo estamos en el comienzo y en un futuro cercano seguramente podrá llegar alguien a un banco con una idea y que se lo financie sin tener que pasar por todo este proceso. Será un camino que tenemos que llevar las mujeres para adelante, lento y difícil. Pero para eso estamos aquí.

VANESA MUÑOZ

— Quería añadir una cosita y romper una lanza a favor de mi compañera y es que lo que decía es verdad. No tenemos que ver al banco siempre como a un enemigo, es que te cobran mucho, es que son unos usureros. Los bancos son un negocio y también tienen que ganar dinero, son un negocio para ganar dinero, como los nuestros.

UNA MUJER DEL PÚBLICO

— Para ganar dinero sin piedad.

VANESA MUÑOZ

— Bueno ese será tu punto de vista. Yo también tengo mi punto de vista. Verás, me refiero a que ellos se dedican a ganar dinero, cada entidad con su política, cada entidad con sus precios, y sus cosas, pero os digo que os animéis. Yo, por ejemplo, hice un curso que me animó mucho en la Asociación de Empresarias sobre negociación con los bancos y aprendí una cosa muy importante: tú le puedes pedir al banco, pero le tienes que dar algo a cambio. Las empresarias tenemos muchas cosas que ofrecer a cambio. El dinero que mueve una empresa es importante para un banco; el

movimiento de las nóminas, también, sin olvidar que como empresaria le puedes mandar nuevos clientes; tu gestión personal de plan de pensiones; tus cuentas corrientes. Todas esas cosas son armas que tenemos todas las personas, empresarias o no para negociar con un banco y eso el banco lo valora. Tú para el banco tienes armas para negociar con ellos y ofrecerle esto o aquello a cambio de negociar. Es muy importante además buscar cursos, personas que os asesoren. Son recursos que tenemos pero que muchas desconocíamos. Yo hasta hace poco los desconocía y además era como pedir era un favor. Es abrir una puerta y ponerte cara a cara delante de otro señor que tiene otro negocio. Y es un mano a mano, tú me das yo te doy.

MARÍA MEDEIRO

— Quería insistir, en cuanto a los microcréditos. Las entidades financieras no somos ONG, pero los microcréditos, en concreto, son una línea de financiación muy barata: al 5,5%, sin comisiones de apertura, ni de cancelación ni de estudio, ni de nada. No tiene que pasar tampoco por notario, por lo que tampoco tiene la figura de fedatario público. Y en

cuanto a las buenas relaciones con los bancos. No hay ninguna empresa, ni de hombres ni de mujeres, de nadie en el mundo, que no necesite un banco.

Pero los bancos sin empresas tampoco podrían seguir para adelante. La empresa es el niño bonito del banco o la niña bonita del banco. Tenemos que normalizar esa situación y lo que tú has dicho es la verdad y es así: la empresa es la que maneja toda la información y es la que puede negociar. Tiene que ser una relación de tú a tú, hay que pelear, conocer tus valores, el recurso, conocer las actividades financieras.

UNA PERSONA DEL PÚBLICO

— Desde mi punto de vista el tema en cuestión no es si el proyecto es bueno o no. Resulta que el porcentaje de directores de entidades financieras es muy elevado y como estamos en un patriarcado, ese sesgo cultural, educacional existe. Y si el que está sentado delante de ti tiene la posibilidad de apoyar ese proyecto, la decisión va a estar sesgada por esas gafas de hombre, culturalmente. El director del banco no es más ayuda para la mujer que un carníbero. Entonces hay que intentar que haya más mujeres en entidades financieras,

independientemente de nuestras ataduras y la necesidad o no de avales.

MARÍA MEDEIRO

— Efectivamente, a mí me encantaría que la mayoría de las directivas de la Caixa fueran mujeres; no creo que sea así. Sí te puedo decir que un porcentaje de mujeres que entra, por lo menos en mi entidad financiera, es mucho más elevado que el de hombres. En relación a los puestos directivos ocupados por las mujeres, vamos paralelos a otras empresas, poco a poco. Cada vez hay más, pero es algo que tenemos que pelear entre todas. Somos nosotras mismas las que tenemos que querer llegar y lograr. No tener miedos. Que os voy a contar a vosotras, que sois expertas. Pero lo que te quería decir al principio es que, por supuesto, el que te da dinero es un hombre, pero en casi todas las relaciones que vas a tener tú en tu empresa vas a tener un hombre delante, no solamente el que te da el dinero, sino tu cliente, tu proveedor... Y esos hombres te van a mirar bajo el mismo prisma, así que entonces tendremos que ser nosotras las que tengamos esa capacidad de convencerles de que el

hecho de que seas una mujer no significa que lo que en ese momento estés vendiendo no sea bueno. Cuando uno va a un banco, al fin y al cabo lo que uno está haciendo es venderse a sí mismo, como cuando va a ver a un proveedor. Me encantaría aportar una solución. La única cuestión es que todavía las entidades financieras tenemos que dar un pequeño paso adelante para dar la ayuda sin aval. Pero es que no existe ni para una mujer ni para un hombre. Mañana llega un hombre a la oficina con un proyecto y si no tiene un padre que le avale, no se lo van a aprobar, porque para que se lo aprueben necesitan una información, necesitan que la sociedad haya generado algo, necesitan que hayas pagado IVA, necesitan impuesto de sociedades. Y desafortunadamente, cuando uno se inicia lo que tiene es un papel en blanco, muchas ideas y muchas ganas.

GEMA DE CABO

— Llevo dándole vueltas, mientras os escucho a una cosa que enlaza con la culpabilidad de las mujeres que vamos llegando a puestos de responsabilidad, no tanto desde la experiencia de la empresaria, que es la de la

mayoría de las que estás aquí. Yo lo veo de otra manera. Yo no soy empresaria, soy asalariada, pero tengo un puesto de responsabilidad. De lo que me doy cuenta es del trabajo que tenemos. Esa sí que es nuestra responsabilidad, el trabajo desde dentro que tenemos que ir haciendo las personas que vamos llegando ahí arriba. Aquí estamos hablando mucho de iniciativas que están dando muchos frutos. La que nos ha presentado Vanesa tiene toda mi admiración, desde luego, muy sincera; y como la de ella muchas otras, la de los microcréditos, pero son cosas que poco a poco van creando red, van creando masa crítica, pero todavía desde la base.

Creo que es fundamental cambiar nuestra presencia en las esferas de poder. Y ese cambio de ética, de aproximarnos al dinero, al trabajo y al poder lo tenemos que ir haciendo desde dentro, desde dentro de las esferas de poder. Es también bastante generalizado que las mujeres que llegan a puestos de responsabilidad se acaben masculinizando. Es como si se pensara que si no puedes luchar contra tu enemigo, únete a él. Si estás entre hombres lo que mejor puedes hacer es parecerse a ellos. Y así no puede

ser. No quiero poner ejemplos de mujeres empresarias, grandes empresarias. Todo esto que estamos hablando es necesario y fundamental. Pero no basta con redes paralelas. Hace falta crear redes dentro de las organizaciones. Cada una dentro del papel que nos toca, dentro de nuestras empresas y otras desde dentro de las empresas como asalariadas. Lo fundamental es cambiar nuestra presencia pública y lo que transmitimos. Fijaros en los ejemplos: ella se tenía que vestir con tacones y con trajes para que la tomaran en serio, el ejemplo que yo puse de una compañera mía que también para que la tomaran en serio se tenía que dejar sus canas a la vista. Pero ¿por qué a un señor que tiene una vida cutre se le respeta su autoridad profesional y cada una de nosotras tenemos que ir demostrando día a día lo serias que somos en nuestra actividad profesional y personal? Tenemos que trabajar mucho nuestra presencia pública. Y desde ahí transmitir o intentar transmitir otros valores. Sobre todo, en puestos de responsabilidad todavía la responsabilidad es mucho mayor. Esa red tiene que ser mucho más amplia y más global. Estamos en un mundo globalizado en el que los microcréditos llevan

funcionando 20 años y los correspondientes países todavía no han salido de la pobreza. Esos microcréditos sirven para sacar de la pobreza extrema o como medio de subsistencia a familias, pero no para generar este cambio del que estamos hablando, de iniciativas algo más globales, que entren en las esferas de poder porque, aunque no nos parezcan las mejores son las que hay, y hay que cambiarlas desde dentro.

MARGARITA LAVIANA

— A mí me ha dado mucha alegría oírte Vanesa. Porque las mujeres de mi generación no nos hemos atrevido ni a ganar dinero ni a decir que lo ganábamos. Todo eso venía de un sentimiento de culpa de nuestras familias. A las que queríamos trabajar y estudiar prácticamente se nos hacía una concesión porque nuestra obligación era otra. Tenemos muchísimo que ofrecer y muchas veces ni nosotras mismas nos atrevemos por ese pudor de la mente del que hablaba antes Ángeles. Ni siquiera nos atrevemos a decirlo, a manifestarlo. Yo valgo muchísimo, y decirlo. Y quedarnos tan frescas, y tan orgullosas.

Quiero hacer una reflexión

sobre el título "Mujeres y dinero más por menos," a colación de lo que decía Gema. Yo también pienso que es muy importante llegar al poder para cambiar las estructuras. Personalmente, espero la Ley de Igualdad como agua de mayo¹. Ahí tenemos una herramienta. Se supone que se va a mirar con lupa el acceso al empleo de hombres y mujeres, la categoría profesional, cuánto ganan los hombres, cuánto ganan las mujeres. Espero que sea algo que se traslade a las Pymes. Quería preguntarle a María Medeiro sobre su empresa, qué medidas van a tomar con respecto a esto, porque ya se sabe que los directores de las sucursales bancarias son el 99,9%, y que son los que toman las decisiones después para luego dar los créditos.

MARÍA MEDEIRO

— No te sé decir ahora mismo el porcentaje de mujeres que tenemos en los altos cargos ni en el comité; sí sé que en lo que se refiere a representantes en el Comité de Dirección como asesores, más de un 50% son mujeres. Está claro que no vamos a echar a los hombres para poner a mujeres, porque eso tampoco sería justo y a nosotras no nos gustaría,

quiero decir, esa no es la forma de llegar.

VOCES DEL PÚBLICO

— No hay otra. Hay que echarlos. Si hay que hacerlo se hace.

MARÍA MEDEIRO

— No creo que ése vaya a ser el proceso. No se han decidido aún las líneas de actuación que se tomarán. Pero te aseguro que la entidad en la que trabajo es muy seria en ese aspecto. Apoya muchísimo a las mujeres. No solamente en temas sociales sino a las empleadas que somos asalariadas de la entidad. Como empleada considero que tenemos un trato excelente. Existe la desigualdad en el tú a tú, como compañeros, pero no en las ideas que impregna la empresa.

MARÍA FERIA

— La ley de igualdad debe empezar en la parte de la que yo provengo, de la Administración Pública. Porque aunque por ley tenemos por primera vez un parlamento paritario, de los 735 ayuntamientos andaluces sólo un 10% son mujeres alcaldesas. Sólo una capital de provincia, la mía, Córdoba, la

alcaldía está representada por una mujer, el resto todos son hombres.

Son pocas las mujeres dentro del poder público. Tenemos que llegar mucho más allá. Todavía directoras generales hay pocas, jefas de servicio hay pocas. Los jefes y las jefas de servicio influyen mucho en el proyecto que tú presentas en cualquier consejería. Los directores y directoras generales influyen muchísimo, los secretarios generales de cada consejería influyen mucho y mayoritariamente siguen siendo hombres.

ÁNGELES GIL

— Yo no confiaría mucho en la Ley de Igualdad, a menos que estuviera acompañada de importantes medidas complementarias y respaldada con un fuerte presupuesto. Nos creímos en igualdad de derecho y, sin embargo, para la entrada en vigor de esta Ley han tenido que modificarse nada menos que dos leyes orgánicas y un sin fin de leyes y reglamentos.

¹La ley de Igualdad se publicó en el BOE el 22 de marzo de 2007, cinco meses después de la celebración de este panel. El texto está disponible en www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?colección=iberlex&id=2007/06115

En relación a las cuotas en la Administración pública, pienso que son necesarias para que las mujeres lleguen al poder. No obstante, si quien designa esta representación femenina son los hombres, son ellos quienes siguen designando qué mujeres deben estar incluidas en ese porcentaje; y siguen siendo ellos quienes, posteriormente, pueden despojarlas del poder. En consecuencia, muy posiblemente las elegidas responderán a las exigencia de ellos y no transmitirán poder hacia otras mujeres.

En relación a la representación femenina en consejos de administración de sociedades que coticen en bolsa, es posible que se incremente el número levemente. La Ley únicamente contempla que el Mercado Nacional de Valores haga una llamada de atención a la sociedad que tenga un porcentaje menor al 4% de mujeres en sus consejos. En este sentido, comparándola con la ley noruega o sueca, nos encontramos que se están aplicando fuertes sanciones económicas.

Por otra parte para el resto de las grandes empresas, a lo único a que se les obliga es a realizar planes de igualdad, que ni siquiera afectan a las pequeñas y medianas empresas.

MARI ÁNGELES SALLÉ

— Bueno, estoy totalmente de acuerdo en que todo cambiará cuando las mujeres confiemos la autoridad a otras mujeres. Y ese es nuestro gran reto. Pero yo quería hacer dos comentarios muy prácticos respecto al tema del crédito. Y que creo que tenemos que incorporar en nuestras conclusiones y, por supuesto, en nuestras agendas.

La primera es que hay que trabajar específicamente es el temor al endeudamiento. Las líneas de acción, de talleres, de guías, en las que se da visibilidad a ejemplos positivos de mujeres que lo han hecho. Parece que es una tontería pero es muy importante, porque justamente estamos viendo que en muchos casos es el temor a endeudarse, el tener la deuda y el incrementarla lo que hace que las mujeres no den ese salto de los negocios de necesidad a los negocios de oportunidad. Y tenemos que aspirar a eso, a estar en los negocios de oportunidad. El segundo aspecto es que hay que trabajar también en la sensibilización de las personas que están en las entidades financieras y que tienen capacidad de decisión. Tiene que ser parte de una agenda,

de una política. El otro día estuve en un foro de mujeres empresarias y directivas. Algunas se atrevieron a decir algo políticamente incorrecto pero que a mí me pareció muy interesante. Y es que muchas veces los hombres que están en los consejos de administración, el modelo de mujer que tienen es el de la suya. Y normalmente la suya es una mujer que no es de las que ganan sino de las que gastan. Y es la representación que tienen en la cabeza cuando tienen como interlocutoras a otras mujeres. Parece una barbaridad pero sinceramente es así. Tenemos que trabajar también en la ruptura de estereotipos tan cerrados. No existe "la mujer", existen las mujeres; y este aspecto tenemos que incorporarlo a nuestras agendas porque ahí se pueden hacer muchísimas cosas y muy útiles.

ITZIAR ELIZONDO

— Conectando con dos comentarios, uno el de María Feria y todo lo que se ha dicho en torno a la Ley de Igualdad. El verdadero cambio se tiene que producir en lo local. ¿De qué nos sirven todas estas leyes macro a nivel estatal si luego en el ámbito más próximo de la vida de las personas no se ve? Todos esos grandes

cuerpos legislativos hay que concretarlos en proyectos muy locales para que las personas cuando vayamos a un banco o cuando presentamos un proyecto, no tengamos las barreras que todavía existen. Y por lo que respecta a las cuotas, tenemos un modelo, el nórdico en el que funcionan de otra forma. En concreto, en Noruega. Existe el Partido Socialista de las Mujeres, que funciona como una federación inserta en el partido socialista y las mujeres son quienes eligen las mujeres que irán en las candidaturas del Partido Socialista. Y en nuestro caso a pesar de que hay que reconocer la paridad cuantitativa, hay que constatar que las mujeres de las listas están elegidas por los hombres fuertes de los partidos.

GEMA DE CABO

— Quiero partir una lanza a favor de las administraciones. Yo me dedico profesionalmente a la asistencia técnica, a la elaboración de planes para la administración. Me parece fundamental que, dado el poder mediático que tienen los políticos, este tipo de cosas cada vez se vayan generalizando más. Lo hablábamos antes. A cada uno de corresponde su papel dentro del sistema y a ellos les

corresponde poner las cosas encima de la mesa. Porque eso es lo que se ve y lo que va trazando líneas de actuación. Hay que hacer muchos avances, y hay que seguir también en la línea de lo que ha contado nuestra compañera, de lo que ocurre en otros países. Y, probablemente, la Ley de Igualdad no va a resolver todos los problemas, pero de alguna manera el hecho de que exista ya pone una agenda política y de actuaciones encima de la mesa. Y eso se tiene que ir trasladando; y para ello el ámbito político es fundamental. Las administraciones son las garantes últimas de nuestros derechos y, por lo tanto, a ellas les tenemos que exigir que planifiquen para garantizar tales derechos.

Por otra parte también estoy absolutamente de acuerdo con Itziar que, una vez dicho esto, a gran escala hay que llevar las cosas a lo local, al territorio, porque los problemas son específicos, porque las circunstancias y las situaciones de cada una son las que son y no son generalizables. Pero si hay una planificación pensada, una estrategia pensada, y a ellos les corresponde eso, las actuaciones a pie de calle son las que corresponden a los demás. Sé que en este sentido, con

todas las pegas que puede tener, que sea bienvenida esta Ley y cualquier otra que tenga relación con un avance en este sentido.

INÉS LOZANO

— Vamos a cerrar la mesa haciendo una síntesis de las ideas más importantes que se han dicho.

Es importante, para añadir a nuestras conclusiones, que hay que aportar estrategias desde dos niveles. Desde un nivel personal, en el que como bien decía Gema cada cual tiene que asumir una responsabilidad, la responsabilidad que su puesto de trabajo o su puesto social requiere para el cambio. Todas tenemos algo que hacer. Es importante desarrollar estrategias para poder llegar a la financiación en las mejores condiciones posibles. El segundo nivel tiene que ver con estrategias de carácter colectivo, con asaltar el poder y el dinero. Ello me incita a pensar en la generación de una nueva ética, quizás más propia de las mujeres. Y por lo que respecta a la relación con las entidades financieras se necesita unas buenas redes de financiación. Sin ellas difícilmente podemos llegar al desarrollo de los territorios y de las personas.





Tenemos para analizar este tema a dos personas, que os voy a presentar. Ángeles Gil, gerente de Cartuja 93, y Ana Herrero, empresaria, miembro de la Asociación de Empresarias de Sevilla.

Es gerente, directora y propietaria de Montaner y asociados, una consultora de Recursos Humanos.

ÁNGELES GIL

— La primera cuestión que me planteo: cómo se puede poner esto en interrogación. Porque el título de mi ponencia es "La organización de la discriminación salarial de género ¿un asunto por resolver?" Esa interrogación, la verdad, me llama muchísimo la atención. Claro que es un asunto por resolver. Claro que sí. Pero ¿quién tiene que resolverlo? Pues nosotras. A mí me ha emocionado el discurso de la chica empresaria a la que he felicitado porque ella cree en su poder, no en el poder que le dan los hombres.

Estas reuniones, ¿hay algún hombre en la sala?, estas reuniones nos dan mucha fuerza y vitalidad. Son muy necesarias, pues nos proporcionan más fuerza para saber que las cuestiones que están pendientes no las van a resolver los hombres para nosotras. Somos nosotras mismas las que tenemos que resolverlas. Ya está bien de ir de víctimas por la vida. Usamos mucho el victimismo. Soy víctima de discriminación, soy víctima de acoso, soy víctima de... En parte somos víctimas, pero en parte no. Y aquí hay

muchas mujeres fuertes que no somos víctimas. Yo no me siento víctima de nada, pero por qué, porque creo en mi misma, como esa chica que ha creído en ella y ha sacado su proyecto adelante, sabiendo que tenía que resolver muchas cuestiones.

La situación en la que se encuentra una mujer cuando se enfrenta a un puesto de trabajo es muy diferente a la de un hombre. Un hombre va como si fuera a jugar un partido de tenis mientras que una mujer va muerta de miedo, con una angustia de qué va a pasar; no nos valoramos. Si nosotras no empezamos a valorarnos a nosotras mismas, no nos va a valorar nadie. Ni las mujeres que nos estén sometiendo a entrevistas personales ni los hombres que nos estén sometiendo a entrevistas personales.

En principio de lo que tenemos que partir todas es de la autoestima, es muy importante darnos valor. Cuando estamos trabajando nos estamos vendiendo también. Nos podemos divertir en el trabajo, pero en el fondo estamos vendiendo tiempo por salario y ese tiempo por

salario vale exactamente igual que en un hombre o más, según el conocimiento. La dedicación es algo que yo someto a consideración. Porque pensamos que con dedicarnos más, con ser más esforzadas se puede llegar a tener una compensación. Y al final, de eso nada. Cada esfuerzo tiene que tener un resultado, pero siempre con una medida. Se trata de las mismas horas al mismo precio. Es decir, es una compraventa. Y la mayoría de las veces esa venta la hacemos mal.

Después otra crítica hacia ciertas mujeres que se someten a estas consideraciones y que por tanto hacen bajar los salarios para el resto. O sea que también las acuso de que están bajando los salarios porque están aceptando puestos por poca cantidad de dinero. También es cierto que llevamos arrastrando prejuicios que nos hacen ser muy diferentes a la hora de negociar. Tenemos, por una parte, nuestra relación íntima con el dinero; por otra parte lo que nos ha transmitido la sociedad la familia más cercana, es decir tu madre, tu padre. Y está también la pareja, que influye mucho

a la hora de negociar. Da fuerzas o las quita y resta a la hora de negociar. En cuanto a la relación íntima con el dinero, personalmente pienso que es necesario tenerlo para lograr un equilibrio emocional. Y es una relación muy dependiente. Y esa relación sí que creo que la tenemos muy clara. También tenemos menos interés que el hombre por el dinero. Para él, el poder es control, es autonomía. Para la mujer es la seguridad, la autonomía entrecomillas, porque hemos asaltado niveles de independencia económica pero no de autonomía. ¿Y cómo lo vemos? Pues el hombre lo ve como un medio para disfrutar de la vida y nosotras necesitamos ese dinero para sacar los hijos adelante, para seguridad. La necesidad de que todo el entorno esté relativamente bien, no para nosotras sino para nuestro entorno. Es una óptica muy diferente. Esa es nuestra relación íntima con el dinero, en la sociedad que nos ha tocado vivir, que nunca ha valorado el trabajo de la mujer. Es algo que llevo en mi corazón: a una mujer que ha trabajado toda su vida sin remuneración y se le castiga cuando muere el marido dejándole un 40%

del sueldo porque no son pensiones contributivas. Eso es durísimo. La mujer que trabaja en la casa está ahorrando al Estado miles de millones de euros.

La mujer históricamente se ha encargado del dinero pequeño, de lo que llamamos el dinero invisible, de la economía del hambre. Somos perfectas gestoras del vestir, del calzar, del dinero invisible que no se nota. Y los hombres lo son de las casas, de los coches, de las grandes compras, de las vacaciones, de los negocios: el dinero visible, el que importa, el de las relaciones. A nosotras siempre se nos encarga la economía del hambre, la de la supervivencia; y siempre lo hemos hecho perfectamente porque somos expertas en administrar miseria. No somos expertas en administrar grandes fincas ni en administrar grandes fortunas y grandes cantidades, salvo que las disfrutemos. Está muy mal visto ser ambiciosa, la misma palabra no es lo mismo si se utiliza para un hombre que para una mujer. La ambición en la mujer se castiga, la ambición en la mujer tiene un extraño concepto que no lo tiene para el hombre. Y, por

supuesto, la sociedad hoy en día tiene una doble vertiente; y, sobre todo, la sociedad española. Nos está exigiendo por un lado trabajo y por otro maternidad. Sabéis que somos el segundo país con más bajo índice de natalidad y el segundo en longevidad después de Japón en mujeres, con lo cual se está envejeciendo muchísimo la población. Se ha dado la voz de alarma: España es el país de Europa que menos crecimiento tiene. A la mujer se le está exigiendo todavía esta doble vertiente.

Estoy hablando de que se nos está impidiendo, al entrar en el mundo laboral, negociar un salario. Pero es que tienen mucha repercusión los ascensos y la doble exigencia de la sociedad. Estoy hablando de la natalidad por no hablar de la exigencia de cuidar a enfermos, a personas que están con cualquier dependencia. La exigencia es hacia la mujer, nunca es hacia el hombre y esos trabajos no son remunerados. Nosotras la sentimos como una responsabilidad que tenemos que llevar, y en ese sentido la Ley de Igualdad nos va a venir bien, es un avance,

por supuesto, pero tiene que venir con medidas complementarias.

Si a un hombre se le obligara a coger la baja paternal exactamente igual que la baja maternal, lo quisiera o no, entonces a la hora de acceder a un puesto laboral tendría los mismos problemas que una mujer. Le preguntarían a un hombre si está casado o si tiene hijos, preguntas que se le hacen con frecuencia a las mujeres. Si a ese hombre se le obliga a coger esos cuatro meses para ejercer su paternidad, obligado a ello exactamente igual que su mujer, seguramente no habría discriminación entre uno y otra. Pero si se deja al arbitrio de que sea o mujer u hombre, pues evidentemente será la mujer porque el niño necesita a su madre muchísimo más.

Le he pedido a mi hija que me hablara de cuál es su relación con el dinero y hay cosas que me

han llamado muchísimo la atención. Y ella me dice que arrastra ya no sólo de mí, sino de la abuela, dos vivencias muy importantes. La importancia de tener dinero. Si tienes dinero no tienes problemas porque la anterior generación a nuestros padres, los abuelos, durante la guerra civil vivieron una economía muy dura que ha trascendido a muchas facetas. En el ámbito personal, especialmente en el caso de la mujer, no tener dinero suponía, en el caso de mi madre, no





poder separarse. Ella no podía mantener cuatro hijas sin apoyo familiar. No podía separarse y aguantó lo indecible, un maltrato impresionante. Tener dinero supone saltar a otro nivel, tener formación, poder tener ingresos y economía.

También hay algo que ella me traslada: "Yo no he sido libre para decidir, he decidido mucho por dinero y no por vocación". Y me trasmite también el problema de que las madres no fomentamos en las hijas el emprendimiento, les quitamos inmediatamente a nuestras hijas la idea de ser empresarias; y les quitamos también muchas veces la oportunidad de viajar porque nos interesa tenerlas cerca. En conclusión, la educación que yo les he dado a mis hijos, y creo que soy una persona liberal, es altamente conservadora. A pesar del feminismo que abanderamos, hemos dado una educación muy conservadora a las hijas. Nosotras, que llevamos la bandera del feminismo, de la independencia y de la autonomía. Fomentamos lo que comentamos anteriormente, fomentar lo local, lo familiar, que las

hijas no se despeguen, que no se vayan lejos para tenerlas cerca y además no le damos la seguridad que tenemos que darles. Después les damos apoyo económico en un momento determinado cuando quieren casarse porque se tienen que apoyar primeramente en la economía de los padres, después en los bancos y después en su propia economía. Pero si no les apoya la familia es imposible que sean luego empresarias.

Me comenta también el problema de los salarios. Son ridículos. Los salarios son ridículos para hombres y para mujeres. Estamos hablando aquí de chicos que, no solamente el primer año después de haber acabado la carrera, sino en el segundo y tercer año, cobran menos de mil euros al mes. Hay un doble discurso político al respecto. Hay que hacer personal fijo, porque no estamos en una economía de coste sino de conocimiento, pero el conocimiento no se paga. Y si a una chica encima le pagan menos, pues estamos hablando de que no puede tener los mandos de su vida. Eso de que sea culpa de los hijos que no se vayan de casa es relativo.

Hoy la media que invierte en una hipoteca una persona joven supone el 75% del salario, incluso con cinco o seis años de experiencia laboral.

Se ha hablado también esta mañana del problema de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en el marco de la pareja. Yo he sufrido también las consecuencias de haber ganado más dinero que mi pareja porque en lugar de alegrarse por mí y reconocer mi valía intelectual lo que provocó fue un sentimiento de inferioridad.

Y ya, por último, hacer una reflexión sobre los ascensos. Esta mañana se ha estado comentando acerca de la necesidad de que haya personas en niveles medios y altos. Y de lo que pueden hacer esas personas por abrir caminos a las nuevas generaciones. Es importante. Que no haya sido en vano, que analicen el esfuerzo que hemos hecho las que estamos alrededor de los 50, que hemos dejado tanto en el camino. Porque si eso luego se va al garete, habremos fracasado. La sociedad está también provocando ciertas

salidas económicas que no son las más adecuadas. Está fomentando una serie de cosas que pueden hacer perder todo el esfuerzo que se ha hecho. Y eso tiene que florecer y quien tiene que hacer que florezca son las jóvenes. Con ellas nuestro esfuerzo, mi esfuerzo sé que no se ha quedado tirado.

Bueno pues quería hablar de esos atascos. Estamos atascadas en los mandos intermedios. Por expediente académico, y por propio camino, hemos llegado a unos niveles en los que se ha conseguido mucho, pero todavía arriba no. Estamos hablando de que sólo somos un 2% de mujeres en Consejos de Administración, un 8% las directivas y ya hemos visto esta mañana que la ley no pone medidas. Y es que tenemos que hacer lo que ha dicho esta mañana Itziar. Es que si no echamos a los hombres cómo vamos a entrar. Tenemos que empujar. A mí me llama la atención que las mujeres se quedan en los mandos intermedios. Aunque se darán casos de poner la zancadilla, muchas veces se trata de una decisión propia. No es el tema de la maternidad; yo personalmente

creo que es lo mejor que me ha pasado en la vida, tener hijos. Tenemos que estar en el trabajo, con los hijos pequeños y los padres ya mayorcitos y empezando a dar problemas. Estamos en medio de dos generaciones y sin ayuda estatal. Hay que dar una voz de alarma muy importante para que la administración ayude; les corresponde a ellos. Las guarderías no son gratuitas, hasta los tres años hay que pagarlas. O hay que tener a alguien en casa, hay que pagar para que cuiden a tus padres. El sueldo no da para la guardería, para alguien que cuide la casa, o de tus padres, o pagar una residencia. Y luego está el caso límite de quienes están a cargo de enfermos dependientes.

Eso nos lleva a pensar que la única propuesta es que subamos los impuestos. A pesar de que la sanidad funciona muy bien en Andalucía, el resto de los servicios no. Y las ayudas son muy inferiores a las de los países nórdicos. A nadie le gusta que te suban los impuestos pero si suben para invertirlos en estas cosas a nosotras nos ayudaría mucho. A estar más relajadas y a no decir que "yo ya no

puedo más, no quiero más responsabilidad de directora general, o de jefe de más allá porque mi vida ya no da más de sí, porque quiero ver a mis hijos o cuidar de mis padres".

En mi caso, si tengo que contratar a alguien, intento que sea una mujer. Así lo hago con el INEM y me han llamado la atención por discriminación hacia la mujer. En mi empresa hay un 30% de mujeres, aunque en los mandos intermedios son todo hombres porque las mujeres jóvenes no quieren asumir responsabilidades, lo dicen ellas mismas, porque van a ser madres próximamente. Quedarte embarazada no es fallar, quedarte embarazada es un derecho, una obligación porque no tenemos recursos humanos para mantener las pensiones y para mantener el capital social necesario para que progrese una nación. En esa contradicción estamos. En definitiva, las responsables de la discriminación de los salarios, en parte son los hombres, pero también las mujeres que no creemos en nosotras mismas a la hora de discutir un salario como lo discute un hombre.

Por otro lado, nosotras no sabemos disfrutar el dinero.

Lo tenemos para conservar, para mantener. Como una seguridad para la prole. Que no le tenemos que tener miedo a nada, ni al lujo ni a nada. Que la ambición es algo que ha hecho que la humanidad crezca, que tenemos que luchar por lo que la sociedad nos ha ido inculcando a lo largo de los años. Ahora el mensaje es diferente pero es un mensaje ficticio. Se dice que tenemos que estar en todos los campos pero no podemos. Tenemos que ser valientes para poder acceder a puestos más altos y que esos puestos más altos ayuden a las personas que vienen detrás. No sólo para abrir puertas de una manera como ahora, con una charla, sino abrir puertas con una realidad. Si hay que favorecer a una mujer, a ello, porque es imprescindible. Se tiene que apoyar desde arriba hacia abajo. La persona que está abajo se encuentra en una posición más débil, más delicada. Sin salvar obstáculos no pueden seguir su camino. Así que yo creo que nuestra misión ahora mismo, las personas que estamos en cargos altos es abrir las puertas a las nuevas generaciones,

que sean bienvenidas, que cojan el bastón, para que ellas se queden.

ANA HERRERO

— Creo que voy a ser la nota discordante. Antes de empezar, quiero compartir con vosotras algo que para mí es importante. En este mismo espacio físico yo tomé conciencia del género en el año 97 con Fundación Directa. En una conferencia que se hizo en el Proyecto Balance. Lo vi por casualidad en los medios de comunicación y vine. A partir de ahí me sentí totalmente enganchada. Para mí fue un momento en mi vida de cambio. Bueno, en realidad el cambio se produce todos los días. El hecho fue que tomé conciencia de la importancia de la responsabilidad que tenemos, de que al final la llave la tenemos cada una de nosotras. Eso por una parte.

Por otra parte, en aquel momento, la edad media de las personas presentes en aquél auditorio era mayor que la mía. Hoy desde aquí os veo que sois bastante más jóvenes que yo. Y, sobre todo, que la representación política que hay hoy aquí es

minoritaria, por no decir casi inexistente. Entonces sí la había. Las políticas eran las que estaban representando ese cambio. Mira si es importante hacer un poco de memoria. No ha pasado tanto tiempo, pero sí han pasado muchas cosas. Después de todo lo que hemos oido y hemos intercambiado creo que debemos considerarnos personas privilegiadas por estar aquí.

Todas nos estamos regalando palabras con contenidos que pueden darnos la llave del cambio personal y, por extensión, del cambio social. Y creo que eso se lo está perdiendo mucha gente que no ha venido. ¿Sabéis el coste de oportunidad que eso supone? Porque es muy importante para tomar conciencia: generar cambio desde lo local. Yo soy una defensora de generar cambios desde mi entorno porque es lo difícil. Lo difícil es levantarte todos los días y luchar en tu entorno, con tu compañero, con tus empleados, con tu proveedor, eso es lo difícil, creo. Yo lo intento. Eso es otra de las cosas que quería deciros antes de empezar. Y por otra parte, me toca la otra cara del espejo por mi

actividad. Y es que desde el punto de vista del proceso de selección no existe ninguna discriminación salarial. Yo no la observo. Ahora osuento por qué lo digo. Estoy aquí por eso y también porque soy empresaria. Soy empresaria y tengo la gran suerte de trabajar en lo que me gusta. Llegué aquí voluntariamente. Nunca pensé que esto tuviera un componente de tanta responsabilidad; nunca pensé que esto fuera tan intenso, pero cada día tengo que defender en mi entorno más cercano que trabajo en lo que me gusta, cosa que mis amigas no entienden. Sólo entienden que yo trabajo mucho y que no tengo tiempo de jugar al tenis.

Y en mi empresa me dedico fundamentalmente a gestionar la empresa y a lo más importante: vender. Tengo mi comercial, pero yo también tengo que vender. Y cuando voy a vender servicios de recursos humanos, selección de personal, formación de directivos de mando y consultoría, mis interlocutores, por lo general, en la dirección de recursos humanos son

hombres. Cuando vendemos selección de personal, los directores lo que me dicen, dado que la mayoría son empresas competitivas e innovadoras, es que quieren captar, gestionar y retener al mejor talento que exista en el mercado. Eso es lo que me dicen, sea hombre o sea mujer. Los procesos de selección se

presupuestan en función de un porcentaje de la retribución bruta anual del candidato, y en función de la metodología que se emplee se aplica desde el 12% hasta el 25%. A mí me da igual que sea hombre o mujer, nunca ha habido una discriminación. Ellos me definen el perfil psico-profesional, un documento donde se recogen aptitudes y especialidades, experiencia y conocimiento y eso lo pueden tener los hombres y las mujeres.

Evidentemente nosotros nos dedicamos a un segmento determinado, por lo tanto mi experiencia está sesgada. Nosotros buscamos siempre directivos, mandos intermedios, puestos de departamentos técnicos y puestos comerciales, o mandos o directivos o comerciales, pero con mucha especialización. Pensad en la competencia que hay en esta área de selección de personal, con tanta oferta de servicios públicos, con tanta ETT en el mercado... Cuando el cliente me demanda o yo le logro vender esta selección es porque no



lo encuentra, o porque no sabe encontrarlo. Cuando nosotros nos encontramos con todo eso, plasmamos el perfil, ponemos un anuncio en el periódico, en Infojob, nos salen hombres y mujeres. Pero claro hay muchas variables que nunca están escritas y, además, que no se pueden escribir. Hay situaciones del entorno propio que pueden ser positivas para hombres y negativas para mujeres siendo objetivamente la misma situación. Y ya lo sabéis. Preferimos el hombre casado, con responsabilidades familiares y con hijos; o una mujer soltera, divorciada con más de 38 años y con dedicación exclusiva. Y no me traigas otro perfil. Es decir, que en mi campo de actividad no veo discriminación salarial sino otro tipo de discriminación que viene marcada por el entorno del candidato.

Cuando más nivel tiene la escala directiva menor proporción de mujeres hay en currículum, eso también es cierto. Hablando con algunos directores de recursos humanos me sostienen con frecuencia que somos nosotras las que no

queremos promocionarnos. Eso es lo que percibe la gran empresa. Cuando son multinacionales, las políticas de conciliación están establecidas formalmente. Otra cosa es que internamente en la cultura informal de la empresa eso se vea bien o mal. Es como con los permisos de paternidad, o los haces obligatorios o no se cogen. Por tanto, nos encontramos que a la hora de presentar candidaturas válidas hay muchos más hombres que mujeres que respondan a esos perfiles que quiere la empresa.

Y, paradójicamente, pensado en las variables competenciales que quiere una empresa hoy en día, me había hecho aquí un listado. Personas emocionalmente adultas –entendedme las psicólogas que aquí estéis lo que eso significa- emocionalmente adultas, no emocionalmente equilibradas, implicadas en la empresa, creativas, con sentido de pertenencia al proyecto, que sepan humanizar el puesto de trabajo y que faciliten y aporten soluciones. Eso es lo que la empresa pide y eso, ¿quiénes lo hacen

mejor? Nosotras. Pero no siempre nosotras somos las seleccionadas. Son paradojas que te encuentras y que no tienen respuesta porque la realidad es la que nos dan las cifras.

¿Qué ocurre también en las empresas? Las mujeres están en puestos de mando intermedio porque les falta ese compromiso del que estamos hablando hoy. Ser mala es incómodo. Para ser siempre la protestona, hay que tener mucho aguante. Y en eso nosotras mismas nos pisamos mucho, no existe el corporativismo de mujeres cuando estamos en un grupo. Hay muchas mujeres que no quieren asumir responsabilidades porque no pueden; se ponen el “no” antes de promocionar. Y esa es una excusa perfecta para quien le tiene que dar la oportunidad. Con lo cual yo desde aquí os animo al compromiso como mujeres; sobre todo las que tenéis menos de 30 años, que veis otra realidad diferente a la que vimos nosotras.

Esa creencia en vuestros valores, en nuestra fuerza es lo que hay que pregonar, vivenciar. Lo que vea tu entorno se contagia; es

una energía que fluye y que se transmite. Eso es así. Os animo a que todas nos comprometamos en eso porque desde los perfiles escritos en los procesos de selección todo es precioso, es fantástico. Pero también os puedo decir que me han pedido en selección de personal una chica que no estuviera gorda, que fuera de familia sevillana, a ser posible que tuviera caseta en la feria, porque eso te da mucho prestigio. Os puedo decir que incluso en hombres también importan los kilos de más. Me ha ocurrido con empresas de Madrid que han venido a Sevilla. Ese candidato está gordo, no lo quiero. Por supuesto que no sea gay. Esas cosas las oyes, no se pueden escribir, pero las oyes. Y no se trata de discriminación en el salario sino que hay otras muchas cosas que discriminan.

MUJER DEL PÚBLICO

—Tengo una duda. Tú seleccionas para empresas de alto nivel. ¿Hay discriminación a la hora de decidir quién se queda con el puesto? O, incluso, si quien se queda con el puesto es una chica, ¿se le intenta

luego bajar el sueldo?

ANA HERRERO

— Nosotros, en todo nuestro proceso de selección, se da una garantía de seis meses. Eso significa que tenemos que llevar un seguimiento de la satisfacción de la persona incorporada y de la empresa que contrata, así como de las condiciones. Pensad que nosotros somos intermediarios con la empresa, somos imagen de la empresa y vendemos un puesto. Nuestra credibilidad como empresa está en que después se cumpla lo que nosotros le hemos vendido al candidato. La empresa pública elige al mejor, a la mejor candidatura para ese puesto.

MARI ÁNGELES SALLE

— Una de las cosas que hay que estudiar profundamente, no solo es la brecha sino las causas que las provocan, que son sutiles. Y que el mayor nivel de discriminación se produce justo en el momento de la entrada. La mujer, sistemáticamente, al ser preguntada por el salario que desea ganar sugiere un salario inferior. O, si ofrecen un sueldo, la mujer tiende

a aceptarlo mientras que el hombre tiende a negociarlo al alza.

El otro día me contaban una anécdota que me pareció muy interesante de las orquestas de música clásica norteamericanas y, en concreto, la orquesta de Boston. Comprobaron que hicieran lo que hicieran en los procesos de selección no entraban mujeres. La alternativa que se les ocurrió para intentar resolver esta situación fue inaugurar un proceso que llamaron "audiciones ciegas".

Consistía en que durante los tres primeros filtros para seleccionar candidatos éstos tenían que tocar el instrumento detrás de un biombo. Sólo se les veía la cara en la cuarta ocasión. Ese procedimiento funcionó tan bien que la orquesta de Boston en poco tiempo obtuvo la mitad de mujeres. Dado el éxito se extendió al resto de orquestas americanas. Por lo tanto, hay dos temas que me parecen interesantes. El primero, en que el resultado es muy patente y el proceso muy latente, muy util. Hay que indagar de una manera cualitativa sobre los elementos que hacen ese

click para que se produzca la discriminación salarial, al menos en la entrada y también en la promoción, que son muy poco evidentes. Y lo segundo, instaurar algún tipo de iniciativa, como por ejemplo la de la orquesta sinfónica de Boston, que una amiga mía la bautizó como "orquestar la imparcialidad". Me pareció una idea muy bonita a incorporar en nuestra orquesta.

MUJER DEL PÚBLICO

— Al hilo de esto, mientras hablabas estaba pensando en el techo de cristal. Decías que no había una discriminación evidente. No puede haberla porque sería ilegal. Tiene que estar totalmente enmascarada. Incluso si preguntas a tus clientes directamente te asegurarán que no discriminan. Pero para los hombres, los queremos casados, responsables de una familia porque aseguras una estabilidad. Para las mujeres no, eso no, porque quiere decir que tiene la atención dividida. El perfil familiar, e incluso social y emocional, es distinto en unos casos y en otros. Esas cosas son las que configuran

ese techo de cristal. Chocas con él y rebotas hacia abajo porque son pequeños matices culturales, visones sociales que incluso otorgan diferente significado a las palabras. En una mujer la ambición es un defecto horroroso; en cambio en un hombre es loable. Un hombre si no es ambicioso casi no es un hombre, es algo consustancial a su

credibilidad como tal. Son muchas cosas invisibles que tenemos asimiladas culturalmente, tanto los hombres como las mujeres. Y eso es lo que impide que podamos romper entre el segundo escalón y el primer escalón. Nosotras estamos en el segundo, ellos en el primero.







Para concluir este panel tan intenso nos queda la última mesa que hemos llamado Los sectores. Como sabéis hemos empezado por las Personas, hemos seguido por las Pymes; acabamos de concluir la mesa de las Organizaciones y ahora, por fin, la de los Sectores. Para hablar de la negociación colectiva en los sectores contamos en primer lugar con Esperanza Domínguez, que es gerente de la empresa a domicilio Cada; a la derecha de Esperanza tenemos a Adela Jiménez, técnica de negociación colectiva de la Secretaría de la Mujer de la Unión General de Trabajadores de Andalucía.

ESPERANZA DOMÍNGUEZ

— Soy directora de una empresa en la que el 96% son mujeres y el 4% son hombres. En mi empresa cobran igual los hombres que las mujeres. Y, de hecho, uno de los hombres ha cogido la baja paternal; su mujer no tenía lo suficiente cotizado para coger la baja maternal y la ha cogido él. Para mí son trabajadores. No hago distinción entre hombres, mujeres, homosexuales. Me da igual siempre que sean buenos trabajadores, es lo que valoro. A través de mi experiencia he comprobado que trabajar con las mujeres es más complicado que hacerlo con los hombres. Y la causa hay que hallarla en los roles que la mujer tiene marcados, en que no cuantifica su trabajo. Siempre antepone los sentimientos, y más en un sector como el nuestro. Nosotros vamos a un domicilio donde trabajamos, por ejemplo, con una pareja de mayores. Entonces si tienen que hacer más horas, las hacen porque nosotras sentimentalmente

somos así. Cubrimos una necesidad y no cuantificamos cuánto vale eso.

Eso es un problema. La mujer no se valora. Antes estabais hablando del feminismo. A mí no me gusta la palabra feminismo. Veo tan mal el feminismo como el machismo. A mí me gusta hablar de personas, somos personas y debemos educarnos como personas. Yo tengo tres hijas y las estoy educando como personas. Creo que las generaciones están cambiando. Ellas van a comprar con sus parejas y comparten los gastos. Pero debajo de las sábanas de la mujer hay muchos roles marcados y hay que ir quitándolos. Y esa seguridad es la que debemos anteponer. Yo no creo que la mujer esté discriminada salarialmente. Somos nosotras. Yo valgo igual que un hombre. Soy persona y como persona me valoro, tengo determinadas capacidades, como ellos. Somos mejores en algunas cosas, peores en otras. Sí es verdad que cuando hago entrevistas de trabajo un hombre jamás me dice que tiene

que consultarla con su mujer. Pero si le ofrezco un trabajo a una auxiliar me dice que tiene que consultarla con su marido. Es decir sin el beneplácito de su marido no es capaz de decidir si le interesa o no. Pero es responsabilidad de la mujer, yo no culparía al hombre. Tú haces lo que quieras. Es educacional. Y ahí sí que tenemos mucho que decir porque somos las educadoras de nuestros hijos. Y nosotras somos las que educamos en el machismo o en el feminismo. Entonces nuestra labor es educar como personas y con ello se acabará el machismo y el feminismo. Educar como personas, sin sexo, donde una persona no tenga que pedir permiso a su marido para poder trabajar.

ITZIAR ELIZONDO

— Lo contrario de machismo no es el feminismo. Lo contrario del machismo es el hembrismo. El feminismo es un movimiento que nace para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Hay unos intereses creados para relacionar el feminismo con una dictadura femenina, pero no es así.

ESPERANZA DOMÍNGUEZ

— Pero muchas mujeres se amparan en eso. Olvidarlos. Somos personas, somos iguales.

ITZIAR ELIZONDO

— Bueno eso sería otro debate, lo de si somos iguales o no; pero en cualquier caso, lo contrario del machismo no es el feminismo.

ESPERANZA DOMÍNGUEZ

— Los salarios en los convenios de mi sector son muy bajos. No es que yo como empresaria valore a mis trabajadores y les pague lo que se merecen. No es verdad, los salarios son bajos. El salario, por convenio está por debajo, pero qué ocurre, que la población envejece y hay un problema social. Sin embargo, la sociedad no percibe como un trabajo social el servicio que nosotros damos, lo percibe como una ayuda, un cuidado, un cuidado que lo puede hacer cualquiera, cosa que también es irreal. Hay que tener una formación, hay una parte

cognitiva que hay que estimular porque eso es muy importante para la persona mayor. Tampoco la mujer auxiliar percibe muchas de las cosas que ella hace porque ha estado toda su vida cuidando de su casa y lo percibe como una tarea normal y corriente a la que no se pone precio. Además regalan el dinero y su tiempo al usuario, lo que complica la cosa. Si hablamos de pensiones, la pensión media en España es de 750 €. Y el coste de un servicio es de 1.400 €. Acaba de salir la Ley de la Dependencia, no se sabe como se va a gestionar pero sí que van a empezar a inyectar dinero. Algo muy importante para la mujer porque somos cuidadoras informales. El perfil de cuidadoras informales es el de una mujer de 50 años. Estamos trabajando en un terreno muy nuevo, con un montón de problemas. La mujer no está concienciada en que su puesto de trabajo puede ser tan importante como el del hombre. Asume que tiene que trabajar, pero como una ayuda familiar, no como el pilar de su casa. Las cargas familiares siguen siendo para ella. Ella es la que atiende si se

pone el niño malo, la que atiende si tiene que ir a un hospital con su madre. Hoy por hoy, aunque la mujer esté incorporada al mundo laboral, seguimos llevando la carga de las casas. Ellos están empezando a aprender. Están asustados porque no pueden seguir nuestro ritmo, pero están empezando a cambiar. Yo creo en las nuevas generaciones. Tengo tres hijas, dos de 20 años y una 25; y ellas les exigen a sus parejas lo mismo que ellas hacen. Ellas llegan de trabajar y se ponen a cocinar los dos y van a comprar algo y lo compran entre los dos. Creo que las cosas están cambiando, que es educacional, y que nuestra labor es educar porque, de hecho, la educación está en nuestras manos.

ADELA JIMÉNEZ

—Vengo a hablaros de lo que es la negociación colectiva de sectores feminizados pero también de otros sectores muy importantes. Voy a centrarme sobre todo en la discriminación retributiva, que no es solo el salario sino bastantes más cosas, porque en el

convenio se puede regular todo. Es aquí donde aparecen muchas de las discriminaciones salariales que sufrimos las mujeres en el mercado laboral. Yo desde la Secretaría de la Mujer me dedico a analizar convenios colectivos desde la perspectiva de género. Y os voy a contar qué es lo que me encuentro. El panorama, siendo sincera, es bastante desolador, aunque también reconozco que llevo bastante tiempo, cuatro años, y que de vez en cuando me encuentro gratas sorpresas que me dan esperanza.

Quiero hablaros de cuál es la situación de las mujeres ante la negociación, y al revés, cuál es la negociación colectiva de las trabajadoras: la valoración de los puestos de trabajo, el gran talón de Aquiles; la discriminación retributiva, la clasificación de categorías o grupos profesionales, que también es importante; los pluses, y otras mejoras que encuentro en los convenios. Y, por último, las propuestas que desde la Secretaría de la Mujer hacemos para evitar este tipo de discriminaciones salariales. Es complicado

porque son discriminaciones muy sutiles, y los convenios también lo son. No como antes que te venía directamente la discriminación como oficiales de primera con un salario, y oficiala de primera, con un salario menor. Las tablas salariales aparentemente no tienen discriminación, pero hay que analizarlas a fondo.

¿Cuál es el principal problema de las mujeres? Que no negociamos los convenios colectivos. No estamos en la mesa de negociación donde se van a definir todas las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Y si no estamos ahí para defender nuestros intereses pues no nos van a defender los compañeros. Partimos de que es un instrumento básico para evitar las discriminaciones, y no solamente las salariales. En Andalucía un 34% de los convenios los ha firmado alguna mujer, en la comisión negociadora. Hemos avanzado algo si lo comparamos con el año 2002 donde no llegábamos al 13%. Y es que no estamos acostumbradas a negociar convenios, ni

salarios ni nada. Y por eso estamos formando a las mujeres delegadas. Para que sean ellas las que vayan a negociar con pautas que defiendan sus intereses.

¿Qué más pasa con los convenios? Que están muy anticuados. Nos encontramos con convenios que se firman de año en año y lo único que hacen es reformar las cláusulas salariales o las subidas del IPC. Nos encontramos con un texto que tiene ordenanzas de la época de Franco. He llegado a ver convenios que pagan un dineral a las mujeres cuando se casan. No creo que las personas que lo han negociado lo hayan mantenido por una razón. Seguramente ni lo han visto, solamente han negociado IPC y tienen un convenio de la época de Franco. Es normal encontrarse con alguna barbaridad de estas de vez en cuando. Nosotras queremos que se empiece a ver el convenio como algo más social y de cambio. Y en este nuevo marco empezar a negociar los temas de género y otros temas dentro de la igualdad de oportunidades.

En los convenios todo está escrito en masculino, todos son trabajadores. El género femenino únicamente aparece en la categoría profesional de limpiadora. Ahí estamos siempre seguro, nunca hay limpiadores.

Mi trabajo consiste en hacer un análisis desde la perspectiva de género de los convenios. Elimino las cláusulas discriminatorias, introduzco discriminación positiva, para que el delegado o delegada lo intenten defender en la mesa de negociación. Creo que las reivindicaciones que más se introducen en los convenios son las relativas a los derechos relacionados con la conciliación, y después los protocolos en torno al acoso sexual en el trabajo.

Lo más difícil son las acciones positivas destinadas al acceso y promoción de las mujeres. Y, por supuesto, lo más difícil, las cláusulas que recojan la discriminación salarial. Esto tiene una explicación muy sencilla: es lo que

supone un mayor coste para las empresas. Es más difícil de pelear en una mesa de negociación. Es la que es más difícil de demostrar, discutir, y concienciar a los trabajadores de una empresa de que existe.

En la discriminación salarial de las mujeres juega un papel muy importante la valoración del puesto de trabajo. Hay una discriminación sexista hacia la mujer. En la negociación colectiva está muy clara la discriminación cuando observas la valoración de grupos de categorías profesionales. ¿Dónde están los hombres, y dónde están las mujeres, en qué grupos? Siempre ganamos menos nosotras, siempre estamos en los grupos menos valorados económicamente. Esto se



debe a algo, claro. Se debe a que no se valora igual los requisitos y cualidades que aparecen en los puestos de trabajo ocupados por hombres que por mujeres. Para nada. Por ejemplo el sector del que proviene mi compañera de mesa. Todo lo que hemos hecho hasta hace casi nada gratis hay que pagarlo poco. Apenas se valora económicamente. Y no sólo en los sectores feminizados.

No se sabe valorar como algo que se pueda producir económicamente. No se aplican los mismos criterios cuando una actividad está desarrollada por mujeres o por hombres. Las actividades artísticas están valoradas una barbaridad. Otro tipo de esfuerzos, que pudieran ser equitativos, si tuviéramos una visión más abierta, no se traduce a los salarios. Se realiza además una valoración doble o triple, o múltiple de criterios que recogen los mismos requisitos con nombres distintos. Ya lo contaré cuando hable de los pluses. Se pagan mucho una cosa y no se pagan nada otras, eso también. El salario no es solamente el salario base, que también

hay discriminación sino todo lo demás.

La interpretación de los criterios. Por ejemplo, la responsabilidad. Se paga cuando se relaciona con puestos de poder. En otros puestos de responsabilidad donde estamos ubicadas las mujeres con otra responsabilidad distinta, no se nos aplica el plus. Lo más complicado de la discriminación salarial es descifrar las tablas salariales, algunas son verdaderos laberintos. Hay unas escalas salariales extrañísimas, muy poco transparentes, porque además están hechas con esa intención: para que no se detecte con facilidad la discriminación.

Y en cuanto a valoración, se sobrevalora el esfuerzo físico o se subvaloran determinados trabajos como una ayuda familiar. Como si las mujeres fuéramos eso, una ayuda familiar a la economía familiar más que mantenedoras de nuestra propia familia.

En la definición de categorías profesionales nos encontramos con mucha discriminación salarial. Hay muchas categorías

diferentes, pero cuando se ve a qué responde cada una de las categorías, aquellas en las que estamos mujeres siempre se pagan menos. Son dos categorías que no sabes por qué son diferentes cuando el trabajo es parecido. Cuando ves el cuadro y ves lo que ganan unas y otros, ellas ganan menos. Es decir, están encubriendo una discriminación salarial que no se justifica con un puesto donde sea indispensable un requisito más para defender ese perfil.

Y después, hay otras definiciones de categorías que ya no son prestaciones laborales, sino son más características personales, que tienen una valoración. Cuando están buscando un perfil determinado sabes de sobra si están buscando a un hombre o a una mujer solo con la definición de la propia categoría. Esta acción responde a los estereotipos que hay en el mercado de trabajo. Y he traído de ejemplo un convenio de verdad, para que veáis que no me lo estoy inventando. Es un convenio de limpieza, un sector feminizado por excelencia. Vemos

dos definiciones de las diferentes categorías profesionales. Operario especializado y operario de limpieza, que incluso tienen más funciones, considerando el uso doméstico, paredes, mobiliario. El resultado en la tabla salarial es que el operario especializado gana lo mismo que el operario de limpieza pero tiene un plus especial mensual y el valor de la hora extra es superior. Si vemos donde están los hombres, qué casualidad, los operarios especializados son hombres y los operarios de limpieza son mujeres, con un 24.13% de diferencia salarial en cuanto al plus de especialidad y el valor de la hora extraordinaria. Esto es lo que nos encontramos en los convenios. Es muy difícil de ver a simple vista porque si no os digo donde están los hombres, para ustedes hubiera sido imposible llegar a estas conclusiones.

La única diferencia es que ellos llevaban un carrito al que había que darle a un botón y ellas llevaban un carrito al que había que empujar; y encima ellas limpiaban los cristales de una altura hacia abajo y ellos

de una altura hacia arriba, que es más peligroso. Eso es una práctica que necesita especialización, subirse a una escalera, esa es la peligrosidad, subirse a la escalera.

Los pluses -antigüedad, transporte, desplazamiento, complementos de trabajo- se suelen pagar bien. En cuanto al plus de antigüedad, tenemos la mala suerte, por decirlo de alguna manera, que nos contraten en categorías profesionales inferiores o con contratos temporales, por lo que no podemos recibir el plus de antigüedad, el truco más común. Nosotras intentamos que se respete la antigüedad, que haya pluses equivalentes y que se pague en el primer contrato temporal de aplicación. Sobre todo en jóvenes, pueden tener cuatro años de antigüedad pero con contratos anuales. Se trata de que les pongan un plus por el mismo precio desde el primer contrato. En las entrevistas ya no se quiere hablar de antigüedad para nada y hay que inventarse otro plus para evitar discriminaciones salariales.

Y en cuanto al plus de

asiduidad o asistencia me llama muchísimo la atención. No se paga este plus si has disfrutado de una baja por maternidad, aunque no hayas faltado luego nunca más. Si estoy disfrutando de mi derecho por qué no se me paga a mí la asistencia igual que a mis compañeros. Luego hay otros conceptos como la nocturnidad, la especialidad, el transporte, que se traduce en las nóminas, por lo general, en las nóminas de los hombres, en forma de mucho dinero.

Las mejoras sociales en el convenio se sortean igual que las ayudas. Me he encontrado con que hay otras ayudas que no son directamente salarios o pluses pero que sí suponen un complemento a trabajadores y a trabajadoras, como son los seguros de vida o de accidente, ayudas al estudio, a la jubilación, a la dependencia de terceras personas, dependientes no menores, hijos o hijas. No se defienden en los convenios estos aspectos como habría que hacerlo. Tenemos que pelear en los convenios lo que vamos a ganar: el salario base junto a las mejoras, a la

conciliación, o a otras ayudas que nos podrían ayudar mucho a las familias.

No debemos ver solamente lo que es el dinero contante y sonante; hay otras cuestiones que nos pueden beneficiar económicamente más que una determinada subida de sueldo. Es difícil porque supone un cambio de mentalidad importante. Nosotras queremos que se introduzcan mejoras laborales relacionadas con la ley integral, ayudas para la conciliación, como hay préstamos preferentes para mujeres víctimas de violencia. También me llama mucho la atención encontrarme con que no es causa de despido el hecho de que a una persona la hayan metido en la cárcel, sin embargo hay poquísimos convenios que regulen la asistencia a médicos con menores. Son las incoherencias con las que nos encontramos debidas, fundamentalmente, a los convenios tan anticuados que tenemos.

Nosotras intentamos que se introduzcan acciones positivas en la negociación. Es

complicadísimo, pero lo intentamos. Y creemos que la negociación colectiva tiene muchas trampas y es una labor muy dura. No sé si alguna de vosotras ha negociado alguna vez un convenio. En una mesa de negociación cualquier cosa se pelea, se saca punta. Hay mucha trampa porque según cómo se redacte, igual que la ley, se puede quedar vacío de contenido todo lo que has peleado para meter en un convenio. Es fundamental que esté bien enunciado, que no sea demasiado genérico para que no quede vacío. Se debe tener máximo cuidado con las expresiones, porque a lo mejor hemos introducido una cláusula con una exposición estupenda, pero como pongamos "salvo que" la empresa puede dejar la cláusula sin aplicación. También es recomendable situar los cambios en un tiempo límite porque si no se podría dar la paradoja de que intentamos corregir una discriminación salarial, por ejemplo, en cien años. Siempre que sea posible introducir datos y números son siempre una garantía demostrable. Se

pueden hacer las cuentas y trasladar las supuestas mejoras a la realidad.

Voy a contar lo que hemos conseguido desde la Secretaría, que a mí me hace mucha ilusión. Ocurrió con el convenio colectivo de manipulación y envasado de frutas y hortalizas de Almería. Había dos categorías diferentes. Ellas eran las manipuladoras y ellos, los mozos de almacén; horarios parecidos, trabajos muy parecidos, ellos llevaban la maquinaria y ellas estaban en la cinta. La maquinaria no requería tampoco ninguna especialización y ellos ganaban bastante más. Detectamos esa discriminación salarial, los delegados y las delegadas echaron cuentas y se peleó y se consiguió que se mejorara. ¿Cómo? Se equipararon las dos categorías. Supuso un proceso paulatino para la empresa que no podía asumir los costes de una vez. Se negoció que en lugar de una subida del 0.5 fuera del 0.7 para la mujer con lo que en un plazo de cuatro años llegarán a cobrar lo mismo. Es algo que te da mucho ánimo en tu trabajo

y la verdad es que están muy contentas de haber conseguido esto.

Cuando analizo un convenio, ¿qué es lo que intento introducir en la negociación colectiva para evitar las discriminaciones? En principio, aunque parece un poco tonto, cambiar un poco la mentalidad: introducir igual retribución por trabajo de igual valor, establecer estrategias; que las categorías profesionales estén en masculino y en femenino o en términos neutros para que no se nos sitúe siempre como limpiadoras; observar el tipo de complemento salarial que se paga y a quién se paga. Y, sobre todo, cómo se distribuye entre los géneros.

Voy a hablar ahora de los complementos. En el de antigüedad ya lo he dicho, intentar que se enlacen los contratos temporales, que es algo que sufrimos mucho las mujeres, y que no sea sólo para personas con contrato indefinido. Los complementos de peligrosidad que correspondan también a riesgos psíquicos, posturales, características

de trabajos feminizados; la disponibilidad horaria, la prolongación de la jornada y complementos similares.

Nosotras tenemos menos disponibilidad por las responsabilidades familiares. No es cuestión de suprimir esos complementos sino de aplicarlos con objetividad. No hay que quitar los derechos adquiridos, hay que intentar equipararlos. Intentamos que se actualicen las tablas salariales, que están muy anticuadas y no se corresponden con la realidad de las empresas. Sustituir las categorías por grupos profesionales definiendo las funciones. Modificar la situación de desequilibrio y de discriminación; establecer cláusulas de discriminación positiva que corrijan la situación de discriminación y medidas que permitan un mayor acceso de mujeres a las categorías donde están menos representadas y normalmente más se gana.

Y sobre todo, lo más importante para comenzar: que las mujeres estemos en la negociación colectiva, implicadas en

la defensa de derechos laborales. Estar en los sindicatos y defender la negociación colectiva desde una perspectiva de género, no sólo de asalariadas sino en todo lo demás. La desigualdad en el acceso a los recuentos es una forma de violencia y control y de poder. Intentamos que nuestro trabajo en la Secretaría de la Mujer sea un puesto a extinguir porque significará que ya no existe la discriminación

MUJER DEL PÚBLICO

— ¿Cómo se solicita a la Secretaría de la Mujer que haga un análisis de causas discriminatorias en tu convenio colectivo? ¿Lo puede hacer cualquier trabajadora, si llama a la UGT, o tienen que ser los delegados de personal de la empresa, cómo podemos hacerlo?

ADELA JIMÉNEZ

— Somos bastante flexibles. Se puede mandar a la Secretaría de la Mujer, pero mejor a la federación que corresponda como afiliado o afiliada, y que sepa que tiene el convenio.

MUJER DEL PÚBLICO

— En la Administración Pública se están dando casos en los que la discriminación salarial viene a través de complementos negociados con el político correspondiente. A igualdad de categoría profesional, a igualdad de tareas, los hombres negocian especiales complementos empresariales porque sus características particulares hacen que las estén negociando, mientras que a las mujeres no. Entonces claro, si tiene que pasar a través de esos representantes sindicales varones, esas diferencias seguirán estando porque se les están pagando pluses especiales a ellos.

ADELA JIMÉNEZ

— No tiene por qué pasar, porque no podemos negociar un convenio sin que la federación lo sepa. No es políticamente correcto.

MUJER DEL PÚBLICO

— Es muy complicado porque en casi todos los convenios colectivos están las cláusulas a las personas,

eso ¿qué significa? que lo que se mejore por encima del convenio entre la empresa y el trabajador se respeta.

ADELA JIMÉNEZ

— En la federación de trabajadores públicos la mayoría de representantes son hombres. Hay una discriminación y es una discriminación solapada.

ESPERANZA DOMÍNGUEZ

— Nosotros tenemos muchos problemas. El hecho de que en los convenios colectivos no intervenga el trabajador directamente conlleva que después se den muchas situaciones no esperadas. Por ejemplo, mi personal está compuesto por mujeres maltratadas, mujeres con cargas familiares. ¿Y cómo ajusto yo mis necesidades profesionales a ese personal? Os explico. A lo mejor para cubrir una jornada completa mi trabajadora me trabaja dos horas diarias porque tiene cargas familiares, porque no puede con más; y, sin embargo, durante

los fines de semana me hace 60 horas, algo ilegal. Le dejo hacer porque está acompañando a un mayor esas 60 horas un fin de semana. Pero tengo que repartirle la jornada de tal manera que yo saque su jornada para adelante y, entonces, es cuando las dos entramos en la ilegalidad. ¿Por qué no recogéis eso en los convenios? Yo quiero que la Seguridad Social me cotice sus horas trabajadas, pero no me dejan. Me dicen, mira tienes este contrato, este y este, y te tienes que acoger a alguno de los tres. Luchad porque todo se haga legal. Como empresa me hacen entrar en la ilegalidad cuando mi perfil de personal es ése: mujeres con un montón de problemas, con cargas familiares. Me tengo que ajustar a su disponibilidad; no es mi trabajador el que se ajusta a la disponibilidad de la empresa. Y eso vosotros no lo recogéis, hacéis los convenios para ayuntamientos, que trabajan siempre por la mañana, no los fines de semana. Hay otras necesidades sanitarias que van de lunes a domingo; hay que repartir guardias y

fines de semana, muchas cosas muy complicadas y hacéis convenios para un ayuntamiento que no tiene ni siquiera la problemática que tiene la ayuda a domicilio privada.

ADELA JIMÉNEZ

— Ojalá pudiéramos llegar a los convenios de domicilio. Negociar con las empresas no es tarea fácil; no son flexibles; no estamos en las mismas condiciones sindicatos y empresas. Y los convenios pueden mejorar la ley pero no ir por debajo.

MARÍA ÁNGELES SALLE

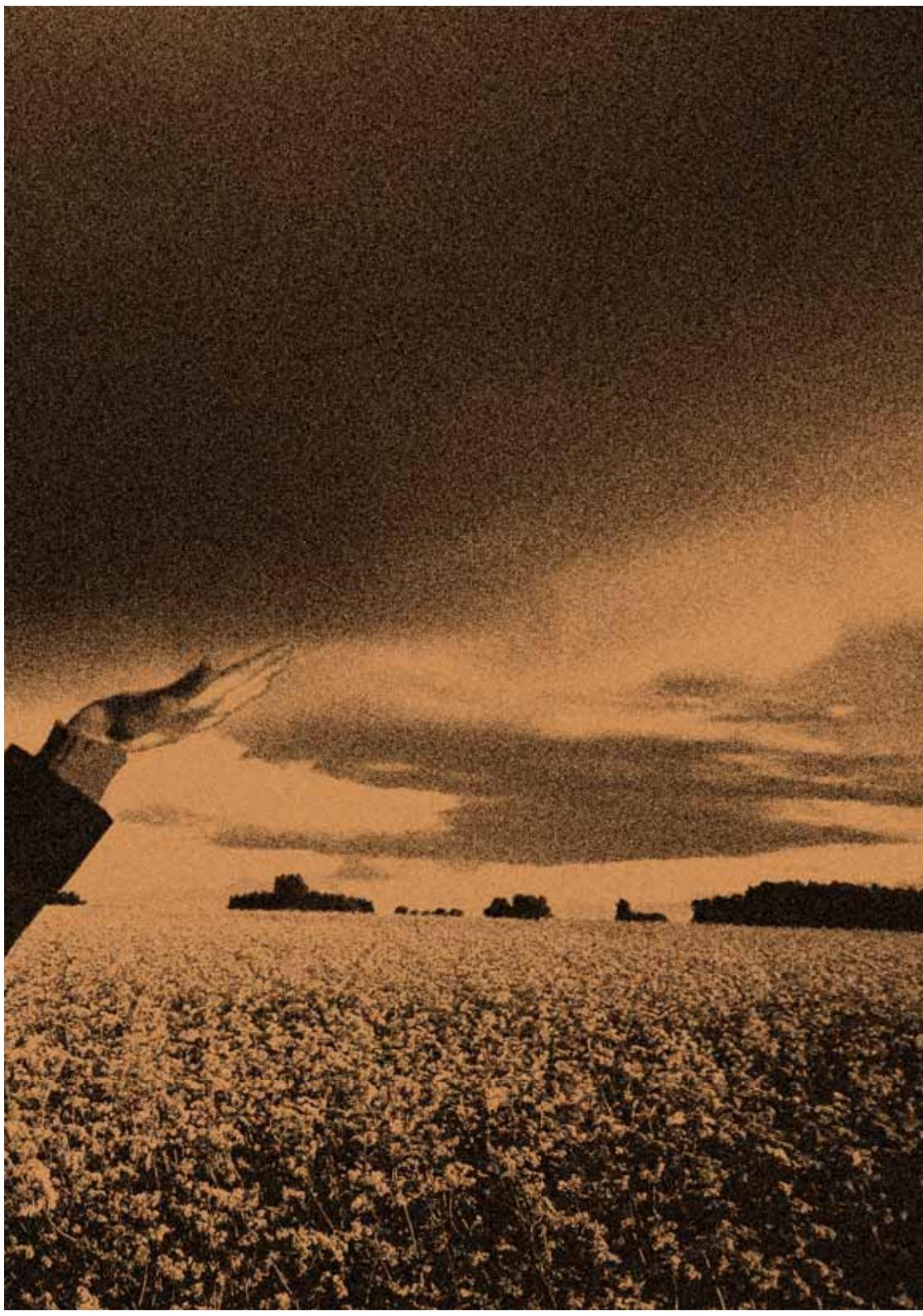
— Francamente creo que el día mereció la pena y este último colofón nos ha dejado muy impresionadas: el análisis tan meticoloso y completo que has hecho de los convenios y creo que ha sido una aportación muy útil.

El día ha dado muchísimo de sí pero también es cierto que esto no es más que la punta del iceberg de todo lo que hay que reflexionar, especialmente de todo lo que hay que compartir en ese hacer. Tenemos que aportar reflexiones y acciones para presentar a las distintas instituciones implicadas. Aparte de lo que tenemos que hacer cada una en nuestro propio entorno de micro-poder. Y ese entorno de micro-poder lo tenemos que aumentar incrementando nuestro margen de maniobra. Es importante que sintamos la energía de otras mujeres que estamos recorriendo ese mismo camino y que no estamos solas y que contamos con ese aliento y que ojalá que volvamos a coincidir, porque no estamos solas. Trataremos de mantener el músculo de la

comunicación en torno a este y a otros temas apasionantes donde todas las mujeres que estamos aquí estamos abriendo camino. Y si lo hacemos en red lo abriremos mucho más rápido para nosotras y para esas mujeres poderosas con sus contradicciones, con sus problemas de su generación que nos anteceden y que nos siguen. Por mi parte, de verdad, deciros que ha sido un verdadero placer.







CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. Conocer

Lo primero de todo es atrevernos a conocer nuestra compleja relación con el dinero y éste en los contextos de nuestra vida personal y profesional. Necesitamos desvelar, debatir, compartir, reconociendo y aceptando nuestras contradictorias verdades. No puede ser menos cuando se trata de un asunto tan profundo y prolongado en el tiempo. Tenemos que ser conscientes que nos desenvolvemos entre dos mundos que se rozan pero con rozaduras a través de dos aproximaciones y dos lenguajes: el del valor/valer, gratuidad/rentabilidad, entrega/transacción, intercambio/beneficio, necesidad/oportunidad, interés/intereses. Estas dualidades son, si cabe, más complejas porque se producen en un contexto de plena transición, en la medida en que se van diversificando los roles de las mujeres, pero que nos generan confusión y ambivalencias.

2. Reconocer

Tenemos que reconocer que en nosotras se produce una confusión que se nutre de la asunción, en muchas ocasiones, de la desvalorización de lo privado que se produce en nuestra cultura.

A ello hay que sumar nuestro automatismo a la hora de trasladar los comportamientos y valores de lo privado a lo público, la seguridad que nos proporciona todavía el "refugio" masculino en su rol proveedor. Y cómo no, nuestro temor de perder nuestro poder en el rol afectivo, en un nuevo contexto en el que nos sentimos inseguras e



inexpertas en el ejercicio de nuevos roles porque, además, carecemos de modelos alternativos que nos sirvan de referencia.

3. Promover nuevas éticas

Es necesario que consolidemos éticas alternativas del dinero. Porque no todo en la vida puede medirse o pesarse. Y porque, sobre todo, hay que abrir espacios crecientes –y valorados- a los intercambios no monetarios de afecto y solidaridad. Hacemos bien en resistir. Porque la contraposición real que estamos viviendo no es entre lo productivo y lo reproductivo sino entre lo productivo/reproductivo frente a lo especulativo.

4. No más un sin precio que equivalga a desprecio

Es fundamental trabajar para promover sistemáticamente que los trabajos de cuidado, las contribuciones afectivas y las economías de la vida sean reconocidos social y económicamente. No es sólo un tema de dinero pero también es un tema de dinero. Y tener mucho cuidado con el hecho de que la sobrevaloración, la incommensurabilidad de lo que hacemos conduzca justamente a su degradación y terminemos por no valer nada quienes lo hacemos. Es decir, que por no degradar la actividad se degrada a las personas. ¡Menudo negocio! Y nunca mejor dicho...

5. Un curriculum para trascender las trampas íntimas y las trampas del sistema

No dejar de insistir en la importancia de ser autosuficientes económicamente y de tomar las riendas de nuestro destino financiero. Para ello hay que estar constantemente sensibilizando sobre la importancia de ser autosuficientes económicamente y de tomar las riendas de nuestro destino financiero, teniendo en cuenta además circunstancias negativas que pueden concurrir como separaciones, jubilaciones, etc.

Necesitamos formación emocional “anti-abusos” con respecto a cuestiones tan variadas como:

- el dinero en la pareja
- la tensión del endeudamiento
- ejercer a fondo nuestro margen de maniobra o “minipoder”

Y también formación práctica en el manejo de los ingresos y del crédito, en negociación salarial, cálculo del precio de los productos/servicios, cobros, fondos de pensiones, créditos, finanzas para no financieras...

Y, por supuesto, no maltratarnos en las transacciones entre mujeres.

6. Crear Redes de Poder

Es fundamental que las mujeres recomendemos a

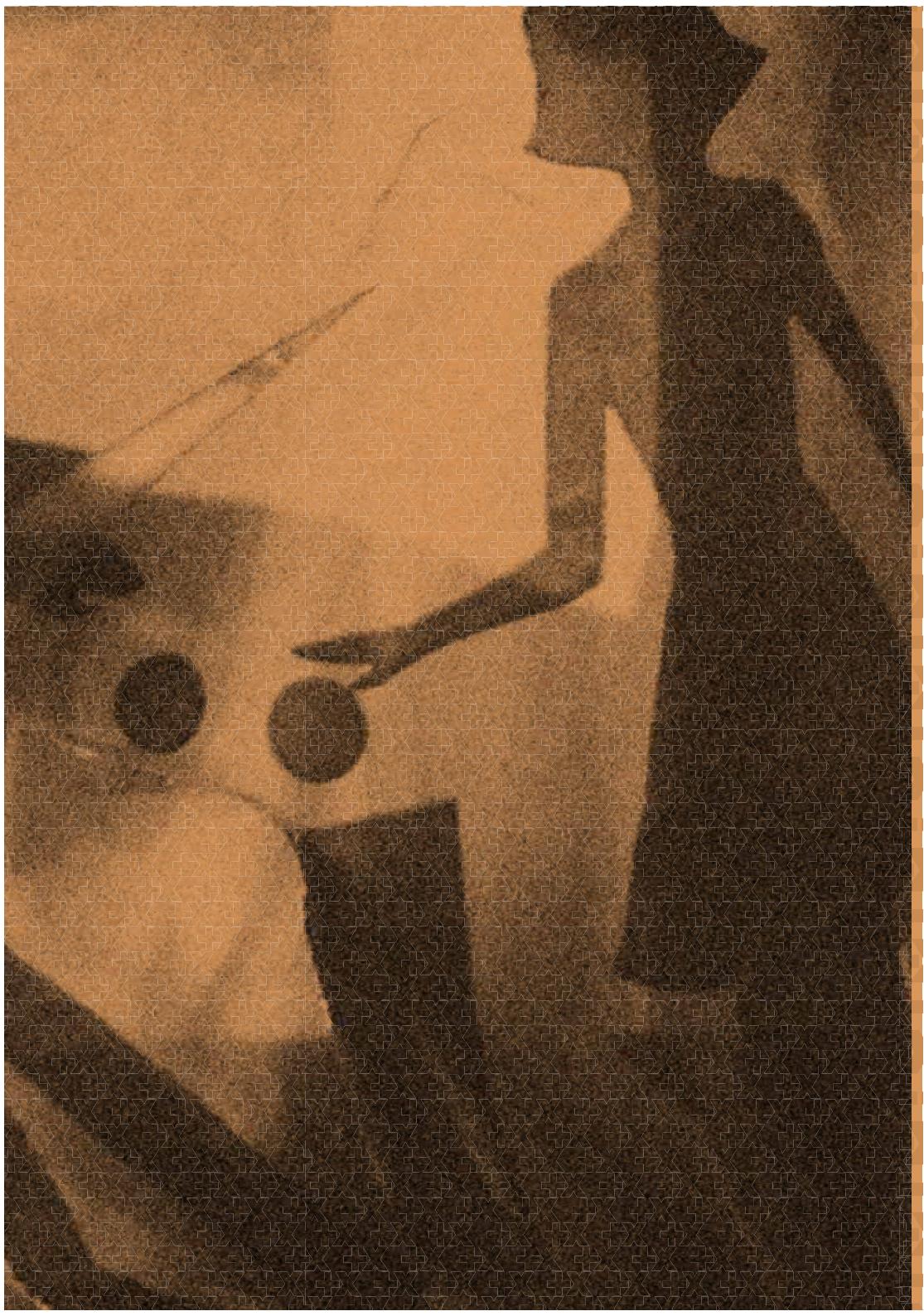
otras mujeres en todos los ámbitos públicos y de empleo. Conferirnos autoridad entre nosotras es un aspecto clave a la par que visibilizar ejemplos de éxito y “acompañarnos” para trascender temores (a la deuda, al riesgo, a las eventuales hostilidades de los entornos de poder, así como en los momentos críticos de crear una empresa y dar el salto del autoempleo a la empresa).

Y, por supuesto, es necesario ocupar espacios masculinos para transgredir su simbología, compartir e inventar nuevos caminos, utilizar el sentido del humor como lenguaje común...

7. Abrir Caminos y predicar con el ejemplo

Y no olvidemos, en ningún caso, a las nuevas generaciones de mujeres: a ellas tenemos que transmitirles el legado de nuestro ejemplo y nuestros aprendizajes. Un legado de respeto profundo por lo que somos y hacemos que incorpore con naturalidad su valoración económica. Y, más allá, un legado ética y de responsabilidad individual y colectiva. El dinero bien ganado y bien gastado tiene que ser una llave para nuestra libertad, para expandir nuestra vida y la vida de todos quienes habitamos este planeta.

Felizmente creo que las nuevas generaciones de mujeres de clase media ya vienen curadas de espolo. Tienen la ventaja de haber visto a sus madres insertadas públicamente y manejando su propio dinero. Creo que no hay mejor escuela que el ejemplo y esto ya lo estamos legando a nuestras hijas.





e-ANDALUZAS
EN LA SOCIEDAD RED



Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

