

MUJERES, MERCADO DE TRABAJO Y ACCIONES POSITIVAS*

Carmen ECHEBARRÍA MIGUEL
Milagros GARCIA CRESPO
Mercedes LARRAÑAGA SARRIEGI
Fac. de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

1.- INTRODUCCION

En las últimas décadas hemos asistido a cambios laborales y sociales espectaculares entre los que nos gusta destacar la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la consiguiente feminización del colectivo asalariado. Pero esta feminización, aunque real, es inacabada e incompleta porque ha tenido lugar bajo un telón de fondo de desigualdad y de precariedad. Los enormes avances en la formación de las mujeres –de acuerdo con un reciente informe de la Comisión, las mujeres son más numerosas que los hombres en la enseñanza superior en todos los países de la UE15- y en su interés por participar de manera continuada en el mercado podían hacer pensar en una pronta desaparición de las tradicionales desigualdades laborales entre mujeres y hombres pero lo cierto es que no ha ocurrido así. Es decir, la espectacular transformación de la oferta laboral femenina no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado. Es cierto que si se miran uno a uno los diferentes indicadores de la desigualdad, se observa que la situación ha evolucionado, pero los datos son tozudos y las diferencias persistentes. Y estas desigualdades parecen hoy más injustas que ayer, precisamente por el enorme esfuerzo que han realizado las mujeres y también, aunque en una medida incomparablemente menor, por el esfuerzo de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.

El objetivo de esta comunicación es doble. Se trata, por un lado de analizar los cambios en la situación laboral de las mujeres españolas en los últimos años. Esto nos permitirá trazar un esquema del camino recorrido pero también del que queda aun por recorrer. Nos centraremos en las diferencias en la actividad, paro, salarios y precariedad. Dejamos, pues a un lado, aspectos tan interesantes como el de la segregación horizontal y vertical, el desigual acceso a los puestos de responsabilidad y dirección tanto en la Administración Pública como en la empresa privada, etc. En segundo lugar trataremos de reflexionar sobre las medidas promovidas desde las instancias públicas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. No dudamos de la necesidad de las políticas públicas de igualdad pero aunque útiles se han mostrado insuficientes, por lo menos hasta ahora, para lograr la igualdad real entre los sexos. Sólo es posible hablar como mucho de logros parciales tal vez porque se han orientado a la esfera pública y no se han planteado con la fuerza suficiente medidas necesarias para acabar con las desigualdades en el

* Esta comunicación ha sido realizada gracias al apoyo de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) (Subvención General a Grupos de Investigación): 9/UPV 00032.321-13856/2001.

ámbito del hogar y que están en la base de una parte importante de las discriminaciones sociales.

2.- MUJERES Y MERCADO LABORAL

2.1.- Consideraciones previas

Antes de adentrarnos en el análisis del mercado de trabajo nos gustaría hacer algunos comentarios. Nuestro objetivo es analizar la relación de las mujeres con el trabajo de mercado y creemos sinceramente que reflexionar, hacer visibles e insistir en las desigualdades laborales es muy importante sobre todo en un momento en el que constatamos una gran tolerancia o, cuando menos, indiferencia social hacia estas desigualdades. Además es innegable que el empleo confiere al individuo coordenadas de referencia en la sociedad; permite la interacción con los otros; otorga un status y autoestima, sancionados por una remuneración y una identidad social; estructura y da sentido a la vida del individuo que ocupa el empleo; permite la participación en la vida pública, a través de instituciones u organizaciones de más amplio carácter -empresa, sindicato, etc.-. Por el contrario, allí donde el trabajo de un individuo no está sancionado socialmente bajo la forma de empleo, se está en presencia de la denominada economía informal. En estos casos la significación social y política que un empleo lleva aparejado no se da en absoluto, con la consiguiente dependencia y subordinación respecto a quien en cada caso ejerce como agente económico de cara al mercado. Esta dependencia convierte a las personas sin empleo en seres especialmente vulnerables, en excluidas potenciales de la sociedad en la medida en que se hallan totalmente desprotegidas en el caso de que se rompa el vínculo que mantienen con la persona “económicamente activa”.

La mayor parte del trabajo que realizan las mujeres es trabajo no mercantil que se desarrolla en el ámbito familiar y por el que es posible que reciban reconocimiento privado y satisfacción personal pero es seguro que reciben muy poca consideración social y nula compensación económica directa. Es cierto que en el último siglo, y principalmente en su segunda mitad, se ha producido un cambio de valores y un cambio cultural que ha impulsado a las mujeres a entrar en el mercado de trabajo dando lugar a lo que se conoce como la “revolución silenciosa” de las mujeres. Parece que con la incorporación masiva de las nuevas generaciones de mujeres al mercado laboral la figura del ama de casa a jornada completa acabará por desaparecer. Pero evidentemente la desaparición de las “inactivas totales” no implica la desaparición del trabajo necesario para la reproducción, que sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres

El trabajo reproductivo y el trabajo mercantil son dos de las actividades que más contribuyen al mantenimiento del nivel de vida y de bienestar de las personas. De ahí que exista un amplio consenso en torno a la necesidad de estimar monetariamente el trabajo doméstico porque, en economía, aquello que no tiene un valor monetario, sencillamente no existe. Hacerlo sería un paso importante pero seguramente insuficiente porque el que estas actividades adquieran la importancia social, política y económica que a nuestro juicio se merecen, exige un cambio de valores, poderes y prestigios y esta transformación no se producirá de la noche a la mañana por mucho que se generalice la elaboración de las Cuentas Satélite de Producción Doméstica. Es injusto, no nos cansaremos de repetirlo, despreciar y no valorar debidamente el tiempo de la reproducción, y dar a ese tiempo el reconocimiento adecuado implica asimismo adecuar el otro tiempo, el tiempo productivo, a las exigencias del primero. Porque no olvidemos que, en las sociedades industriales, la esfera de la producción ha sido organizada de forma separada de lo doméstico y concebida, en consecuencia, para un modelo de trabajador masculino. En la organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida no se contempla para nada la complejidad del sujeto femenino contemporáneo. Se sigue funcionando bajo el supuesto de que “hay alguien en casa”, lo cual es bastante incompatible con el trabajo asalariado de los dos miembros de la pareja.

2.2.- Evolución de la actividad laboral femenina

Si en las últimas décadas las mujeres han entendido que su liberación pasaba por trabajar fuera de casa y cobrar por su trabajo, las estadísticas laborales nos muestran grandes desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Así, si pudiéramos a todas las mujeres que participan en el mercado laboral a un lado y a todos los hombres al otro, lo primero que constataríamos sería que en todos los países de nuestro entorno, el grupo de las mujeres es más reducido que el de los hombres. Es decir, la tasa de actividad femenina es inferior a la masculina incluso en aquellos países en los que la incorporación de las mujeres a la esfera pública ha sido más temprana. Además una vez que el varón entra al mercado de trabajo no sale de él hasta su jubilación, mientras que en el caso de la mujer no sorprende el hecho de que entre y salga a lo largo del período de vida laboral normal, estando estas entradas y salidas directamente relacionadas con los cambios que tienen lugar en su vida familiar. Precisamente, las relaciones entre trabajo y familia aparecen como aspecto central del análisis del empleo femenino. Lo sorprendente es que este énfasis se diluya, o incluso desaparezca, cuando se analiza la población masculina o la mano de obra en general. Esta manera tradicional de abordar la cuestión no es sino un reflejo del llamado enfoque sexista en las ciencias sociales, de modo que el modelo general de análisis se adapta a la situación de la población masculina sin tener en cuenta a la femenina.

Recurrir a las estadísticas laborales suele ser imprescindible para estudiar la situación laboral de las mujeres, y el mercado de trabajo en general. Dos de las más utilizadas son la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE y la Encuesta de Fuerzas de Trabajo (EFT) de Eurostat. En relación a las estadísticas laborales nos gustaría comentar brevemente un par de cuestiones. En primer lugar, que detrás de los datos hay unas definiciones que, por otro lado afortunadamente, no son inmutables. Estas definiciones cambian a lo largo del tiempo y los cambios responden, a menudo y casi siempre con retraso, a transformaciones sociales. Pero en otras ocasiones los cambios en las definiciones responden a criterios o intereses políticos que nada o muy poco tienen que ver con adecuaciones a la nueva realidad social. Tratan, más bien, de enmascarar una realidad a veces demasiado dolorosa. Resulta cuando menos curioso que, por ejemplo, las nuevas definiciones del Ine y Eurostat, se traduzcan en reducciones en las tasas de desempleo. Y puesto que la nueva noción de “búsqueda activa de empleo” se adecúa mejor al perfil de los hombres que al de las mujeres, no es de extrañar que se haya producido una disminución en el número de activas y de paradas que han pasado a engrosar el grupo de dedicadas en exclusiva a las labores domésticas.

En segundo lugar, que las estadísticas se ocupan de la actividad mercantil remunerada pero no ofrecen ni de lejos una visión del mundo del trabajo en su conjunto que es mucho más amplio, más diverso y más complejo. Así, la EPA y la EFT se ocupan de la actividad de mercado en base a características de las personas en relación a la actividad laboral, características de los puestos de trabajo, etc. pero ninguna de ellas tiene en cuenta el trabajo familiar doméstico que es junto al trabajo mercantil remunerado una de las actividades que más contribuyen al sostenimiento del bienestar social. Tal vez debería tratarse de ir avanzando en la elaboración de estadísticas que ofrezcan una visión más completa del complejo mundo del trabajo y que trataran de integrar el trabajo mercantil y el trabajo familiar. Seguramente la visión que se desprendería de ellas sería bien distinta de la que nos emiten las estadísticas tradicionales.

Centrándonos ya en la evolución de la actividad laboral femenina, es de sobra conocido que la actividad fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma en todos los países occidentales y hoy es mayoritaria la voluntad de las mujeres de obtener un empleo mercantil. Muchos y muy diversos han sido los cambios culturales, sociales y económicos que han impulsado la participación de las mujeres en el mercado. A modo de ejemplo podemos señalar que el compromiso laboral de las mujeres se vio fortalecido por los cambios en la estructura del empleo, con la creación de muchos puestos de trabajo “femeninos” en los servicios.

Especialmente positivo fue también el papel que desempeñó la construcción y el desarrollo del Estado de Bienestar.

En los años 70 y 80, por vez primera en la historia, las mujeres invaden el mercado de trabajo en período de paro y de penuria de empleo. En esa época, la gente esperaba, no sin cierta expectación, los primeros síntomas de la vuelta al hogar de las mujeres. Sin embargo y, contra todo pronóstico, la actividad laboral de las mujeres no dejó de crecer. Es verdad que, sobre todo en los momentos en los que el paro ha azotado con mayor dureza a nuestras sociedades, se han suscitado de manera más o menos velada algunas reflexiones contra las “ladronas de empleos” que pudiendo elegir “no trabajar” y quedarse tranquilamente en el hogar, persisten en mantener sus puestos de trabajo en lugar de abandonarlos a favor de los varones. Pero estas reflexiones no han tenido, afortunadamente, ningún impacto sobre la voluntad de las mujeres.

La masiva entrada de las mujeres al mercado ha hecho que las curvas de actividad femeninas se hayan ido inflando progresivamente aunque en ningún sitio hayan alcanzado aún en altura a las masculinas. Y eso a pesar de que las curvas de los hombres han bajado ligerísimamente sobre todo en las edades extremas del ciclo vital. Además, tal y como se ve en los gráficos adjuntos elaborados a partir de los datos de la EPA, en algunos países como España continua siendo visible una punta máxima en torno a los 25-29 años. Esto refleja que en el caso de las mujeres los cambios en la vida familiar siguen condicionando su participación laboral, cosa que no sucede en el caso de los hombres. También se aprecia claramente que la edad de máxima actividad femenina se ha ido retrasando en consonancia, principalmente, con el retraso en la edad en que se tiene la primera criatura. De hecho las mujeres españolas han retrasado la edad de su primera maternidad hasta los 29 años situándose así entre las madres más tardías de toda la UE.

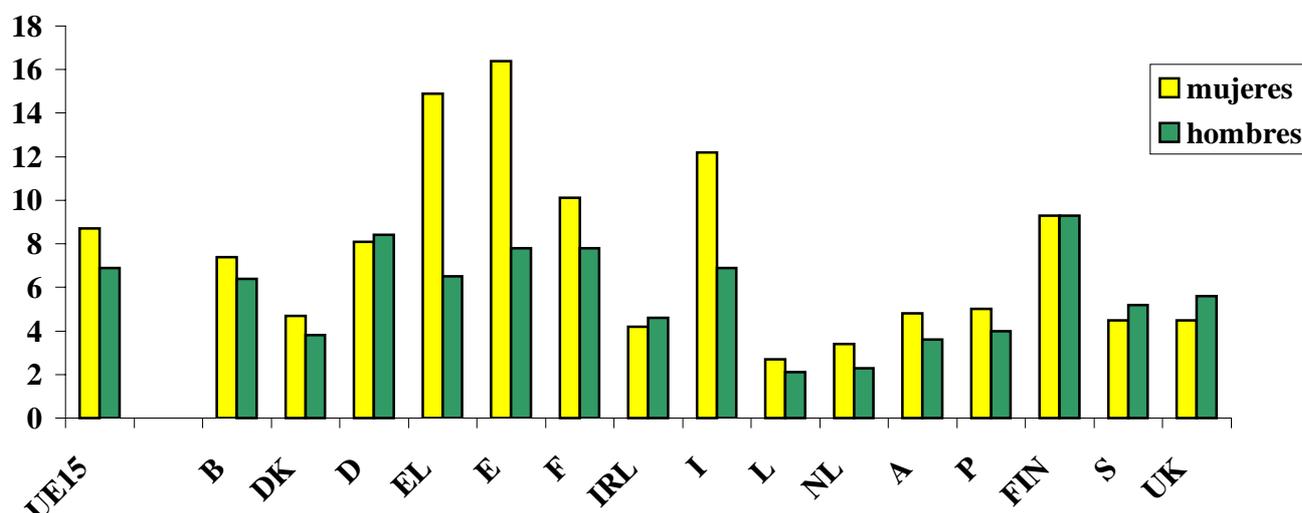
Pero aunque el mercado de trabajo se ha ido feminizando con el paso del tiempo, conviene recordar que, siendo aproximadamente la mitad de la población, en ningún país, ni siquiera en aquellos en los que la incorporación de las mujeres al mercado fue más temprana, constituyen aún la mitad de la población activa. Según los últimos datos disponibles, en el conjunto de la Unión Europea en el año 2000, las mujeres constituían el 51,7 por 100 de la población de más de 15 años pero tan solo el 43,5 por 100 de la población activa. Evidentemente, el diferencial en las tasas de actividad entre mujeres y hombres es particularmente importante en aquellos países como España en los que la inserción laboral de las mujeres ha sido más tardía. De acuerdo con los últimos datos proporcionados por el INE, en el II trimestre de 2002 la tasa de actividad de las mujeres es del 41,7 por 100 mientras que la de los hombres es del 66,7 por 100. Evidentemente las diferencias regionales son apreciables y si nos fijamos en los datos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León llama la atención el hecho de que las dos tasas, tanto la de las mujeres como la de los hombres, son significativamente inferiores a la media estatal: tasa de actividad masculina del 62,2 por 100 y tasa femenina de tan solo el 36,7 por 100.

2.3.- El problema del desempleo

Las mujeres entendieron que su liberación pasaba por trabajar fuera de casa y cobrar por su trabajo. Pero precisamente cuando empezaron a incorporarse y a competir en el mercado laboral éste entró en una profunda crisis, una de cuyas manifestaciones más dolorosas es la persistencia de elevadas tasas de paro. Esta coincidencia no parece casual y, sin duda, el trabajo asalariado de las mujeres es una de las causas de la impotencia del mercado laboral para satisfacer a todos y a todas. Y dentro de esta zona de paro masivo en que se convirtió la Unión Europea, España alcanzó en los años ochenta el poco congratulante liderazgo del desempleo, “honor” que aún no ha conseguido delegar en ningún otro país. Así de acuerdo con los últimos datos disponibles y correspondientes a agosto de 2002, la tasa de paro en la UE15 es del 7,7 por 100 siendo la de España con una tasa de 11,3 por 100 la más elevada con diferencia.

La distribución del paro entre la población activa es muy desigual y el problema del desempleo afecta de manera especial a las personas más jóvenes y a las mujeres. En el conjunto de la UE15 en el 2002 la tasa de paro de los hombres es de 6,9 por 100 mientras que la de las mujeres es de 8,7 por 100. Tal y como se ve en el gráfico adjunto, algunos países como Grecia, España e Italia el diferencial entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres es muy importante. Lo que sí se observa analizando las series temporales es que el grupo de países en los que la tasa de paro de las mujeres no supera la de los hombres se está ampliando. Hace apenas cinco años este grupo estaba formado por Suecia y el Reino Unido mientras que hoy en día se ha ampliado hasta cinco países: Dinamarca, Irlanda, Finlandia, Suecia y Reino Unido. La experiencia y los datos futuros nos indicarán si se trata de una tendencia permanente o si, por ejemplo, se debe al cambio en la definición de desempleo. Los datos señalan que el perfil de la comunidad de Castilla y León se asemeja, tal y como cabía esperar, al perfil español, es decir, una diferencia importante entre la tasa de paro de los varones (7,7 por 100) y la tasa de paro de las mujeres (16,3 por 100).

Tasas de paro en la UE15, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EFT, Euostat

Lo cierto es que entre el paro por desánimo, el subempleo y la inactividad forzosa, numerosas mujeres se mueven en situaciones de no-empleo. Más o menos visible, más o menos medible, es preciso interpretar y comprender el paro femenino -y el paro en general- más allá de las tasas y los instrumentos de medida establecidos. Lo que desde luego resulta bastante evidente es que existe, como dice Teresa Torns (2000), una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino tal vez porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva del cuidado de la familia. Es decir, aún se piensa que la ocupación de ama de casa es *normal* para la mujer. De ahí que si bien nadie se atreve a discutir la importancia estadística del problema del desempleo femenino, sí que hay voces que consideran que, socialmente, es menos importante que el desempleo de los hombres. Estas opiniones están enfrentadas con la idea de la universalidad del derecho al trabajo y anulan cualquier proyecto de emancipación de las mujeres. Algunas pensamos que sería deseable, en pro de la igualdad, que todos los trabajadores, incluidos los masculinos de mediana edad, deberían también poder *disfrutar* de la opción de no participar en el mercado laboral.

2.4.- Diferencias de remuneración

Según la última Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios publicada -ha sido sustituida desde 2001 por el Índice de Costes Laborales-, el salario medio mensual de los hombres ascendía en el año 2000 a las 219.949 pesetas mientras que el de las mujeres era de 167.112 pesetas. Por lo tanto el salario medio mensual de las mujeres era un 24 por 100 inferior al de los hombres. En un reciente informe elaborado por la Dirección General de “Empleo y asuntos sociales” de la Comisión Europea se afirma que en la UE15, en el año 1998, tanto en el sector público como en el privado los hombres ganaban más que las mujeres. Las únicas excepciones serían el sector público portugués -en el que las ganancias de las mujeres representaban el 108 por 100 de la de los hombres- y el italiano y danés -donde las ganancias de unas y otros son prácticamente idénticas-. En el mismo documento, los datos relativos a España señalan que, el sueldo bruto medio por hora de las mujeres en el sector público representaba el 93 por 100 del masculino y en el privado este porcentaje era del 83 por 100.

Por lo tanto, constatamos que a pesar de las numerosas iniciativas legales en las que se reclama la igualdad salarial para mujeres y hombres las desigualdades siguen existiendo. Sucede que si las mujeres no perciben el mismo salario es en parte porque no ocupan los mismos empleos, por la persistencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Es decir, cuando se habla de diferencias salariales entre mujeres y hombres siempre, siempre, surge la misma pregunta ¿son salarios menores por el mismo trabajo? No por el mismo trabajo no, pero es que mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos ni en casa ni fuera de casa. De ahí que en la legislación laboral haya pasado de reclamarse salarios iguales por el mismo trabajo a salarios iguales por trabajos de igual valor y, en la actualidad, a iguales retribuciones por trabajos de igual valor. No está de más apuntar que el concepto de cualificación es un concepto social íntimamente unido al de la división sexual del trabajo.

Sabemos también que las mujeres se concentran fundamentalmente en los servicios -en el año 2001 el 80,9 por 100 de las mujeres y el 50,6 por 100 de los hombres se ocupaban en el sector terciario-. Pues bien, los empleos de servicios aparecen contrapuestos a los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego, junto a unas competencias técnicas, competencias personales difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y, por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capacidades de contacto, de comunicación, de diplomacia, difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada. Los empresarios y a menudo también las propias empleadas perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las tareas de atención a los demás, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Es decir, se considera que dichas competencias no se adquieren como resultado de un esfuerzo de aprendizaje o de la experiencia sino que corresponden a “cualidades femeninas innatas”. Dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo. Por supuesto, la existencia de esas cualidades femeninas innatas está aun por demostrar. Lo que sí parece demostrado es que la transferencia de esas competencias a un trabajo remunerado transforma las condiciones en que se ejercen y la calidad de los servicios ofrecidos.

2.5.- La precariedad laboral

Las mujeres suelen estar representadas desproporcionadamente en el empleo flexible probablemente porque se sigue considerando que su responsabilidad primera sigue siendo ocuparse del bienestar de la familia. A las mujeres se las considera por tanto más aptas que a los hombres para moverse dentro y fuera de la economía formal en una serie de trabajos temporales o eventuales, para aceptar horarios reducidos o trabajos intermitentes, y para trabajar en el

hogar. Y se las asocia menos con el contrato estándar a tiempo completo a partir del cual se han construido la regulación del mercado laboral y las normas sociales.

En la actualidad, el empleo a tiempo parcial sigue siendo un empleo fundamentalmente femenino. En la Unión Europea, de los 28506 mil empleos a tiempo parcial en el año 2000 22730 mil son empleos femeninos y sólo 5776 mil son empleos masculinos -de todas maneras la consideración de un trabajo como parcial varía mucho de unos países a otros-. De estos datos se deduce que el 80 por 100 del empleo a tiempo parcial es un empleo femenino. Otro dato que puede servirnos para evidenciar la importancia del empleo parcial para las mujeres es observar las tasas de empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres. En el 2000, esta tasa era del 18 por 100 para los hombres y del 34 por 100 en el caso de las mujeres. En España los últimos datos disponibles en la EPA confirman que el empleo a tiempo parcial tiene una importancia mucho menor que en la mayoría de los países europeos. En el año 2001 sólo el 8,3 por 100 de todos los contratos lo son a tiempo parcial cuando en la UE este porcentaje es de alrededor de un 18 por 100. Son contratos a tiempo parcial el 2,9 por 100 de los contratos masculinos y el 17 por 100 de los femeninos. A la vista de estos datos no puede extrañarnos que 3 de cada 4 personas empleadas a tiempo parcial sean precisamente mujeres.

Una de las cuestiones más importantes relativas al trabajo a tiempo parcial consiste en determinar si es voluntario o si se acepta por la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. Los datos referidos al año 2001 en España no aclaran gran cosa porque si el 21 por 100 de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen por no encontrar un empleo a tiempo completo, en el caso de los varones este porcentaje es también del 21 por 100. Con todo, aunque el trabajo a tiempo parcial sea voluntario y represente una preferencia expresa de la mujer, hay que plantearse la pregunta de si es realmente ventajoso para ellas o si por el contrario refuerza su situación desventajosa en el mercado de trabajo, perpetuando su posición económica subordinada en el hogar.

En algunos países, especialmente los del sur de Europa, se ha extendido mucho la modalidad del empleo temporal. El trabajo temporal siempre ha existido pero se convierte en problema si no se da en la proporción adecuada. En España, en el año 2001, el 31,5 por 100 de los asalariados tenían contratos temporales y los datos señalan que la temporalidad es un poco más femenina que masculina puesto que afecta al 34 por 100 de las mujeres y al 31,5 por 100 de los hombres. En general, la mano de obra femenina en contratos temporales tiende a ser más joven que la masculina. La incidencia del empleo temporal está en relación también con la etapa de la vida y en concreto con la incorporación al mercado de trabajo. Así, en todos los países, se produce una alta incidencia de contratos temporales entre los jóvenes, ya sea porque el empleo temporal sirve de puente hacia el empleo fijo o porque, dados los altos niveles de desempleo de los jóvenes, no hay más remedio que aceptar los contratos temporales aunque tengan pocas posibilidades de desembocar en contratos fijos. Por desgracia, el trabajo temporal no se puede considerar como una simple etapa por la que todo el mundo tiene que pasar y muchas personas continuarán probablemente alternando el empleo temporal y el desempleo sin encontrar el camino hacia un trabajo más estable y seguro.

3.- EL LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD

3.1.- De la igualdad formal a las acciones positivas

Tras la Segunda Guerra Mundial, se aprobaron la Carta Magna (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos ratificada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948. La Carta de las Naciones Unidas fue el primer instrumento internacional en establecer el principio de igualdad para mujeres y hombres al “reafirmar la fe en los derechos fundamentales de las personas, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres” (artículo primero). Pero, sin duda, uno de los principales logros de Naciones Unidas en esta materia fue la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su

artículo primero establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y en el artículo segundo explicita que toda persona podrá gozar de los derechos humanos y las libertades “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, nacimiento o cualquier otra condición”.

Pero la genérica declaración de Derechos del Hombre no bastaba. Hacía falta una declaración más específica y así en el año 1946 se constituyó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en la ONU, una de cuyas misiones fue la elaboración de una serie de documentos que hacen pública declaración de los derechos políticos y sociales de la mujer. Tras esta declaración explícita y hasta prácticamente los años setenta la opinión generalizada en el mundo occidental sostenía que la igualdad entre los sexos ya se había conseguido. Pero, ya lo hemos visto a lo largo de este texto, las sociedades actuales se siguen caracterizando por la desigualdad entre las mujeres y los hombres, desigualdad que se manifiesta tanto en la esfera privada como en la pública. La paulatina constatación de que el objetivo de la igualdad entre los sexos se hallaba lejos de ser alcanzado contribuyó a que se generalizara la doble concepción del término igualdad: por un lado, la igualdad formal y, por otro lado, la igualdad esencial o real. Estas dos acepciones de la igualdad vienen ya recogidas en la legislación de los Estados sociales de derecho y de ellas se deriva que los poderes públicos estarán obligados a tratar “igual a los iguales”, pero también a tratar “desigual a los desiguales”, de manera que tan contrario a la ley sería tratar desigualmente a dos ciudadanos iguales como tratar de forma igual a aquellos ciudadanos que la realidad demuestra como desiguales. Y es que la igualdad estricta de derecho y el hecho de aplicarla ciegamente a algunos casos por naturaleza no comparables corren el riesgo de ser injustas. Porque hacer justicia no significa igualitarismo, sino dar un tratamiento específico a los diferentes. Las desigualdades son aceptables siempre que favorezcan a las personas más desfavorecidas. Este principio es el soporte teórico de las políticas de discriminación positiva pensadas para favorecer a los colectivos discriminados.

La persistencia de las desigualdades reales contribuyó también a que comenzara a extenderse el concepto de igualdad de oportunidades. Con la igualdad de oportunidades se busca contrarrestar los efectos indeseables de la estratificación social y lograr así el asentamiento de la igualdad de condiciones del punto de partida, a fin de que cada individuo tenga la oportunidad de acceder a los derechos que la ley le concede. De esta manera se revolucionaron definitivamente las ideas dominantes hasta entonces acerca de la suficiencia del reconocimiento formal de la igualdad en las Constituciones y las leyes para su consecución práctica. Las políticas de igualdad de oportunidades persiguen el objetivo de la igualdad entre los sexos, es decir, que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y puedan ejercerlos en la práctica. De lo que se trata en este caso es de dar a los dos sexos las mismas oportunidades de participación en el ámbito público y en sus principales actividades, es decir, el trabajo remunerado, la cultura, la política y la vida social.

El hecho cierto es que la mayoría de las mujeres no ha podido hacer uso de estas oportunidades y la desigualdad se ha mantenido. Incluso en aquellos casos en que se ha podido acceder a áreas antes cerradas a la presencia femenina, este acceso no necesariamente ha significado terminar con la discriminación. Y es que la igualdad de oportunidades no necesariamente ha producido igualdad de resultados. Es más, se ha podido constatar que una sociedad desigual reproduce la desigualdad aunque hable de igualdad. Si entre diversos grupos existe una diferencia en cuanto a los recursos, al poder de los amigos, al tiempo disponible, a los modelos de socialización y al control de la propiedad, el resultado abocará a que el grupo más fuerte gane la competición. Con el tiempo, la distancia entre los diferentes grupos se agrandará, lo cual es un resultado perverso en relación con el principio que se aspiraba alcanzar. Ello no debe extrañarnos si tenemos en cuenta que sólo se está tratando aquí de igualdad como punto de partida y no de garantizar la igualdad de resultados. Si una situación es desigual al principio, no bastará con hacer valer la ley de igualdad para que se ajuste la situación, porque "la igualdad no es la llave para la igualdad" y se hará necesario tomar medidas de acción positiva.

Aunque por pudor se utiliza el término de acciones positivas, nos estamos refiriendo en realidad a discriminaciones positivas puesto que con el planteamiento de las acciones positivas se rebasa el marco de la prohibición de discriminaciones y se consideran como lícitas y necesarias temporalmente ciertas medidas destinadas preferentemente a grupos especiales a fin de remediar las desigualdades que de hecho afectan a sus oportunidades en distintos campos. La acción positiva para las mujeres consiste, pues, en un tratamiento normativo y formalmente desigual, favorable para la mujer, y que tiene por objeto establecer la igualdad de oportunidades.

Cuando de acciones positivas se trata, resulta obligada la referencia a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), aprobada por la ONU en 1979 y puesta en práctica en 1981. Este documento representó, sin ningún género de dudas, un hito en la historia jurídica de la mujer hacia la igualdad. La universalidad constituye un rasgo fundamental de esta Convención, ya que abarca todos los ámbitos en los que pueda existir discriminación, el político, el social, el económico y el cultural. De hecho, la CEDAW puede describirse como una carta de derechos internacionales para las mujeres.

No vamos a comentar aquí todos y cada uno de los pasos que se han dado en nuestro entorno para fomentar la igualdad. Nos limitaremos a señalar que en España, donde el Instituto de la mujer ha desarrollado hasta la fecha ya tres Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, se han seguido básicamente las directrices marcadas desde la Unión Europea. Así en el tercer plan se incorporó el concepto de *mainstreaming*. Este principio empezó a ser conocido tras la celebración en Pekín, en el año 1995, de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer. La transversalidad se definió como el fomento por parte de las instituciones públicas y privadas de una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de los estados.

Siguiendo las recomendaciones de Pekín, el Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000) marca como uno de sus objetivos generales el integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Posteriormente el Tratado de Amsterdam que entró en vigor el 1 de mayo de 1999, aunque no supuso ninguna revolución, sí que confirmó la importancia de la igualdad de oportunidades, así como de los derechos humanos en el proceso de integración. Un ejemplo de ello es que el artículo 2 que consagra los objetivos de la Comunidad, menciona la promoción de la igualdad entre esos objetivos. Además, el artículo 3 asigna a la comunidad la tarea de eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas sus actividades. De este modo, se inclina por un claro enfoque de integración de la perspectiva de género en todas las actividades comunitarias incorporando así el principio de transversalidad.

3.2.- Logros y límites de las políticas de igualdad de oportunidades

En lo que se refiere a los logros de las políticas de igualdad de oportunidades, existe diversidad de opiniones. Iniciado el siglo XXI, después de varias conferencias internacionales de la mujer, después de cientos de planes de igualdad y a pesar de todas las directivas, reglamentaciones, convenios y recomendaciones adoptadas siguen existiendo profundas desigualdades en todos los niveles y, cómo no, también en el acceso a los recursos económicos. Por ello sólo es posible hablar, como mucho, de logros parciales. Además, aunque ha habido avances indiscutibles, éstos han sido muy desiguales entre las mujeres dependiendo de la clase social, de la raza y de la nacionalidad, y para muchas de ellas, sobre todo para las mujeres pobres, los avances han sido mínimos si es que los ha habido. Hay que destacar, eso es incuestionable, un avance importante en la sensibilización de la opinión pública respecto a la situación de discriminación de las mujeres, habiéndose elaborado mil y un informes y habiéndose organizado un sinnúmero de conferencias centradas en resaltar el papel y posición de las mujeres en el ámbito socioeconómico.

Una primera reflexión sobre las medidas contempladas en los distintos planes de acción nos lleva a constatar que, en general, éstas se dirigen al papel de las mujeres en el mundo social y el mercado de trabajo y se fijan casi exclusivamente en objetivos económicos como el de incorporar a más mujeres al trabajo remunerado. Continúa sin plantearse con la fuerza necesaria la desigualdad de roles en el hogar que da origen a una parte importante de las discriminaciones sociales. Expresado de otra manera, las políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas hasta ahora se han articulado principalmente desde la esfera de la producción en detrimento de la esfera reproductiva. El resultado es que no han permitido eliminar las barreras que continúan discriminando y subordinando a las mujeres.

Con la igualdad en el ámbito legal, aparecen discriminaciones más sutiles no sólo en el ámbito propiamente laboral, sino también en la esfera privada. Teniendo en cuenta que las responsabilidades de tipo doméstico y las actividades vinculadas al cuidado de las personas recaen en la mayoría de los casos en la población femenina, existe un acuerdo general de que las políticas de empleo necesitan ser correspondidas con otra serie de medidas que faciliten el acceso de las mujeres al mercado laboral. Hablamos de medidas para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito privado pero hablamos también de la necesidad de unos permisos parentales adecuados, de unos buenos servicios sociocomunitarios y, sobre todo, de mayores prestaciones para el cuidado de la infancia y de la tercera edad. Las evaluaciones de los programas puestos en marcha coinciden en destacar la especial dificultad de incidir en el ámbito de la corresponsabilidad porque requieren un cambio profundo en las actitudes y comportamientos personales y colectivos. A modo de ejemplo citamos que en el último informe del Grupo de especialistas sobre acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres (Instituto de la Mujer, 2001) se recomienda la puesta en marcha de acciones positivas para los hombres con el objetivo de aumentar su presencia en actividades mercantiles donde su representación es escasa y, sobre todo, en el área de las actividades domésticas. Se menciona explícitamente el permiso parental diseñado para los hombres.

Falta, quizás, voluntad política, falta un reconocimiento de la importancia de todos estos temas que no habían formado parte de la agenda política hasta hace poco y que en su mayoría habían sido relegados al ámbito privado. Aunque se puede hablar de un cierto reconocimiento de su importancia en los últimos años, la cuestión femenina sigue ocupando puestos muy bajos en las listas de prioridades. Los organismos creados específicamente para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, aun siendo muy importantes, han sido calificados, a menudo, de instituciones de corte simbólico, acusados de obedecer a operaciones de marketing de los gobiernos y de carecer de la infraestructura suficiente, el personal necesario y los recursos o las competencias que serían deseables para poner en marcha políticas de igualdad efectivas. Los vientos que soplan no parecen los más favorables para este tipo de políticas y, por ejemplo, en Europa, a pesar del impulso que el Tratado de Amsterdam ha supuesto en materia de igualdad, se teme que la próxima entrada de Estados menos ricos en la UE provoque un desvío de fondos estructurales que, se sospecha, pueda repercutir en un menor apoyo para las políticas de igualdad.

Además se vienen escuchando con una cierta regularidad voces que insisten en la necesidad de reforzar el papel y la responsabilidad de la familia en un momento en que el problema de la dependencia de la gente muy mayor se está convirtiendo en un reto para los sistemas de protección social. Lo que traducido significa que las mujeres deberán aumentar su implicación en la función reproductora y cuidadora. El papel de la familia ha sido y sigue siendo crucial, eso nadie lo discute. Su intervención, rápida y sin condiciones, es básica en aquellos momentos de la vida en los que, bien por su corta o por su avanzada edad, bien por problemas de salud o discapacitación, bien por insuficiencia de ingresos, algunos de sus miembros se encuentran en situación de dependencia. Si la familia continua manteniendo un elevado protagonismo en el sistema de bienestar se debe en gran medida a la responsabilidad que siente por la felicidad de sus miembros. Con los cambios culturales y también con la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, esta solidaridad familiar parece debilitarse.

Resulta curioso que justo en el momento en que la salida de las mujeres al mercado ha empezado a poner en peligro la cobertura de los servicios que ellas prestaban en silencio, se haya empezado a reivindicar con fuerza el papel de la familia en la provisión de bienestar.

Bibliografía

- AGACINSKI, S. (1998): *Política de sexos*, Taurus, Madrid.
- AMOROS, C. (1995): “División sexual del trabajo” en *10 palabras clave sobre mujer*, Verbo Divino, Estella.
- BEAUVOIR, S. (1987): *El segundo sexo*, Siglo Veinte, Buenos Aires.
- BORDERIAS, C. (1993): *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Icaria, Barcelona.
- BORDERIAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comps.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía Crítica, Icaria, Barcelona.
- CAMPS, V. (1998): *El siglo de las mujeres*, Cátedra, Madrid.
- CARRASCO, C. (ed.): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona..
- COMISION EUROPEA (2002): “Un portrait statistique des hommes et des femmes à toutes les étapes de la vie”, *La vie des femmes et des hommes en Europe*, www.europa.eu.int/comm/eurostat
- DURAN, M.A. (1997): “El papel de mujeres y hombres en la economía española”, *Información Comercial Española*, 760.
- EUROSTAT: *Encuestas de Fuerzas de Trabajo*, www.europa.eu.int/comm/eurostat
- EUSTAT: *Encuestas de Presupuestos del Tiempo 1993, 1998*.
- GORZ, A. (1991): *Metamorfosis del Trabajo*, Sistema, Madrid, 1995
- HANDY, C. (1986): *EL futuro del trabajo humano*. Ariel S.A., Barcelona
- INE: Encuesta de Población Activa, Inebase, www.ine.es
- INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Acciones positiva en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres. Informe final de actividades del grupo de especialistas sobre acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Igualdad de mujeres y hombres a la luz del Tratado de Amsterdam, Seminario celebrado en Madrid los días 13 y 14 de febrero de 2000*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- LARRAÑAGA, M. (2002): *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*, Tesis doctorales, UPV/EHU
- MARUANI, M., ROGERAT, CH., y TORNOS, T. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona
- MEDA, D. (1998): *El trabajo, un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- OFFE, C. (1984): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Universidad, Madrid, 1992
- OSBORNE, R. (1997): “Grupos minoritarios y acción positiva: Las mujeres y las políticas de igualdad”, *Papers, Revista de Sociología*, 53.
- RODRÍGUEZ, GOÑI y MAGUREGI (eds.)(1996): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao
- SCHNAPPER, D. (1997): *Contre la fin du travail*, Conversations pour demain, Textuel, Paris.
- URIARTE, E. y ELIZONDO, A.(coords.) (1997): *Mujeres en política*, Editorial Ariel S.A., Barcelona.
- VILLOTA, P. de (2000): *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*, Alianza, Madrid.

VV.AA. (1997): *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Colección Arcadia, Germanía, Barcelona.