



*II Congreso
Internacional
sobre Género y
Políticas de
Acción
Positiva*



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

TOMO II

*II Congreso
Internacional
sobre Género y
Políticas de
Acción
Positiva*

EMAKUNDE/
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 1999

TÍTULO: II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva
EDITA: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
MAQUETACIÓN Y COORDINACIÓN: Ana Rincón
FECHA: Julio, 1999
Nº DE EJEMPLARES: 500
DESCRIPTORES: Políticas para la igualdad, simposios
DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola e Isabel Madinabeitia
ILUSTRACIÓN: M^º José Gamboa
FOTOMECÁNICA: Esda Fotocomposición. C/ Hurtado de Amézaga, 27. 48.008 Bilbao
IMPRESIÓN: Industrias Gráficas Marcal, S.A. C/ Enrique Eguren, 3. 48.012. Bilbao
ISBN (Obra completa): 84-87595-75-8
ISBN (Tomo II): 84-87595-77-4
DEPÓSITO LEGAL: BI-1752-99

PROGRAMA DEL "II CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE GÉNERO Y POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA"

10-11-12 DE JUNIO 1998

Palacio Miramar-Donostia-San Sebastián

Día 10

Objetivo Establecer el marco de referencia de las Políticas Públicas de la Acción Positiva.

Mañana

09,00-09,30h. Entrega de documentación.

09,30-10,00h. Inauguración
Excmo. D. José Antonio Ardanza Garro
Lehendakari del Gobierno Vasco.
Ilma. Dña. Txaro Arteaga Ansa
Directora de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

Coordinadora:
Ilma. Dña. Itziar Fernandez Mendizabal
Secretaria General de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

10,00-11,00h. **"Perspectiva internacional de las políticas públicas en el marco de la Declaración de Pekín y de la Plataforma de Acción"**

Dña. Gertrude Mongella
Secretaria General de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres.
Dña. Kristen Timothy
Directora Adjunta de la División para el Avance de la Mujer de la ONU.

Coloquio

11,00-11,30h. Descanso

11,30-13,00h. **"Las políticas de igualdad entre las Mujeres y los Hombres en Europa. Filosofía y Objetivos".**

Dña. Olöf Olafsdottir
Secretaria General del Comité Director para la Igualdad entre mujeres y hombres. Consejo de Europa.
Dña. Soledad Blanco Mangudo
Representante de la Dirección General V de la Comisión Europea.

Coloquio

13,00-14,30h. **“Marco Jurídico: Procedimientos de aplicabilidad en relación con la Acción Positiva”**

Dña. Eliane Vogel-Polsky

Experta del Consejo de Europa y de la Comisión Europea. Universidad Libre de Bruselas.

D. Javier Balza Aguilera

Secretario de Régimen Jurídico. Vicepresidencia del Gobierno Vasco.

Coloquio

Tarde

Coordinadora:

Ilma. Dña. M^º Jesús Conde Zabala

Directora de Derechos Humanos y Cooperación con la Justicia.

Dpto. de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social. Gobierno Vasco.

15,30-17,00h. **“Marco Económico: Unión Europea, Tratado de Maastrich, modificaciones del Tratado de Amsterdam”**

Dña. M^º José Aubet Semmler

“Colectivo de Mujeres Divergentes”. Barcelona.

Dña. M^º Carmen Gallastegi Zulaika

Dpto. Fundamentos del Análisis Económico. EHU/UPV.

Coloquio

17,00-18,30h. **“Evolución de los Valores en relación con la Igualdad. Ciudadanía Europea”.**

Dña. Marysa Navarro Aranguren

Universidad de Dartmouth. U.S.A.

Dña. Edurne Uriarte Bengoetxea

Departamento de Ciencias Políticas y de la Administración. EHU/UPV.

Coloquio

20,00h.

Recepción en el Ayuntamiento de Donostia. Recital de poesía.

Día 11

Objetivo Analizar las estrategias de intervención y las tendencias actuales hacia las que se vuelcan las políticas públicas en cada ámbito, evaluando experiencias concretas en diferentes países.

Mañana Paneles Simultáneos

09,00-11,30h.

Marco Jurídico

Coordinadora:

Dña. Elisabete Bizkarralegorra Otazua

Abogada. Ayto. de Bilbao.

Ponentes:

Dña. Mertxe Agundez Basterra

Adjunta al Ararteko.

D. Felipe Gómez Isa

Instituto de Derechos Humanos "Pedro Arrupe". Universidad de Deusto.

Dña M^a Isabel Rofes i Pujol

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Educación

Coordinadora:

Dña. M^a José Urruzola Zabalza

Asesora de Coeducación. COP de Deusto.

Ponentes:

Dña. Georgia Henningsen

Representante de la Dirección General XXII de la Comisión Europea.

Dña. Begoña Salas García

Experta en coeducación y formación del profesorado.

Salud

Coordinadora

Dña. Garbiñe Sarriugarte Irigoien

Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco.

Ponentes:

Dña. Elizabeth Lagerlöf

Directora del Instituto Nórdico para el Avance de la Formación y la Educación en Salud Ocupacional. Finlandia.

Dña. M^º Luz Esteban Galarza

Departamento de Trabajo Social. Universidad Pública de Navarra.

11,30-12,00h. Descanso

12,00-14,30h.

Mercado laboral

Reparto de trabajo productivo/reproductivo

Coordinadora:

Dña. Koldobike Uriarte Ruiz de Eguino

Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y S.Social del Gobierno Vasco.

Ponentes:

Dña. Socorro Álvarez Fernández

Responsable de Empleo. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

Dña. Arantza Rodríguez Álvarez

Dpto. de Economía Aplicada. Universidad del País Vasco.

Los Medios de Comunicación y la Publicidad

Coordinadora:

Dña. Arantza Zugasti Arizmendi

Periodista y experta en género.

Ponentes:

Dña. Natividad Abril Vargas

Dpto. de Periodismo. Universidad del País Vasco.

Dña. Blanca Muñoz López

Dpto. de Humanidades, CC. Políticas y Sociología

Universidad Carlos III. Madrid.

Exclusión Social: Fronteras

Coordinador:

D. Patxi López Cabello

Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y S. Social del Gobierno Vasco.

Ponentes:

Dña. Blanca Fernández Viguera

IPES (Instituto para la Promoción de Estudios Sociales).

Tarde

“La Conciliación: ámbito personal, familiar y profesional”

Coordinadora:

Dña. Begoña Arregi Gorospe

Departamento de Sociología II. Universidad del País Vasco.

15,30-17,00h.

“Estado de Bienestar y Servicios Sociocomunitarios”

Dña. M^º Jesús Agirre Uribe

Diputada de Bienestar Social. Diputación Foral de Araba.

“Perspectiva de la situación de los servicios socio-comunitarios de atención a las personas dependientes en los países nórdicos”

D. Ignasi Vila Mendiburu

Profesor de la Universidad de Girona. Facultad de Psicología.

Coloquio

17,00-17,30h.

Descanso.

17,30-19,00h.

“La privacidad como vía de corresponsabilidad doméstica”

Dña. Soledad Murillo de la Vega

Departamento de Sociología. Universidad de Salamanca.

“El futuro del trabajo remunerado y no remunerado”

Dña. M^º Ángeles Durán Heras

Instituto de Demografía. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Coloquio

Día 12

Objetivo

Evaluación

Intercambio de experiencias en la evaluación de políticas de Acción Positiva:
Metodología, indicadores, dificultades de aplicación, resultados

Mañana

Coordinadora:

Dña. Pilar Pérez Fuentes

Dpto. de Historia Contemporánea. Universidad del País Vasco.

9,30-11,30h.

"Categorías e indicadores sociales"

Dña. Judith Astelarra Bonomí

Dpto. de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.

"Experiencias Comunitarias"

Dña. Soledad Blanco Mangudo

Jefa de la Unidad de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Dirección General V - Comisión Europea.

"Experiencias en el Estado"

Dña. Concepción Dancausa Treviño

Directora del Instituto de la Mujer.

Dña. Joaquina Alemany i Roca

Directora del Institut Català de la Dona.

"Experiencia Euskadi"

Dña. Ana Alberdi Zubia

Responsable de Estudios, Planificación y Documentación de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

Dña. Maite Erro Jauregi

Departamento de Psicología Social de la Universidad del País Vasco.

11,30-12h.

Coloquio

12-12,30h.

Descanso

Objetivo La presencia de las mujeres en la toma de decisiones tanto desde la participación política como a través de lobbys y movimientos sociales.

“Estrategias para el acceso de las mujeres a la toma de decisiones”

- 12,30-14h. *Marco Ideológico*
Dña. Isel Rivero y Méndez
Directora del Centro de Información de la ONU en España.
Dña. Robin Evonne Morgan
Asesora internacional en temas de género.
- Coloquio
- Tarde
15-17,30h. *Marco Institucional*
Dña. Francisca Bennasar Tous
Vicepresidenta de la Comisión de Derechos de las Mujeres del Parlamento Europeo.
Dña. Cristina Alberdi Alonso
Diputada y ex-ministra de Asuntos Sociales.
Representantes Grupos Parlamentarios. Parlamento Vasco:
Dña. Belén Greaves. PNV
Dña. Teresa Rodríguez Barahona. PSEE
Dña. Katty Gutiérrez. IU
Dña. María Carrera. EA
- 17,30-18,30h. *Movimientos sociales*
Dña. M^a Ángeles Ruiz-Tagle Morales
Presidenta española del Lobby Europeo de Mujeres.
Dña. Nieves Pérez Alonso
Representante de la Comisión Consultiva de Asociaciones de Mujeres de Euskadi.
- 18,30h. Clausura
Ilma. Sra. Dña. M^a Carmen Garmendia
Portavoz del Gobierno Vasco y Consejera de Cultura.

ÍNDICE

MARCO JURÍDICO	13
Mertxe Agundez Basterra	15
Felipe Gómez Isa	28
M ^º Isabel Rofes i Pujol	50
EDUCACIÓN	89
Georgia Henningsen	91
Begoña Salas García	99
SALUD	107
Elizabeth Lagerlöf	109
M ^º Luz Esteban Galarza	120
MERCADO LABORAL. REPARTO DE TRABAJO PRODUCTIVO/ REPRODUCTIVO	143
Socorro Álvarez Fernández	145
Arantza Rodríguez Álvarez	157
LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD	189
Natividad Abril Vargas	191
Blanca Muñoz López	207
EXCLUSIÓN SOCIAL: FRONTERAS	223
Blanca Fernández Viguera	225

MERTXE AGUNDEZ BASTERRA

Adjunta al Ararteko

FELIPE GÓMEZ ISA

Instituto de Derechos Humanos
"Pedro Arrupe". Universidad de
Deusto

M^º ISABEL ROFES I PUJOL

Tribunal de Justicia de las
Comunidades Europeas

Marco jurídico

En primer lugar quiero felicitar a las responsables de Emakunde por la oportunidad de este encuentro, felicitación que hago extensiva a todas las personas que han colaborado en su organización y han hecho posible que nos reunamos en este II Congreso Internacional sobre género y políticas de acción positiva. Quiero expresar mi agradecimiento, tanto personal como institucional, por la invitación para participar en esta ponencia y hacer una aportación desde la experiencia de una institución garantista como es el Ararteko.

1. *Los derechos de las mujeres como derechos humanos*

En este año 1998, conmemorativo del 50 aniversario de la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no podemos dejar de preguntarnos y preguntar a la sociedad, si los derechos de las mujeres, como parte integrante de los Derechos Humanos, están debidamente garantizados y protegidos.

Han pasado ya dos siglos desde que en 1791, en el contexto de la Revolución Francesa, Olympe de Gauges escribiera su "Declaración de los Derechos de las Mujeres".

En ella exigía la igualdad ante la ley y en cualquier circunstancia de la vida pública o privada. Quería trasladar al ámbito normativo lo que las mujeres se habían ganado combatiendo en primera línea contra el absolutismo. Los revolucionarios franceses dos años antes habían proclamado la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano pero se habían olvidado de las mujeres. En el contexto histórico del momento, en que se proclamaban intensamente las nociones de derecho y libertad, las mujeres pedían su puesto en la nueva sociedad.

En 1792 se votó una ley de divorcio que situaba a las mujeres en el mismo plano de igualdad que a los hombres, adquiriendo la dignidad de personas libres. Sin embargo esta situación duró poco. En 1793 Olympe de Gouges era ejecutada y se prohibía toda clase de actividad política a las mujeres.

Las declaraciones de derechos de las primeras colonias americanas y principalmente la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, propagaron por Europa la teoría de los derechos humanos rompiendo el marco nacional para influir en el continente.

Por primera vez en la historia se ofrecía al ser humano unas garantías jurídicas oponibles erga omnes y exigibles frente al poder, como fundamento de la dignidad humana.

Posteriormente, la profundización en los valores de la dignidad de los seres humanos y de la universalidad de sus derechos, contribuirá a la aparición de los derechos económicos sociales y culturales.

Esta evolución se plasma en la celebración de conferencias internacionales, como la de Viena de junio de 1993, sobre derechos humanos; El Cairo, septiembre de 1994, sobre población; Copenhague, marzo de 1995 sobre desarrollo social; y Pekín, septiembre de 1995, sobre la mujer.

Ya en la Conferencia de Viena se reconoció que los derechos de las mujeres y de las niñas forman parte de los Derechos Humanos y como tales deben ser protegidos y garantizados. Por su parte, la IV Conferencia Mundial de Pekín, hace suya la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres”, y se apoya en las estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de las mujeres.

En Pekín se produjo un salto cualitativo importante en relación con las anteriores conferencias mundiales. La igualdad de las mujeres y su incorporación a todos los ámbitos de la sociedad, no sólo interesa a las mujeres, sino que incumbe a la sociedad en su conjunto. La perspectiva de género se tiene que integrar en el conjunto de todas las políticas.

2. *Evolución legislativa: el desarrollo progresivo de los grandes principios*

En este contexto de desarrollo y progresiva concreción de los grandes principios contenidos en las primeras declaraciones de derechos, puede resultar interesante hacer un breve repaso de la evolución legislativa, tanto estatal como internacional.

2.1.

EL ÁMBITO INTERNACIONAL

El alcance de la ciudadanía y de la participación política ha sido para las mujeres, no sólo en España sino también en Europa, un largo camino no exento de dificultades y retrocesos.

Desde sus comienzos, la Unión Europea ha sentado las bases de la igualdad, y ha adoptado directivas importantes en esta materia. El principio de igualdad de trato, que se recogía en una única disposición del Tratado de Roma —el art. 119, sobre igualdad de retribución para trabajos iguales—, ha pasado a convertirse en un amplio programa de medidas tendentes a fomentar la igualdad.

En este proceso, la aplicación del concepto de discriminación directa no ha presentado problemas, sin embargo, la determinación de los supuestos en que se producen discriminaciones indirectas ha sido más dificultoso. De hecho, ni el art. 119 del Tratado, ni las Directivas sobre igualdad, definen con claridad qué es lo que hay que entender por discriminaciones ocultas. Será el Tribunal de Justicia (TJCE) quien vaya determinando el alcance de este concepto. La discriminación indirecta por razón de sexo se planteó por primera vez en 1981 en el caso Jenkins, pero no cristalizó hasta años más tarde en el famoso caso Bilka. (Caso 170/84, Bilka -1986- ECR 1607). El Tribunal consideró que la exclusión de las trabajadoras a tiempo parcial del régimen complementario de pensiones infringía el art. 119, al afectar a muchas más mujeres que hombres. Esta conclusión sólo se habría evitado, si Bilka (la empresa) hubiera podido demostrar que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados que no tenían nada que ver con la discriminación sexual.

De esta sentencia se puede deducir que hay discriminación indirecta cuando el uso de un criterio aparentemente neutro, es decir, aplicable por igual a ambos sexos, afecta a un porcentaje considerablemente mayor de personas de un solo sexo, sin que necesariamente favorezca al otro.

Es decir, aunque el art. 119 no proporciona un principio general de igualdad de trato, ha jugado y juega un papel decisivo en la legislación comunitaria sobre igualdad y, por tanto, en las legislaciones nacionales, debido a la interpretación amplia que le ha dado el TJCE. El reconocimiento del concepto de discriminación indirecta reviste una gran importancia ya que las prácticas discriminatorias que persisten en nuestra sociedad son a menudo consecuencia de factores ocultos.

En la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo el 22 de noviembre de 1995 (COM (95) 567 final) sobre “La Unión Europea y los aspectos exteriores de la política de derechos humanos; de Roma a Maastricht y en adelante”, se pone de relieve que los derechos fundamentales de las mujeres constituyen una parte integral, inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. En la comunicación se propone la asunción de las conclusiones de Pekín y la consideración de la mujer como elemento activo de la sociedad.

Un mes más tarde, el Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Europea aprobó el Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres (1966-2000).

2.2.

EL ÁMBITO ESTATAL

Podemos decir, por tanto, que el principio de la igualdad de trato es uno de los pilares del derecho comunitario y también de los ordenamientos jurídicos de los estados miembros. En el caso español, la aprobación de la Constitución de 1978 significó el punto de inflexión y el comienzo de una renovación legislativa hacia la igualdad jurídica, que hoy puede considerarse conseguida.

La Constitución, en su artículo 1º define la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, que, a su vez, incluye la prohibición expresa del trato discriminatorio por razón de sexo —recogida en el art.14—, así como la obligación de todos los poderes públicos de promover la igualdad efectiva entre todas las personas, establecida en el art. 9.2 de la Norma Fundamental. (Este precepto también está recogido en el art. 9.2 del Estatuto de Autonomía del País Vasco).

Hablar de los cambios legales en este ámbito supone recordar el largo camino recorrido por las mujeres en la conquista de sus derechos y libertades fundamentales. De cualquier modo, conviene distinguir los distintos campos del ordenamiento jurídico:

2.2.1.

LA LEGISLACIÓN POSTCONSTITUCIONAL

Parece evidente que una gran parte de las discriminaciones que sufren las mujeres han tenido, y hoy todavía tienen, su asiento en la familia y son consecuencia de la diferencia de funciones que la sociedad ha asignado a hombres y mujeres, en función del género. Por ello, hay que hacer referencia al **Derecho civil**. Nos damos cuenta así que el Código de 1889, que mantuvo su vi-

gencia casi durante un siglo, relegaba a las mujeres a una permanente minoría de edad. Las solteras, menores de 25 años, no podían abandonar el domicilio familiar, sin licencia, salvo para casarse o ingresar en una orden religiosa. Las casadas debían obediencia al marido que era su representante legal y administrador, no sólo de los bienes gananciales sino también de los propios. La mujer no podía comparecer por sí misma en juicio, ni tampoco adquirir bienes a título oneroso o lucrativo. Relegada al interior del hogar, se le asignó la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado y educación de la prole, pero esta responsabilidad no fue acompañada de poder de decisión, pues era el marido el que ejercía la patria potestad sobre los hijos e hijas.

En caso de separación, como la casa se consideraba del marido, la mujer tenía que pasar por la humillación de salir del domicilio con la ropa, enseres y con los hijos e hijas menores. La sentencia, aún en el caso de considerar culpable al marido, no mejoraba mucho las cosas, el padre perdía a los hijos e hijas, pero la mujer solía perder la administración de sus bienes propios, que quedaba en manos del marido. Ella sólo tenía el derecho a alimentos.

Hasta la reforma de 1975 no desaparecerá la licencia marital y aunque la ley declara que el matrimonio no restringe la capacidad de obrar ni del cónyuge ni de la cónyuge, el marido seguirá conservando la patria potestad y la facultad de disposición sobre los bienes gananciales.

Estas condiciones de vida tan duras para las mujeres han constituido la base de la organización social hasta fechas recientes, y han influido enormemente en las costumbres y prácticas colectivas. Todavía hoy persisten situaciones de hecho en las que la mujer está en franca desventaja social.

Con la llegada de la democracia y la declaración de la igualdad formal se inician cambios legislativos para eliminar las discriminaciones en el Derecho de familia. Las leyes de 1981, sobre patria potestad y régimen económico matrimonial, y la conocida como ley de divorcio, introducen modificaciones importantes en las relaciones familiares, con el objeto de dar cumplimiento al precepto constitucional que establece la igualdad de derechos del hombre y la mujer dentro del matrimonio. A menudo las leyes van detrás de la vida, sin embargo la Constitución al declarar la igualdad en el matrimonio se adelantó a las costumbres y usos sociales.

Posteriormente otras leyes tratarán de completar la reforma iniciada. Mención especial merece la Ley 11/1990 que modifica determinados preceptos sobre nacionalidad y vecindad. La legislación, tras doce años de vigencia de la Constitución, manifiesta en el preámbulo de dicha norma que las discriminaciones por razón de sexo aún existen, y que es necesario perfeccionar el desarrollo normativo del principio constitucional de igualdad.

Como veremos más adelante, el problema es que estas leyes —que ya no establecen diferencias de trato— regulan situaciones sociales donde sí existe discriminación y son aplicadas por juezas y jueces educados en esa sociedad y que viven en ella. Por eso, desde que los tribunales civiles asumieron la competencia para resolver los conflictos derivados de las relaciones matrimoniales, tanto los congresos estatales de mujeres abogadas, como las organizaciones de mujeres, hemos venido solicitando que la formación de las juezas y los jueces profundice en los nuevos valores democráticos.

También en el campo del **Derecho penal** el cambio de mentalidad ha tenido un importante reflejo. No puede ignorarse que, todavía no hace muchos años, la ley penal eximía de castigo al marido que diese muerte a su mujer al sorprenderla en infidelidad. O que, a pesar de la transición política, en los primeros años de la democracia las juezas y los jueces desestimaban demandas de separación por entender que los malos tratos infringidos a la esposa no podían reputarse causa de separación. Argumentaban que se trataba de un hecho aislado y carente, por tanto, de la necesaria reiteración o continuidad. La consideración del hogar como dominio del esposo dificultaba tanto las posibilidades de prueba como la protección real a las mujeres. De ese modo, la estabilidad de la familia recaía sobre la mujer, a la que se le impedía defenderse incluso cuando peligraba su integridad física.

El riguroso control social sobre las mujeres se plasmaba en delitos como el de adulterio, concebido únicamente para ellas, puesto que al hombre sólo se le castigaba por amancebamiento.

Con la vigencia de la Constitución, se van eliminando las trabas legales y la mujer empieza a ser considerada como una persona libre y responsable. Entre los hitos significativos puede señalarse que, en 1978, se despenaliza la venta de anticonceptivos y el adulterio. Asimismo, y a través de la Ley Orgánica 9/1985 se consigue la descriminalización de algunos supuestos de aborto, aunque todavía hoy este capítulo no está cerrado.

La reforma de 1989 supuso un avance en la tutela penal de las mujeres. Por ejemplo, se introdujo, si bien de un modo poco eficaz, el delito de violencias habituales en el seno de la familia. Sin embargo, el cambio más notable tuvo lugar en los delitos contra la libertad sexual, donde por primera vez se acoge ese objeto de protección en vez de la "honestidad de la mujer".

Habrà que esperar, no obstante, hasta el nuevo Código Penal de 1995 para que se produzca un nuevo paso hacia la igualdad en la protección penal. Aunque la nueva ley penal no está exenta de críticas, considero positiva la nueva regulación de los delitos contra la libertad sexual, en los que se ha tratado de poner el acento en la forma del ataque, imponiendo más pena cuando hay violencia o intimidación, o cuando se utilizan medios especialmente brutales o vejatorios. También se han creado nuevos delitos, como el acoso sexual y la discriminación en el trabajo.

Conducta prohibida penalmente que nos sirve para enlazar con el campo del derecho laboral, ya que, sin ninguna duda, la tutela antidiscriminatoria ha tenido y tiene en este ámbito un papel especialmente relevante, en la medida en que la discriminación como fenómeno social tiene reflejo directo en el empleo. Desde que la Ley de Relaciones Laborales del 76 acordara la desaparición gradual de la dote, hasta que en junio de 1997 el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi aprobara una Declaración sobre la igualdad de la mujer en el trabajo, han tenido lugar en nuestro país cambios legislativos y sociales importantes.

El Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y las modificaciones posteriores acordaron medidas para favorecer la igualdad laboral de la mujer. Así, por ejemplo, la Ley de Procedimiento Laboral introdujo la inversión de la carga de la prueba, estableciendo en su art. 96 que "en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, corresponderá al demandado la aportación de una justificación

objetiva y razonable suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Por su parte, la ley 3/89 modificó el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, ampliando a 16 semanas el permiso de maternidad. Al mismo tiempo, esta ley tomó en consideración el Plan de Acción elaborado por el Instituto de la Mujer y las propuestas de éste tendentes a compatibilizar el trabajo con el ejercicio de la paternidad y maternidad. Así, como novedad, y para el supuesto de que tanto la cónyuge como el cónyuge trabajaran, establecía la posibilidad de que la mujer optara porque fuera el padre el que disfrutara de hasta las cuatro últimas semanas del permiso.

Otras modificaciones relativas a los permisos por lactancia y a la reserva de puesto de trabajo para cuidados de hijas e hijos menores, también eran novedosas al hacer extensivo al progenitor y a la progenitora el derecho. Todo ello suponía un cambio de planteamiento, ya que anteriormente toda la responsabilidad del cuidado y educación de las criaturas recaía sobre las mujeres. No puede ignorarse sin embargo que en los primeros años de aplicación de la ley, muy pocos hombres optaron por este tipo de excedencia.

También hay que hacer mención especial de la situación de las mujeres en el **sistema de protección social** que sigue presentando muchas zonas oscuras, pues todavía existen grandes diferencias en el tipo de prestaciones en función del sexo.

En un sistema de Seguridad Social como el nuestro, de carácter fuertemente contributivo, la situación de las personas beneficiarias se encuentra directamente relacionada con su posición en el mercado de trabajo. De ahí que los hombres hayan sido mayoritarios en el conjunto de las prestaciones sustitutivas del salario (desempleo, jubilación e invalidez).

A pesar de que en los últimos tiempos las mujeres han pasado a engrosar las filas del desempleo, el 50% de las pensiones que éstas perciben siguen siendo de viudedad, y la pensión media de las mujeres es 38% inferior a la media de los hombres. Además las mujeres son mayoría entre las personas receptoras de pensiones mínimas.

Por otra parte, en el sistema de Seguridad Social subsisten regímenes especiales como el agrario o el de empleados y empleadas de hogar, que podrían calificarse de indirectamente discriminatorios. En el mismo sentido, ha sido muy criticada la modificación del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, introducida por Ley 10/94 de Reforma del Mercado de Trabajo. En efecto, el cómputo de la carencia para las prestaciones en los contratos de trabajo a tiempo parcial obstaculiza enormemente la totalización de los periodos de cotización y, por tanto, la obtención de prestaciones que requieren periodos de carencia relativamente largos. Se puede afirmar que dicha disposición presenta una ruptura del principio de proporcionalidad y supone un impacto adverso en un colectivo predominantemente de mujeres. El precepto carece de justificación suficiente y razonable, y se aparta del criterio adoptado por el Tribunal de Justicia Europeo en casos como el mencionado de Bilka. Nos encontraríamos ante una situación de discriminación indirecta, que debiera desaparecer del ordenamiento.

Sin embargo, la reforma del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras realizada en 1997, a partir del Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo, ha tratado de dar cobertura a la to-

talidad de las contingencias de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, en su mayoría mujeres. No puede olvidarse que datos estadísticos recientes —como los publicados por el Consejo Económico y Social para 1997—, situaban la tasa de actividad de las mujeres en el 37,2% destacando que el 75% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres. Se recordaba también que la diferencia salarial entre hombres y mujeres continua perjudicando a éstas en más de un 20%, y las repercusiones de esta situación en el ámbito de la protección social son evidentes. Tampoco hay que ignorar que la economía sumergida deja a muchas mujeres fuera del nivel contributivo de protección social.

De todo lo expuesto, se deduce la necesidad de promover una mayor individualización de los sistemas de protección social, así como de profundizar en la búsqueda de nuevos instrumentos que no obstaculicen la carrera laboral de las mujeres.

En este repaso de la evolución normativa, hay que hacer alusión a la doctrina del Tribunal Constitucional (TC), que ha contribuido decisivamente en el desarrollo del principio de igualdad, realizando una importante labor jurisprudencial al relacionar la prohibición de discriminación con el principio de igualdad sustancial recogido en el art. 9.2 CE.

Por otra parte, y en virtud del art. 10.2 de la Constitución, la propia interpretación de los derechos y libertades ha incorporado la doctrina elaborada por el Tribunal de Derechos Humanos sobre el principio de igualdad. En este sentido, desde 1981, año en que comienza la actividad del TC, éste viene señalando que no toda desigualdad constituye discriminación, sino solamente aquella que no está razonablemente justificada.

Un momento importante de la evolución del criterio jurisprudencial lo marca la STC 128/1987 que sostiene que el tratamiento diverso puede venir exigido, en un Estado social y democrático de derecho, por la efectividad de los valores superiores del ordenamiento jurídico, como son la justicia y la igualdad. También se persigue la supresión de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores en posiciones desventajosas, incluso abiertamente contrarias a la dignidad de la persona reconocida en el art. 10 CE. Es lo que se ha venido llamando acción positiva o discriminación inversa.

En este sentido, recuerda el TC que la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer impone la adopción, por los estados partes, de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Sin embargo, resulta llamativo que el TC español haya desarrollado tan escasamente los supuestos de discriminación indirecta y que los mismos sólo hayan estado relacionados con problemas de clasificación profesional y valoración de los puestos de trabajo. Así, por ejemplo, fue importante la Sentencia 145/1991 en la que se declaraba discriminatoria la existencia de un salario inferior para la categoría profesional de limpiadoras que para la de peones. Esta resolución adoptaba, con cierto retraso, criterios como el de trabajos de igual valor, que ya se estaban aplicando en Europa desde 1976. (STJCE, Deefrenne II, en 1976.)

Las discriminaciones indirectas presentan una acusada vertiente colectiva, entendiéndose que lo verdaderamente relevante no será el perjuicio de la persona, sino que los afectados son grupos sociales determinados por unas características específicas. En las discriminaciones indirectas ha tenido particular importancia la cuestión relativa a la inversión de la carga de la prueba.

Por otro lado, recuerda el Tribunal en sentencia 222/1992 que no toda norma protectora puede ser calificada como acción positiva y, así, precisa que la prohibición de trabajo en el interior de las minas aunque responda a una finalidad protectora no puede ser considerada como una medida de acción positiva para conseguir la igualdad real, sino que más bien la restringe al impedir a la mujer el acceso a determinados empleos.

Tampoco podían considerarse en este sentido acción positiva, los permisos de lactancia concedidos exclusivamente a las mujeres como expuso el magistrado D. J. Gimeno en su voto particular a la STC 109/1993, pues son supuestos en los que la finalidad protectora de la norma se vuelve contra las mujeres.

Por último recordar que en muchos casos en que el TC ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el concepto de igualdad, han sido los hombres los reclamantes invocando lo que consideraban mejor condición jurídica de las mujeres. Así la STC 42/84, de 23 de marzo, declara la inconstitucionalidad del art. 166 de la LGSS que exigía a los hombres mayores requisitos que a las mujeres para tener derecho a percibir la pensión de viudedad.

2.2.2.

LOS PLANES DE ACCIÓN POSITIVA

Sintetizando este breve repaso de la evolución legislativa, podemos afirmar que la eliminación de las discriminaciones legales ha dado paso a las normas que promueven la igualdad efectiva, reforzadas y, en algunos casos, precedidas por resoluciones judiciales. El siguiente escalón viene dado por lo que se ha dado en llamar Políticas de género, es decir, medidas tendentes a disminuir y, a medio plazo, eliminar la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La presión del movimiento feminista obligó al Estado a modificar sus actuaciones discriminatorias y le exigió que interviniera en la organización social para eliminar los factores discriminatorios. Estas políticas contaron con un apoyo decidido de la Unión Europea que, desde los años 80, viene aplicando programas de acción específica que han supuesto un valioso impulso de nuevas acciones en los estados miembros.

Hay que aclarar que no se trata únicamente de que las mujeres se beneficien en mayor medida de los programas o de los fondos comunitarios, sino más bien de movilizar al mismo tiempo los instrumentos jurídicos, los medios financieros y las capacidades de análisis de la comunidad.

La experiencia de los años 70, en que se realizaron políticas sólo para mujeres, demostró que aquellas contribuían a perpetuar el aislamiento de éstas. Sin embargo, la integración no excluye la necesidad de adoptar medidas, programas y proyectos de acción positiva, aunque el planteamiento es diferente del anterior "sólo para mujeres".

La acción positiva constituye un concepto complejo y dinámico, cuya interpretación ha variado mucho en los últimos años y especialmente en nuestro país a partir de la incorporación a la Unión

Europea. Su objetivo es la consecución de la igualdad real, y se configura como la modalidad de tutela antidiscriminatoria más adecuada debido especialmente a sus efectos colectivos.

Como se analizó en la primera jornada de este Congreso, la propia Unión Europea ha adoptado cuatro programas sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. En la misma línea, y como es sabido, el Gobierno Vasco aprobó, el 29 de diciembre de 1995, el II Plan de Acción Positiva para las mujeres elaborado por Emakunde.

Este tipo de medidas trata de incidir en las causas que originan las situaciones de discriminación, asumiendo que las transformaciones sociales profundas son lentas y precisan de la participación de todos los agentes sociales para que sean efectivas.

3.

Igualdad legal: paso necesario pero no suficiente

En definitiva, podemos afirmar hoy que se ha conseguido la igualdad formal, pero ésta, absolutamente necesaria, no puede ser confundida con la igualdad real.

Como hemos visto, la imposibilidad de prescindir de las políticas de acción positiva confirma la realidad —por otra parte obvia para las mujeres— de una situación de desigualdad material que todavía persiste en diferentes ámbitos de la vida social. De hecho, las mujeres siguen sufriendo discriminación, puesto que soportan unas condiciones de vida inferiores a sus conciudadanos hombres, incluso dentro de la misma familia, y tienen un acceso más limitado que ellos a los bienes sociales (trabajo, cultura, ocio...)

En este sentido, y además de otros datos ya mencionados, no puede ignorarse que la ausencia o la participación marginal en el mercado de trabajo produce marginación social. El trabajo constituye la condición principal para conseguir otros derechos sociales y, por ejemplo, en nuestra comunidad más de la mitad de los hogares que perciben el salario mínimo de inserción están encabezados por mujeres con hijos e hijas a su cargo. Por otra parte, en 1991, más del 80 % de las familias monoparentales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) tenían a la mujer como responsable.

Resulta evidente que, en un sistema democrático, las leyes establecen el diseño de la organización que la sociedad mayoritariamente desea. Constituyen en este sentido una especie de “declaración de principios” colectiva y, por ello, la existencia de leyes que proclamen y defiendan la igualdad de todas las personas resulta imprescindible para conseguir ese objetivo. Pero también es palmario, que la mera proclamación legal no es suficiente para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un hecho.

Partiendo de esta base, me interesa mencionar dos cuestiones: la aplicación judicial de las leyes, por un lado y, por otro, las resistencias que el propio colectivo social opone en muchas ocasiones a la eficacia de las disposiciones normativas que promueven la igualdad.

3.1.

APLICACIÓN JUDICIAL DE LA LEY

El proceso de aplicación de las leyes, en el que tiene lugar la transformación de la generalidad de la norma a la concreción del caso real que requiere solución, es, seguramente, la operación jurídica más compleja. Esta operación se deja en manos de jueces y juezas profesionales que cuentan con un indudable bagaje jurídico, pero que son seres humanos y, como tales, tienen una experiencia vital, una educación, una ideología y un entorno sociocultural que, inevitablemente, va a estar presente en el momento de interpretar y aplicar las leyes.

3.1.1.

AVANCES Y RETROCESOS

En la etapa postconstitucional, las resoluciones judiciales han dado lugar a importantes avances en el camino hacia la igualdad. Lecturas progresistas de las normas que apuraban hasta el límite la voluntad de la legislación, e incluso la superaban ampliamente basándose en el cambio de las circunstancias sociales, han contribuido a combatir la discriminación que históricamente ha sufrido el colectivo de mujeres. Las sentencias del Tribunal Constitucional que antes he mencionado reflejan esta evolución.

No pueden ignorarse, sin embargo, los “parones” y retrocesos que algunas decisiones judiciales han supuesto en el camino —nunca recto— hacia la igualdad real. Siguiendo con la alusión a la doctrina del TC, creo que entre los “pasos atrás” puede mencionarse la sentencia relativa a los títulos nobiliarios. Confirmar la prevalencia de los hombres basándose en la carencia de contenido material de los títulos nobiliarios es ni más ni menos que apuntalar los restos de un sistema desigualitario y sexista que han pervivido hasta nuestros días. Como el lenguaje, los símbolos y las formas configuran nuestra sociedad, el mantenimiento siquiera formal de tratamientos diferentes en función del género de las personas contribuye a reforzar la desigualdad existente.

En la misma línea de confirmación de la situación existente se pueden mencionar las sentencias por las que se deniega la pensión de viudedad en los casos de parejas de hecho. Como algunos votos particulares de magistrados del TC reconocen, la situación fáctica es la misma que en los matrimonios: mientras una de las personas miembros tiene un trabajo remunerado y cotiza a la Seguridad Social, la otra —normalmente la mujer— se dedica a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Si el hombre fallece, en ambos casos la mujer experimenta una situación de necesidad derivada de la pérdida de ingresos —a veces total— que, en principio, debiera recibir una misma respuesta por parte de la Seguridad Social pública. No obstante, y a pesar de la semejanza de las situaciones de hecho, el TC ha estimado que la pensión de viudedad sólo procede cuando existe el matrimonio, por lo que para amparar otro tipo de supuestos sería preciso un cambio legal.

3.1.2.

INEFICACIA DE LA TUTELA JUDICIAL

No quiero restar importancia a este tipo de resoluciones judiciales que —en mi opinión— siguen ancladas en una sociedad ya periclitada. Sin embargo, considero que, en la vida diaria de las mujeres, el problema más preocupante respecto a la aplicación de las leyes viene dado por la ineficacia de la tutela judicial.

En este sentido, y a pesar de que las competencias de la institución del Ararteko respecto al funcionamiento de la Administración de justicia son muy limitadas, resultan muy numerosos los ciudadanos y ciudadanas que acuden a esta Institución para quejarse de la ineffectividad de los tribunales en la resolución de los conflictos que les afectan.

Hemos hecho constar en nuestros informes anuales que el número de mujeres que reclama ante el Ararteko es inferior al de los hombres. Sin embargo, en el área de Justicia, hay un número significativo de mujeres que denuncian la falta de eficacia de las resoluciones judiciales en conflictos derivados de la ruptura familiar. En algunos casos, el problema surge de la lentitud de la intervención: unas medidas provisionales —o incluso provisionalísimas— que se adoptan con varios meses de retraso respecto a la separación de hecho, pierden gran parte de su sentido y, obviamente, incrementan las dificultades que las mujeres encuentran en el proceso de separación. En los casos en los que la mujer carece de independencia económica, el retraso en la adopción de las medidas puede llegar a impedir el ejercicio del derecho a decidir el cese de la vida en común.

En el mismo ámbito de los procedimientos judiciales de familia, ocurre con frecuencia que el cónyuge deudor no abona las pensiones de alimentos y compensatoria a que se halla obligado en aplicación de la ley. A menudo el sistema de ejecución de las resoluciones judiciales —lento, poco ágil y pensado para una realidad económica diferente a la actual— resulta incapaz de conseguir el cumplimiento de las obligaciones. Este fenómeno, relativamente extendido —como demuestran los estudios realizados por Emakunde— está provocando un empobrecimiento y una disminución del nivel de vida de las mujeres que se separan y de las y los menores que quedan a su cargo.

El proyecto elaborado por Emakunde sobre la creación de un Fondo de compensación de pensiones derivadas de la ruptura familiar, iniciativa a la que la institución del Ararteko ha manifestado reiteradamente su apoyo, puede ser una vía para abordar el problema descrito, pero no es óbice para seguir insistiendo en la necesidad de que se incremente la eficacia del sistema judicial en el cumplimiento de las resoluciones. La conciencia de que las mujeres constituyen un colectivo discriminado, con una inferioridad de condiciones para hacer valer sus derechos, debe tener un reflejo en la práctica del Poder judicial, al que se dirige —como al resto de los poderes públicos— el mandato contenido en el art. 9.2 CE.

La falta de eficacia en la tutela judicial podría analizarse también en otros ámbitos jurisdiccionales. Así, por ejemplo, y a pesar de los cambios en la legislación penal a los que se ha hecho referencia, la experiencia acumulada de muchas mujeres habla de que la intervención de los tribunales en los casos de violencia contra ellas no ha supuesto una tutela eficaz. No se trata sólo de que esas mujeres no han recibido la atención que demandaban, o la reparación del daño sufrido, sino que en muchas ocasiones, la denuncia de los malos tratos o de las agresiones ni siquiera sirve para que las mismas no se repitan. En este campo, las mujeres no demandan un endurecimiento de los castigos, sino principalmente un incremento de la eficacia preventiva y un cambio en la actitud de los jueces y juezas y en su percepción del problema de la violencia que se ejerce contra las mujeres.

3.2.

REALIDAD SOCIAL: RESISTENCIA AL CAMBIO. EXPOSICIÓN DE ALGUNOS PROBLEMAS PERCIBIDOS DESDE LA INSTITUCIÓN DEL ARARTEKO

Y este planteamiento nos lleva a enlazar con el último punto de mi exposición: en muchos casos es la realidad social, la mentalidad colectiva, la que se muestra más refractaria al cambio. En este sentido, las personas que aplican el derecho son personas de su tiempo, con los mismos lastres culturales y educacionales, con los mismos prejuicios y con la misma percepción de la realidad que el resto de sus conciudadanos y conciudadanas. No obstante, en algunas ocasiones, al igual que los cambios legales, las decisiones judiciales se adelantan a la evolución del colectivo social, dando lugar a sentencias que generan un rechazo mayoritario y una especie de “insumisión popular”. Me estoy refiriendo al tristemente famoso conflicto de los Alardes de Irun y Hondarribia.

Aunque el problema es muy conocido en Gipuzkoa, para las personas de fuera conviene explicarlo brevemente: Los “Alardes” constituyen la principal manifestación festiva en numerosos pueblos del País Vasco y tienen un especial arraigo en las citadas localidades de la comarca del Bidasoa. Estos Alardes, que conmemoran tanto la existencia de las antiguas milicias forales, como el triunfo del pueblo respectivo en alguna batalla, han sido tradicionalmente formados exclusivamente por hombres, reservando para las mujeres el puesto de “cantinera”, una por compañía, que es elegida por los miembros de ésta y debe reunir una serie de requisitos —belleza, simpatía, etc.—que no se exigen a los “soldados”. Desde hace unos años, diversos colectivos de mujeres vienen exigiendo su derecho a participar en la fiesta de su pueblo en igualdad de condiciones que sus ciudadanos hombres, pero esta demanda choca con la decidida voluntad de la mayoría de la población que pretende “mantener las cosas como están”, es decir, un Alarde sin mujeres.

Desde hace dos años, el Ararteko, junto con otras instituciones como Emakunde y —más tarde— el Parlamento Vasco, han apoyado la reivindicación de las mujeres que querían participar en la principal manifestación cultural y festiva de su pueblo. Su derecho se fundamenta, evidentemente en la prohibición de trato discriminatorio contenida en el art. 14 C.E., pero en este caso, y teniendo en cuenta que los Ayuntamientos organizan, financian e incluso participan activamente en los Alardes, también resultaba aplicable el mandato que el art. 9.2 CE impone a todos los poderes públicos de promover la igualdad efectiva, removiendo los obstáculos que la impidan. Dicho de otro modo, las autoridades municipales no sólo no podían prohibir la participación de las mujeres sino que debían favorecerla con todos los medios a su alcance.

Las sentencias del Tribunal Superior de Justicia respecto al tema han sido contundentes en este sentido: declaran que las mujeres que lo deseen tienen derecho a formar parte del Alarde en igualdad de condiciones que sus conciudadanos, ordenando a los ayuntamientos que establezcan las condiciones para que ello sea posible. La respuesta a dichas resoluciones ha sido de un claro rechazo desde una parte significativa de la población. De hecho, en el Alarde del año pasado de Hondarribia, posterior a las sentencias, se impidió desfilar a la compañía en la que se habían in-

tegrado las mujeres. Igualmente, para la fiesta del próximo día 30 en Irún se está organizando un Alarde “paralelo”, probablemente más numeroso que el oficial, en el que no se permite la participación de las mujeres.

Podría seguir hablando de éste y otros conflictos que surgen con frecuencia en nuestra sociedad, pero simplemente me interesa recalcar la evidencia de que la igualdad esencial entre todas las personas y en todos los ámbitos de la vida no ha sido asumida socialmente. Es más, los planteamientos igualitarios, aceptados mayoritariamente en el plano ideológico y legislativo, chocan a menudo con los sentimientos y con las actitudes no conscientes de gran parte de la población.

Es preciso insistir, como conclusión, en la necesidad de seguir promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres a través de políticas de acción positiva y de una labor de profundización en la cultura democrática, de modo que el planteamiento igualitario se asuma no sólo como una idea rectora de las relaciones sociales, sino como una clave en nuestra percepción del mundo, que alcance también al plano privado, e incluso al de los sentimientos.

La institución del Ararteko, como Institución garantista de derechos, al adoptar la perspectiva de género en la actividad diaria de defensa de los derechos humanos, pretende contribuir a la erradicación de las discriminaciones indirectas que todavía dificultan a las mujeres el ejercicio de sus derechos. La capacitación jurídica de las mujeres y la socialización de las nuevas generaciones en los valores democráticos contribuirán a consolidar los logros obtenidos. El avance hacia la igualdad real podría o no ir acompañado de modificaciones legislativas, como las que se apuntaban en la 1ª jornada de este Congreso pero es seguro que necesitarán del esfuerzo y energía de todos los sectores implicados. Tenemos que creer en la utopía para hacerla posible.

Muchas gracias.

En esta ponencia voy a tratar de realizar un brevísimo recorrido histórico de las diferentes etapas por las que han atravesado los derechos de las mujeres en el ámbito internacional. En este sentido, analizaré fundamentalmente la obra de la Organización de las Naciones Unidas en lo que concierne al reconocimiento del principio de la no discriminación por razón de sexo desde 1945 hasta la actualidad, deteniéndome en particular en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Sin embargo, el núcleo de mi estudio se va a centrar en el proceso de elaboración de un Protocolo Facultativo a la Convención que acabo de mencionar, Protocolo que va dirigido, básicamente, a reforzar los débiles mecanismos existentes para la protección de los derechos de las mujeres a nivel internacional. Como nos encargaremos de poner de relieve, este proceso, que se inició a principios de la década de los noventa, está plagado de dificultades y de obstáculos que, por momentos, pueden llegar a parecer insalvables.

1. *La exclusión de los derechos de las mujeres del discurso tradicional de los derechos humanos*

La aparición de los derechos humanos es relativamente reciente y data de las revoluciones liberales que se producen en Europa y América del Norte a finales del siglo XVIII (1). Es, sin ningún género de dudas, la Revolución Francesa quien otorga carta de naturaleza a los derechos humanos con la aprobación de la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789 (2). Sin embargo, esta importante Declaración y todo el movimiento de la Ilustración no se van a mostrar especialmente proclives a la afirmación de los derechos de las mujeres, sobre todo en lo que hacía referencia a su participación en la vida política (3). Como ha señalado al respecto Encarnación Fernández, “el no reconocimiento de su derecho a la participación política implicaba una contradicción evidente con los principios revolucionarios y, en especial, con el principio de igualdad de derechos” (4). No obstante, del impulso revolucionario en Francia van a ir sur-

(1) Esto no quiere decir que antes del siglo XVIII no se produjesen determinados intentos de ir reconociendo ciertos derechos humanos. Al respecto es muy significativa la aportación de la denominada Escuela de Salamanca de Derecho Internacional en orden al reconocimiento de los derechos de las personas de raza india en el contexto de la Conquista de América. Cfr. BEUCHOT, M.: *Los fundamentos de los derechos humanos en Bartolomé de las Casas*, Anthropos, Barcelona, 1994. Una contribución interesante en torno a la historia de los derechos humanos se puede encontrar en OESTREICH, G. y SOMMERMANN, K-P.: *Pasado y presente de los derechos humanos*, Tecnos, Madrid, 1990.

(2) El propio título de esta Declaración, refiriéndose exclusivamente a los derechos del hombre y del ciudadano, ya nos indica claramente cuál es la concepción de los derechos humanos que va a primar.

(3) Sobre el feminismo en el período de la Ilustración cfr. MOLINA PETIT, C.: *Ilustración y Feminismo: lo privado y lo público en el pensamiento liberal*, Tesis doctoral, Universidad Complutense, 1987.

(4) FERNÁNDEZ, E.: “Los derechos de las mujeres”, en BALLESTEROS, J.: *Derechos Humanos*, Tecnos, Madrid, 1992, p. 148.

giendo voces que reclaman una cierta presencia de los derechos de las mujeres. Los ejemplos más claros en esta línea serían Condorcet con su *Essai sur l'admission des femmes au droit de cité* (1790) y Olympe de Gouges con su *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* (1791). En la misma época en la que escriben Condorcet y Olympe de Gouges lo hace en Gran Bretaña Mary Wollstonecraft, quien con su obra *A Vindication of the Rights of Women* (1792) se convierte en una de las precursoras del movimiento feminista británico. Estas aportaciones van a constituir el primer intento de afirmar los derechos de las mujeres en el plano jurídico. Hay que señalar cómo la situación de las mujeres en el terreno jurídico ha sido, y lo sigue siendo en muchos países, una situación caracterizada por una profunda desigualdad (5).

Desde la Revolución Francesa hasta la actualidad se ha producido un amplísimo desarrollo del reconocimiento de los derechos humanos, tanto a nivel interno como a nivel internacional. Dentro de esta evolución de los derechos humanos, con la aparición de las denominadas tres generaciones de los derechos humanos (6), hemos asistido también a una afirmación paulatina del principio de no discriminación y de los derechos de las mujeres. Sin embargo, toda esta evolución ha estado presidida, en opinión de determinadas autoras, por un concepto androcéntrico de los derechos humanos, un concepto centrado en las experiencias y en las necesidades de los hombres que ha marginado la cosmovisión de las mujeres. En palabras de Carmen Magallón, "el androcentrismo es un rasgo definitorio de la tradición del pensamiento occidental y los derechos humanos" (7). Además, la propia estructura de los derechos humanos, tal y como ha sido diseñada históricamente, es una estructura que no tiene en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de derechos humanos. El propio Derecho Internacional de los Derechos Humanos, todo el conjunto de normas jurídico-internacionales que tratan de proteger los derechos humanos, "se ha desarrollado para reflejar las experiencias de los hombres y excluir las de las mujeres" (8). Una de las razones de esta mar-

(5) Un análisis de las etapas históricas de los derechos de las mujeres se encuentra en BENSANDON, N.: *Les droits des femmes des origines à nos jours*, Presses Universitaires de France, Paris, 1983. Sobre la situación jurídica de las mujeres en determinadas épocas históricas ver JUST, R.: *Women in Athenian Law and Life*, Routledge, London, 1994; SEALEY, R.: *Women and Law in Classical Greece*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill, 1990; GARDNER, J.F.: *Women in Roman Law and Society*, Routledge, London, 1990; GUERRA MEDICI, M.T.: *I Diritti delle donne nella Società Altomedievale*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1986.

(6) La primera generación de derechos humanos serían los derechos civiles y políticos nacidos de las Revoluciones liberales del siglo XVIII. Los derechos de la segunda generación estarían constituidos por los derechos económicos, sociales y culturales fruto de los movimientos comunistas y socialistas que hacen su aparición en la segunda mitad del siglo XIX. Por último, los derechos de la tercera generación son aquellos derechos que nacen en los años sesenta y que tratan de plasmar la solidaridad en la escena internacional. Un breve recorrido por estas tres generaciones de derechos humanos en GÓMEZ ISA, F.: "Los derechos humanos en perspectiva histórica", en *El Cincuenta Aniversario de los Derechos Humanos*, Seminario de Investigación para la Paz Rafael Garrido, Valle de Mena, julio de 1997 (en prensa).

(7) MAGALLÓN, C.: "Los derechos humanos desde el género", en CENTRO PIGNATELLI (Ed.): *Los derechos humanos, camino hacia la paz*, Diputación General de Aragón-Seminario de Investigación para la Paz, Zaragoza, 1997, p. 259.

(8) CHARLESWORTH, H.: "Human Rights, Men's Rights", en PETERS, J. and WOLPER, A. (Eds.): *Women's Rights, Human Rights: International Feminist Perspectives*, Routledge, New York, 1995, p. 103.

ginación de las expectativas de las mujeres es que en los ámbitos en los que se crean las normas internacionales, los Estados y las Organizaciones Internacionales, “la invisibilidad de las mujeres es apabullante..., con muy pocas mujeres en puestos significativos” (9), lo que contribuye a que acabe dominando una perspectiva masculina.

Otro aspecto importante que ha hecho que los derechos humanos no hayan respondido a las expectativas de las mujeres es que el concepto de derechos humanos descansa sobre la dicotomía entre la esfera pública y la esfera privada, ciñéndose dichos derechos humanos al ámbito de lo público. Es decir, las violaciones de los derechos humanos que se tratan de prevenir mediante las normas jurídicas son las violaciones que ocurren en la esfera pública, dado que es en la esfera pública en la que tradicionalmente se ha hecho responsable al Estado. En cambio, se constata que las principales violaciones de los derechos de las mujeres tienen lugar en la esfera privada, fundamentalmente en el ámbito familiar, esfera en la que el Estado, según la teoría tradicional de los derechos humanos, tendría vetado el acceso. Como ha puesto de manifiesto en este sentido Charlotte Bunch, “la distinción entre público y privado es una dicotomía ampliamente utilizada para justificar la subordinación femenina y excluir los abusos a los derechos humanos en la esfera privada del escrutinio público” (10).

Por lo tanto, ha quedado claro que el discurso tradicional de los derechos humanos se ha desarrollado sin tener en cuenta su impacto sobre las mujeres, siendo absolutamente necesario el transformar dicho discurso desde una perspectiva que tenga en cuenta las necesidades y reivindicaciones de las mujeres (11).

(9) CHARLESWORTH, H.: “Human Rights as Men’s Rights”..., *op. cit.*, p. 104. Esta autora proporciona datos de cuál es la representación de mujeres en diferentes órganos de derechos humanos, datos que son bastante reveladores de la discriminación que se produce. En este sentido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial sólo cuenta con una mujer de las 18 personas miembros de que consta; el Comité de Derechos Humanos cuenta con tres mujeres de 18 miembros; en el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se sientan dos mujeres de un total de 18 personas miembros; el Comité contra la Tortura, con dos mujeres de un total de 10 personas miembros.

(10) BUNCH, C.: “Transforming Human Rights from a Feminist Perspective”, en PETERS, J. and WOLPER, A. (Eds.): *Women’s Rights, Human Rights...*, *op. cit.*, p. 14.

(11) FREEMAN, M.A. and FRASER, A.S.: “Women’s Human Rights: Making the Theory a Reality”, en HENKIN, L. and HARGROVE, J.L. (Eds.): *Human Rights: An Agenda for the Next Century*, The American Society of International Law, Washington, D.C., 1994, p. 104.

2.

El papel de las Naciones Unidas en el reconocimiento del principio de no discriminación

En el propio Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, el documento constitutivo de la nueva Organización Internacional que ve la luz tras la Segunda Guerra Mundial, los pueblos de las Naciones Unidas se declaran "resueltos a reafirmar... la igualdad de derechos de hombres y mujeres". A continuación, el artículo 1 establece, en su párrafo 3º, como uno de los propósitos de la ONU "... el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión". Como un intento de que el principio de no discriminación tenga aplicación en el propio funcionamiento de la Organización, el artículo 8 de la Carta dispone que "la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios". Como podemos comprobar, la Organización de las Naciones Unidas apostó claramente desde sus mismos inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación (12).

Una muestra palpable de este compromiso de las Naciones Unidas con el principio de no discriminación en relación a las mujeres fue que en 1946, es decir, un año después de su entrada en funcionamiento, se procedió a la creación de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano que se iba a encargar a partir de ese momento de todas las cuestiones relacionadas con el mundo de las mujeres (13). Esta Comisión, por ejemplo, ha jugado un papel muy importante en el proceso de elaboración de los instrumentos de derechos humanos que se aprueban en el marco de las Naciones Unidas (14).

Como las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos eran enormemente vagas y genéricas, muy pronto se vio la necesidad de proceder a su concreción. Es así como desde los mismos inicios de la nueva Organización Internacional se comenzó a pensar en la elaboración de una Declaración de Derechos Humanos, proceso que daría lugar finalmente a la aprobación el 10 de diciembre de 1948 de la Declaración Universal de los

(12) Un estudio omnicomprensivo sobre el trabajo de las Naciones Unidas respecto a las mujeres se puede consultar en WINSLOW, A. (Ed.): *Women, Politics and the United Nations*, Greenwood Press, Westport, 1995; cfr. asimismo CAMPS MIRABET, N.: "La acción de la Organización de las Naciones Unidas para el desarrollo y protección de los derechos de la mujer", en *Tendencias actuales en Derecho Internacional*, Seminario celebrado en Almuñécar (Granada), septiembre de 1994.

(13) Sobre la labor de esta Comisión ver GALEY, M.E.: "Promoting Non-Discrimination Against Women: The Commission on the Status of Women", *International Studies Quarterly*, Vol. 23, nº 2, 1979, pp. 273-302.

(14) Esta Comisión será, como veremos más adelante, el órgano que procedió a la creación del Grupo de Trabajo para la elaboración de un Protocolo Facultativo a la CEDAW.

Derechos Humanos (15). Hay que poner de manifiesto cómo en la elaboración de la Declaración Universal jugó un papel de cierta relevancia la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, defendiendo en todo momento la inclusión en el texto de la perspectiva de las mujeres. En este sentido, jugó un papel muy destacado Mrs. Begtrup, Presidenta de la Comisión por aquel entonces.

El Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos vuelve a reafirmar la fe en la "igualdad de derechos de hombres y mujeres", tal y como se había establecido en el Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas. El artículo 1 de la Declaración resulta de una importancia excepcional desde el punto de vista de los derechos de las mujeres, dado que dispone que:

"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros" (la cursiva es nuestra).

Si he destacado en cursiva la expresión "todos los seres humanos" es porque fue una expresión que suscitó grandes controversias en las negociaciones conducentes a la aprobación de la Declaración Universal. Una de las propuestas iniciales para este artículo 1 utilizaba la expresión "todos los hombres", lo que hubiese resultado nefasto desde el punto de vista de las mujeres y un mal comienzo para la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos. Finalmente, ante las presiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer y de algunas delegaciones de Estados más proclives a las reivindicaciones de las mujeres se logró incluir la expresión que figura en el artículo 1 de la Declaración, que es mucho más respetuosa con la sensibilidad de la mitad de la humanidad (16).

Por su parte, el artículo 2 de la Declaración Universal consagra el principio de no discriminación. Este artículo 2, en su párrafo 1º, establece que:

"toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Como podemos comprobar, se produce una ampliación de las circunstancias en virtud de las cuales se prohíbe la discriminación en relación con el artículo 1.3 de la Carta de las Naciones Unidas que antes hemos analizado.

Otro triunfo del movimiento de mujeres fue la inclusión en todos los artículos de la Declaración Universal de expresiones tales como "toda persona", "todo individuo", "nadie"..., queriendo expresar así que en todos los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal debe jugar la no discriminación.

(15) Un breve comentario sobre la Declaración Universal en su 50 Aniversario en ORAA, J. y GÓMEZ ISA, F.: *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1997.

(16) Los avatares de todas estas discusiones y negociaciones se pueden consultar en MORSINK, J.: "Women's Rights in the Universal Declaration", *Human Rights Quarterly*, Vol. 13, 1991, pp. 233 y ss.

Existen, no obstante, algunas referencias en la Declaración Universal bastante negativas desde el prisma de los derechos de las mujeres. El artículo 23.4, en el contexto del reconocimiento del derecho al trabajo, dispone que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, *así como a su familia*, una existencia conforme a la dignidad humana...” (la cursiva es nuestra). Esta disposición presupone que sólo existe un ingreso familiar derivado del trabajo, y que este ingreso es ganado, obviamente, por el hombre. Esta presunción es avalada por la versión inglesa de la Declaración Universal, que utiliza la expresión “his”, es decir, que quien tiene que sostener a la familia es el hombre (17).

A pesar de estas referencias negativas para las mujeres en la Declaración, Johannes Morsink ha llegado a afirmar que “la historia interna del proceso de redacción y las luchas hasta alcanzar el producto final muestran que, desde el punto de vista de los derechos de la mujer, la Declaración Universal es un documento muy progresivo” (18). Esta visión tan optimista de la Declaración no es compartida, sin embargo, desde otras instancias (19).

Los dos Pactos Internacionales de derechos humanos aprobados por las Naciones Unidas en 1966 también van a contener referencias expresas al principio de no discriminación. Una vez proclamado con carácter genérico el principio de no discriminación por razón de sexo en el artículo 2 de los dos Pactos, el artículo 3 de ambos Pactos, el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, por un lado, y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, por otro, establece, prácticamente con el mismo tenor, que “los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad” (20) en el goce de los derechos enunciados en el presente Pacto.

Una vez realizado el repaso a los principales instrumentos de derechos humanos de carácter general aprobados bajo los auspicios de las Naciones Unidas, a continuación nos vamos a detener en los instrumentos jurídicos destinados explícitamente al reconocimiento de determinados aspectos de los derechos de la mujer, ámbito en el cual también las Naciones Unidas han llevado a cabo una labor encomiable (21). En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, ha tratado de profundizar en la proclamación de

(17) Esta misma lógica está presente en el artículo 25 de la Declaración, al proclamar el derecho a un nivel de vida adecuado.

(18) MORSINK, J.: “Women’s Rights...”, *op. cit.*, p. 255.

(19) POLLIS, A.: *Toward a Human Rights Framework*, citado en MORSINK, J.: *op. cit.*, p. 233.

(20) Esta es la referencia utilizada en el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, mientras que el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales dispone que “los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”. Como podemos observar, las diferencias son de mera redacción, siendo el fondo absolutamente idéntico.

(21) Un análisis exhaustivo de los principales instrumentos aprobados por Naciones Unidas en este campo es el realizado por STAMATOPOULOU, E.: “Women’s Rights and the United Nations”, en PETERS, J. and WOLPER, A. (Eds.): *Women’s Rights, Human Rights...*, *op. cit.*, pp. 37 y ss.

los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Así, el 9 de julio de 1948 procedió a la aprobación del Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (22). Tres años más tarde, en 1951, se aprobó el Convenio relativo a la igualdad de remuneración de la mano de obra de hombres y mujeres por trabajo de igual valor (23). La Organización de las Naciones Unidas estableció en 1952 el Convenio sobre los derechos políticos de la mujer (24). Todos estos tratados internacionales, y otros muchos, muestran claramente el compromiso de las Naciones Unidas en favor de los derechos de las mujeres.

Ahora bien, sin ninguna duda, los textos más importantes en la esfera de la lucha contra la discriminación de la mujer son la Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (25) (1967) y la Convención que vino a completar y a dar fuerza jurídica a lo establecido en la Declaración de la Asamblea General, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, CEDAW) (26).

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se muestra “preocupada de que, a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continúa existiendo considerable discriminación en contra de la mujer” (27). Y es que, como se ha señalado a este respecto, “el plano de la igualdad jurídica es en el que más se ha progresado en todos los países en comparación con los avances, mucho más lentos, en el terreno de la igualdad *de facto*” (28). El artículo 1 de la Declaración es el más importante, dado que es el que establece de una manera genérica el principio de la no discriminación. El resto de la Declaración va a ser un intento de concretar en ámbitos específicos (participación política, nacionalidad, capacidad jurídica, educación, matrimonio...) ese principio de carácter general. A tenor de este artículo 1 de la Declaración,

“la discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”.

En el marco de las actividades de las Naciones Unidas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1975 como el Año Internacional de la Mujer. En esa misma línea, ese mismo año Naciones Unidas convocó la

(22) Este Convenio ha sido ratificado por España, entrando en vigor en 1959.

(23) Este tratado internacional ha entrado en vigor en nuestro país en 1968.

(24) Desde 1974 esta Convención está en vigor en nuestro país.

(25) *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2.236 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

(26) Esta Convención se conoce normalmente por sus siglas en inglés, CEDAW, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*.

(27) Párrafo 4º del Preámbulo.

(28) FERNÁNDEZ, E.: “Los derechos de las mujeres”..., *op. cit.*, p. 155.

Primera Conferencia Mundial para la Mujer, Conferencia que tuvo lugar en México. Una vez finalizado el Año Internacional de la Mujer, y para seguir por la senda del avance de la mujer, se proclamó el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. A la Conferencia de México siguieron las Conferencias de Copenhague, Nairobi y, recientemente, en 1995, la Conferencia de Beijing (29). Todas estas Conferencias han supuesto un enorme impulso en el tortuoso camino del reconocimiento y la realización de los derechos de las mujeres.

A continuación, vamos a examinar con un cierto detenimiento la CEDAW, el intento más serio y sistemático por parte de las Naciones Unidas de luchar decididamente por los derechos de las mujeres.

3. *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*

Tras un largo y tortuoso proceso de negociación, finalmente el 17 de diciembre de 1979 se procedía a la aprobación de la CEDAW (30) por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas (31), abriendo el proceso de ratificaciones. Dos años más tarde, en 1981, entró en vigor dicha Convención, tras el depósito ante el Secretario General de las Naciones Unidas del vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, tal y como se señala en su artículo 27.1.

La CEDAW consta de un Preámbulo y de 30 artículos en los que se establecen diferentes medidas a adoptar por parte de los Estados y por parte de determinados actores privados para avanzar en el reconocimiento y profundización del principio de no discriminación. En el mismo Preámbulo los Estados señalan cuál es el objetivo básico de la Convención cuando se declaran "resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones".

(29) ELIZONDO LOPETEGI, A.: "20 años de cooperación internacional para las mujeres: de México a Pekín (1975-1995)", en *II Jornadas Municipales sobre la Cooperación Norte-Sur: la dimensión global de la solidaridad*, Amurrio (Alava)-Bermeo (Vizcaya), 13-21 de febrero de 1995, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 1995, pp. 185-211.

(30) Un análisis interesante del proceso negociador de la CEDAW en FRASER, A.S.: "The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (The Women's Convention)", en WINSLOW, A. (Ed.): *Women, Politics and the United Nations...*, op. cit., pp. 84 y ss.

(31) La votación en la Asamblea revela los problemas en torno a su negociación y las dificultades a las que se iba a enfrentar la Convención: 130 Estados votaron a favor, ningún voto en contra y 11 abstenciones, en su mayor parte de países con fuertes tradiciones religiosas y familiares. Se abstuvieron Bangladesh, Brasil, Comores, Djibouti, Haití, Mali, Mauritania, México, Marruecos, Arabia Saudí y Senegal.

Uno de los aspectos más importantes de la CEDAW es que no se dirige sólo a los Estados sino que también se dirige al ámbito privado, ámbito en el cual, como ya hemos señalado, se producen las violaciones más graves de los derechos de las mujeres. En este sentido, como ha puesto de manifiesto una gran experta en estos temas, Donna Sullivan, la Convención “contempla la reestructuración de las relaciones de género dentro de la familia... Requiere que el Estado adopte medidas positivas para proteger a las mujeres contra la discriminación por actores no estatales” (32).

El artículo 1 de la Convención es importante porque en él se define lo que se entiende por la expresión “discriminación contra la mujer”, refiriéndose con ella a:

“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Por su parte, en el artículo 2 de la CEDAW los Estados Partes “condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas; convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer” y, para conseguir dicho propósito, se comprometen a todo un conjunto de medidas que van a ser detalladas en los diferentes apartados de la Convención. Así, en el artículo 3 los Estados se comprometen a “asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer”; el artículo 4 se refiere a las medidas especiales para tratar de lograr la “igualdad de *facto* entre el hombre y la mujer”; a continuación, el artículo 5 conmina a los Estados a la modificación de “los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres”, estableciendo la “responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos”... La supresión de “todas las formas de trata de mujeres y explotación en la prostitución de la mujer” se abordan en el artículo 6, mientras que el artículo 7 se refiere a la eliminación de la discriminación de la mujer “en la vida política y pública del país”. Por otro lado, la Convención también se refiere a la promoción de la participación de la mujer en la esfera internacional (artículo 8); la no discriminación en cuanto a la nacionalidad (artículo 9); igualdad de derechos en el ámbito de la educación (artículo 10), en el empleo (artículo 11), en la atención médica (artículo 12), en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (artículo 16); la promoción de la mujer en el mundo rural (artículo 14) (33)...

(32) SULLIVAN, D.: “The Public/Private Distinction in International Human Rights Law”, en PETERS, J. and WOLPERS, A. (Eds.): *Women’s Rights, Human Rights...*, *op. cit.*, p. 129.

(33) Un estudio de los principales contenidos de la CEDAW en FREEMAN, M.A. and FRASER, A.S.: “Women’s Human Rights: Making the Theory a Reality”, en HENKIN, L. and HARGROVE, J.L. (Eds.): *Human Rights: An Agenda for the Next Century...*, *op. cit.*, pp. 112 y ss.; WRIGHT, S.: “Human Rights and Women’s Rights: An Analysis of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women”, en MAHONEY, K.E. and MAHONEY, P. (Eds.): *Human Rights in the Twenty-First Century: A Global Challenge*, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, 1993, pp. 75-88.

Un grave problema que ha afectado gravemente a la efectividad de la CEDAW es el gran número de reservas que los Estados han efectuado respecto a determinadas disposiciones (34). Ello ha hecho que la CEDAW se haya convertido en el tratado internacional de derechos humanos con mayor número de reservas. Además, en opinión de determinadas expertas, algunas de estas reservas van en contra del objeto y del propósito de la Convención (35), aspecto éste que queda terminantemente prohibido por el artículo 28.2 de la Convención (36). Tal ha sido el número de reservas y la importancia de su contenido que la propia Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en junio de 1993, dispuso que había que alentar “la búsqueda de soluciones habida cuenta del número particularmente grande de reservas a la Convención”. Asimismo, la Conferencia instó a los Estados “a que retiren todas las reservas que sean contrarias al objeto y la finalidad de la Convención o incompatibles con el derecho internacional convencional” (37).

En lo que concierne a los mecanismos de protección de los derechos de las mujeres establecidos en la CEDAW hay que señalar, ante todo, que son mecanismos mucho más débiles que los que figuran en otros tratados internacionales de derechos humanos (38). En este sentido, Theodor Meron ha afirmado que la CEDAW se ha convertido en un instrumento con un “*status* de segunda clase dentro de la familia de los tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas” (39). De los diferentes tipos de mecanismos que caben para proteger los derechos humanos en el ámbito internacional (los informes periódicos, las quejas individuales, las quejas inter-estatales, los procedimientos de investigación...), la CEDAW sólo contempla el mecanismo de los informes periódicos. En virtud del artículo 17 de la Convención se establece un Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Comité que va a tener como objetivo básico el analizar los progresos realizados por los Estados Partes en la aplicación de la Convención. Para llevar a cabo este examen de los avances de los Estados en el cumplimiento de la CEDAW, el artículo 18 de la Convención dispone que “los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de

(34) COOK, R.: “Reservations to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women”, *Virginia Journal of International Law*, Vol. 30, 1990, pp. 643-709.

(35) STAMATOPOULOU, E.: “Women’s Rights and the United Nations”, en PETERS, J. and WOLPERS, A. (Eds.): *Women’s Rights...*, *op. cit.*, p. 38.

(36) Este artículo 28.2 establece que “no se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención”.

(37) *Declaración y Programa de Acción de Viena*, Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 14 a 25 de junio de 1993, A/CONF.157/23, de 12 de julio de 1993, párr. 39, p. 21.

(38) Cfr. al respecto el artículo 22 de la *Convención sobre la Tortura*; el artículo 14 de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*; o el *Primer Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de derechos civiles y políticos*... Un análisis muy interesante llevado a cabo por el Secretario General de las Naciones Unidas compara los mecanismos de protección de los derechos de las mujeres con los mecanismos de protección establecidos en otros tratados de derechos humanos, INFORME DEL SECRETARIO GENERAL: *Resumen comparativo de comunicaciones, procedimientos y prácticas de investigación existentes en virtud de instrumentos internacionales de derechos humanos y la Carta de las Naciones Unidas*, E/CN.6/1997/4, de 21 de enero de 1997.

(39) MERON, T.: “Enhancing the Effectiveness of the Prohibition of Discrimination Against Women”, *American Journal of International Law*, Vol. 84, 1990, p. 213.

las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido". Estos informes, según se establece en el artículo 18.1.b), se presentarán "por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite". Una vez que el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (40) analiza los informes que le someten los Estados Partes en la Convención, el Comité "podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes" (artículo 21 de la CEDAW). Como vemos, es un mecanismo bastante débil, dado que el protagonismo recae esencialmente en el Estado, que es quien somete la información, siendo los poderes del Comité bastante limitados. Una dificultad añadida es que, al hilo del artículo 20 de la CEDAW, "el Comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten...". Este plazo de dos semanas se ha revelado a todas luces insuficiente para llevar a cabo un examen sereno y detallado de los informes que presentan los Estados. Esta ha sido la razón por la cual en la actualidad existe un retraso bastante considerable en el examen de los informes periódicos por parte del Comité (41).

Esta enorme debilidad de los mecanismos de protección de los derechos de las mujeres establecidos en la CEDAW ha sido el principal motivo por el cual desde principios de los años noventa se está reclamando, cada vez con una mayor insistencia, una ampliación de esos mecanismos. No es otro el objetivo del Proyecto de Protocolo Facultativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que se está discutiendo en el seno de un Grupo de Trabajo creado al efecto por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. A analizar este Proyecto de Protocolo vamos a consagrar el siguiente capítulo.

(40) Según se dispone en el artículo 17.1 de la CEDAW, el Comité está compuesto "... por veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos".

(41) Un análisis de todos los avatares del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en FRASER, A.S.: "The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women...", *op. cit.*, pp. 89 y ss.

4. *Proyecto de Protocolo Facultativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*

Durante el proceso de negociación de la CEDAW ya se discutió por parte de algunos Estados (principalmente Holanda) la pertinencia de incluir las quejas individuales en el marco de la Convención, es decir, la posibilidad de que una persona pudiese entablar una denuncia ante el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer por una presunta vulneración de alguna de las disposiciones de la Convención. Sin embargo, finalmente, dicha posibilidad fue desechada (42).

Una vez que la CEDAW entró en vigor y que el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer comenzó a desempeñar sus funciones, muy pronto se observó que adolecía de una excesiva debilidad en cuanto a sus mecanismos de protección. Es por esa razón que desde comienzos de los años noventa se viene insistiendo con fuerza en la necesidad de reforzar dichos procedimientos. Para proceder a dicho reforzamiento había dos posibilidades: una era proceder a una reforma de la propia CEDAW, mientras que la otra consistía en la aprobación de un Protocolo Facultativo a dicha Convención. Pronto se vio claro que una reforma de la CEDAW entrañaría muchísimos inconvenientes, sobre todo por la gran cantidad de reservas con las que contaba ese instrumento. Ante tales dificultades se optó por la posibilidad de aprobar un Protocolo Facultativo, siguiendo el ejemplo del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos.

Tanto desde instancias doctrinales (43) como desde los propios órganos de las Naciones Unidas que se ocupan de la cuestión de los derechos de la mujer se comenzó a solicitar el abrir un proceso de negociación en torno a un Protocolo Facultativo. En este sentido, fue en una reunión de especialistas convocada por la División para el Adelanto de la Mujer en 1991 cuando por primera vez se recomendó a la propia Organización de las Naciones Unidas que comenzase a analizar la posibilidad de aprobar un Protocolo Facultativo a la CEDAW. El Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recogió el testigo y en su Sugerencia nº 4, que iba dirigida a la

(42) BYRNES, A. and CONNORS, J.: *The Adoption of a Petition Procedure under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, Background Paper prepared for the Expert Group Meeting on the Adoption of an Optional Protocol to the CEDAW organised by the Women in Law Project International Human Rights Group and the Maastricht Centre for Human Rights, University of Limburg, Maastricht, The Netherlands, 29 september-1 october 1994, p. 3.

(43) MERON, T.: "Enhancing the Effectiveness of the Prohibition of Discrimination Against Women"..., *op. cit.*, pp. 216 y 217.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos que se iba a celebrar en Viena, recomendó que se introdujese el derecho de petición en la CEDAW, para ponerla en pie de igualdad con otros tratados de derechos humanos aprobados bajo los auspicios de las Naciones Unidas. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos señaló a este respecto que debían adoptarse “nuevos procedimientos para reforzar el cumplimiento de los compromisos en favor de la igualdad y los derechos humanos de la mujer”. Para ello, prosigue la Declaración y Plan de Acción de Viena, “la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer deben examinar rápidamente la posibilidad de introducir el derecho de petición, elaborando un protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (44).

En 1994, en el período de sesiones del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se aprobó la Sugerencia nº 5, en la que el Comité recomendaba a la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer que estableciese un grupo de especialistas independientes para que procediese a la preparación de un Proyecto de Protocolo Facultativo. La Comisión, sin embargo, desoyó esta recomendación del Comité.

Ese mismo año, un grupo de expertos y expertas en la cuestión de los derechos de la mujer fue convocado por el Centro de Derechos Humanos de Maastricht y por el International Human Rights Group. De esta reunión, financiada por los gobiernos de Holanda y Australia, salió el proyecto más serio y elaborado de Protocolo Facultativo, proyecto que ha servido de base para ulteriores discusiones y negociaciones (45).

En enero de 1995 el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer aprobó su Sugerencia nº 7 en la que recoge los diferentes elementos que debe contener un Protocolo Facultativo a la CEDAW (46).

Con todo este caldo de cultivo, finalmente, en julio de 1995, en virtud de su resolución 1995/29, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) señaló a la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer que estableciese un Grupo de Trabajo de Composición Abierta para la elaboración de un Protocolo Facultativo a la CEDAW.

En septiembre de ese mismo año, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, apoya,

“el proceso iniciado por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer con miras a redactar un proyecto de protocolo facultativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las

(44) *Declaración y Programa de Acción de Viena...*, op. cit., párr. 40, p. 21.

(45) *Draft Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, adopted by The Expert Group Meeting on the Adoption of an Optional Protocol to the CEDAW organised by the Women in the Law Project International Human Rights Group and the Maastricht Centre for Human Rights, University of Limburg, Maastricht, The Netherlands, 29 september-1 october.

(46) Esta Sugerencia nº 7 está recogida en el documento E/CN.6/1995/CRP.1.

Formas de Discriminación contra la Mujer, que pudiera entrar en vigor lo antes posible, sobre un procedimiento relacionado con el derecho de petición” (47).

En marzo de 1996, en cumplimiento de la resolución 1995/29 del ECOSOC, la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer procedió a la creación del Grupo de Trabajo de Composición Abierta para elaborar un Proyecto de Protocolo Facultativo a la CEDAW. Este Grupo de Trabajo se reunió en Nueva York del 11 al 22 de marzo, analizando fundamentalmente los elementos de la Sugerencia n° 7 del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y las opiniones que varios Estados habían enviado al Secretario General de las Naciones Unidas sobre la conveniencia o no de aprobar un Protocolo Facultativo a la CEDAW y sobre las principales características que debería tener un Protocolo de esta naturaleza (48). Como ha señalado al respecto la experta que participó en este Grupo de Trabajo en representación del gobierno español, “si bien ningún gobierno cuestionó abiertamente la elaboración de un Protocolo Facultativo (...), existen importantes reticencias respecto al proyecto” (49).

La segunda reunión del Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre la elaboración de un Protocolo Facultativo a la CEDAW se celebró del 10 al 21 de marzo de 1997. En esta segunda reunión la Presidenta del Grupo de Trabajo, la austríaca Aloisia Wörgetter, presentó un documento que serviría como base para las discusiones (50). Este texto se basaba en los elementos de la Sugerencia n° 7 del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en las discusiones llevadas a cabo durante el anterior período de sesiones (11 a 22 de marzo de 1996) y en las opiniones que los gobiernos habían hecho llegar al Secretario General de las Naciones Unidas (51). En este período de sesiones el Grupo de Trabajo procedió a una primera lectura del documento preparado por la Presidenta, primera lectura que dio lugar a la elaboración de un Proyecto de Protocolo Facultativo a la CEDAW de carácter oficial (52). Este Proyecto será, a partir de este momento, el documento base sobre el que se negociará y se discutirá en el Grupo de Trabajo.

(47) *Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing, China, 4 a 15 de septiembre de 1995, A/CONF.177/20, de 17 de octubre de 1995, párr. 230 k), p. 116.

(48) Estas opiniones figuran en el documento REPORT OF THE SECRETARY-GENERAL: *Elaboration of a Draft Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, E/CN.6/1996/10, 10 January 1996.

(49) *Reunión del Grupo de Trabajo “Elaboración de un Protocolo Facultativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”* (Nueva York, 11-22 de marzo de 1996), p. 2. Este informe fue elaborado por la Dra. Cristina González Beilfuss.

(50) Este texto figura bajo la signatura E/CN.6/1997/WG/L.1, de 10 de marzo de 1997.

(51) Nuevas opiniones sobre el Proyecto de Protocolo Facultativo, entre ellas las del gobierno español, se encuentran en el INFORME DEL SECRETARIO GENERAL: *Nuevas opiniones de gobiernos, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales sobre un Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, E/CN.6/1997/5, de 18 de febrero de 1997.

(52) *Proyecto de Protocolo Facultativo revisado preparado por la Presidenta del Grupo de Trabajo a partir de la recopilación que figura en el documento E/CN.6/1997/WG/L.1 y las propuestas formuladas en el 41º período de sesiones de la Comisión.*

La tercera reunión del Grupo de Trabajo se acaba de celebrar del 2 al 13 de marzo de 1998, período de sesiones en el que he tenido el honor de poder participar. En este período de sesiones se llevó a cabo una segunda lectura del Proyecto de Protocolo Facultativo a la CEDAW elaborado por el Grupo de Trabajo en 1997, segunda lectura en la que volvieron a surgir las principales reticencias de determinados países en torno a dicho Protocolo Facultativo. En este período de sesiones existían muchas esperanzas puestas en la posibilidad de que se pudiese llegar a un consenso en el año del 50 Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La propia Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Mary Robinson, en su discurso ante la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, señaló la enorme importancia que concedía a la aprobación del Protocolo Facultativo a la CEDAW, lo que constituiría, según sus palabras, "un paso importante para una mejor protección de los derechos de la mujer" (53). Sin embargo, no se pudieron cumplir todas las expectativas, dado que las posturas todavía estaban bastante alejadas, y, finalmente, hubo que posponer la aprobación del Protocolo Facultativo (54).

A continuación, nos vamos a detener en el examen de los principales elementos del Proyecto de Protocolo Facultativo a la CEDAW (55) así como de las principales divergencias que aún subsisten y que han hecho imposible, por ahora, el llegar a un Proyecto sobre el que recaiga el consenso.

En primer lugar, la cuestión básica es qué mecanismos de protección de los derechos de las mujeres se deben contener en el Protocolo Facultativo a la CEDAW. Si bien existe un cierto consenso en torno a que es fundamental que se incluya el procedimiento de quejas individuales, este consenso desaparece cuando se plantea la posibilidad de introducir un procedimiento de investigación de

(53) *Statement made by the United Nations High Commissioner for Human Rights, Ms. Mary Robinson, to the Forty-Second Session of the Commission on the Status of Women, New York, 3 march 1998, p. 3.* En la misma línea se desarrolló la Declaración realizada por Gran Bretaña en nombre de la Unión Europea, *Statement on Behalf of the European Union by the Representative of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland to the 42nd Session of the Commission on the Status of Women, New York, 2 march 1998.*

(54) El Proyecto, tal y como resultó de las negociaciones del período de sesiones de marzo de 1998 está contenido en *Proyecto de Protocolo Facultativo revisado presentado por la Presidenta a partir de la recopilación que figura en el informe de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (E/1997/27) en su 41º período de sesiones y las propuestas formuladas por la Comisión en su 42º período de sesiones, E/CN.6/1998/WG/L.2, de 12 de marzo de 1998.*

(55) Uno de los estudios más serios y rigurosos sobre el Proyecto de Protocolo Facultativo es el llevado a cabo por BYRNES, A. and CONNORS, J.: "Enforcing the Human Rights of Women: A Complaints Procedure for the Women's Convention?", *Brooklyn Journal of International Law*, Vol. XXI, nº 3, 1996, pp. 679-697. Cfr., a su vez, SULLIVAN, D.: *The Adoption of an Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, Center for Women's Global Leadership, 1997. Asimismo, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos ha realizado un comentario artículo por artículo al Proyecto de Protocolo, con propuestas muy interesantes al respecto, INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS: *Protocolo Facultativo. Documento de Trabajo. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 1998.

oficio por parte del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En cuanto a la posibilidad de introducir el procedimiento de las quejas inter-estatales, muy pronto se desechó esta alternativa, aunque existen algunos expertos y expertas que han destacado las bondades de dicho procedimiento (56). Lo cierto es que, al ser un procedimiento que prácticamente no se ha utilizado en la esfera internacional, parece que ya está descartado, no figurando en el Proyecto de Protocolo Facultativo.

La principal divergencia, por lo tanto, se plantea en torno a la introducción del procedimiento de investigación en el Protocolo Facultativo. Aunque la mayor parte de países, obviamente los más favorables a la aprobación de un Protocolo Facultativo a la CEDAW, apoyan el procedimiento de investigación, subsisten serias divergencias por parte de ciertos países. En este sentido, países como Cuba, China o Egipto, entre otros, eran los que más se oponían a la introducción del procedimiento de investigación. Para la delegación china, sólo se debería prever “un procedimiento de comunicaciones en un protocolo facultativo a la Convención” (57). En sentido contrario, otras delegaciones, entre ellas la española, eran firmes partidarias del procedimiento de investigación. En opinión del gobierno español, “un protocolo facultativo debería contener ambos procedimientos”, dado que son procedimientos “complementarios”. Además, “el procedimiento de investigación era particularmente importante para hacer frente a las violaciones graves y sistemáticas de los derechos de la mujer” (58).

El procedimiento de investigación está previsto en los artículos 10 y 11 del Proyecto de Protocolo Facultativo. Según lo dispuesto en el artículo 10.1,

“si el Comité recibe información fidedigna en la que se indique una violación grave (y) (o) (59) sistemática por el Estado Parte del protocolo de los derechos enunciados en la Convención (o el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en la Convención), el Comité invitará al Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar observaciones sobre dicha información”.

(56) Para Theodor Meron, la “importancia simbólica” de este procedimiento es enorme, permitiendo que un Estado denuncie a otro por violaciones de los derechos de las mujeres, en MERON, T.: “Enhancing the Effectiveness of the Prohibition of Discrimination Against Women”..., *op. cit.*, p. 217. La misma opinión es compartida por Andrew Byrnes y Jane Connors, en BYRNES, A. and CONNORS, J.: *The Adoption of a Petition Procedure under the Convention on the Elimination...*, *op. cit.*, p. 37.

(57) INFORME DEL SECRETARIO GENERAL: *Nuevas opiniones de gobiernos, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales sobre un Protocolo Facultativo a la Convención*, E/CN.6/1997/5, de 18 de febrero de 1997, párr. 74, p. 16.

(58) INFORME DEL SECRETARIO GENERAL: *Nuevas opiniones de gobiernos, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales...* *op. cit.*, párr. 76, p. 16.

(59) Las palabras o frases que figuran entre corchetes o entre paréntesis son aquéllas sobre las que no ha recaído todavía consenso entre las diferentes delegaciones que participan en el Grupo de Trabajo.

En el apartado 2º del citado artículo 10 se establece que:

“tomando en consideración las observaciones que haya presentado el Estado Parte interesado, así como toda información fidedigna que esté a disposición suya, el Comité podrá encargar a uno o más de sus miembros a que realice una investigación (con el consentimiento del Estado Parte) y presente un informe con carácter urgente al Comité. (Cuando se justifique y) (previo acuerdo del) (con el consentimiento del) Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.) Asimismo, en el párrafo 3º se dispone que “tras examinar las conclusiones de la investigación, el Comité las transmitirá al Estado Parte interesado junto con las observaciones y recomendaciones que estime oportunas” (60).

Como podemos comprobar, el procedimiento de investigación es un mecanismo de protección de los derechos de las mujeres bastante exigente con los Estados, dado que otorga amplias facultades al Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para iniciar investigaciones en aquellos países en los que estima que se están cometiendo violaciones graves y sistemáticas de los derechos de las mujeres. Es por ello que este procedimiento ha sido uno de los principales puntos de discordia. Tan separadas estaban las posturas que, finalmente, la Presidenta del Grupo de Trabajo tuvo que proponer en el período de sesiones de marzo de 1998 un artículo 11 bis). En este artículo se prevé una *cláusula opt-out*, es decir, la posibilidad de que, en el momento de la ratificación del Protocolo Facultativo, un Estado pueda declarar que no quiere quedar vinculado por este procedimiento de investigación. Como reza este artículo 11 bis), en su inciso 1º, “todo Estado Parte podrá, al momento de la firma o ratificación del presente protocolo, o de adhesión a él, declarar que (no) reconoce la competencia del Comité establecida en los artículos 10 y 11”. Esta solución parecía satisfacer al conjunto de las delegaciones, aunque la representante china propuso que en vez de preverse una *cláusula opt-out*, se estableciese en el artículo 11 bis) una *cláusula opt-in* (de ahí que la palabra “no” figure entre paréntesis). En virtud de esta *cláusula opt-in*, cada Estado, al momento de la ratificación del Protocolo Facultativo, debería señalar expresamente que reconocía la competencia del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para iniciar un procedimiento de investigación. Esta propuesta fue avalada por alguna otra delegación como la delegación cubana o la delegación argelina. Sin embargo, estas mismas delegaciones, conscientes de su posición francamente minoritaria, observaron que en este punto podían ser “flexibles” (61).

Por lo tanto, como podemos observar claramente, nos encontramos ante uno de los aspectos más controvertidos del Proyecto de Protocolo Facultativo a la CEDAW, y las espadas siguen en alto en-

(60) El resto del artículo 10, los apartados 4º y 5º, así como el artículo 11, se pueden consultar en el Proyecto de Protocolo Facultativo.

(61) *Chairperson’s Summary of Views expressed and Comments made by Delegations during the negotiations of the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, Commission on the Status of Women, Forty-second session, Open-ended Working Group on the Elaboration of an Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 12 march 1998, párr. 36 y 37, pp. 6 y 7.

tre las diferentes delegaciones. De todas formas, parece plausible que, si se acepta la inclusión de la cláusula opt-out, se podría llegar a un acuerdo sobre el procedimiento de investigación. Ahora bien, el problema de aceptar una cláusula opt-out es que, en última instancia, queda a la libre voluntad del Estado el aceptar o no dicho procedimiento de investigación, lo que debilitaría enormemente el Protocolo Facultativo. Obviamente van a ser aquellos países menos respetuosos con los derechos de las mujeres los que se van a resistir a la aceptación de un procedimiento de investigación de este tipo.

El otro mecanismo de protección de los derechos de las mujeres, sin duda el más importante, es el mecanismo de las quejas individuales. Este procedimiento se establece en el artículo 1 del Proyecto de Protocolo, según el cual "(un Estado Parte en el presente Protocolo reconoce la competencia del Comité para recibir y considerar comunicaciones (presentadas de conformidad con el artículo 2).)" (62). En lo que concierne al mecanismo de las quejas individuales, también existen puntos de divergencia, fundamentalmente en lo que respecta a la legitimación activa ante el Comité y a la justiciabilidad de las disposiciones de la CEDAW.

Respecto a la *legitimación activa* (la cuestión del *locus standi* o del *standing issue*), es decir, respecto a quién o quiénes pueden plantear ante el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer una queja individual, hay que decir que nos enfrentamos ante la cuestión más problemática de todo el Proyecto de Protocolo Facultativo. Es la cuestión más espinosa y la que, finalmente, en el período de sesiones de marzo de 1998, impidió el poder llegar a un consenso y finalizar el proceso de elaboración del Protocolo. La legitimación activa viene tratada en el artículo 2 del Proyecto de Protocolo. En virtud de este artículo,

("las comunicaciones podrán ser presentadas por (o en nombre de) particulares o grupos (de particulares) sujetos a la jurisdicción de un Estado Parte que aleguen ser víctimas de una violación de cualquiera de (los derechos) (las disposiciones) enunciados (as) en la Convención (como resultado de un acto u omisión) del Estado Parte.)

(Las comunicaciones podrán ser presentadas por un particular o grupo de particulares, o, en su nombre, por los representantes que hayan designado, sujetos a la jurisdicción de un Estado Parte, que aleguen ser víctimas de una violación cualquiera de los derechos enunciados en la Convención.")

Como vemos, en este artículo las divergencias son tan profundas que existen dos alternativas. El punto de controversia central es si permitir que alguien "en nombre de la víctima" pueda presentar una queja individual ante el Comité. El "miedo" de muchos países, entre los que se pueden destacar México, Colombia, Cuba, China, Egipto, Túnez, Marruecos, Argelia, La India..., es que organizaciones no gubernamentales de carácter internacional, organizaciones que constituyen auténticas redes internacionales, puedan plantear este tipo de recursos "en nombre de las víctimas" ante

(62) Como observamos, todo el artículo 1 se encuentra entre corchetes, queriendo significar con ello que sobre todo el artículo 1 todavía no ha recaído consenso.

el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Por contra, para un importante grupo de países (63) esta posibilidad es esencial si realmente se quiere que este mecanismo de quejas individuales sirva para defender los derechos humanos de todas las mujeres, no sólo de aquellas que cuentan con los medios económicos, intelectuales... para llevar a cabo este tipo de recursos en el ámbito internacional. Ha sido Amnistía Internacional, una de las ONGs que más esfuerzos ha desplegado en el proceso de negociación de este Protocolo facultativo, quien ha puesto de relieve que esta posibilidad es,

“decisiva si se quiere que el protocolo Facultativo ofrezca un remedio real a las víctimas de las violaciones de la Convención. Quienes más necesitan reparación (...) son muchas veces las que más dificultades tienen para presentarse a hablar sobre sus sufrimientos y obtener dicha reparación. En consecuencia, el papel que los defensores de los derechos humanos, incluidas las ONGs, desempeñan al ayudar a las víctimas a reclamar sus derechos es un papel decisivo. Las mujeres tienen obstáculos específicos al tratar de obtener reparación, obstáculos que incluyen el peligro de represalias, el bajo nivel de alfabetización, la falta de conocimientos jurídicos y la escasez de recursos” (64).

Parecida opinión es sostenida por Andrew Byrnes y Jane Connors, para quienes “los artículos 1 y 2 del Protocolo Facultativo tienen que ser por lo menos tan amplios como en otras Convenciones de derechos humanos. Requerir que una persona sea víctima de una violación puede restringir excesivamente el abanico de comunicaciones que se pueden recibir. Muchas formas de discriminación estructural contra las mujeres pueden afectar a muchas, o quizás a todas, las mujeres de una sociedad” (65).

Sin embargo, en este punto las posiciones están muy alejadas entre sí, sin indicios de que se puedan superar fácilmente las reticencias existentes. El artículo 2 fue el que más discusiones planteó en el período de sesiones de marzo de 1998 sin que, finalmente, se pudiese avanzar hacia un entendimiento. En mi opinión, éste es el punto central, dado que existen países que no están dispuestos a abrir sus puertas al escrutinio internacional en un tema tan crucial como es el del respeto de los derechos de las mujeres.

La otra cuestión problemática en el marco del procedimiento de quejas individuales es la de la *justiciabilidad*, es decir, qué derechos de los contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer son susceptibles de una queja individual, dado que muchos de ellos establecen obligaciones de carácter programático para los Estados Partes. En este punto también existían posturas encontradas, aunque no tan extremas como las ex-

(63) Consultar las opiniones de países como Costa Rica, Sudáfrica, Italia, España, Panamá, Chile..., en INFORME DEL SECRETARIO GENERAL: *Nuevas opiniones de gobiernos, organizaciones...*, op. cit., pp. 17 y ss.

(64) AMNISTÍA INTERNACIONAL: *El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Mujer: la necesidad de un mecanismo habilitador a nivel internacional*, AI: IOR 51/04/97/s, diciembre de 1997, p. 10.

(65) BYRNES, A. and CONNORS, J.: *The Adoption of a Petition Procedure under the Convention on the Elimination...*, op. cit., p. 27.

presadas respecto de la legitimación activa. En opinión de la mayor parte de los gobiernos, "puesto que todos los derechos humanos se consideraban, en mayor o en menor medida, justiciables, se recomendó que todas las disposiciones sustantivas de la Convención se consideraran justiciables" (66). En este sentido, el gobierno español se situó junto a la mayoría de Estados, considerando que "todas las disposiciones del Convenio deben ser objeto del Protocolo. No es conveniente hacer distinciones entre disposiciones puesto que ello minaría el carácter unitario de la Convención, que contempla los derechos de la mujer desde una perspectiva global" (67). Esta es la perspectiva compartida también por la mayor parte de la doctrina y de las ONGs que han analizado esta cuestión (68). Sin embargo, en este aspecto tampoco se pudo alcanzar un consenso, figurando entre corchetes en el texto del Proyecto de Protocolo la referencia a la justiciabilidad de las disposiciones de la CEDAW (artículo 2 del Proyecto).

Una última cuestión de marcado carácter problemático es la de si cabe hacer *reservas*, o no, al Protocolo Facultativo de la CEDAW. Para muchas delegaciones, entre ellas la española, es fundamental que el Protocolo, dado su carácter marcadamente procedimental, no permita la posibilidad de introducir reservas, ya que ello podría desvirtuar en gran medida el objeto último del Protocolo, que no es otro que potenciar la eficacia de la CEDAW (69). En este sentido, fueron muy elocuentes las palabras de la Sra. Silvia Cartwright, experta del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En su opinión, y como ya hemos analizado en este estudio, uno de los principales motivos de la poca eficacia de la CEDAW es la gran cantidad de reservas realizadas por los diferentes Estados que han ratificado la Convención, reservas que, en muchos casos, atentan contra el propósito y fin de la misma Convención. Es por ello que sería deseable, siempre según su cualificada opinión, que se prohibiese expresamente en el texto del Protocolo la posibilidad de introducir reservas al momento de la ratificación. En aras de conseguir este fin, se ha estado intentando incluir en el propio texto del Protocolo las diferentes preocupaciones de los Estados, para que no tengan que acudir a las reservas. La mayor parte de los Estados han señalado que sólo pueden aceptar la prohibición de las reservas cuando vean el contenido final del Protocolo, para estar seguros de que no tendrán que introducir alguna. Es con este objetivo de evitar a toda costa las reservas que la Presidenta del Grupo de Trabajo repartió un documento que in-

(66) INFORME DEL SECRETARIO GENERAL: *Nuevas opiniones...*, op. cit., párr. 39, p. 9.

(67) *Observaciones del Instituto de la Mujer al Proyecto de Informe del Grupo de Trabajo encargado de elaborar un Proyecto de Protocolo Facultativo de la CEDAW*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Gabinete de Relaciones Internacionales, Madrid, 18 de septiembre de 1996, p. 1.

(68) BYRNES, A. and CONNORS, J.: *The Adoption of a Petition Procedure...*, op. cit., pp. 5 y ss.; AMNISTIA INTERNACIONAL: *El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Mujer...*, op. cit., pp. 20 y ss.; INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS: *Protocolo Facultativo. Documento de Trabajo...*, op. cit., pp. 16 y 17.

(69) *Chairperson's Summary of Views expressed and Comments made by Delegations during the negotiations of the Optional Protocol...*, op. cit., párr. 51 y ss., p. 9.

daga las posibilidades que existen de incluir en el propio texto articulado del Protocolo los diferentes problemas que se les pueden plantear a los Estados (70).

Una de las delegaciones que tenía dificultades en aceptar la cláusula que prohíbe las reservas era la delegación de los Estados Unidos, por lo que propuso un texto para el artículo 20 en el que se permitían las reservas siempre que no fuesen contrarias al objeto y propósito del protocolo (71). Sin embargo, al día siguiente, y a la vista de que la mayor parte de las delegaciones era favorable a que no se permitiesen las reservas, la delegación norteamericana retiró su propuesta, aceptando la prohibición expresa de las reservas en el artículo 20 del protocolo.

De todas formas, la cuestión de las reservas sigue abierta, dado que subsisten serias reticencias por parte de determinados Estados a aceptar un Protocolo Facultativo en el que no quepa introducir algún tipo de reserva.

Existen otras cuestiones sobre las que también se han expresado posturas contradictorias en el proceso de elaboración del Proyecto de Protocolo, entre las que podemos destacar las cuestiones en torno a la admisibilidad de las quejas individuales (artículo 4 del Proyecto), la confidencialidad del procedimiento (artículo 6), el examen del fondo del asunto y la vinculatoriedad de las decisiones del Comité (artículo 7), el tiempo necesario de reuniones por parte del Comité para examinar los recursos que le lleguen (artículo 16)... Sin embargo, debemos señalar que todas estas cuestiones son de orden menor y, si se resuelven los problemas importantes (procedimiento de investigación, legitimación, justiciabilidad y reservas), el resto de las cuestiones encontrarán una fácil solución.

5.

A modo de conclusión

Una vez analizadas las principales características del Proyecto de Protocolo Facultativo a la CEDAW, y vistos también los graves problemas a los que se enfrenta, vamos a intentar llegar a ciertas conclusiones sobre el conjunto del proceso de elaboración de dicho Proyecto y su previsible aprobación en un período de tiempo más o menos cercano.

En primer lugar, la aprobación de un Protocolo Facultativo a la CEDAW fortaleciendo sus mecanismos de protección de los derechos de las mujeres situaría a la Convención en la misma posición que los tratados de derechos humanos más importantes aprobados en el seno de las Naciones Unidas. La verdad es que no existe ninguna razón por la que los derechos de las mujeres tengan que tener una menor protección que el resto de los derechos.

(70) Este documento es enormemente valioso ya que trata de abordar los diferentes problemas que previsiblemente podrían tener los Estados a la hora de ratificar el Protocolo Facultativo, intentando acomodar en el propio texto del Protocolo esos problemas. Cfr. este documento en *Reservations and the Draft Optional Protocol*, march 1998.

(71) Este texto fue presentado oficialmente en la sesión de la tarde del 11 de marzo de 1998, texto que reproduzco a continuación: "No reservation to this Protocol shall be permitted that is contrary to the object and purpose of this Protocol or restricts the competence of the Committee to review violations of the Convention in accordance with article 2 and other provisions of this Protocol".

En segundo lugar, la existencia de mecanismos de protección más exigentes obligaría a los Estados a emprender importantes esfuerzos en orden a una mejor aplicación de la CEDAW como medio para impedir verse acusados ante el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Asimismo, el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer contribuiría con sus decisiones a una mejor comprensión de la CEDAW y, sobre todo, a una mejor y más rigurosa aplicación por parte de los Estados. En este sentido, el Comité podría desarrollar una jurisprudencia muy interesante sobre diferentes aspectos de la Convención.

Una cuestión que habría que colocar en el debe del movimiento de defensa de los derechos de las mujeres es la poca participación que ha tenido en el proceso de elaboración y discusión en torno al Proyecto de Protocolo Facultativo. Como ha señalado al respecto el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, “la participación del movimiento de mujeres en el proceso de elaboración y negociación del Protocolo ha sido limitada. En la práctica, esta labor ha sido más el trabajo de un grupo reducido de ONGs y de mujeres dedicadas a los procedimientos técnicos y jurídicos del Protocolo que una estrategia política definida desde el movimiento”. Y, como prosigue el citado Instituto, que ha llevado a cabo una labor de lobby muy importante en torno al Protocolo Facultativo, “el proceso no se fortalecerá hasta tanto el movimiento de mujeres no se apropie del documento, no lo haga suyo, asumiendo su negociación y aprobación como una meta prioritaria de su agenda de cuestiones” (72).

Por último, hay que señalar que, aunque subsisten aún serias divergencias entre diferentes delegaciones, si se superan algunos de los principales obstáculos que hemos diagnosticado, el Proyecto de Protocolo Facultativo a la CEDAW se podría convertir en una realidad muy pronto, situando a los derechos de las mujeres en un lugar privilegiado de la agenda internacional de los derechos humanos. Es responsabilidad de todas y de todos el conseguirlo.

(72) INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS: *Protocolo Facultativo...*, op. cit., pp. 143 y 144.

1. *Introducción: el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Dos órganos jurisdiccionales y una única Institución*

1.1. FUNCIONES, COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS

El Tribunal de Justicia viene definido por el artículo 4 del Tratado de la Comunidad Europea (en lo sucesivo "Tratado CE") como una de las instituciones de la Comunidad, junto con el Parlamento Europeo, el Consejo, la Comisión y el Tribunal de Cuentas (3). El Tratado CE dedica 25 artículos, concretamente, del 164 al 188, a regular su función, su composición y sus competencias (4).

De acuerdo con estas disposiciones, la función del Tribunal de Justicia consiste en garantizar el respeto del derecho en la interpretación y aplicación del Tratado. Está compuesto por quince jueces y juezas que se reúnen en sesión plenaria, aunque pueden atribuirse asuntos a salas compuestas por tres, cinco y siete jueces y juezas. Sólo pueden deliberar en número impar.

El Tribunal está asistido por ocho abogados y abogadas generales que, circunstancialmente y hasta el 6 de octubre del año 2.000, son nueve (5). La función del abogado o abogada general consiste en presentar públicamente, con toda imparcialidad e independencia, conclusiones motivadas sobre los asuntos promovidos ante el Tribunal de Justicia, a fin de asistirle en el cumplimiento de su misión.

Tanto las juezas y jueces del Tribunal como las abogadas y abogados generales son elegidos entre personalidades que ofrezcan absolutas garantías de independencia y que reúnan las condicio-

(1) Ponencia presentada el 11 de junio de 1998, en el marco del II Congreso Internacional sobre género y políticas de acción positiva, organizado por Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, que tuvo lugar en el Palacio Miramar, Donostia-San Sebastián.

(2) Las opiniones expresadas por la autora son estrictamente personales y en ningún caso vinculantes para la Institución en la que presta sus servicios.

(3) En la redacción que le dio el punto 6) del artículo G del Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992, cuya entrada en vigor tuvo lugar el 1 de noviembre de 1993 (DO C 191 de 29 de julio de 1992).

(4) Hay varios textos que complementan las reglas que figuran en estos artículos. Se trata del Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia, de los Reglamentos de procedimiento del Tribunal de Justicia y del Tribunal de Primera Instancia, de las Instrucciones al Secretario o Secretaria, de las Decisiones sobre ampliación de los plazos por razón de la distancia y sobre los días festivos y de las Decisiones del Consejo sobre la creación y sobre las competencias del Tribunal de Primera Instancia.

(5) Modificación introducida por el artículo 20 del Acta relativa a las condiciones de adhesión y a las adaptaciones de los Tratados para la adhesión a la Unión Europea de Austria, de Finlandia y de Suecia, en la versión resultante del artículo 11 de la Decisión del Consejo de 1 de enero de 1995, por la que se adaptan los instrumentos relativos a la adhesión de nuevos Estados miembros a la Unión Europea (DO L 1 de 1 de enero de 1995). El 6 de octubre de 1994, cuando los Estados miembros eran todavía doce y se preveía la adhesión de cuatro nuevos Estados, había tomado posesión como decimotercer juez del Tribunal de Justicia, D. Antonio La Pergola, de nacionalidad italiana, con un mandato de seis años. El 1 de enero de 1995, al no materializarse la adhesión de Noruega, el número de Estados miembros y, por tanto, de jueces y juezas pasó a quince y, al no ser ya necesario un juez o jueza de más, el que había sido nombrado decimotercer juez hacía poco más de dos meses, pasó a ejercer las funciones de abogado general hasta el término de su mandato.

nes requeridas para el ejercicio, en sus respectivos países, de las más altas funciones jurisdiccionales o que sean jurisconsultos o juriscuonsultas de reconocida competencia y son designados de común acuerdo por los Gobiernos de los Estados miembros por un período de seis años. Los jueces y juezas eligen de entre ellos un presidente o presidenta por un período de tres años. En todos los casos, el mandato es renovable.

En la actualidad, el Tribunal de Justicia tiene competencia para conocer de los recursos interpuestos por la Comisión, por los Estados miembros y por el Consejo, en todo caso, y por el Parlamento Europeo y por el Banco Central Europeo con el fin de salvaguardar sus prerrogativas, de las cuestiones prejudiciales planteadas por los órganos jurisdiccionales nacionales con arreglo al artículo 177, y para juzgar en virtud de una cláusula compromisoria contenida en un contrato de derecho público o de derecho privado celebrado por la Comunidad o por su cuenta.

El Acta Única Europea, de 1986, introdujo en el Tratado CE el artículo 168 A que preveía la creación por el Consejo de un Tribunal de Primera Instancia para conocer de determinadas categorías de recursos. Esta creación tuvo lugar en 1989 y el nuevo órgano jurisdiccional, adscrito al Tribunal de Justicia inició sus tareas el 1 de septiembre de ese mismo año. De acuerdo con la redacción actual de esta disposición (6), este órgano jurisdiccional conoce, en primera instancia, sin perjuicio de un recurso ante el Tribunal de Justicia limitado a las cuestiones de derecho, (recurso de casación) de las categorías de recursos que le atribuya el Consejo, por unanimidad y que, por el momento, están limitados a los recursos presentados por particulares, personas físicas o jurídicas pero que, en el futuro, podrían ampliarse quizás a determinados recursos de incumplimiento y de anulación en temas de, por ejemplo, ayudas de Estado. Los únicos asuntos cuyo conocimiento no será posible atribuir al Tribunal de Primera Instancia a no ser que los Estados miembros modifiquen el Tratado, son las cuestiones prejudiciales planteadas con arreglo al artículo 177.

Las y los miembros del Tribunal de Primera Instancia son también quince, una o uno por cada Estado miembro. Se eligen entre personas que ofrezcan absolutas garantías de independencia y que posean la capacidad necesaria para el ejercicio de funciones jurisdiccionales. Son designados de común acuerdo por los Gobiernos de los Estados miembros por seis años, eligen de entre ellas y ellos un presidente o presidenta por tres años, y los mandatos son renovables en todos los casos. Funciona, por regla general, en salas de tres y cinco jueces y juezas y carece de abogadas y abogados generales permanentes, aunque una o uno de los jueces es llamado a ejercer esa función en los asuntos atribuidos al pleno o cuando la naturaleza o la dificultad del asunto lo aconsejan.

Las y los particulares gozan de una legitimación más restringida que la que tienen atribuida los Estados miembros y las instituciones comunitarias. En efecto, sólo pueden demandar ante el Tribunal a una institución comunitaria, quedando excluidos los Estados miembros u otros u otras particulares. Los recursos que pueden interponer son: el recurso de anulación (artículo 173), que permite a una o un particular atacar las decisiones de las que sea destinatario y aquellas decisiones que,

(6) Ha sido modificada por el punto 50) del artículo G del Tratado de la Unión Europea.

aun revistiendo la forma de un reglamento o de una decisión dirigida a otra persona, le afecten directa e individualmente; el recurso en queja, por no haberle dirigido una de las instituciones de la Comunidad un acto distinto de una recomendación o de un dictamen (artículo 175) y el recurso por responsabilidad extracontractual, para exigir la indemnización por los daños y perjuicios que le hayan causado una Institución o sus agentes en el ejercicio de sus funciones (artículos 178 y 215). El Tribunal de Primera Instancia es también competente para juzgar en virtud de una cláusula compromisoria contenida en un contrato de derecho público o de derecho privado celebrado por la Comunidad o por su cuenta (artículo 181), cuando la demandante o el demandante sea una persona física o jurídica y el contrato se haya suscrito después del 1 de agosto de 1993 (7). En todos los demás supuestos, la competencia para juzgar en virtud de una cláusula compromisoria corresponde al Tribunal de Justicia.

Contrariamente a lo que sucede con los Estados miembros y las instituciones de la Comunidad, que pueden intervenir como coadyuvantes en todos los litigios sometidos al Tribunal de Justicia, las y los particulares deberán demostrar, para que su intervención sea admitida, que tienen interés en la solución del litigio, excepto en los litigios entre los Estados miembros, entre instituciones comunitarias o entre Estados miembros, por una parte, e instituciones comunitarias, por otra, en los que su intervención no está admitida.

1.2.

LA REPRESENTACIÓN Y LA DEFENSA

Los Estados miembros, los Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y las Instituciones de la Comunidad son representados ante el Tribunal de Justicia por una o un agente nombrado para cada asunto, el cual puede estar asesorado por una abogada o un abogado colegiado y en ejercicio en uno de los Estados citados. La representación y la defensa de las demás partes debe ser confiada, necesariamente, a una abogada o abogado colegiado y en ejercicio en uno de esos Estados y en ningún caso se contempla la representación mediante procurador o procuradora. Se reconoce capacidad de postulación ante el Tribunal a aquellos profesores y profesoras, nacionales de un Estado miembro, cuya legislación les reconozca, por el hecho de serlo, esa misma capacidad ante sus tribunales.

En el procedimiento prejudicial se siguen las normas que rigen la representación y la defensa ante el órgano jurisdiccional que ha planteado la cuestión prejudicial. Si en el litigio principal la parte puede representarse a sí misma, también puede hacerlo ante el Tribunal de Justicia.

Aunque la designación de un domicilio en Luxemburgo a efectos de notificaciones dejó de ser obligatorio a raíz de una de las últimas modificaciones realizadas en el Reglamento de Procedimiento, dado que el Tribunal de Justicia considera hecha la notificación en el momento en que deposita el

(7) Según establece el párrafo segundo del artículo 3 de la Decisión 93/350/Euratom, CECA, CEE del Consejo de 8 de junio de 1993, que modificó la Decisión 88/591/CECA, CEE, Euratom, que creó el Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas (DO L 144, p. 21).

envío en la oficina de correos de Luxemburgo, sigue resultando aconsejable la designación de un domicilio a dichos efectos, vista la lentitud con la que funciona el correo en algunos de los Estados miembros.

1.3.

EL PROCEDIMIENTO

La lengua de procedimiento la elige el demandante o la demandante de entre todas las lenguas oficiales, a las que hay que sumar, en los procedimientos ante el Tribunal de Justicia, el gaélico irlandés. Ahora bien, si el demandado es un Estado miembro o un o una particular nacional de uno de los Estados miembros, la lengua de procedimiento será la de ese Estado y, caso de tener varias, como Bélgica, elegirá el demandante o la demandante la que más le convenga (8). El Tribunal puede autorizar también, a petición de parte, el empleo de una lengua oficial distinta a la prevista por las normas generales.

El procedimiento consta de la fase escrita, en la que la Secretaría del Tribunal comunica a las partes y a las instituciones comunitarias la demanda, la contestación, la réplica y la dúplica así como los escritos de intervención y las observaciones presentadas, y de la fase oral, en la cual se da lectura al informe del juez o jueza ponente, tiene lugar la vista, en la que el Tribunal oye a los o las representantes de las partes y a la que da fin la lectura de las conclusiones del abogado o abogada general si el asunto se desarrolla ante el Tribunal de Justicia.

En la fase escrita del procedimiento prejudicial, una vez traducido el auto del juez o jueza nacional a todas las lenguas oficiales, se da traslado a todos los Estados miembros, a las partes en el litigio principal y a la Comisión, en todos los casos y al Consejo, al Banco Central Europeo y al Parlamento Europeo si son los autores del acto cuya interpretación se pide o de cuya validez se duda, y se les concede un plazo de dos meses para que presenten observaciones. Por regla general, se celebra a continuación una vista en la que pueden presentar observaciones orales, aunque el Tribunal está facultado para prescindir de su celebración si ninguna de las partes que pueden comparecer ha pedido ser oída. La lengua de procedimiento en las cuestiones prejudiciales será la del órgano jurisdiccional que haya planteado la cuestión, pudiendo autorizar el Tribunal, a petición de una de las partes, el empleo de otra de las lenguas oficiales en el acto de la vista. Sea cual sea el procedimiento en el que participen y tanto en la fase escrita como en el acto de la vista, los Estados miembros están autorizados a utilizar su propia lengua oficial.

(8) No hay que confundir el caso del Reino de España, cuya Constitución reconoce cuatro lenguas oficiales en su territorio, pero cuya lengua oficial en la Unión Europea es únicamente el español, con el caso de países como Bélgica o Finlandia, cuyas tres y dos lenguas oficiales, respectivamente, son también lenguas oficiales de la Unión.

1.4.

LAS VÍAS DE RECURSO

1.4.1.

EL RECURSO POR INCUMPLIMIENTO: ARTÍCULOS 169 A 171

Cuando la Comisión estima que un Estado miembro incumple las obligaciones que le impone el Tratado CE o el derecho derivado, se lo hace saber mediante un escrito de requerimiento en el que le ofrece la posibilidad de presentar observaciones. Si el incumplimiento no se resuelve en este estadio, la Comisión emite un dictamen motivado que dirige al Estado miembro y al que éste puede responder alegando lo que crea pertinente en su defensa. Si la Comisión sigue convencida de que el Estado miembro permanece en situación de incumplimiento, puede ya recurrir ante el Tribunal de Justicia.

Los Estados miembros disponen de la misma prerrogativa cuando estiman que otro Estado miembro ha incumplido una de las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado. Sin embargo, para que un recurso interpuesto en estas condiciones sea admisible, el Estado miembro deberá haber sometido, con anterioridad, el asunto a la Comisión (9).

Si el Tribunal estima que el Estado miembro demandado se halla en situación de incumplimiento, dicta una sentencia declarativa y ese Estado está obligado a adoptar las medidas necesarias para la ejecución de la sentencia. Si la Comisión estima que ese Estado no ha tomado dichas medidas, le da la posibilidad de presentar observaciones; si no queda convencida, emite a continuación, un dictamen motivado precisando los aspectos en los que el Estado no ha cumplido la sentencia y le concede un plazo para atenerse a ese dictamen. Si transcurrido éste sigue sin haber tomado las medidas necesarias para cumplir la sentencia, la Comisión puede someter el asunto al Tribunal de Justicia. Si el Tribunal declara que ese Estado ha incumplido su sentencia, podrá imponerle el pago de una suma a tanto alzado o de una multa coercitiva (10).

Se trata de un recurso que sólo pueden interponer la Comisión o uno de los Estados miembros, en el que el demandado sólo puede ser uno de los Estados miembros, y en el que las y los particulares no

(9) Hasta la fecha únicamente ha habido cuatro asuntos en los que un Estado miembro haya demandado a otro Estado miembro ante el Tribunal de Justicia. El 16 de junio de 1977, Irlanda demandó a Francia por el problema de la carne de cordero pero el asunto se archivó por desistimiento; el 4 de octubre de 1979, el Tribunal dictó sentencia en el asunto Francia/Reino Unido en un tema de pesca; el 3 de octubre de 1992, España presentó una demanda por incumplimiento contra el Reino Unido, ya que éste gravaba con un impuesto superior el Jerez español que el fabricado en el Reino Unido, asunto que se archivó también por desistimiento. Se halla pendiente de sentencia el asunto C-388/95, Bélgica/España por la negativa española a exportar vinos de Rioja y Ribera de Duero a granel, como había hecho en el pasado.

(10) Es una de las novedades introducidas en el Tratado CE por el Tratado de la Unión Europea. Con anterioridad, la única sanción que cabía imponer a un Estado miembro que incumplía una sentencia en la que se declaraba su incumplimiento, era una nueva sentencia por incumplimiento.

pueden ni siquiera intervenir como coadyuvantes. En la práctica reviste, sin embargo, una gran importancia ya que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el incumplimiento por parte de los Estados miembros de las obligaciones que les impone el derecho comunitario puede acarrear su responsabilidad extracontractual en favor de las y los particulares que hayan resultado perjudicados por ese incumplimiento (11).

1.4.2. EL RECURSO DE ANULACIÓN: ARTÍCULOS 173 Y 174

Ante el Tribunal de Justicia se puede instar la anulación, únicamente, de los actos adoptados conjuntamente por el Parlamento Europeo y el Consejo, de los del Consejo, de la Comisión y del Banco Central Europeo que no sean recomendaciones o dictámenes, y de los actos del Parlamento Europeo destinados a producir efectos jurídicos frente a terceros.

Se pueden alegar como motivos para la anulación de esos actos, la incompetencia del órgano que ha adoptado el acto, los vicios sustanciales de forma en que haya incurrido el autor, la violación del Tratado o de cualquier norma jurídica relativa a su ejecución y la desviación de poder.

Están legitimados para instar la anulación de esos actos, los Estados miembros, el Consejo y la Comisión. El Parlamento Europeo y el Banco Central Europeo disponen también de legitimación activa para interponer este recurso, pero únicamente cuando la ejerzan con el fin de salvaguardar sus prerrogativas.

Las y los particulares, personas físicas o jurídicas, pueden también interponer este recurso, pero sólo pueden atacar aquellas decisiones de las que sean destinatarios y aquellas que, aunque revistan la forma de un reglamento o de una decisión dirigida a otra persona, les afecten directa e individualmente.

El plazo para interponer este recurso es de dos meses a partir, según los casos, de la publicación del acto, de su notificación al recurrente o, a falta de ello, desde el día en que éste haya tenido conocimiento del mismo.

1.4.3. EL RECURSO POR INACTIVIDAD: ARTÍCULO 175

En el caso de que el Parlamento Europeo, el Consejo o la Comisión se abstuvieren de actuar, cuando están obligados a hacer algo en virtud del Tratado, tanto los Estados miembros como las demás instituciones de la Comunidad pueden recurrir al Tribunal de Justicia con objeto de que declare que esa inactividad es contraria a derecho.

Para que el recurso sea admisible ante el Tribunal de Justicia, la institución a la que se reproche la inactividad debe haber sido requerida previamente para que actúe. Si transcurren dos meses a

(11) Sentencias de 29 de noviembre de 1991, Francovich (asuntos acumulados C-6/90 y 9/90, Rec. p. I-5357); de 5 de marzo de 1996, Brasserie du Pêcheur (asuntos acumulados C-46/93 y C-48/93, Rec. p. I-1029); de 26 de marzo de 1996, British Telecommunications (C-392/93, Rec. p. I-1631); de 23 de mayo de 1996, Hedley Lomas (C-5/94, Rec. p. I-2553), y de 8 de octubre de 1996, Dillenkofer (asuntos acumulados C-178/94, C-179/94, C-188/94, C-189/94 y C-190/94, Rec. p. I-4845).

partir del requerimiento sin que la institución haya definido su posición, el recurso puede ser interpuesto dentro de un plazo de dos meses.

Las y los particulares, personas físicas o jurídicas, pueden recurrir en queja al Tribunal de Justicia, en las mismas condiciones, cuando una de las instituciones de la Comunidad no le ha dirigido un acto distinto de una recomendación o de un dictamen.

1.4.4. EL RECURSO POR RESPONSABILIDAD EXTRACONTRACTUAL: ARTÍCULOS 178 Y 215, APARTADO 2

La Comunidad está obligada a reparar los daños y perjuicios causados por sus instituciones y agentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con los principios generales comunes a los derechos de los Estados miembros.

La acción contra la Comunidad en materia de responsabilidad extracontractual prescribe a los cinco años de producido el hecho que la motivó. La prescripción se interrumpe cuando el perjudicado presenta una demanda ante el Tribunal de Justicia o una reclamación previa ante la institución competente.

1.4.5. EL REENVÍO PREJUDICIAL

Las personas redactoras de los Tratados Constitutivos de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (12), de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (13), idearon un mecanismo de colaboración judicial para la aplicación del derecho comunitario, mediante el cual, la jueza o el juez nacional —en su calidad de jueza o juez comunitario ordinario llamado a aplicar día a día ese derecho— y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas —como jueza o juez especializado—, iban a colaborar con el fin de lograr una aplicación lo más uniforme posible de ese derecho, en los Estados miembros (14).

Puede afirmarse hoy, con la perspectiva que dan las cuatro décadas de funcionamiento del mecanismo, que ello ha resultado un acierto y que ha redundado en una mejor integración europea ya que, al hacer uso de la posibilidad que tienen de interrogar al Tribunal de Justicia, las juezas y los jueces nacionales han contribuido no sólo a la más uniforme aplicación del derecho comunitario en los Estados miembros (15), sino también a que tanto el contenido del derecho primario (tratados y protocolos) como las disposiciones de derecho derivado (actos adoptados por las institucio-

(12) Firmado en París el 18 de abril de 1951.

(13) Firmados estos dos últimos en Roma el 25 de marzo de 1957.

(14) T. KOOPMANS, en "La procédure préjudicielle —victime de son succès?", publicado en la obra colectiva "Du droit international au droit de l'intégration", Liber Amicorum Pierre Pescatore, Ed. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1987, p. 347, lo califica de pequeña obra maestra.

(15) M. PASTOR LÓPEZ, "El incidente prejudicial del Derecho Comunitario Europeo", en la obra colectiva "Estudios de Derecho Comunitario Europeo", Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid 1989, p. 120.

nes) hayan recibido una interpretación muy progresiva en algunos casos, llegando a abarcar soluciones y contenidos que pueden considerarse muy lejanos, o incluso a veces, totalmente ajenos a los propósitos de las personas autoras de los textos.

Este mecanismo de colaboración judicial viene regulado, para el Tratado CE, en su artículo 177. De acuerdo con esta disposición, el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse, con carácter prejudicial, sobre la interpretación del Tratado y sobre la validez e interpretación de los actos adoptados por las instituciones de las Comunidades.

Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano está facultado para pedir al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo. Si por el contrario, dicha cuestión se plantea en un asunto del que está conociendo un órgano jurisdiccional nacional, cuyas decisiones no son susceptibles de ulterior recurso judicial en el derecho interno, dicho órgano estará obligado a someter la cuestión al Tribunal de Justicia.

Se trata de una vía indirecta de acceso de las y los particulares al Tribunal de Justicia. Para que esa vía quede abierta, se exige en cada caso la existencia de un litigio ante un órgano jurisdiccional nacional en el que haya que aplicar el derecho comunitario, que la jueza o el juez que deba dictar sentencia sobre el fondo tenga dudas en cuanto a la interpretación o a la validez de la norma de derecho comunitario que deba aplicar, y que, a consecuencia de esas dudas, suspenda el procedimiento y las plantee al Tribunal como cuestión prejudicial.

Es un procedimiento no contencioso en el que las partes en el litigio principal, los Estados miembros, la Comisión y el Consejo pueden presentar observaciones sobre las cuestiones planteadas con el fin de ayudar al Tribunal en su labor.

La mayor parte de las sentencias a través de las cuales el Tribunal de Justicia ha ido configurando el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres han sido dictadas como consecuencia de cuestiones prejudiciales planteadas por órganos jurisdiccionales de los Estados miembros.

2. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: marco normativo y jurisprudencia del Tribunal de Justicia*

El principio de igualdad de trato se puede dividir en tres grandes apartados, a saber, la igualdad de retribución, la igualdad en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo y la igualdad en los regímenes legales de seguridad social. Cada uno de estos principios viene reconocido por disposiciones legales distintas.

2.1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN: EL ARTÍCULO 119 DEL TRATADO CE Y LA DIRECTIVA 75/117/CEE. (16)

El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo viene reconocido, desde 1957, en el artículo 119 del Tratado CE. Esta disposición exigía a los Estados miembros que garantizaran durante la primera etapa y que mantuvieran a continuación, la aplicación de este principio.

El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, que figura en el artículo 119 del Tratado forma parte de los fundamentos de la Comunidad (17). Este artículo define, de forma amplia, lo que hay que entender por retribución, debiendo considerarse como tal, "[...] el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo". Esta definición se ha visto completada por la jurisprudencia de este Tribunal que, desde 1971, incluyó dentro de este concepto, las gratificaciones "actuales o futuras" (18) y, en 1990, afirmó que las gratificaciones satisfechas por el empresariado al trabajador o trabajadora en razón de la relación de trabajo están comprendidas dentro del concepto de retribución "[...] ya sean pagadas éstas en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o con carácter voluntario" (19).

El mismo artículo añade que la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

En 1975, el Consejo adoptó la Directiva 75/117, cuya finalidad consiste en establecer las condiciones necesarias para la realización del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras. Esta Directiva añade a la formulación del principio que el trabajo puede ser el mismo u otro al que se atribuya un mismo valor y que, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores y trabajadoras, y establecerse de forma que excluya las discrimi-

(16) Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y trabajadoras (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52).

(17) Sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, Rec. p. 455), apartado 12.

(18) Sentencia de 25 de mayo de 1971, Defrenne (80/70, Rec. p. 445), apartado 6.

(19) Sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), apartado 20.

minaciones por razón de sexo. El Tribunal ha interpretado que esta Directiva no afecta en absoluto al contenido o al alcance de ese principio tal como resulta del artículo 119 del Tratado (20). No se pidió al Tribunal de Justicia que interpretara el artículo 119 del Tratado CE hasta principios de los años setenta, cuando el Consejo de Estado belga le planteó una cuestión prejudicial. En este asunto Defrenne —que dio lugar a la primera sentencia del mismo nombre—(21), la jurisdicción nacional se preguntaba si una pensión de vejez, concedida en el marco de un sistema de seguridad social financiado mediante cotizaciones de trabajadores y trabajadoras y empresariado, así como mediante subvenciones estatales, constituía una gratificación satisfecha indirectamente por el empresario o empresaria al trabajador o trabajadora en razón de la relación de trabajo. La respuesta del Tribunal de Justicia fue negativa, al entender que no podían considerarse incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 119, los regímenes de seguridad social, y en especial, las pensiones de vejez, regulados directamente por ley y de aplicación obligada a categorías generales de trabajadores y trabajadoras, y que la participación del empresariado, trabajadores y trabajadoras y poderes públicos en la financiación de dichos regímenes se realiza no tanto en función de la relación laboral, como por razones de política social, razón por la cual las cotizaciones patronales no pueden ser consideradas como un pago ni directo ni indirecto al trabajador o trabajadora.

El Tribunal de Justicia se pronunció también sobre el artículo 119 del Tratado aunque en distinto sentido, cuando el Tribunal de apelación en materia de derecho social de Bruselas, le planteó, con carácter prejudicial, dos preguntas sobre el efecto y la aplicación de dicho artículo, con el fin de resolver el litigio del que conocía y en el que se enfrentaban, de nuevo, la Srta. Defrenne y la compañía Sabena. La demandante reclamaba por haber sufrido, como trabajadora y en materia de retribuciones, una discriminación en relación con sus colegas hombres que realizaban el mismo trabajo en calidad de empleados de a bordo, estando las partes de acuerdo en que el trabajo de una azafata era idéntico al de un empleado de a bordo. En esta sentencia (22), que es una de las más conocidas, el Tribunal realizó algunas afirmaciones contundentes, entre las que figuran las siguientes:

(20) Sentencias de 11 de marzo de 1981, Worringham y Humphreys (69/80, Rec. p. 767), apartado 21; de 31 de marzo de 1981, Jenkins (96/80, Rec. p. 911), apartado 22; de 3 de diciembre de 1987, Newstead (192/85, Rec. p. 4753), apartado 20, y Barber, citada en la nota 19 supra, apartado 11.

(21) Sentencia citada en la nota 18 supra. La Srta. Defrenne, azafata de Sabena, vio rescindido su contrato con dicha compañía al cumplir la edad de 40 años, de acuerdo con las normas que regían la contratación del personal de a bordo y según las cuales, el personal integrado por mujeres cesaba en su empleo al cumplir esa edad. La trabajadora hizo valer sus derechos ante varios órganos jurisdiccionales, siendo uno de ellos el Consejo de Estado, ante el cual pidió la anulación de una norma de rango reglamentario que excluía a las azafatas del régimen especial de pensiones aplicable al resto de categorías de personal de a bordo. Contrariamente a lo que sucedía con el personal integrado por hombres, quienes podían aspirar a un régimen de jubilación especial si permanecían en activo hasta los 55 años o a un régimen de pensión mixto si cesaban antes, los servicios prestados por las azafatas antes de la edad fatídica sólo eran tomados en cuenta en las condiciones previstas por el régimen general de la seguridad social, debiendo esperar a tener 60 años para poder recibir su pensión de vejez.

(22) Citada en la nota 17 supra.

- que los antiguos Estados miembros estaban obligados a asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución, a partir del 1 de enero de 1962 —fecha en la que dio comienzo la segunda etapa del período transitorio—, siendo ésta una obligación que era exigible de los nuevos Estados miembros, a partir de la fecha de su adhesión;
- que el artículo 119 establece una obligación clara, sin reservas, bien determinada y que no concede ningún poder discrecional a los Estados, razones que apoyan su aplicación directa;
- que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales, los cuales tienen el deber de asegurar la protección de los derechos que el artículo 119 atribuye a los justiciables, sobre todo si se trata de discriminaciones cuyo origen se sitúa en disposiciones legislativas o en convenios colectivos de trabajo, así como en caso de darse una retribución desigual de trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo, cuando éste se realiza en un mismo establecimiento o servicio, privado o público (23);
- que en virtud del principio de seguridad jurídica, a la luz de los intereses en juego, tanto públicos como privados, los efectos de la sentencia en el tiempo debían quedar limitados, sin que pudiera reivindicarse, sobre la base de esta interpretación del artículo 119, la igualdad de retribuciones para períodos anteriores a la fecha del pronunciamiento de la sentencia, que tuvo lugar el 8 de abril de 1976, con excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras que, con anterioridad, hubieran iniciado un procedimiento judicial o una reclamación equivalente.

El Tribunal de Justicia ha reconocido que el párrafo primero del artículo 119 del Tratado se aplica directamente, sin que se necesiten normas de desarrollo comunitarias ni nacionales, a todas las formas de discriminación directas y abiertas, susceptibles de ser comprobadas utilizando como únicos criterios la identidad del trabajo y la igualdad de retribución que figuran en dicha disposición (24).

Al dictar el Tribunal la sentencia Defrenne III (25) quedó claro que, mientras el artículo 119 del Tratado CE fue la única base en la que se sustentó la política social comunitaria, las obligaciones de los Estados miembros en esta materia quedaban limitadas a asegurar el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo. En este asunto ante el Tribunal de Casación belga, la demandante pedía un complemento a la indemnización de fin de contrato que había percibido en su día, con el fin de igualarla a la indemnización que habría percibido un trabajador de a bordo de 40 años y con la misma antigüedad que ella en la empresa, así como la indemnización de los daños y perjuicios que se le habían causado en materia de derechos a pensión.

(23) El Tribunal de apelación de Bruselas, aplicando la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia, dictó sentencia favorable a la demandante y declaró su derecho a percibir los atrasos de retribución que reclamaba, más las costas e intereses.

(24) Sentencias Worringham y Humphreys, y Jenkins, citadas en la nota 20 supra, y sentencia de 27 de marzo de 1980, Macarthys (129/79, Rec. p. 1275).

(25) Sentencia de 15 de junio de 1978, Defrenne (149/77, Rec. p. 1365).

El Tribunal de Justicia interpretó que el artículo 119 estaba limitado exclusivamente al problema de las discriminaciones en materia salarial entre trabajadores y trabajadoras, quedando las otras condiciones de trabajo fuera del ámbito de aplicación de dicha disposición, fallando en este caso que, el hecho de que la determinación de ciertas condiciones de empleo —como era en el caso de autos, la fijación de un límite de edad a partir del cual el contrato de la trabajadora debía ser necesariamente rescindido—, pudiera conllevar determinadas consecuencias pecuniarias, no constituía razón suficiente para que dichas condiciones entraran en el ámbito de aplicación del artículo 119 (26).

Desde entonces, a título de ejemplo y sin que la lista sea exhaustiva, el Tribunal ha considerado incluidos en el concepto de retribución, las facilidades en materia de transporte que una empresa de ferrocarriles concedía a sus empleados en el momento de jubilarse y que se hacían extensivas a las y los miembros de su familia de manera que, si la empresa concedía esas facilidades a las y los miembros de la familia de sus antiguos empleados debía conceder las mismas facilidades, en las mismas condiciones a las y los miembros de la familia de sus antiguas empleadas (27); los planes de pensiones de empresa, creados mediante acuerdo de los interlocutores sociales y financiados en todo o en parte por el empresario o empresaria (28); la continuación del pago del salario por parte del empresario o empresaria durante el período de baja del trabajador y trabajadora por causa de enfermedad (29); las prestaciones concedidas al trabajador y trabajadora con ocasión de su despido por causas económicas, así como las pensiones pagadas por los regímenes profesionales privados (30); la indemnización que abona un empresario o empresaria a las y los miembros del comité de empresa, en forma de permisos retribuidos o de retribución de horas suplementarias, por razón de la participación en cursos de formación en los que se impartan conocimientos necesarios para la actividad de los comités de empresa aunque, durante esos cursos, no ejerzan ninguna de las actividades previstas por su contrato de trabajo (31); el derecho a la afiliación a un plan de pensiones de empresa (32); y la prestación que el empresario o empresaria abona, en virtud de disposiciones legislativas o en razón de convenios colectivos, a una trabajadora durante el período de descanso por maternidad (33).

(26) Aun cuando el Consejo ya había adoptado la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo, los Estados miembros disponían de un plazo de 30 meses para adaptar su legislación a dicha norma, plazo que no había expirado todavía, y la única disposición en vigor y aplicable en el momento en que sucedieron los hechos contra los que se reclamaba era el artículo 119 del Tratado CEE.

(27) Sentencia de 9 de febrero de 1982, Garland (12/81, Rec. p. 359), apartado 9.

(28) Sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka (170/84, Rec. p. 1607).

(29) Sentencia de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn (171/88, Rec. p. 2743). La ley alemana sobre la continuación del pago del salario en caso de enfermedad dispone que el empresario o empresaria debe abonar al trabajador o trabajadora que, sin negligencia por su parte y con posterioridad a la entrada en funciones, esté impedido para el trabajo por causa de incapacidad laboral, la retribución correspondiente a ese período, hasta un máximo de seis semanas, reembolsándole la entidad gestora una parte del salario si la empresa emplea a menos de veinte personas.

(30) Sentencia Barber, citada en la nota 19 supra.

(31) Sentencias de 4 de junio de 1992, Bötel (C-360/90, Rec. p. I-3589), apartados 14 y 15, y de 6 de febrero de 1996, Lewark (C-457/93, Rec. p. I-243), apartado 23.

(32) Sentencias de 28 de septiembre de 1994, Vroege (C-57/93, Rec. p. I-4541), apartado 15, y Fisscher (C-128/93, Rec. p. I-4583), apartado 12.

(33) Sentencia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros (C-342/93, Rec. p. I-475), apartado 14.

Desde 1982, cuando el Tribunal dictó la sentencia *Garland*, no cabía ninguna duda respecto a que las facilidades en materia de transporte que las empresas de ferrocarril conceden a sus empleados y empleadas, a sus cónyuges y a las personas a su cargo, por razón del trabajo de esos empleados y empleadas deben ser calificadas de "retribución" en el sentido del artículo 119 del Tratado. Esa fue probablemente la razón que indujo a la Sra. Grant a pensar que la negativa por parte del empresario a concederle la reducción en el precio de los transportes prevista en el contrato laboral, en favor del cónyuge o de la persona de distinto sexo con la que el trabajador o trabajadora mantiene una relación estable sin vínculo matrimonial, porque ella mantenía una relación estable con una persona de su mismo sexo, resultaba contraria al artículo 119.

La Sra. Grant partía de la base de que esa denegación constituía una discriminación directa basada en el sexo. Para llegar a esta conclusión, utilizaba el enfoque denominado "criterio del factor distintivo único" (34) afirmando que, si una trabajadora no disfruta de las mismas ventajas que un trabajador, siendo iguales todas las demás circunstancias, esa trabajadora es víctima de una discriminación por razón de sexo. Consideraba que, para demostrar la discriminación, bastaba con el solo hecho de que el trabajador hombre que había ocupado anteriormente su puesto de trabajo hubiera obtenido reducciones en el precio de los transportes en favor de su compañera, sin estar casados. Añadía que una negativa de esas características constituye una discriminación basada en la orientación sexual, que debía incluirse dentro de la "discriminación por razón de sexo" del artículo 119 ya que las diferencias de trato basadas en la orientación sexual se deben a los prejuicios relativos al comportamiento sexual o afectivo de las personas de un sexo determinado y, en realidad, se basan en el sexo de esas personas.

El litigio principal se desarrollaba ante el Industrial Tribunal de Southampton, que fue el órgano jurisdiccional que planteó la cuestión prejudicial. En esta sentencia (35) el Tribunal de Justicia interpretó, en primer lugar, que dado que el requisito establecido por la empresa, a saber, que el trabajador o trabajadora debe vivir de manera estable con una persona del otro sexo para poder disfrutar de las reducciones en el precio de los transportes, se aplica de igual modo a los trabajadores que a las trabajadoras, de manera que esas reducciones son denegadas tanto a un trabajador que viva con otro hombre como a una trabajadora que viva con otra mujer, no se estaba en presencia de una discriminación directa basada en el sexo. A continuación, apreció que, en el estado actual del derecho en la Comunidad, las relaciones estables entre dos personas del mismo sexo no se equiparan a las relaciones entre personas casadas o a las relaciones estables sin vínculo matrimonial entre personas de distinto sexo. Por tanto, el derecho comunitario no puede obligar a un empresario o empresaria a equiparar la situación de una persona que tiene una relación estable con un compañero o compañera del mismo sexo a la de una persona casada o que tiene una relación estable sin vínculo matrimonial con un compañero o compañera del otro sexo. Por último, afirmó que el alcance del artículo 119 sólo puede determinarse teniendo en cuenta su tenor

(34) Denominado en inglés, "but for test".

(35) Dictada el 17 de febrero de 1998, *Grant* (C-249/96, Rec. p. I-621).

literal y su objetivo, así como el lugar que ocupa en el sistema del Tratado y el contexto jurídico en el que se integra, de lo que dedujo que el derecho comunitario, en su estado actual, no se aplica a una discriminación basada en la orientación sexual, como la que era objeto del procedimiento prejudicial.

El Tratado de Amsterdam, que modifica, entre otros, el Tratado de la Unión Europea, firmado el 2 de octubre de 1997, ha previsto añadir al Tratado CE un artículo 6 A que, tras su entrada en vigor, permitirá al Consejo adoptar, en determinadas circunstancias —voto por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo—, las medidas necesarias para la supresión de diferentes formas de discriminación, entre las que figura la basada en la orientación sexual.

2.2. LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN EN LOS RÉGIMENES PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL: LA INOPERANCIA DE LA DIRECTIVA 86/378

La Directiva 86/378/CEE (36), impuso a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para que se declararan nulas o pudieran ser modificadas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuraran en los convenios colectivos y en los reglamentos interiores de las empresas. Fue notificada a los Estados miembros el 30 de julio de 1986, disponiendo éstos de un plazo de, como máximo tres años, para adaptar su derecho interno a las disposiciones de la Directiva, que terminaba en julio de 1989. Sin embargo, ello no iba a comportar necesariamente la desaparición de las discriminaciones por razón de sexo existentes en los regímenes profesionales de seguridad social ya que la misma Directiva contenía un plazo más largo para la adaptación de los regímenes profesionales y algunas excepciones temporales significativas, de gran trascendencia.

En primer lugar, el plazo para la revisión de las disposiciones contrarias al principio de igualdad contenidas en los regímenes profesionales, no finalizaba hasta el 1 de enero de 1993.

En segundo lugar, la Directiva 86/378 no impedía que los derechos y obligaciones correspondientes a períodos de afiliación anteriores a la revisión de un régimen profesional permanecieran regidos por las disposiciones de dicho régimen en vigor a lo largo de ese período.

Por último, los Estados miembros podían aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere:

- a) A la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación y las consecuencias que puedan derivarse para otras prestaciones,
 - bien hasta la fecha en la que la igualdad se realizara en los regímenes legales,

(36) Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, p. 40).

- bien, a más tardar, hasta que una directiva impusiera dicha igualdad (37).
- b) a las prestaciones por supervivencia hasta que una directiva impusiera, a este respecto, el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social, y
- c) al establecimiento de niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras, para tener en cuenta los elementos de cálculos actuariales diferentes, hasta la expiración de un plazo de trece años a partir de la notificación de la Directiva, es decir, hasta 1999.

Habiendo llegado a este punto, cabe preguntarse cuáles fueron las razones que movieron al Consejo a adoptar, en 1986, un texto de esas características. En efecto, se desprende de su exposición de motivos que el legislativo era consciente de que buena parte de la materia que regula está regida por el principio de igualdad de trato en materia de retribución establecido en el artículo 119 del Tratado y resulta difícil entender cómo, diez años después de la sentencia Defrenne II, y mediante una directiva, se permitieron los Estados miembros establecer excepciones a ese principio.

También había quedado claro, con el pronunciamiento de la sentencia Bilka (38), en mayo de 1986, unos meses antes de que se aprobara la Directiva 86/378, que un plan de pensiones de empresa que tenía su origen en un acuerdo entre el empresario o empresaria y una instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, que formara parte integrante de los contratos de trabajo y cuya finalidad fuera completar, mediante prestaciones financiadas exclusivamente por el empresario o empresaria, las prestaciones sociales debidas en virtud de la legislación nacional general, no constituía un régimen de seguridad social directamente regulado por la ley, y no podía, por tanto quedar excluido del ámbito de aplicación del artículo 119. A partir de ese momento, quedó establecido que las prestaciones concedidas a los empleados y empleadas en virtud de un régimen de este tipo, constituyen un beneficio pagado por el empresario o empresaria al trabajador o trabajadora en razón de su relación de trabajo al que se aplicaba el principio de igualdad de trato en materia de retribución establecido en el artículo 119.

El 23 de septiembre de 1988, se recibió en el Tribunal de Justicia una resolución de la Court of Appeal de Londres en la que se planteaban varias cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 y de la Directiva 75/117, que se habían suscitado en el marco de un litigio entre el Sr. Barber y su antiguo empresario, sobre su derecho a obtener una pensión de jubilación anticipada a consecuencia de su despido por causas económicas.

(37) El 27 de octubre de 1987, la Comisión presentó al Consejo una propuesta de directiva por la que se completa la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes legales y profesionales de seguridad social. COM (87) 494 final (DO C 309, p. 10). El apartado 1 del artículo 9 prevé, sin perjuicio de ciertas disposiciones transitorias: "Cuando se fije una edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y jubilación, dicha edad deberá ser idéntica para ambos sexos". Esta propuesta no prosperó.

(38) Citada en la nota 28 supra. En el caso de autos, los empleados y empleadas a tiempo parcial sólo tenían derecho a beneficiarse del régimen de pensiones de empresa cuando hubieran trabajado en jornada completa durante al menos quince años respecto a un período total de veinte años.

El Sr. Barber estaba afiliado al plan de pensiones de su empresa en el que la edad normal de jubilación estaba fijada en 62 años para los hombres y en 57 para las mujeres, diferencia equivalente a la que existe en el Reino Unido en el régimen legal de seguridad social, en el que los hombres tienen derecho a una pensión a los 65 años y las mujeres a los 60. En caso de despido por causas económicas, los partícipes tenían derecho a una pensión inmediata siempre que hubiesen alcanzado la edad de 55 años los hombres o la de 50 las mujeres. Quienes no reunieran este requisito tenían derecho a percibir una cantidad a tanto alzado en función de los años de servicio y una pensión diferida pagadera a la edad normal de jubilación.

El demandante en el litigio principal había sido despedido por causas económicas cuando tenía 52 años. La empresa le hizo efectiva una cantidad a tanto alzado en función de los años de servicio y la indemnización legal por despido. Al no tener todavía 55 años, no recibió pensión inmediata alguna pero hubiera tenido derecho a una pensión diferida en aplicación del plan de pensiones de la empresa, pagadera cuando cumpliera los 62 años. Las partes estaban de acuerdo en que una mujer que se encontrara en las mismas circunstancias que el Sr. Barber habría recibido una pensión de jubilación inmediata, además de la indemnización legal de despido, y que el valor total de esas prestaciones habría sido superior a la cantidad que recibió el Sr. Barber el cual, considerándose víctima de una discriminación por razón de sexo prohibida tanto por la ley nacional como por el derecho comunitario inició una acción ante la jurisdicción laboral.

El Tribunal respondió, en total, a cinco preguntas y estableció los efectos en el tiempo de su sentencia. En primer lugar, reiteró su jurisprudencia en el sentido de que las prestaciones concedidas al trabajador con ocasión de su despido constituyen una forma de retribución a la que tiene derecho el trabajador en razón de su relación de trabajo, que le es pagada en el momento de cesar ésta, que le permite facilitar su adaptación a las nuevas circunstancias resultantes de la pérdida de su empleo y que le garantiza una fuente de ingresos durante el período de búsqueda de un nuevo trabajo. Tales prestaciones, pagadas por el empresario, están comprendidas en el ámbito de aplicación del párrafo segundo del artículo 119, ya se satisfagan en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o con carácter voluntario.

En segundo lugar, confirmó que, las pensiones pagadas por los regímenes profesionales privados, que resultan o bien de una concertación entre interlocutores sociales o bien de una decisión unilateral del empresario o empresaria, cuya financiación está garantizada íntegramente por el empresario o empresaria o por éste o ésta junto con los trabajadores y trabajadoras, sin que en ningún caso participen en ella los poderes públicos, que la ley admite que con el acuerdo del trabajador o trabajadora sustituyan en parte al régimen legal, y que sólo afectan a las y los trabajadores empleados por determinadas empresas, constituyen, a diferencia de las prestaciones concedidas por los regímenes legales nacionales de seguridad social, gratificaciones satisfechas por el empresario o empresaria al trabajador o trabajadora en razón de la relación de trabajo y que, por consiguiente, están comprendidas dentro del ámbito de aplicación del artículo 119.

A continuación, recordó que el artículo 119 prohíbe toda discriminación en materia de retribución entre trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea el mecanismo que determine esta desigual-

dad y que la fijación de un requisito de edad, distinto según el sexo, para causar derecho a una pensión en el marco de un plan de pensiones de empresa que sustituya en parte al régimen legal es contraria al artículo 119, aunque la diferencia entre las edades de jubilación de los hombres y de las mujeres corresponda a la prevista por el régimen legal nacional. Respecto a la manera de verificar el respeto del principio de igualdad de retribución, afirmó que una verdadera transparencia, que permita un control eficaz del juez o jueza nacional sólo se garantiza si el principio de igualdad de retribución se aplica a cada uno de los elementos de la retribución concedida respectivamente a los trabajadores y trabajadoras y no globalmente al conjunto de las gratificaciones concedidas a unos y otras.

Por último, interpretó que el artículo 119 se aplica directamente a todas las formas de discriminación que puedan ser comprobadas únicamente con ayuda de los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución, sin que para la aplicación de éstos sean necesarias medidas comunitarias o nacionales que determinen dichos criterios. El órgano jurisdiccional nacional ante el que se invoque dicho artículo debe garantizar la protección de los derechos que esta disposición concede a los justiciables, en particular en caso de que un plan de pensiones de empresa que sustituya en parte al régimen legal no pague a un trabajador, a consecuencia de su despido, la pensión inmediata que, en semejante caso, se concedería a una trabajadora.

En sus observaciones, la Comisión evocó la posibilidad de que el Tribunal limitara en el tiempo los efectos de la sentencia en el supuesto de que prevaleciera la interpretación favorable a las tesis del demandante. El Reino Unido subrayó las importantes consecuencias económicas que supondría esa interpretación, ya que el número de trabajadoras y trabajadores adscritos a planes de pensiones de empresa es muy importante en ese Estado miembro y que esos planes contienen, a menudo, excepciones al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, en particular, respecto a la fijación de edades de jubilación distintas.

Las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia en un procedimiento prejudicial en la que interpreta el derecho comunitario tienen carácter declarativo y están destinadas a producir efecto *ex tunc*. La consagración de esta regla, inherente al procedimiento mismo, no le impide, sin embargo, mostrar en algunos casos su preocupación para no perturbar las relaciones jurídicas nacidas con anterioridad al pronunciamiento de la sentencia, al amparo de una interpretación distinta de la norma comunitaria realizada por las autoridades nacionales o por los tribunales. La limitación en el tiempo de los efectos de una sentencia es una facultad de que dispone, indudablemente, el Tribunal, pero que rara vez utiliza, a pesar de que se le pide con cierta frecuencia. Cuando lo hace, siempre es con carácter excepcional, debiendo figurar esa limitación en la misma sentencia (39).

En esta ocasión, reconoció que, habida cuenta de que los Estados miembros y los círculos interesados pudieron estimar razonablemente que el artículo 119 no se aplicaba a las pensiones paga-

(39) Sentencias de 2 de febrero 1988 *Blaizot* (24/86, Rec. p. 379) y de 16 julio 1992, *Legros* (C-163/90, Rec. p. I-4625).

das por regímenes convencionalmente excluidos del régimen general y que, en esta materia, seguían admitiéndose excepciones al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras, a la vista de la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7 (sobre regímenes legales de seguridad social) y de la letra a) del artículo 9 de la Directiva 86/378 (sobre regímenes profesionales de seguridad social) que autorizan a los Estados miembros a aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato por lo que respecta a la fijación de la edad de jubilación, consideraciones imperativas de seguridad jurídica se oponían a que se replantearan situaciones jurídicas que hubieran agotado sus efectos en el pasado, ya que, en tal caso, podrían transformar, con carácter retroactivo el equilibrio económico de numerosos regímenes de pensiones convencionalmente excluidos. En consecuencia, declaró que *el efecto directo del artículo 119 no puede ser alegado para invocar un derecho a pensión, con efectos a una fecha anterior al 17 de mayo de 1990* (40), (fecha de la sentencia) salvo para los trabajadores y trabajadoras o sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hubieran iniciado una acción judicial o formulado una reclamación equivalente según el derecho nacional aplicable.

La preocupación que esta sentencia produjo en los Estados miembros y, sobre todo, en los "círculos interesados" queda patente en la adopción del Protocolo n.º 2 sobre el artículo 119, llamado también "Protocolo Barber", incorporado al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea por el Tratado de la Unión (41), que es el resultado tangible de la presión ejercida por las empresas cuyos planes de pensiones establecían una edad de jubilación diferente para hombres y para mujeres. La finalidad de este Protocolo consiste en limitar en el tiempo el concepto de retribución que el Tribunal dio en esa sentencia. Su texto establece, concretamente, que: *"A los fines de la aplicación del artículo 119, las prestaciones en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en el caso y en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990* (42), excepto en el caso de los trabajadores o sus de-rechohabientes que, antes de esa fecha, hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el derecho nacional aplicable".

La jurisprudencia del Tribunal ha clarificado desde entonces, por medio del procedimiento prejudicial, la aplicación del principio de igualdad de retribución en los regímenes profesionales de pensiones, tanto en lo que se refiere al derecho a las prestaciones como al derecho a la afiliación y su aplicación en el tiempo y el Consejo ha tenido que modificar la Directiva 86/378, dado que esta jurisprudencia implica necesariamente la invalidez de algunas de sus disposiciones en lo que se refiere a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. Por esta razón, el Consejo adoptó la Directiva 96/97/CE (43) el 20 de diciembre de 1996, a propuesta de la Comisión (44).

(40) La cursiva es mía.

(41) Citado en la nota 3 supra.

(42) La cursiva es mía.

(43) Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO 1997 L 46, p. 20).

(44) La propuesta de la Comisión, COM (95) 186 final, de fecha 16 de mayo de 1995 fue transmitida al Consejo el 19 de junio de 1995 (DO C 218, p. 5).

De acuerdo con el nuevo texto, los Estados miembros siguen teniendo la facultad de aplazar la aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere, principalmente, a la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones y a las prestaciones por supervivencia, pero ahora ya sólo para los regímenes de las y los trabajadores autónomos. Ello resulta obvio ya que no puede mantenerse que las prestaciones concedidas por esos regímenes entren dentro del concepto de retribución del artículo 119.

2.3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO: LA DIRECTIVA 76/207 Y LAS EXCEPCIONES DE LOS APARTADOS 2, 3 Y 4 DE SU ARTÍCULO 2

La Directiva 76/207/CEE (45) tiene como finalidad la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo. Este principio viene definido en el apartado 1 de su artículo 2 en los siguientes términos: "El principio de igualdad de trato [...] supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar".

A continuación figuran trazados los límites de ese principio de igualdad, en la medida en que sus apartados 2, 3 y 4 permiten a los Estados miembros establecer determinadas excepciones.

El apartado 2 dispone que la Directiva no obsta a la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales el sexo constituya una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio.

La jurisprudencia interpretativa de esta excepción no es muy abundante. En una sentencia de 8 de noviembre de 1983 (46), el Tribunal de Justicia se negó a condenar al Reino Unido por incumplimiento por causa de no haber derogado las normas internas que obstaculizaban el acceso de los hombres a la profesión de matrona, reconociendo que las susceptibilidades personales podían jugar un papel importante en las relaciones entre la matrona y su paciente y que, por esa razón, a pesar de ser cierto que el Reino Unido no había aplicado plenamente el principio enunciado por la Directiva 76/207, no se podía interpretar que se hubiera extralimitado a la hora de hacer uso de la facultad reconocida a los Estados miembros por el apartado 2 de su artículo 2.

(45) Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).

(46) Sentencia de 8 de noviembre de 1983, Comisión/Reino Unido (165/82, Rec p. 3431).

La sentencia Johnston (47) también tuvo como trasfondo la legislación del Reino Unido, concretamente, la de Irlanda del Norte. La Sra. Johnston, demandante en el litigio principal, había estado empleada en las fuerzas de policía uniformada de Irlanda del Norte, con sucesivos contratos de tres años, entre 1974 y 1980. Debido al peligro que suponían los atentados y los desórdenes públicos para la seguridad de las personas en esa zona concreta, las autoridades decidieron que la policía uniformada en Irlanda del Norte llevaría armas de fuego. Sin embargo, sólo los hombres iban a recibir la formación necesaria para llevarlas y usarlas, siendo la razón principal, evitar que las mujeres fueran víctimas de ataques dirigidos a robarles el arma. En 1980, se denegó la renovación del contrato de la Sra. Johnston porque, en adelante, las tareas a las que ella había estado asignada hasta ese momento iban a ser confiadas a policías hombres, armados.

El Tribunal admitió, en este caso, que las condiciones en las que se desenvuelve la actividad profesional de las y los miembros de una policía armada están determinadas por el medio en el que dichas actividades se desarrollan, no pudiendo excluirse la posibilidad, a este respecto, de que la tenencia de armas de fuego por mujeres policía creara, en una situación de graves disturbios internos, riesgos suplementarios de atentados contra ellas y resultara contraria a las exigencias de la seguridad pública. Concluye su razonamiento en este capítulo, afirmando que, en tales circunstancias, las condiciones de ejercicio de determinadas actividades policiales pueden ser tales que el sexo constituya una condición determinante para su ejercicio y que los Estados miembros pueden, por tanto, reservar a los hombres esas tareas así como la formación profesional correspondiente estando obligados en ese caso a examinar las actividades de que se trate para determinar, teniendo en cuenta la evolución social, si se puede mantener la excepción al régimen general de la Directiva.

El apartado 3 del artículo 2 dispone que la Directiva 76/207 no obsta a las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad. La sentencia Hofmann (48) es la que mejor ilustra la finalidad de esta excepción. En 1979, el Sr. Hofmann fue padre. En esa época, la ley alemana establecía, en favor de las mujeres, un descanso por maternidad obligatorio de ocho semanas después del parto, período en el que estaban exentas de trabajar y en el que seguían percibiendo su retribución neta, abonada por la seguridad social o por la parte empleadora. Además, al final de esas ocho semanas, las madres podían optar a una excedencia por cuidado de hijo o hija, con reserva del puesto de trabajo, hasta que éste cumpliera seis meses. Durante la excedencia, el Estado abonaba a la mujer una prestación de 25 DM diarios. La madre del hijo del Sr. Hofmann no pidió esa excedencia y volvió a trabajar después de las ocho semanas. El Sr. Hofmann, en cambio, pidió un permiso sin sueldo para ocuparse de su hijo, hasta que cumpliera los seis meses y solicitó a las autoridades el abono de la prestación diaria durante ese período, que le fue denegada por tratarse de una ventaja reservada, en exclusiva, a las madres. El Sr. Hofmann recurrió esa decisión, alegando que el hecho

(47) Sentencia de 15 de mayo de 1986 Johnston (222/84, Rec. p. 1651).

(48) Sentencia de 12 de julio de 1984, Hofmann (184/83, Rec. p. 3047).

de excluir a los padres que ejercen una actividad profesional del beneficio de una excedencia por cuidado de hijo o hija, en las mismas condiciones en que la legislación alemana la concede a las madres era contrario al derecho comunitario.

En esta sentencia, el Tribunal afirma que la Directiva 76/207 no tiene como finalidad regular las cuestiones relativas a la organización familiar ni modificar el reparto de responsabilidades en el seno de la pareja, y precisa que cuando el apartado 3 de su artículo 2 reconoce a los Estados miembros el derecho a mantener o a introducir disposiciones destinadas a proteger a la mujer en lo que se refiere al "embarazo y a la maternidad", la Directiva reconoce la legitimidad, en relación con el principio de igualdad, de la protección de dos niveles de necesidad de la mujer. Se trata de asegurar, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y en el período que le sigue, hasta el momento en que sus funciones biológicas y psíquicas se normalicen después del parto y, por otra parte, la protección de las relaciones particulares entre la mujer y su hijo o hija durante el período que sigue al alumbramiento, evitando que esas relaciones se vean perturbadas por la acumulación de obligaciones que conlleva el ejercicio simultáneo de una actividad profesional.

Concluye la sentencia que, en principio, una medida como la concesión de una excedencia por cuidado de hijo o hija que se concede a la madre una vez finalizado el descanso por maternidad está incluida en el ámbito de protección del apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207 en la medida en que tiene como finalidad la protección de la mujer en relación con las consecuencias del embarazo y con su condición de madre. Por esta razón, esta excedencia puede legítimamente quedar reservada a la madre y ser denegada a cualquier otra persona, dado que únicamente la madre puede verse sometida a presión para que reinicie su actividad profesional de forma prematura.

El apartado 4 del artículo 2 establece que la Directiva 76/207 no obsta a las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en cuanto al acceso al empleo, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

La jurisprudencia que ha interpretado el apartado 4 del artículo 2 es más abundante. La primera ocasión en la que el Tribunal debió apreciar si se hallaba ante medidas nacionales cubiertas por esta disposición fue en la sentencia de 25 de octubre de 1988, Comisión/Francia (49). La Comisión inició un procedimiento de infracción contra Francia con arreglo al artículo 169 del Tratado. El plazo para que los Estados miembros incorporaran a su legislación interna las disposiciones de la Directiva 76/207 había expirado en agosto de 1978 y Francia, si bien había llevado a cabo una reforma legislativa en 1983, había permitido que se mantuvieran vigentes indefinidamente determinadas cláusulas, que figuraban tradicionalmente en los convenios colectivos, y que concedían derechos especiales a las mujeres tales como: la reducción del horario de trabajo en favor de las mujeres mayores de 59 años, la jubilación anticipada, la obtención de permisos

(49) Sentencia de 25 de octubre de 1988, Comisión/Francia (312/86, Rec. p. 6315).

por enfermedad de los hijos e hijas, la concesión de días suplementarios de vacaciones anuales por hijo o hija, la concesión de un día de permiso al comienzo del curso escolar, la concesión de horas de permiso el día de la madre, descansos diarios para las mujeres que trabajen con material mecanográfico o que estén empleadas como dactilógrafas o telefonistas, la concesión de bonificaciones para el cálculo de la jubilación a partir del segundo hijo o hija, y el pago de primas a las madres de familia que soportaran gastos de guardería o de custodia.

Después de examinar las posibilidades de inclusión de estas ventajas en las excepciones al principio de igualdad establecido por la Directiva, el Tribunal llega a la conclusión de que el apartado 3 del artículo 2, cuya finalidad es legitimar las medidas protectoras adoptadas en favor de la mujer por razón del embarazo y de la maternidad, no puede justificar la adopción de medidas destinadas a la protección de las mujeres por razón de cualidades como la de ser trabajadoras de edad avanzada o progenitoras, que no son exclusivas de ellas.

En cuanto a la excepción establecida en el apartado 4 de su artículo 2, el Tribunal afirmó que tiene como finalidad precisa y limitada la de autorizar medidas que, aunque aparentemente sean discriminatorias, están destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad.

En esta sentencia, el Tribunal llega a la conclusión de que el apartado 3 y el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207, al contemplar solamente excepciones específicas al principio de igualdad de trato, no pueden justificar una legislación nacional que autoriza de manera general el mantenimiento de los derechos especiales reconocidos a las mujeres en los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la Directiva.

Es cierto que esa sentencia, si bien contiene una larga lista de medidas que no quedaban cubiertas por esas dos excepciones, no clarifica cuáles son esas medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que los Estados miembros pueden adoptar sin infringir las disposiciones de la Directiva 76/207.

La Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (50) basada, según consta en su exposición de motivos, en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 resulta bastante más esclarecedora aunque, al tratarse de una recomendación, carece de toda fuerza vinculante. En ese texto, se recomienda a los Estados miembros que adopten, entre otros, una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo y que incluya medidas generales y específicas apropiadas, al objeto de eliminar o compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres que trabajan, o que buscan empleo, de actitudes, comportamientos y estructuras basadas en la idea de una distribución tradicional de funciones entre hombres y mujeres en la sociedad así como de estimular la participación de la mujer en las distintas actividades de los secto-

(50) DO L 331, p. 34; EE 05/04, p. 124.

res de la vida profesional en los que se encuentran infrarrepresentadas, en particular, los sectores de futuro, y en los niveles superiores de responsabilidad, con el fin de lograr una mejor utilización de todos los recursos humanos.

La sentencia Kalanke (51) siguió en la misma línea al resolver las cuestiones planteadas, a título prejudicial, por el Bundesarbeitsgericht alemán, sobre la interpretación de los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207, cuestiones que se suscitaron en el marco de un litigio entre el Sr. Kalanke y la ciudad alemana de Bremen.

La ley del Estado de Bremen relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la función pública disponía que al efectuar la selección, tanto para el ingreso como para proveer un puesto por promoción, se concediera preferencia a las mujeres frente a los hombres con la misma capacitación si, en el sector de que se trataba, estaban infrarrepresentadas, debiendo entenderse que existía infrarrepresentación de las mujeres cuando, en los distintos grados de salarios de las categorías de personal de un determinado servicio, no cubrían al menos la mitad de los puestos.

Los hechos que suscitaron el procedimiento principal son los siguientes: la ciudad de Bremen organizó un procedimiento de selección destinado a cubrir un puesto de jefatura de sección en el Servicio de parques y jardines. En la última fase del procedimiento resultó que había que optar entre dos candidaturas clasificadas ambas en el mismo nivel retributivo a saber, el Sr. Kalanke, demandante en el litigio principal, ingeniero superior de jardines y paisajes, que trabajaba desde 1973 como técnico de planificación de jardines en dicho servicio y ejercía en él las funciones de adjunto permanente de la jefatura de sección y, la Sra. Glissmann, ingeniero superior paisajista desde 1983 y que trabajaba desde 1975 en el mismo servicio, también como técnica de planificación de jardines.

Al ser propuesta la promoción del Sr. Kalanke, el Comité de personal no dio su acuerdo. En el procedimiento de mediación que se siguió se recomendó el nombramiento del Sr. Kalanke, a lo que continuó oponiéndose el Comité de personal, solicitando que se pronunciara el Comité de Conciliación el cual, mediante decisión vinculante para la parte empleadora, consideró que las candidaturas poseían la misma capacitación y que debía darse preferencia a la candidata.

En su demanda ante la jurisdicción laboral, el Sr. Kalanke alegó que poseía una capacitación superior a la de la Sra. Glissmann, extremo que había sido ignorado por el Comité de conciliación, añadiendo que el régimen de cuotas establecido por la ley del Estado de Bremen relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la función pública era contraria a la Ley Fundamental y al artículo 611 del Código civil alemán. La demanda fue desestimada tanto en primera instancia como en apelación.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia afirmó que el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 autoriza medidas nacionales en el ámbito del acceso al empleo y de la promoción que, favoreciendo especialmente a las mujeres, están destinadas a mejorar su capacidad de competir

(51) Sentencia de 17 de octubre de 1995, Kalanke (C-450/93, Rec. p. I-3051).

en el mercado de trabajo y de desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres. Declaró a continuación que una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites de la excepción establecida en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva, añadiendo que un sistema de esa naturaleza, en la medida en que pretende establecer una igualdad de representación de la mujer en relación con el hombre en todos los grados y niveles de un servicio sustituye el fomento de la igualdad de oportunidades contemplada en el apartado 4 del artículo 2 por su resultado, que sólo podrá alcanzarse a través de la aplicación de dicha igualdad de oportunidades.

La respuesta concreta que dio en esta ocasión fue que el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 se opone a una normativa nacional que, como sucedía en este asunto, en caso de candidaturas de distinto sexo que concurren a una promoción con la misma capacitación, concedía automáticamente preferencia a las candidatas mujeres en los sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas, considerando que existe infrarrepresentación cuando las mujeres no cubren al menos la mitad de los puestos en cada uno de los grados de la categoría de personal de que se trate y sucede lo mismo en todos los niveles de función previstos en el organigrama.

Sin embargo, en la sentencia Marschall (52), dictada apenas dos años después, se puede observar ya un giro en la jurisprudencia. En esta ocasión, el litigio nacional en el que se suscitaron, las cuestiones prejudiciales también tenía como trasfondo la legislación alemana y en él se enfrentaban el Sr. Marschall y la administración local de Nordrhein-Westfalen, para la que trabaja en calidad de profesor. El litigio versa sobre su candidatura a un puesto de promoción en un centro escolar.

Se le pedía, de nuevo, al Tribunal la interpretación del apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 y la disposición nacional que el órgano jurisdiccional de remisión debía aplicar, a la luz de la interpretación del apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207 que le diera el Tribunal de Justicia, era del siguiente tenor (53):

"Cuando, en el sector del organismo competente en el que deba producirse la promoción, haya menos mujeres que hombres en el nivel del correspondiente puesto de la carrera, se concederá preferencia en la promoción a las mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurren en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor; [...]"

El Sr. Marschall presentó su candidatura para la promoción a una plaza de grado 13, y se le informó de que la administración tenía la intención de nombrar a una candidata para esa plaza. Formuló una reclamación que fue desestimada en julio de 1994. La administración justificaba su

(52) Sentencia de 11 de noviembre de 1997, Marschall (C-409/95, Rec. p. I-6363).

(53) Segunda frase del apartado 5 del artículo 25 de la Beamtengesetz (Ley de la Función Pública del Land), en la versión publicada el 1 de mayo de 1981 (GVNW, p. 234), modificada en último lugar mediante el artículo 1 de la Séptima Ley de modificación de determinadas normas de la Función Pública, de 7 de febrero de 1995 (GVNW, p. 102).

decisión alegando que la candidata seleccionada debía forzosamente ser promovida conforme a la citada disposición, puesto que, según los informes de calificación, ella y el Sr. Marschall tenían igual capacitación, y el número de mujeres de grado A 13 en el momento en que se publicó la vacante era inferior al de hombres. El Sr. Marschall interpuso un recurso con objeto de que se ordenara a la administración que lo promoviera al puesto controvertido.

Ese órgano jurisdiccional comprobó que, efectivamente, el recurrente y la candidata seleccionada tenían igual capacitación para cubrir la plaza vacante y consideró que la solución del litigio dependía de la compatibilidad de la disposición nacional citada con los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva. Sobre la base de la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia en el asunto Kalanke (54), el Tribunal alemán opinaba que la preferencia concedida, por principio, a las mujeres parecía constituir una discriminación en el sentido del apartado 1 del artículo 2 de la Directiva y que esa discriminación no desaparecía por el hecho de que, a título excepcional, pudiera preferirse al candidato hombre. Al tribunal alemán le parecía asimismo dudoso que la disposición nacional citada pudiera quedar comprendida en la excepción prevista en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207, que se refiere a las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y ello por dos razones: en primer lugar, porque la base para la apreciación de las candidaturas quedaría indebidamente reducida, ya que el único elemento que se toma en cuenta es la proporción numérica de hombres y mujeres en la categoría de que se trata; en segundo lugar, porque la disposición nacional citada no mejora la capacidad de las mujeres para competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres, sino que prescribe un resultado, mientras que el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva únicamente autoriza las medidas que tienen por objeto la igualdad de oportunidades.

Al dictar sentencia en este asunto, el Tribunal recuerda que ya señaló en la sentencia Kalanke que una norma nacional que establece que, en una promoción, las mujeres que tienen la misma capacitación que sus competidores hombres gozan automáticamente de preferencia en los sectores en los que estén infrarrepresentadas, entraña una discriminación por razón de sexo. Ahora bien, a diferencia de la normativa examinada en la sentencia Kalanke, el Tribunal aprecia que la disposición controvertida en el asunto Marschall contiene una cláusula conforme a la cual las mujeres no gozan de preferencia en la promoción si concurren en la persona de un candidato hombre motivos que inclinen la balanza a su favor, denominada "cláusula de apertura".

Establecida ya esta diferencia en relación con el precedente, el Tribunal examina, a continuación, si una norma nacional que contenga tal cláusula está destinada a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sentido del apartado 4 del artículo 2 de la Directiva, el cual, de acuerdo con su jurisprudencia tiene como finalidad precisa y limitada autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social, disposición

(54) Citada en la nota 51 supra.

que autoriza medidas nacionales en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, que, favoreciendo especialmente a las mujeres, están destinadas a mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres.

Contrariamente a lo que sucedió con Kalanke, el Tribunal apreció, en esta ocasión que, incluso en caso de igual capacitación, existe la tendencia a promover preferiblemente a los candidatos hombres, en perjuicio de las candidatas mujeres, debido, particularmente, a determinados prejuicios e ideas estereotipadas sobre el papel y las capacidades de la mujer en la vida activa, y al temor, por ejemplo, a que las mujeres interrumpan más frecuentemente su carrera, a que, debido a las tareas del hogar y familiares, organicen su jornada laboral de forma menos flexible o a que se ausenten más a menudo debido a embarazos, partos y períodos de lactancia y que, por estos motivos, el hecho de que un candidato hombre y una candidata mujer presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades.

De ahí deduce que una norma nacional conforme a la cual, en caso de promoción, las mujeres que presenten igual capacitación que los candidatos hombres tienen derecho, sin perjuicio de la cláusula de apertura, a un trato preferente en los sectores en los que están infrarrepresentadas, puede estar incluida en el ámbito de aplicación del apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207, puesto que tal norma puede contribuir a servir de contrapeso a los efectos perjudiciales para las mujeres derivados de las actitudes y comportamientos descritos y a reducir, de esa forma, las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social.

Ahora bien, esta norma nacional, que favorece especialmente a las candidatas mujeres, no puede garantizar a las mujeres la preferencia absoluta e incondicional en una promoción ya que, de lo contrario, sobrepasaría los límites del apartado 4 del artículo 2 que contiene una excepción a un derecho individual consagrado por la Directiva 76/207.

A este razonamiento añade el Tribunal que, contrariamente a lo que ocurría con la normativa examinada en la sentencia Kalanke, una disposición nacional que, como la estaba examinando, contiene una cláusula de apertura no sobrepasa esos límites si, en cada caso particular, garantiza, a los candidatos hombres con igual capacitación que las candidatas mujeres, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos y las candidatas e ignore la preferencia concedida a las candidatas mujeres cuando uno o varios de esos criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato hombre, sin que esos criterios puedan ser discriminatorios en perjuicio de las candidatas mujeres. Los Estados miembros han aprovechado la oportunidad que se les presentaba a la hora de concluir el Tratado de Amsterdam (55) para reformular el artículo 119 del Tratado CE (que ha pasado a ser el artículo 141), cuyo apartado 4, en su nueva redacción, establece: "Con objeto de ga-

(55) Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado el 2 de octubre de 1997, pendiente de entrar en vigor (DO C 340, p. 1).

rantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en las carreras profesionales."

2.4. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE DESPIDO DE LAS MUJERES ENCINTA

La aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso al empleo viene regulado en el artículo 3 de la Directiva 76/207, y supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.

La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, regulado en el artículo 5, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

A finales de 1990, el Tribunal de Justicia inició su línea jurisprudencial relativa a la aplicación del principio de igualdad en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, tratándose de mujeres que habían sufrido un perjuicio en su carrera profesional por el hecho de estar embarazadas o haber dado a luz en fecha reciente, con dos sentencias que llevan la misma fecha. Se trata de las sentencias Dekker (56) y Hertz (57).

En una de ellas, el Tribunal debió interpretar el artículo 3 de la Directiva 76/207 con el fin de determinar si la Sra. Dekker, nacional neerlandesa que se había presentado a una plaza de profesorado en un centro de formación para jóvenes adultos y adultas, había sido objeto de discriminación. A lo largo del procedimiento de selección, ella había hecho saber que estaba encinta de tres meses. La comisión encargada de efectuar la selección la propuso como la candidata más idónea para ejercer las funciones y, sin embargo, el centro se negó a contratarla, por el motivo de que ya estaba embarazada en el momento de presentarse al puesto. Esa negativa tuvo lugar después de que el empresario averiguara que su organismo asegurador no le garantizaba el reembolso de las prestaciones diarias que debería pagar a la trabajadora durante su ausencia por razón del embarazo y del parto. En efecto, la ley nacional aplicable concedía al organismo asegurador la facultad de denegar, en todo o en parte, la devolución de las prestaciones diarias al empresario o empresaria en el caso de que la incapacidad del empleado o la empleada para ejercer sus funciones hubiera sobrevenido dentro de los seis meses siguientes a la contratación, siempre

(56) Sentencia de 8 de noviembre de 1990, Dekker (C-177/88, Rec. p. I-3941).

(57) Sentencia de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, "Hertz" (C-179/88, Rec. p. I-3979).

que, en ese momento, el estado de salud del trabajador o trabajadora permitiera prever la aparición de la incapacidad en ese plazo. Al no establecer ninguna excepción para los casos de embarazo, la incapacidad para desempeñar una actividad por causa de maternidad se equiparaba a la incapacidad para desempeñar una actividad por causa de enfermedad previsible. Se trataba de saber si resultaba contrario al principio de igualdad de trato establecido en la Directiva 76/207 la negativa del empresario a contratar a la trabajadora en esas circunstancias.

En su sentencia, el Tribunal interpretó que la negativa a contratar debida al embarazo sólo puede oponerse a las mujeres y, por lo tanto, constituye una discriminación directa por razón de sexo; que la denegación de contratación, debida a las consecuencias económicas de la baja por maternidad, se basa esencialmente en el embarazo, y que esa discriminación no puede justificarse mediante argumentos relacionados con el perjuicio económico padecido por el empresario en caso de contratación de una mujer embarazada, durante su período de descanso por maternidad. En la otra, el Tribunal interpretó el artículo 5 de la Directiva 76/207 tal como le había pedido el tribunal danés que debía resolver el litigio iniciado por la Sra. Hertz que había demandado a su antiguo empresario. La trabajadora había sido contratada en julio de 1982 como cajera y vendedora a tiempo parcial en un supermercado. En junio de 1983, tras un embarazo con complicaciones que, con el consentimiento del empresario, pasó en su mayor parte en situación de baja por enfermedad, dio a luz un hijo. A finales de 1983, al terminar su descanso por maternidad, la Sra. Hertz se reincorporó a su puesto y no volvió a estar de baja hasta junio de 1984. A lo largo del año siguiente, estuvo en situación de incapacidad laboral durante cien días laborables, por cuya razón fue despedida. Las partes estaban de acuerdo en que la incapacidad laboral de la demandante entre junio de 1984 y junio de 1985 se debió a las secuelas que le produjo el parto de 1983. Se trataba de saber si el apartado 1 del artículo 5, de la Directiva 76/207, comprendía los despidos producidos como consecuencia de ausencias por razón de una enfermedad causada por un embarazo o un parto y, en caso de respuesta afirmativa, si la protección contra los despidos por razón de una enfermedad causada por un embarazo o un parto, era válida sin limitación de tiempo.

Las partes en el litigio principal mantenían posiciones encontradas: para una parte, el despido de una mujer a causa de su embarazo, del parto o de ausencias repetidas debidas a una enfermedad que es consecuencia de un embarazo o de un parto, independientemente de cuándo sobrevenga la enfermedad, es contrario al principio de igualdad de trato, puesto que un trabajador hombre no puede sufrir tales trastornos y, por consiguiente, no puede ser despedido por la misma razón. Para otra parte, no se podía impedir a un empresario o empresaria despedir a una trabajadora a causa de numerosas bajas por enfermedad por la única razón de que la enfermedad fuera consecuencia del embarazo o del parto. Una tal prohibición, que afectaría al empresario o empresaria, muchos años después del parto, podría acarrear no sólo dificultades de gestión y consecuencias injustas para el empresario o empresaria, sino también efectos negativos sobre el empleo de mujeres.

Esta sentencia sentó las bases para la jurisprudencia posterior en materia de aplicación del principio de igualdad de trato cuando el despido afecta a una mujer encinta o que ha dado a luz en

fecha reciente. En ella, el Tribunal afirma que "de las [...] disposiciones de la Directiva se desprende que el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo, como también lo es la negativa a contratar a una mujer embarazada [...]"; que "[...] el despido de una trabajadora por razón de repetidas bajas por enfermedad, no originadas por un embarazo o por un parto, no constituye una discriminación directa basada en el sexo, en la medida en que tales bajas por enfermedad darían lugar al despido de trabajadores masculinos en las mismas condiciones" y, que "[...] la Directiva [76/207] no contempla la hipótesis de una enfermedad causada por el embarazo o el parto. No obstante, permite la adopción de disposiciones nacionales que garanticen a las mujeres derechos específicos a causa del embarazo y de la maternidad, tales como el permiso por maternidad. De ello se desprende que, durante el permiso por maternidad de que disfruta con arreglo al derecho nacional, la mujer está protegida contra los despidos motivados por su ausencia. Corresponde a cada Estado miembro determinar los períodos de permiso por maternidad, de manera que se permita a las trabajadoras ausentarse durante el período en el cual surjan los trastornos inherentes al embarazo y al parto."

El Tribunal añade que si se trata de una enfermedad que aparece tras el permiso por maternidad, no procede distinguir la enfermedad que tiene su origen en el embarazo o en el parto de cualquier otra enfermedad. Tal estado patológico depende, por tanto, del régimen general aplicable en caso de enfermedad. En efecto, tanto los trabajadores como las trabajadoras están expuestos a la enfermedad. A pesar de que es cierto que determinados trastornos son propios de uno u otro sexo, la única cuestión es, pues, si una mujer es despedida a causa de ausencias debidas a enfermedad en las mismas condiciones que un hombre; si esto es así, no existe discriminación directa basada en el sexo.

La respuesta concreta que dio, en esta ocasión, fue que sin perjuicio de las disposiciones de derecho nacional adoptadas de acuerdo con el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207, el apartado 1 del artículo 5, en relación con el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva, no constituye obstáculo para los despidos que son consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo o por el parto.

Dentro de la misma línea jurisprudencial, en la sentencia Habermann-Beltermann (58), el Tribunal interpretó el mismo principio aplicado a un contrato de trabajo, de duración indefinida, celebrado entre un empresario y una trabajadora embarazada. En el momento de firmar el contrato, que establecía que la prestación laboral debía ejecutarse de noche, ambas partes ignoraban la existencia de ese embarazo. Se trataba de saber si el apartado 1 del artículo 2, en relación con el apartado 1 del artículo 3 y con el apartado 1 del artículo 5, de la Directiva 76/207 se oponían, por una parte, a que ese contrato fuera declarado nulo como consecuencia de la prohibición del trabajo nocturno que se aplicaba, con arreglo al derecho nacional, durante el embarazo y la lactan-

(58) Sentencia de 5 de mayo de 1994, Habermann-Beltermann (C-421/92, Rec. p. I-1657).

cia materna y, por otra, a que fuera impugnado por el empresario, debido a un error sobre las cualidades esenciales de la otra parte contratante en el momento de celebrarse el contrato.

Al tratarse de un contrato de duración indefinida, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres embarazadas sólo produce efectos durante un período limitado en relación con la duración total del contrato. Por esta razón, el Tribunal entendió que, sería contrario al objetivo de protección, que persigue el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207, y privaría de efecto útil a esa disposición admitir que el contrato pueda ser declarado nulo o impugnado a causa del impedimento temporal de la trabajadora por cuenta ajena embarazada para desempeñar el trabajo nocturno para el que fue contratada y la respuesta concreta que dio fue que las disposiciones de la Directiva se oponen a que un contrato de trabajo, de duración indefinida, relativo a un trabajo que debe ser efectuado de noche y celebrado entre un empresario o empresaria y una trabajadora embarazada, ignorando ambos ese embarazo, sea declarado nulo, debido a la prohibición legal del trabajo nocturno que se aplica, conforme al derecho nacional durante el embarazo y la lactancia materna, o impugnado por el empresario o empresaria, debido a un error sobre las cualidades esenciales de la trabajadora en el momento en que se celebró el contrato.

La sentencia Webb (59) fue dictada a petición de la House of Lords que había planteado una cuestión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207 para resolver el litigio del que conocía entre un empresario y una trabajadora, contratada por tiempo indefinido, que había sido despedida al enterarse el empleador de que estaba encinta, alegando que la había contratado con el fin específico de sustituir —en un primer momento— a otra trabajadora durante el descanso por maternidad de esta última.

La importancia de esta sentencia reside en que en ella el Tribunal afirmó que no cabía examinar si la situación de una mujer que se encuentra incapacitada para llevar a cabo el cometido para el que fue contratada, debido a un embarazo del que se tuvo conocimiento muy poco después de la celebración del contrato de trabajo, puede compararse a la de un hombre que sufre la misma incapacidad, por razones médicas o de otra naturaleza, y que el embarazo no puede en absoluto compararse a un estado patológico, ni a fortiori a una indisponibilidad de origen no médico, situaciones que sí pueden motivar el despido de una mujer sin constituir despido discriminatorio por razón del sexo. La conclusión a la que llegó el Tribunal fue que, en una situación como la de la Sra. Webb, la resolución de un contrato por tiempo indefinido por causa del embarazo de la trabajadora no puede justificarse por el hecho de que la empleada se encuentre, con carácter meramente temporal, en la imposibilidad de efectuar el trabajo para el que fue contratada.

La última de esta serie, hasta la fecha, es la sentencia Larsson (60), en la que el Tribunal respondió a la cuestión prejudicial planteada por otro tribunal danés sobre la interpretación de algunas de las disposiciones de la Directiva 76/207. Esta cuestión se había suscitado en un litigio que en-

(59) Sentencia de 14 de julio de 1994, Webb (C-32/93, Rec. p. I-3567).

(60) Sentencia de 29 de mayo de 1997, Larsson (C-400/95, Rec. p. I-2757).

frentaba a la Sra. Larsson como demandante, a su antiguo empleador. La demandante fue contratada en marzo de 1990, para trabajar en un supermercado y, en agosto del año siguiente, comunicó a la empresa que se hallaba encinta. Durante el embarazo estuvo en situación de incapacidad laboral en dos ocasiones: la primera durante dieciocho días y la segunda durante cuatro meses y medio, como consecuencia de un prolapso pelviano provocado por el embarazo, habiendo tenido lugar el parto el 2 de abril de 1992. El descanso por maternidad al que tuvo derecho, de veinticuatro semanas de duración, finalizó el 18 de septiembre y, a continuación, disfrutó de las vacaciones anuales hasta el 16 de octubre. A lo largo de todo este período, la Sra. Larsson siguió en tratamiento por el prolapso pelviano y no fue dada de alta hasta el 4 de enero de 1993.

Sin embargo, el 10 de noviembre de 1992, es decir, cuando no había transcurrido ni siquiera un mes desde el final de sus vacaciones anuales, el empresario le dirigió una carta en la que le comunicaba que quedaba despedida con efecto a final de diciembre. El despido estaba motivado por los largos períodos de ausencia del trabajo, unido a la circunstancia de que era poco probable que, en el futuro, volviera a estar en condiciones —por motivos de salud— de desempeñar el trabajo de manera satisfactoria. La Sra. Larsson promovió una demanda por despido alegando que era discriminatorio y pidiendo una indemnización correspondiente al salario de setenta y ocho semanas. La demandada hizo constar que la Directiva 76/207 no se opone a que una mujer sea despedida una vez finalizado el período de descanso por maternidad, como consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad provocada por el embarazo o el parto.

Se trataba de saber si las disposiciones del apartado 1 del artículo 5, en relación con el apartado 1 del artículo 2, de la Directiva 76/207 comprendían los despidos producidos como consecuencia de ausencias posteriores al descanso por maternidad, en caso de que dichas ausencias sean debidas a una enfermedad que apareció durante el embarazo y se prolongó durante y después de transcurrido el descanso por maternidad, cuando ésta sea la causa de que el despido haya tenido lugar después de finalizado el descanso por maternidad. Para ello había que determinar el alcance de la sentencia Hertz (61) en cuyo dispositivo afirmó el Tribunal que las disposiciones de la Directiva 76/207 no se oponen a que una mujer sea despedida como consecuencia de las ausencias justificadas por una enfermedad que tenga su origen en el embarazo o en el parto.

El Abogado General Sr. Ruiz-Jarabo propuso al Tribunal de Justicia, en las conclusiones que presentó en este asunto, que declarara, sobre la base de la jurisprudencia sentada en las sentencias Hertz (62), Habermann-Beltermann (63), y Webb (64) que, a la hora de aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido, establecido en el apartado 1 del artículo 5 de la Directiva 76/207, se imponía trazar una línea en el momento en que finalizaba el descanso por materni-

(61) Citada en la nota 57 supra.

(62) Ibidem.

(63) Citada en la nota 58 supra.

(64) Citada en la nota 59 supra.

dad. A partir de ahí, cualquier enfermedad que aquejara a una mujer, tuviera o no origen obstétrico, dependería del régimen general aplicable a todas y todos los trabajadores. Por el contrario, los períodos de baja médica que se concedieran por problemas de salud provocados por el embarazo, antes de dar a luz, no podrían ser equiparados, a efectos de un despido, a las ausencias por enfermedad de un hombre.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia no siguió a su Abogado General y dictó una sentencia que se separa netamente de los precedentes expuestos, a pesar de que confirma algunos de los pronunciamientos que ya figuraban en su jurisprudencia, a saber, que la Directiva 76/207 no contempla la hipótesis de una enfermedad causada por el embarazo o el parto; que esta Directiva permite a los Estados miembros la adopción de disposiciones que garanticen a las mujeres derechos específicos a causa del embarazo y de la maternidad; que durante el período de descanso por maternidad la mujer está protegida contra los despidos motivados por su ausencia, y que corresponde a los Estados miembros determinar la duración de ese período de manera que se permita a las trabajadoras ausentarse en la época en la que, en general, surgen los trastornos inherentes al embarazo y al parto.

El Tribunal rebatió la tesis de que en la sentencia Hertz (65), se había establecido una distinción según el momento en que aparecía la enfermedad afirmando que en esa sentencia se había limitado a declarar que, desde el punto de vista del principio de igualdad de trato consagrado en la Directiva 76/207 y en el marco de los antecedentes de hecho que le habían sido presentados, no había resultado procedente distinguir entre la enfermedad que apareció durante el embarazo o el parto y las demás enfermedades. Recuerda además que, tal y como ya figura en la repetida sentencia Hertz, tanto los trabajadores como las trabajadoras están expuestos a la enfermedad y que, a pesar de que determinados trastornos son propios de uno u otro sexo, la única cuestión es si una mujer es despedida a causa de ausencias debidas a enfermedad en las mismas condiciones que un hombre, y añade que, si ello es así, no existe discriminación directa basada en el sexo.

Este es el razonamiento que lleva al Tribunal a responder al juez o jueza nacional que la Directiva 76/207 no se opone a los despidos que son consecuencia de ausencias debidas a una enfermedad que aparece durante el embarazo o en el parto, ni siquiera cuando dicha enfermedad aparece durante el embarazo y se prolonga durante y después del descanso por maternidad.

Se hizo eco, para rebatirla, de la posición mantenida por el Abogado General Sr. Ruiz-Jarabo de acuerdo con la cual, resulta contrario al derecho comunitario que el empresario, para calcular el período que justifica el despido en el derecho nacional, pueda tomar en cuenta las ausencias que se produzcan durante el embarazo y el descanso por maternidad afirmando, a este respecto, que durante el descanso por maternidad establecido por el derecho nacional, la mujer está protegida contra el despido ya que, si se admitiera que la ausencia durante ese período puede ser tomada en consideración para justificar un despido posterior, resultaría contrario al objetivo de protección que persigue el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207 y se privaría de efecto útil a esa

(65) Citada en la nota 57 supra.

disposición. Por el contrario, fuera del período de descanso por maternidad y a falta de disposiciones nacionales o comunitarias que garanticen a las mujeres protección especial, la trabajadora no se beneficia, con arreglo a la Directiva 76/207, de protección contra el despido motivado por ausencias debidas a una enfermedad que aparece durante el embarazo.

De ello deduce que el principio de igualdad de trato consagrado en dicha Directiva no se opone a que se tengan en cuenta, para el cálculo del período que justifica el despido de una trabajadora con arreglo al derecho nacional, las ausencias de ésta que tengan lugar entre el comienzo del embarazo y el inicio del descanso por maternidad.

2.5. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL: LA DIRECTIVA 79/7

La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (66) ha sido alegada con relativa frecuencia ante los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros los cuales han planteado cuestiones prejudiciales de interpretación al Tribunal de Justicia (67). Examinando, tanto su texto como la jurisprudencia existente se llega fácilmente a la conclusión de que se trata de una Directiva que está plagada de obstáculos para la persona justificable.

En primer lugar, ya en el título, se proclama que la Directiva 79/7 se propone la aplicación progresiva del principio de igualdad. No se trata, pues, de una aplicación inmediata, ni siquiera a partir del 23 de diciembre de 1984, fecha en la que acababa el plazo para que los Estados miembros adoptaran su legislación interna, sino de una aplicación progresiva para la que no se ha establecido plazo.

En segundo lugar, su ámbito de aplicación personal, tal como figura descrito en su artículo 2, se limita a la población activa, incluidas las trabajadoras y trabajadores independientes, las trabajadoras y trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, las personas que busquen empleo, así como las personas jubiladas y las trabajadoras y los trabajadores inválidos. Si bien se trata de una definición amplia, cuando se la compara con la que da el apartado 5 de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa,

(66) DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174.

(67) El Tribunal ha dictado, hasta la fecha, unas cuarenta sentencias interpretando esta Directiva.

del empleo, del desempleo y del subempleo (68), deja fuera de su ámbito de aplicación a toda una serie de personas, de las cuales la mayoría son mujeres, que o bien no han trabajado nunca fuera de su casa o bien han dejado de trabajar para ocuparse de los hijos e hijas y han acabado ocupándose de todas y todos los miembros de la familia enfermos o inválidos, que no pueden reivindicar que se les aplique el principio de igualdad de trato establecido por esta Directiva, por quedar fuera de su ámbito de aplicación personal.

La jurisprudencia del Tribunal proporciona algunos ejemplos en este sentido: en la sentencia Drake (69), en la que se trataba de apreciar la compatibilidad con la Directiva de una disposición de derecho británico, que establecía los requisitos para la concesión de una prestación por cuidar a una persona inválida, afirmó que el concepto de población activa que determina el ámbito de aplicación de la Directiva está definido de una manera amplia y se basa en la idea de que una persona cuyo trabajo haya sido interrumpido por uno de los riesgos previstos en el artículo 3 pertenece a la población activa. Este es el caso de una trabajadora que renunció a trabajar únicamente a causa de uno de los riesgos enumerados en el artículo 3, es decir, la invalidez de su madre. Por consiguiente debe ser considerada como perteneciente a la población activa en el sentido de la Directiva. La Sra. Drake, que estaba casada y vivía con su marido, había ejercido durante muchos años diferentes actividades por cuenta ajena en jornada completa y a tiempo parcial hasta que su madre, minusválida grave, se fue a vivir con ella, momento en que abandonó su trabajo para cuidarla.

En cambio, en la sentencia Johnson (70), interpretó que una persona que ha dejado su actividad profesional para ocuparse de la educación de sus hijos e hijas no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7, como persona trabajadora cuya actividad ha sido interrumpida por alguno de los riesgos contemplados en la Directiva, dado que esa circunstancia no figura entre los riesgos mencionados en la letra a) del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva; no obstante, añadió que puede considerársela comprendida en su ámbito de aplicación, como persona que busca un empleo cuya consecución se ha hecho imposible debido a la materialización de uno

(68) Adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos y Estadígrafas del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo y congregada del 18 al 29 de octubre de 1982. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1983. Conforme a esta definición, la población económicamente activa abarca todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según y como lo hacen los sistemas de Cuentas Nacionales y de Balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado. De acuerdo con estos sistemas, la producción de bienes y servicios económicos incluye toda la producción y tratamiento de productos primarios —se destinen éstos al mercado, al trueque o al autoconsumo—, la producción de todos los otros artículos y servicios para el mercado y, en el caso de los hogares que produzcan artículos y servicios para el mercado, la parte de esta producción destinada a su propio consumo. Según establecen los apartados 12 y 13 de la citada Resolución, las personas dedicadas a trabajos del hogar, las personas jubiladas y las personas aquejadas de alguna enfermedad o incapacidad, entre otras, forman parte de la "población no económicamente activa".

(69) Sentencia de 24 de junio de 1986, Drake (150/85, Rec. p. 1995)

(70) Sentencia de 11 de julio de 1991, Johnson (C-31/90, Rec. p. I-3723).

de dichos riesgos, ya que la condición de demandante de empleo es suficiente para formar parte de la población activa en el sentido del artículo 2, sin que proceda hacer distinciones según el motivo por el que el interesado o interesada haya dejado un empleo anterior, ni tampoco según haya o no ejercido antes una actividad profesional. El interesado o interesada debe probar su condición de demandante de empleo en el momento de materializarse uno de esos riesgos, siendo labor del juez o jueza nacional determinar, teniendo en cuenta principalmente la existencia de una inscripción en un organismo de empleo encargado de buscar las ofertas de empleo o de ayudar a las y los demandantes de empleo en sus gestiones, de cartas de candidatura enviadas por los interesados e interesadas al empresariado, o de escritos de empresas en los que se certifique que el interesado o interesada se presentó a entrevistas para su contratación, si el interesado o la interesada estaba efectivamente buscando empleo en el momento en que le sobrevino alguna de las contingencias mencionadas por la Directiva.

En las sentencias Nolte y Megner (71), el Tribunal se planteó si las personas que ocupan un empleo a tiempo parcial de menos de quince horas semanales formaban parte de la población activa con arreglo al artículo 2 de la Directiva 79/7. A este respecto afirmó que el hecho de que los ingresos del trabajador o trabajadora no cubran todas sus necesidades no puede privarlo de su condición de persona activa y que, de acuerdo con su jurisprudencia, una actividad por cuenta ajena cuyos ingresos sean inferiores al mínimo vital (72), o cuya duración normal de trabajo no exceda de dieciocho horas semanales (73), o de doce horas semanales (74), o incluso de diez horas semanales (75), no impide considerar a la persona que la ejerza como trabajador o trabajadora con arreglo a los artículos 48 ó 119 del Tratado o con arreglo a la Directiva 79/7, según los casos.

En la sentencia Posthuma-van Damme (76), el Tribunal afirma que el concepto de población activa es muy amplio puesto que comprende a cualquier persona trabajadora, incluida la que simplemente está buscando empleo, y que una persona que, en el año que precede al comienzo de su incapacidad laboral, no ha percibido determinados ingresos procedentes de una actividad profesional o en relación con ella no está necesariamente excluida del ámbito de aplicación personal de la Directiva 79/7. En la sentencia Achterberg-te Riele (77), el Tribunal hubo de decidir si la Directiva 79/7 era aplicable a personas que no habían ejercido ninguna actividad y que no eran

(71) Sentencias de 14 de diciembre de 1995, Nolte (C-317/93, Rec. I-4625), y Megner y otros (C-444/93, Rec. I-4741).

(72) Sentencia de 23 de marzo de 1982, Levin (53/81, Rec. p. 1035), apartados 15 y 16.

(73) Sentencia de 13 de diciembre de 1989, Ruzius-Wilbrink (C-102/88, Rec. p. 4311), apartados 7 y 17.

(74) Sentencia de 3 de junio de 1986, Kempf (139/85, Rec. p. 1741), apartados 2 y 16.

(75) Sentencia Rinner-Kühn, citada en la nota 29 supra.

(76) Sentencia de 1 de febrero de 1996, Posthuma-van Damme (C-280/94, Rec. p. I-179), apartados 20 y 21.

(77) Sentencia de 27 de junio de 1989, Achterberg-te Riele y otros (asuntos acumulados 48/88, 106/88 y 107/88, Rec. p. 1963).

demandantes de empleo y a personas que habían ejercido una actividad que no había sido interrumpida por una de las contingencias mencionadas en la letra a) del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva y que no eran demandantes de empleo. El Tribunal dio una respuesta negativa a esta cuestión afirmando que la Directiva 79/7 no se aplica a personas que nunca fueron demandantes de empleo o que han dejado de serlo, sin que la causa se deba a la aparición de una de las contingencias mencionadas en la Directiva.

La respuesta fue la misma en la sentencia Züchner (78), en la cual el Tribunal se negó a extender el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7 a una mujer que no había trabajado nunca pero que, desde que su esposo, que ejercía actividades comerciales por cuenta propia sufriera un accidente en 1972, como consecuencia del cual quedó incapacitado para valerse por sí mismo en un grado calificado de paraplejía, le había cuidado, para lo cual adquirió una formación especial. No había constancia de que, en el momento en que empezó a ocuparse de su esposo, la Sra. Züchner ejerciera actividad económica alguna, ni de que la hubiera ejercido con anterioridad, ni de que se encontrara a la búsqueda de empleo.

En resumen, se desprende, tanto de la definición que figura en el artículo 2 de la Directiva 79/7 como de la jurisprudencia citada que, para que una persona pueda ser considerada miembro de la población activa a los efectos de esta Directiva, es necesario que se trate o bien de un trabajador o trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia cuya actividad se ha visto interrumpida por la materialización en su persona o, en determinados casos, en un tercero, de uno de los riesgos enumerados en la letra a) del apartado 1 del artículo 3, o bien de una persona que busque un empleo y cuya búsqueda se vea interrumpida por los mismos motivos.

En tercer lugar, el ámbito de aplicación material de la Directiva 79/7 se encuentra delimitado en su artículo 3, de acuerdo con el cual, ésta se aplica a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos: enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, desempleo; así como a las disposiciones relativas a la ayuda social, en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes citados o a suplirlos. Se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación, las prestaciones a favor de las y los supervivientes, y las prestaciones familiares, excepto si se trata de prestaciones familiares concedidas con arreglo a los aumentos de las prestaciones debidas en razón de los riesgos citados.

Como ejemplos de la interpretación que el Tribunal de Justicia viene dando a esta disposición se pueden citar la sentencia Smithson (79), en la que consideró excluida del ámbito de aplicación de la Directiva una prestación en concepto de vivienda cuyo importe se calcula en función de la relación entre unos ingresos teóricos a los que tiene derecho la persona beneficiaria y los ingresos efectivos, incluso si, para determinar el importe de los ingresos teóricos se utilizan criterios relativos a la cobertura de ciertos riesgos tales como la enfermedad o la invalidez, incluidos en la

(78) Sentencia de 7 de noviembre de 1996, Züchner (C-77/95, Rec. p. I-5689).

(79) Sentencia de 4 de febrero de 1992, Smithson (C-243/90, Rec. p. I-467).

Directiva; la sentencia Jackson y Cresswell (80), en la que también dejó fuera de su ámbito de aplicación material un régimen legal de seguridad social que concede, bajo determinadas condiciones, a aquellas personas cuyos ingresos son inferiores a una cantidad determinada por ley, una prestación destinada a que puedan hacer frente a sus necesidades; la sentencia Van Gemert-Derks (81), en la que confirmó que no estaban comprendidas en el ámbito de aplicación material de la Directiva las pensiones de supervivencia; la sentencia Richardson (82) en la que interpretó que la Directiva 79/7 se aplicaba a un régimen legal que exime del pago de los gastos médicos a ciertas categorías de personas, en particular, a las personas mayores ya que, si bien un régimen de esas características no está, de hecho, regulado por la legislación de seguridad social, tiene como finalidad asegurar a sus beneficiarios y beneficiarias una protección contra el riesgo de enfermedad, que sí figura incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva; la sentencia Atkins (83), en la que consideró excluidas del principio de igualdad de trato regulado por esta Directiva, las reducciones en el precio del transporte público concedidas, en particular, a las personas mayores, dado que esas reducciones no protegen directamente ni de forma efectiva contra uno de los riesgos enumerados en su artículo 3 y el hecho de que la persona beneficiaria se encuentre, de hecho, en una de esas situaciones, no basta para que esa prestación entre, como tal, en el ámbito de aplicación de la Directiva; y la sentencia Balestra (84), en la que apreció que una prestación de jubilación abonada como consecuencia del paso a una situación de jubilación anticipada, al estar ligada directamente y de forma efectiva a la cobertura del riesgo de vejez, que figura en el artículo 3 de la Directiva 79/7, debía quedar comprendida dentro de su ámbito de aplicación.

El artículo 4 de la Directiva 79/7 establece que el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo al ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos, la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones, el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

El Tribunal ha reconocido desde temprana fecha que este artículo produce efecto directo, razón por la que si un Estado miembro no había incorporado sus disposiciones a la legislación interna o lo había hecho de forma incorrecta o incompleta, las y los particulares podían invocar esta disposición ante los tribunales nacionales a partir del 23 de diciembre de 1984, de forma que éstos estaban obligados a dejar de aplicar cualquier disposición nacional contraria a este artículo de la Directiva. La otra consecuencia que se desprende del efecto directo del artículo 4 es que, a falta

(80) Sentencia de 16 de julio de 1992, Jackson y Cresswell (asuntos acumulados C-63/91 y C-64/91, Rec. p. I-4737).

(81) Sentencia de 27 de octubre de 1993, Van Gemert-Derks (C-337/91, Rec. p. 5435).

(82) Sentencia de 19 de octubre de 1995, Richardson (C-137/94, Rec. p. I-3407).

(83) Sentencia de 11 de julio de 1996, Atkins (C-228/94, Rec. p. I-3633).

(84) Sentencia de 30 de enero de 1997, Balestra (C-139/95, Rec. p. I-549).

de medidas de aplicación en derecho interno, las mujeres tienen derecho a ser tratadas de la misma manera y a que se les aplique el mismo régimen que se aplica a los hombres que se hallen en la misma situación (85).

El último obstáculo que contiene esta Directiva para la persona justiciable se sitúa en su artículo 7, que contiene una lista de las materias que los Estados miembros pueden excluir del ámbito de aplicación del principio de igualdad regulado por la Directiva 79/7, a saber:

- la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;
- las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos e hijas; la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos e hijas;
- la concesión de derechos a prestaciones de vejez o invalidez en razón de derechos derivados de la esposa;
- la concesión de aumentos de las prestaciones de larga duración de invalidez, de vejez, de accidente laboral o de enfermedad profesional por la esposa a cargo;
- las consecuencias que resulten del ejercicio, antes de la adopción de la Directiva, de un derecho de opción con objeto de no adquirir derechos o de no contraer obligaciones en el marco de un régimen legal.

A la hora de interpretar esta disposición, en las, todavía pocas ocasiones que se han presentado, el Tribunal se ha atenido estrictamente a su letra y a la finalidad perseguida por la Directiva, de acuerdo con la cual, la aplicación del principio de igualdad en este ámbito se hará de forma progresiva, lo que justifica que, a la hora de definir la extensión y los límites de las excepciones que prevé, no quepa hacerlo de forma restrictiva (86).

(85) Sentencias de 11 de junio de 1987, Teuling (30/85, Rec. p. 2497); de 24 de junio de 1987, Borrie-Clarke (384/85, Rec. p. 2865); de 8 de marzo de 1988, Dik (80/87, Rec. p. 1601); de 13 de diciembre de 1989, Ruzius-wilbrink (C-102/88, Rec. p. 4311); de 21 de noviembre de 1990, Rouvroy (C-373/89, Rec. p. I-4243); de 13 de marzo de 1991, Cotter (C-377/89, Rec. p. I-1155), y de 1 de julio de 1993, Van Cant (C-154/92, Rec. p. I-3811).

(86) Sentencias de 7 de julio de 1992, Equal Opportunities Commission (C-9/91, Rec. p. I-4297); de 30 de marzo de 1993, Thomas (C-328/91, Rec. p. I-1247); de 7 de julio de 1994, Bramhill (C-420/92, Rec. p. I-3191); de 11 de agosto de 1995, Graham (C-92/94, Rec. p. I-2521), y de 30 de abril de 1998, De Vriendt (asuntos acumulados C-377/96 a C-384/96, Rec. p. I-2105).

GEORGIA HENNINGSSEN

**Representante de la DG XXII
Educación, Formación y
Juventud. Comisión Europea**

BEGOÑA SALAS GARCÍA

**Experta en coeducación y
formación del profesorado**

Educación

1.*Introducción*

A modo de introducción para esta exposición resulta útil recordar un preámbulo significativo y paradigmático. Las últimas "Cifras clave de la Educación en la Unión europea 1997" revelan que de los cuatro millones de personas que obtuvieron su diploma en 1995 en la enseñanza secundaria superior, las chicas son más numerosas que los chicos; la participación de las mujeres para obtener un diploma en la enseñanza superior de más de la mitad de los Estados miembros es superior a la de los hombres. No obstante, el índice de paro de las mujeres sigue siendo superior al de los hombres en todos los Estados miembros en general e incluso en el caso de las mujeres jóvenes.

Esta constatación explica la importancia que la Unión Europea concede a la promoción de la igualdad de oportunidades y dimensión del género en educación con el fin de contribuir a resolver uno de los principales problemas de nuestra sociedad.

El principio de coherencia entre las políticas comunitarias ha permitido iniciar los primeros pasos de la acción europea en materia de igualdad de oportunidades y dimensión del género en Educación, formación y juventud. Es el punto de unión entre dos vías paralelas, marcado por la bisagra del Tratado de Maastricht, en lo que respecta a la competencia europea en la educación y por el Cuarto programa de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Tratado de Amsterdam y la Primera Cumbre europea para el empleo que tuvo lugar después en noviembre de 1997.

Se encuentra por lo tanto dentro del marco general de las "Orientaciones 2000", comunicación de la Comisión de noviembre de 1997 que presenta las líneas directrices para la nueva generación de acciones comunitarias para los siete próximos años.

Este preámbulo histórico es importante para comprender la evolución actual en lo que nos afecta. Permite marcar las sucesivas etapas y valorar el estado de la situación y los pasos que quedan por dar en especial durante la preparación de futuros programas de Educación, formación y juventud o de la segunda generación para el período 2000-2006.

A lo largo de esta exposición trazaré las líneas de la acción general de la Unión Europea en tres ámbitos haciendo hincapié en el estado de la situación en educación.

2.*Antes de Maastricht*

El respeto de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres ha constituido siempre una línea permanente desde 1986, es decir, desde el inicio de las acciones emprendidas por la Comunidad Europea en los ámbitos de la Educación, Formación y Juventud y en particular en los antiguos programas que mencionaré a título indicativo, Erasmus, Lingua, Comett, Petra, Force, Eurotecnet y Juventud para Europa, que pretendían fomentar la movilidad, los intercambios de experiencias y de información y la cooperación entre los sistemas educativos de enseñanza superior así como técnica y profesional.

Nos situamos de este modo en el período que precede a Maastricht y la educación general aún no forma parte de las competencias comunitarias.

Resulta interesante señalar que el balance de todos estos programas revela que la acción comunitaria no ha hecho más que reflejar el estado de la situación tradicional en los Estados miembros en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos.

No obstante, esta tendencia ha podido ser compensada por una acción complementaria específica bajo el impulso de la Resolución del Consejo de 3 de junio de 1985 que incluye un programa de acción sobre la igualdad de oportunidades entre chicas jóvenes y chicos en materia de educación. De este modo, al lado de los programas mencionados anteriormente, han podido desarrollarse proyectos piloto específicos especialmente en el marco de la cooperación general en Educación y esto a todos los niveles de educación. De alguna manera, estos proyectos han permitido una acción comunitaria pionera en la educación general antes de Maastricht, ya que iban unidos a una acción de coherencia con el ámbito social.

Estos proyectos se han esforzado por perseguir los diez objetivos definidos en este programa, que abarcan desde la sensibilización de todos los agentes del proceso educativo hasta la formación inicial y continua del profesorado, la orientación escolar y profesional hacia la diversificación de elección de estudios y de carreras, la apertura al mundo laboral, el refuerzo de la coeducación, la eliminación de los estereotipos sexuales en los libros y manuales escolares, las acciones específicas en favor de las categorías más desfavorecidas, la cooperación con las familias y, por último, las medidas específicas de promoción de los programas para la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos en los colegios y su evaluación.

3. *El Tratado de Maastricht y la educación, formación y juventud*

Con el Tratado de la Unión Europea (denominado de Maastricht, que entró en vigor el 1 de noviembre de 1993), Europa entra en la escuela. El campo de la competencia comunitaria se amplía a todos los niveles de educación, desde el preescolar hasta el superior pasando por la educación de personas adultas y la educación abierta a distancia; pero al mismo tiempo su función se limita a una acción complementaria de apoyo a las políticas de los Estados miembros (subsidiariedad). El valor añadido comunitario recaerá esencialmente en la contribución a una mejora de la calidad y la innovación en la educación gracias a la dinamización de la dimensión europea: es decir, la movilidad en la educación, la mejora de la comunicación lingüística, el conocimiento de las culturas y de los diferentes sistemas de educación de los Estados miembros, los intercambios de información, de experiencias y de buenas prácticas, el reconocimiento y la equivalencia de las competencias y diplomas, la cooperación gracias al tejido de los partenariados y de las redes entre todos los agentes e instituciones de los sistemas educativos de los Estados miembros. No se trata por

tanto de armonizar sino al contrario de respetar las diversidades de cada país añadiendo una dimensión nueva de ciudadanía que enriquezca las ciudadanía nacionales. Calidad, innovación, democracia y transparencia son las palabras claves.

En el ámbito de la formación (artículo 127) y de la juventud (artículo 128) se refuerza la competencia comunitaria y se profundiza en ella.

Sobre estas bases la nueva generación de programas se ha elaborado consolidando los logros y abordando nuevos ámbitos, para el período 1995-1999- SÓCRATES (educación), LEONARDO DA VINCI (formación profesional) y JUVENTUD PARA EUROPA III (aparte de la estructura escolar) que han mantenido la misma orientación de respeto de la igualdad entre los sexos subrayando el aspecto transversal en todas sus acciones y también la prioridad conferida a los proyectos teniendo en cuenta este aspecto.

No obstante, es necesario subrayar un enfoque diferenciado según los programas, en el programa LEONARDO DA VINCI la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entra dentro de los objetivos directos del programa (artículo 3) con objetivos específicos para acciones positivas acompañadas de presupuestos. JUVENTUD PARA EUROPA se refiere explícitamente a uno de los objetivos del programa (artículo 1) de hacer que las y los jóvenes sean conscientes de que es importante asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y animar a las mujeres a llevar una vida activa en todos los sectores de la sociedad. Mientras que SÓCRATES contiene una disposición general de "respeto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" a nivel de un considerando de la Decisión del Consejo que lo establece.

Los objetivos específicos de LEONARDO se refieren: Apartado I.1.1.d (apoyo a la mejora de los sistemas y dispositivos de formación profesional en los Estados miembros - Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la formación profesional) y apartado II.1.1.d (apoyo a la mejora de las acciones de formación profesional, incluso a través de la cooperación universidad - empresa, referente a las empresas y los trabajadores y trabajadoras. Promoción de la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional entre mujeres y hombres). Desde 1995 hasta 1997 estas acciones cubrieron un presupuesto total de 15 millones de Ecus (entre ellas 95 proyectos específicos y 12 millones de Ecus, el resto se destinaba a proyectos generales que integraban el aspecto de igualdad de oportunidades). Los cuatro sectores específicos son: la formación para las mujeres en paro, para las mujeres en situación de empleo, para las jóvenes, para la mejora de las estructuras de trabajo y de formación. Si es necesario, pueden ofrecerse ejemplos más concretos de proyectos.

Incidencia del cuarto programa a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Se ha logrado un nuevo impulso con la aplicación de la integración del principio de la igualdad de oportunidades y dimensión del género en todas las acciones de estos programas (mainstreaming) tras la entrada en vigor del Cuarto programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000) (Decisión del Consejo de 22 de diciembre de 1995) y la Comunicación de la Comisión Europea a este respecto en febrero de 1996.

En el ámbito de la educación, se ha optado por reforzar los esfuerzos dentro del programa Sócrates y por abandonar la posibilidad de presentar proyectos piloto específicos fuera de programa.

A nivel de los servicios de la Comisión, se ha efectuado una sensibilización de las personas gestoras de expedientes y el nombramiento de las y los responsables por tipos de acción con el fin de constituir una red de seguimiento de la aplicación de las disposiciones mencionadas anteriormente.

Se ha planificado una sensibilización de los órganos de gestión (Comités de los programas y Agencias nacionales responsables de la gestión o preselección de los diferentes tipos de acción) y promoción de proyectos con el fin de dar a conocer las herramientas metodológicas y los criterios de evaluación.

Los informes de actividad y de evaluación de los diferentes programas y de las respectivas Agencias nacionales deben tener en cuenta este aspecto.

Los balances a medio camino permiten constatar avances significativos en los programas donde la igualdad de oportunidades forma parte de los objetivos directos y más tímidos o menos cualitativos cuando el objetivo no es designado como tal al igual que en educación. En este último sector la evaluación global permite distinguir entre la enseñanza superior, donde existe equilibrio entre los participantes y las participantes, sin embargo la repartición por sectores de estudio revela siempre las mismas tendencias según los estereotipos tradicionales, con un número más reducido de mujeres en las materias científicas y técnicas, y la enseñanza general donde el conjunto del alumnado de la enseñanza obligatoria participa en proyectos educativos europeos con un escaso número de proyectos específicos o acciones positivas en la materia.

5.

Aportaciones del Tratado de Amsterdam y de la Primera Cumbre para el empleo

Las nuevas disposiciones del Tratado de Amsterdam que han sido descritas por Soledad Blanco, así como las conclusiones de la Primera Cumbre europea para el empleo que establece la igualdad de oportunidades y la dimensión del género entre sus prioridades, tuvieron una incidencia directa en las acciones de educación, formación y juventud consideradas esenciales para la empleabilidad y la adaptabilidad unidas las nuevas condiciones del mercado del empleo.

6.

Orientaciones 2000

La comunicación de la Comisión "Orientaciones 2000" adoptada por el Consejo en noviembre del pasado año presenta las líneas directrices para la nueva generación de programas de acción comunitaria. Prepara las evoluciones para el período 2000-2006 en base a los tres puntos o tríptico siguiente:

- adaptación o revisión de las políticas comunitarias existentes;
- integración de nuevos Estados miembros, en particular de Europa central y oriental;
- financiación o marco presupuestario necesario en la perspectiva de la Unión económica y monetaria (UEM) a partir de 1999.

En esta línea, está en curso igualmente una reorganización de los servicios de la Comisión y de la gestión financiera.

Incluye las aportaciones mencionadas anteriormente en lo que respecta a la mejora de la educación básica y a la formación inicial y continua unida al empleo y a la igualdad de oportunidades entre los sexos.

7.

Las prioridades en el ámbito de la educación "Para una Europa del Conocimiento" y los futuros programas en educación, formación y juventud

Por consiguiente, de todas las orientaciones descritas anteriormente, se revela inevitable integrar la igualdad de oportunidades y la dimensión del género dentro de los objetivos transversales de

los programas de la segunda generación. Es precisamente lo que ha propuesto la Comisión en el proyecto que acaba de adoptar para presentar al Consejo de junio de 1998.

La educación y formación a lo largo de la vida constituye la filosofía básica de todas las futuras acciones; se acentúa la descentralización de la gestión hacia los Estados miembros.

Se acompaña de disposiciones más estrictas en materia de seguimiento y de evaluación del examen exhaustivo de la aplicación de la Igualdad de oportunidades y de la dimensión del género. Puesto que las nuevas propuestas se orientan hacia una mayor descentralización, requerirán también un compromiso más concreto a nivel de las Agencias nacionales que gestionan los programas en todos los Estados miembros.

8. *Ampliación a los países de Europa central y oriental (PECO)*

Los mismos principios se tendrán en cuenta en todos los acuerdos recientemente negociados o concluidos con los PECO en los ámbitos que nos interesan en materia de igualdad de oportunidades. Es importante mostrar la coherencia tanto interior como exterior que guía las relaciones comunitarias a este respecto.

9. *Otras iniciativas de la Comisión Europea*

La Comisión Europea ha lanzado varias iniciativas durante este período, bajo la égida de la señora Cresson, Miembro de la Comisión responsable de la Educación, Formación y Juventud así como de Investigación y Desarrollo en los que el aspecto Igualdad de oportunidades y dimensión del género constituye una constante en diferentes aspectos...

El Libro blanco "Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognoscitiva" seguido del informe titulado "Cumplir y enseñar en la sociedad cognoscitiva" que reúne las cuestiones planteadas por la sociedad actual frente al papel de la educación y la formación; el Año europeo de la educación y formación a lo largo de la vida (1996), el Libro verde sobre los obstáculos en la movilidad transnacional, el Servicio voluntario europeo, los llamamientos conjuntos para el desarrollo de las nuevas tecnologías en el ámbito de la educación, formación, juventud e investigación y desarrollo, el Plan de acción "Aprender en la sociedad de la información" y la operación Netdays (1997) orientada a la difusión y visibilidad de los proyectos desarrollados a nivel europeo y nacional y en particular durante el Año europeo de la educación y formación a lo largo de la vida, son algunos ejemplos.

10.

In fine

Todos los Estados miembros han constatado que a pesar de la existencia de textos, la participación de las mujeres en la sociedad activa encuentra aún numerosos obstáculos. Por este motivo, han decidido reforzar no solamente las bases jurídicas sino también las modalidades de su aplicación concreta.

El Balance de acciones específicas (2º informe) Educación/Igualdad de oportunidades muestra que en las acciones comunitarias, dos de los diez objetivos del 3er Programa han sido "ampliamente trabajados" (objetivo 1 sensibilización de todos los agentes) y objetivo 5 (formación del profesorado). Mientras que los objetivos 2 (orientación), 3 (apertura al mundo del trabajo) y 4 (diversificación de opciones) han sido medianamente trabajados y 5 objetivos (del 6 al 10) no lo han sido del todo. Se ha constatado un desequilibrio en perjuicio del Sur.

Igualmente, las acciones de los Estados miembros revelan que los objetivos 1, 2 y 4 son los más contemplados en las circulares oficiales difundidas en las EM mientras que en lo que respecta a los libros son los objetivos 1 y después sobre todo el 2, en lo que se refiere a los libros destinados al profesorado o a responsables de formación pero poco para los destinados a estudiantes o responsables políticos o el público en general.

La movilización de todos los agentes de la educación es necesaria para que el respeto de esta dimensión se convierta en una realidad viva y deje de ser un principio teórico. Los diez objetivos del Tercer programa de acción comunitaria en materia de Igualdad de oportunidades en educación de 1985 siguen siendo válidos y requieren que se profundice en ellos.

En la cooperación a nivel europeo, el programa Sócrates aporta instrumentos de gestión de los proyectos que conviene explotar mejor para integrar la igualdad de oportunidades y dimensión del género, ya que colocan al establecimiento en el centro del desarrollo de la dimensión europea de la educación, dueño de su propia estrategia, según sus posibilidades, sus prioridades en los intercambios europeos: son el contrato institucional para la Enseñanza superior (Erasmus) y el Proyecto educativo europeo en el marco de los Partenariados escolares para los demás niveles de enseñanza (Comenius) a acordar con la Comisión Europea.

La dinámica imprimida por la Unión Europea estimula la investigación de calidad y de cooperación a todos los niveles, local, regional, nacional y europeo suscitando búsquedas de financiación tanto pública como privada, con el fin de favorecer un tejido de solidaridad dentro y fuera de la escuela.

De este modo, es importante, y yo os animo a ello, que todos los agentes de la base, alumnado, estudiantes, profesorado, personal educativo y madres y padres, se impliquen con el fin de que la igualdad de oportunidades y la dimensión del género sea uno de los vectores significativos de la dimensión europea en proyectos desarrollados en los partenariados o redes europeas, en el seno de la estrategia de los centros. Todos los objetivos en Educación, Formación y Juventud se ven afectados tanto dentro de los tres programas en términos de calidad de la educación, lucha contra el fracaso escolar o ciudadanía europea y acceso al empleo, como en los temas generales de las acciones europeas en educación tales como la violencia en la escuela, la educación intercultural, la educación de las madres y los padres y la educación en medio ambiente entre otras.

Introducción

1.

La educación se plantea hoy, desde los diferentes países, como un agente social de primer orden a considerar, para eliminar las discriminaciones existentes: por razón de sexo-género, condición social, origen étnico, etc.; que a nivel histórico se han venido ejerciendo desde diferentes colectivos humanos.

Esta finalidad educativa supone la necesidad de revisar críticamente los diferentes enfoques pedagógicos, psicológicos, sociológicos y epistemológicos que avalan el "hecho de educar".

Los Paradigmas academicistas, al servicio del sistema patriarcal y cuyo objetivo es perpetuar su poder, imponen unos valores sociales insolidarios y jerárquicos tales como: competitividad, violencia, prepotencia, autoritarismo, omnipresencia y subordinación...

Para ello, ha elaborado un currículum educativo homogéneo, androcéntrico y etnocéntrico. Una ciencia reconocida por el sistema y unos contenidos legitimados por el poder académico, donde el autoritarismo académico conforma el poderío de los saberes, erigiéndose como los guardianes de la ciencia, cuyos objetos de estudio aparentemente inocentes, puesto que, se plantean para dar respuestas a los problemas de la sociedad, al no cuestionar el paradigma desde el que se parte lo único que consiguen es potenciar a los sistemas de dominación.

En el Estado español, el fin de la dictadura marcó un hito importante en la consecución de los logros de los que hoy disfrutamos, a partir de este momento, comienzan a realizarse numerosos trabajos de investigación generados casi en su totalidad por mujeres, Colectivos de Coeducación del Movimiento Feminista, mujeres profesionales, académicas, que aportaron la documentación necesaria para poder analizar el sexismo en la Enseñanza. Con el desarrollo de los Estudios de las Mujeres y de los Estudios Feministas, desde la Universidad, las nuevas investigaciones contribuyeron a la elaboración de un marco teórico y crítico que permitieron la revisión de las bases conceptuales vigentes. Por otra parte, varios trabajos de investigación desde los Centros educativos pusieron de manifiesto la discriminación existente en el aula en función del sexo.

Todas estas aportaciones han hecho posible que durante las tres últimas décadas, se haya reflexionado a nivel teórico desde las universidades y a nivel práctico desde los centros educativos, sobre la responsabilidad que tienen las administraciones educativas y las personas que las componen, en ofertar modelos de enseñanza - aprendizaje, que contemplan a la PERSONA en el centro de toda la actividad docente, reconociendo su protagonismo, su poder y autoridad, ayudándoles en la construcción de su identidad personal y su propio proyecto de vida, con un tratamiento adecuado de la diversidad que facilite el desarrollo de todas sus capacidades a través de las áreas del conocimiento.

El desarrollo de la Coeducación en los últimos años, ha creado una nueva filosofía pedagógica que, partiendo del análisis de género como paradigma básico, permite a los Centros educativos y a todas aquellas personas con responsabilidad educativa, revisar el currículum, los materiales didácticos, la organización escolar, la distribución del tiempo y el espacio, las actitudes, la programación y la oferta educativa.

Permite diseñar modelos educativos globalizadores superando la construcción socio cultural de identidades colectivas de sexo-género masculino y femenino tomando como eje la persona, como fin su crecimiento integral y como procedimiento el desarrollo de todas sus capacidades a través de las diferentes áreas curriculares.

2.

El paradigma de la identidad o la esencia

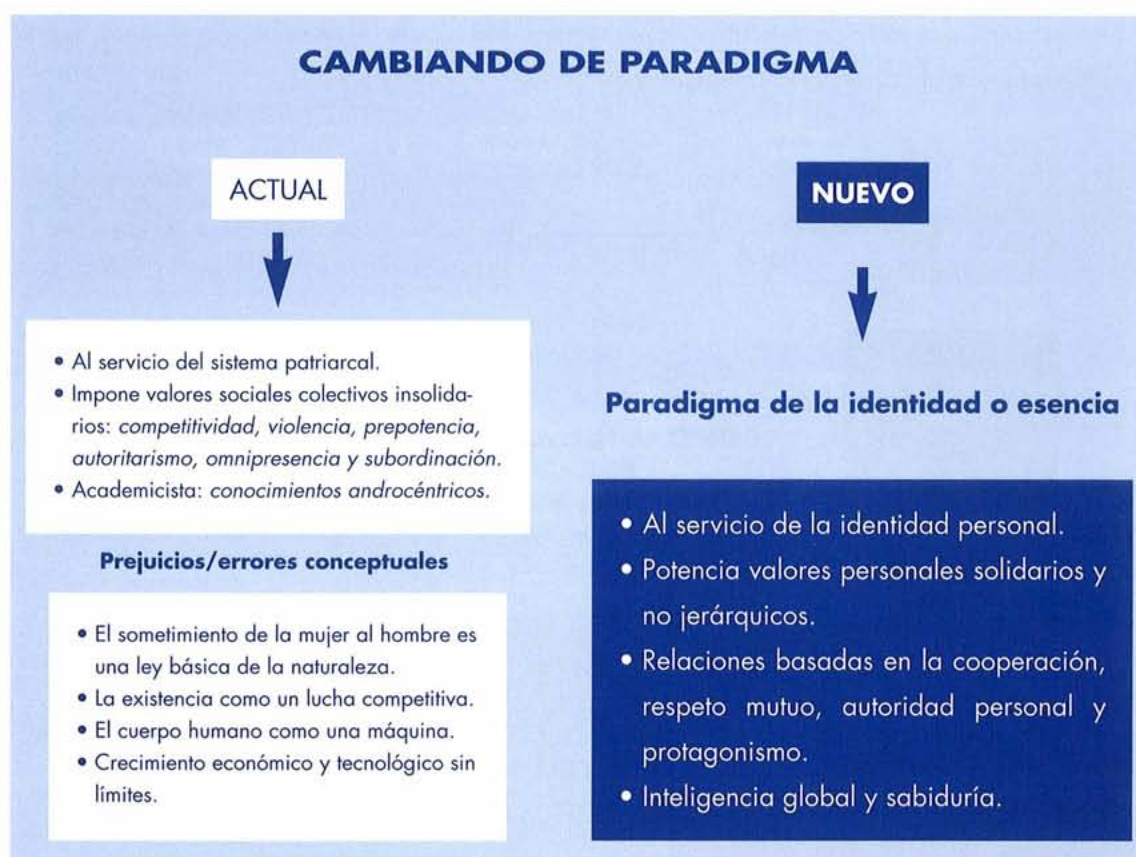
Tomar como referencia para la interpretación de los acontecimientos sociales, los procesos personales de aprendizaje, el desarrollo humano y las relaciones interpersonales, el paradigma de la identidad o de la esencia tanto de las personas como de los elementos naturales, culturales y sociales, supone reconocer y aceptar su existencia y vivencia propia y legitimada.

Cada persona nace con una identidad esencial que le diferencia del resto de las demás y con una identidad sexual, es decir, nace en un cuerpo de hombre o en un cuerpo de mujer. Esa identidad esencial que le diferencia del resto es todo AMOR, todo SABIDURÍA, todo CONOCIMIENTO. Es LUZ y está conectada consigo misma, con el resto de las personas, con el planeta y con el universo en su totalidad.

Este paradigma se basa en las leyes naturales de la vida donde todo forma una unidad y una entidad propia e irreplicable con derecho a su realización total.

Lo natural es que cada persona desarrolle su identidad esencial, creciendo integralmente dentro de su cuerpo, con su mente y con sus emociones, en un compromiso personal y social de responsabilidad y corresponsabilidad. Sin embargo, a lo largo de los siglos y con el fin de poder ejercer dominaciones de unos seres humanos sobre otros, se nos han impuesto unos valores colectivos (de género masculino - femenino, étnicos, culturales, de clase, religioso...) que han generado identidades colectivas y que nos han distanciado de nuestro ser esencial, construyéndonos una máscara o ego personalizado que responde a las pautas de conducta recibidas en la infancia a través de la familia y que refuerzan el proceso de socialización y el sistema educativo con el fin de conseguir la adaptación al medio y a los sistemas sociales de dominación.

En el campo pedagógico y de la educación este paradigma se denomina Coeducativo puesto que parte de la identidad natural de ser hombre o mujer y superando los estereotipos de género masculino y femenino, ayuda a cada una de las personas a sobrepasar los límites impuestos por la cultura sexista dominante y así conseguir que cada persona se vea a sí misma con autoridad, con protagonismo, tomando las riendas de su vida, construyendo su propia identidad y responsabilizándose de su proyecto de vida.



3. *El paradigma de la coeducación*

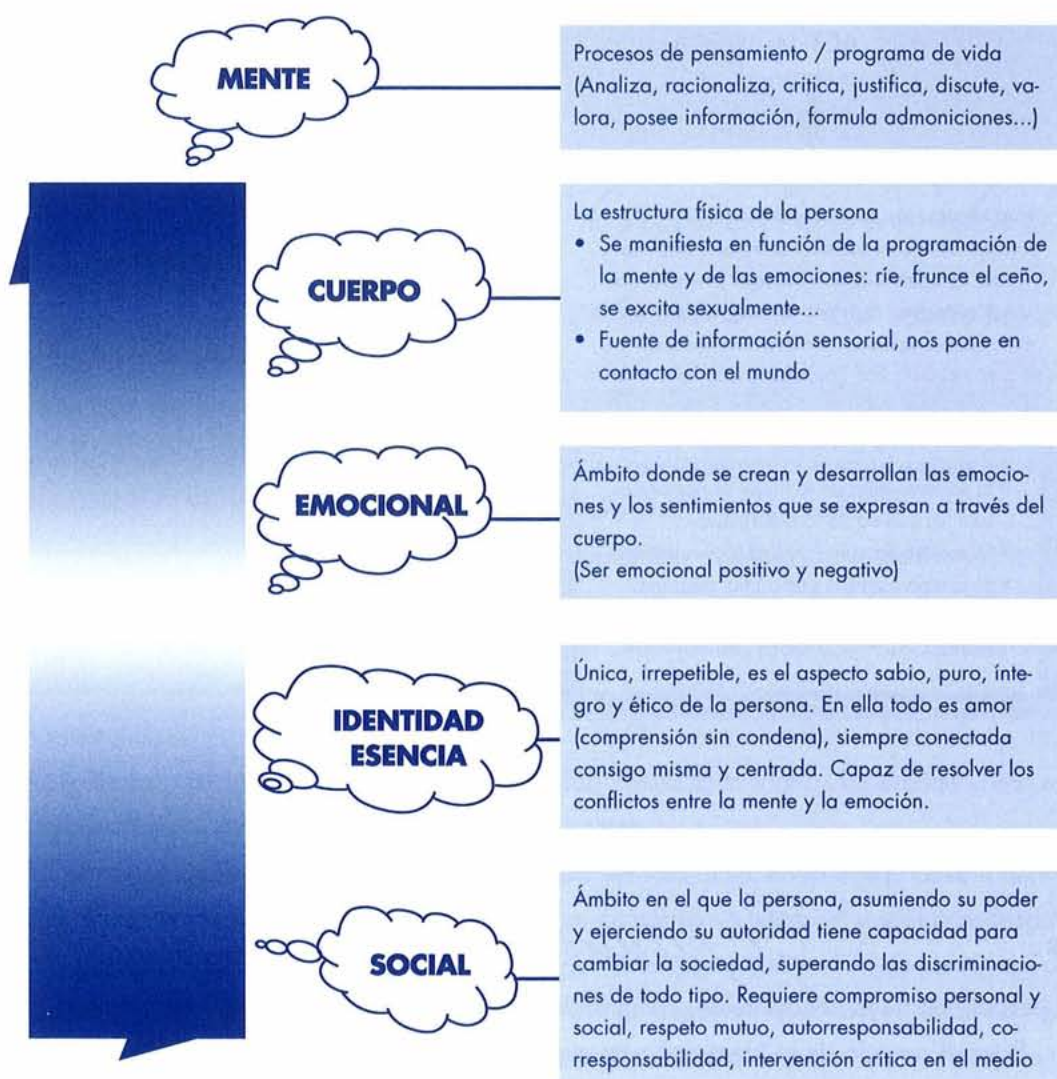
El paradigma de la coeducación, comprende los siguientes supuestos teóricos:

- Estar al servicio de la identidad personal.
- Potenciar valores personales solidarios y no jerárquicos.
- Establecer relaciones basadas en la cooperación, el respeto mutuo, la autoridad personal y el protagonismo.
- Desarrollar la inteligencia global y la sabiduría intuitiva.

Las ciencias de las que parte están suponiendo una verdadera revolución en las formas de interpretar la vida y las relaciones humanas. Tales como el Chamanismo, la Parasicología, la Metafísica, la Antropología, la Sociología, la Filosofía, Pedagogía y Sabiduría Personal, por tanto:

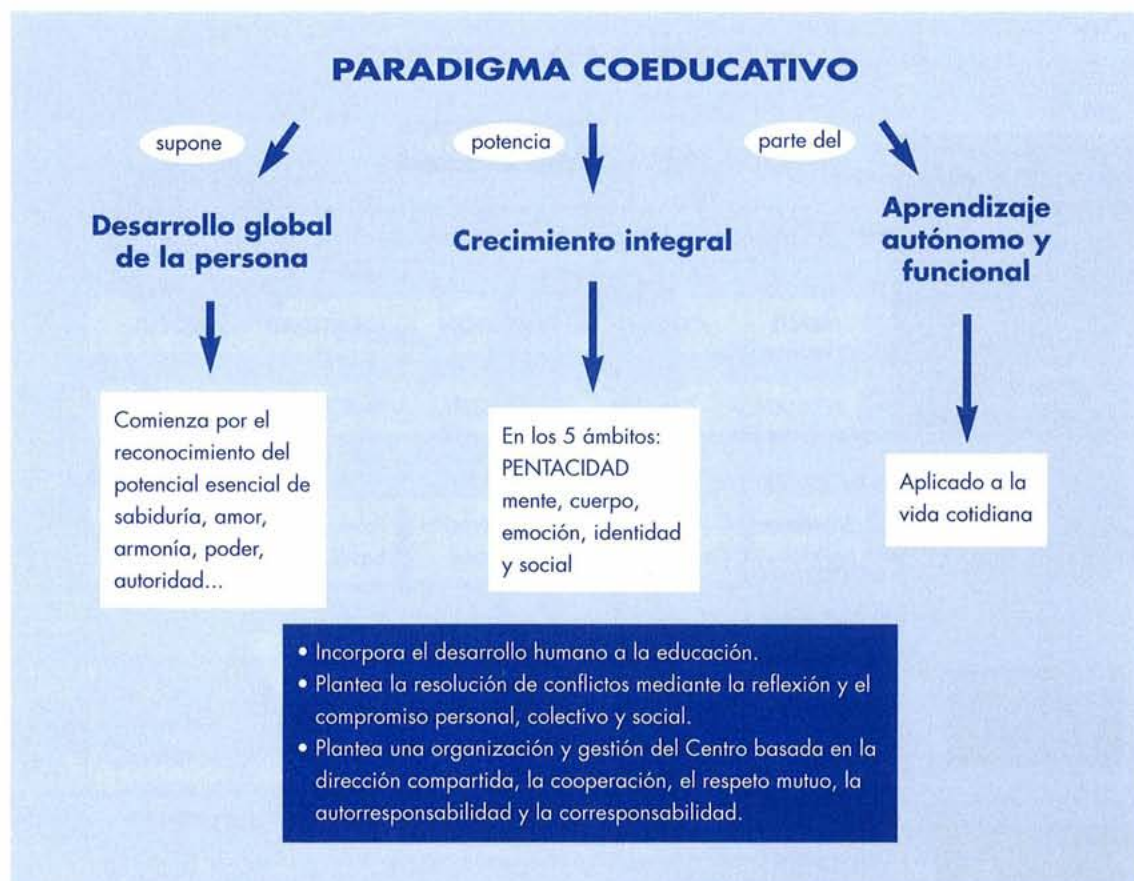
- Supone el desarrollo global de la persona que parte del reconocimiento de ese potencial esencial de sabiduría, amor, armonía, poder, autoridad y felicidad con el que todas y cada una de las personas nacen.
- Potencia el crecimiento integral en sus cinco ámbitos, el desarrollo de la Pentacidad: mente, cuerpo, emoción, identidad y social. En perfecta conexión con su esencia que le lleve a ejecu-

tar su propio proyecto de vida en armonía consigo misma, con el resto de las personas, con el planeta y con el universo en su totalidad.



- Parte del aprendizaje autónomo y funcional, aplicado a la vida cotidiana.
- La resolución de los conflictos se realiza mediante la reflexión y el compromiso personal, colectivo y social.
- Plantea una organización y gestión del Centro basada en la dirección compartida, la cooperación, el respeto mutuo, la autorresponsabilidad y la corresponsabilidad.
- Incorpora el desarrollo humano a la Educación.

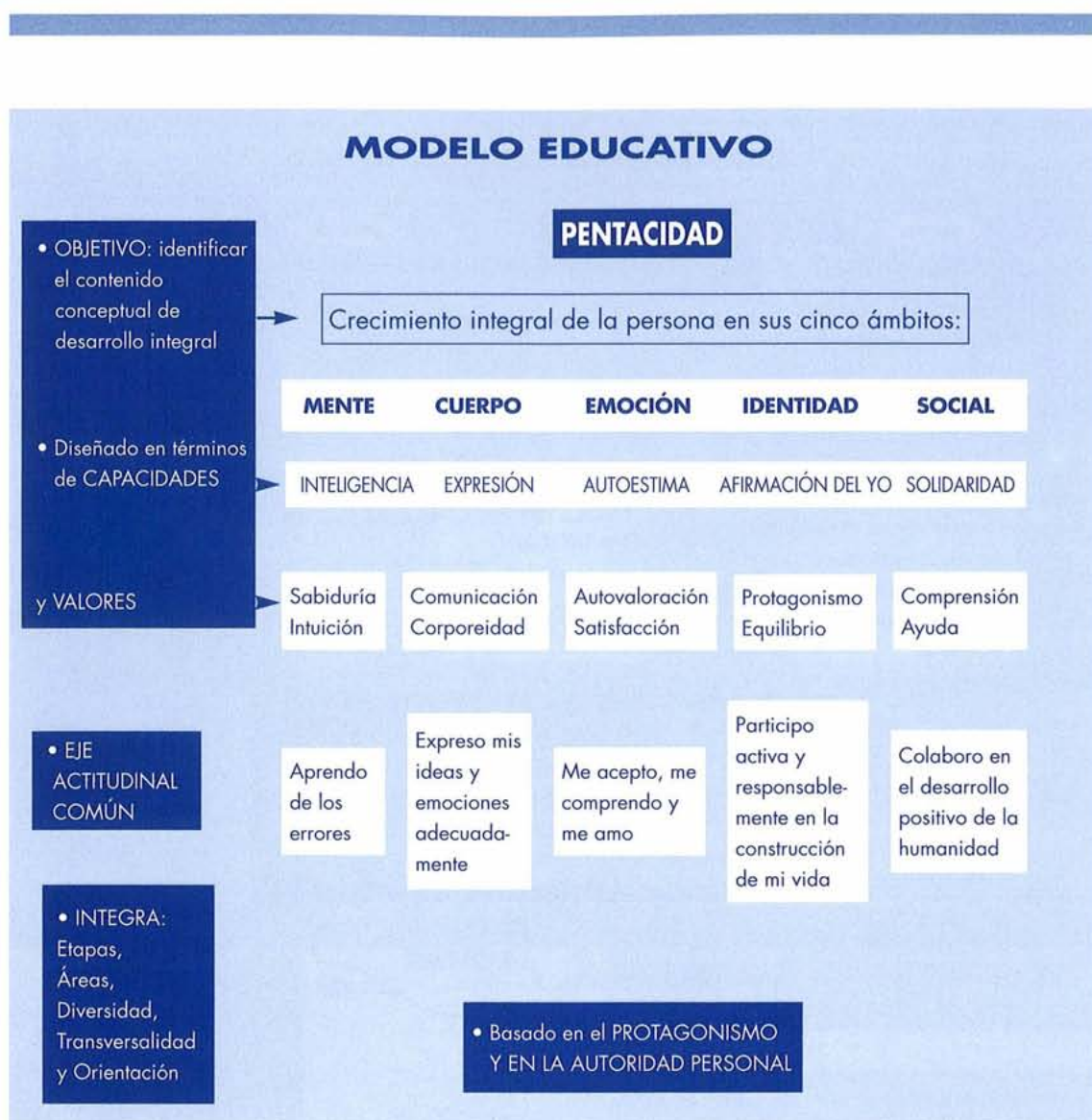
La verdadera revolución de este paradigma consiste en creer en la sabiduría interior de las personas, en el ejercicio del poder y la autoridad personal, en contraposición con el paradigma dominante que sigue creando ejércitos y construyendo armas y jerarquías sociales fundamentándose en un determinismo biológico o social.



El análisis de los diferentes modelos educativos y su relación con la construcción socio-cultural de género, masculino y femenino aplicado a los seres humanos, y la visión androcéntrica que presentan los tratados de filosofía, psicología y pedagogía nos llevan a redefinir el concepto de persona desde una perspectiva integradora que supere los estereotipos de género, entendiendo que éste no puede ser el condicionante fundamental del desarrollo humano.

La aplicación de este paradigma implica la construcción de un modelo coeducativo de Centro consensuado por la comunidad educativa, planteando la abolición del género aplicado a las capacidades, valores, actitudes y comportamientos humanos. El hecho de nacer hombre o mujer no implica determinantes biológicos que condicionen el desarrollo integral como persona.

La persona desde el punto de vista educativo, debe considerarse como una entidad global que busca un equilibrio armonioso entre la mente y el cuerpo, una relación estrecha entre lo afectivo y cognitivo y una autonomía e independencia en el ámbito privado - doméstico y en el ámbito público.



La construcción y definición del modelo coeducativo tiene como objetivo identificar el contenido conceptual de desarrollo integral de persona desde el punto de vista cognitivo, afectivo y actitudinal. Esta definición debe plantearse dentro de un modelo de pensamiento filosófico y pedagógico más amplio, que cuestione las actuales estructuras sociales basadas en la imposición de valores colectivos donde la autoridad y el poder lo ostentan los diferentes sistemas de dominación a través de las personas que los representan. Para ello, la primera tarea que se presenta es una redefinición del concepto de Persona, que nos llevaría a concebir a ésta, como una unidad consciente con identidad, autonomía, singularidad, libertad... capaz de transformar la sociedad y organizar el mundo de manera justa e igualitaria.

La construcción de un nuevo modelo coeducativo que tenga en cuenta la concepción global de la Persona, facilitando su desarrollo integral y superando la jerarquización socio-cultural de género femenino y masculino, implicaría la transformación de la actual escuela mixta en una escuela coeducativa, que partiendo de las capacidades básicas a desarrollar y caracterizando éstas con los valores personales necesarios elabore un eje actitudinal común a desarrollar por el alumnado in-

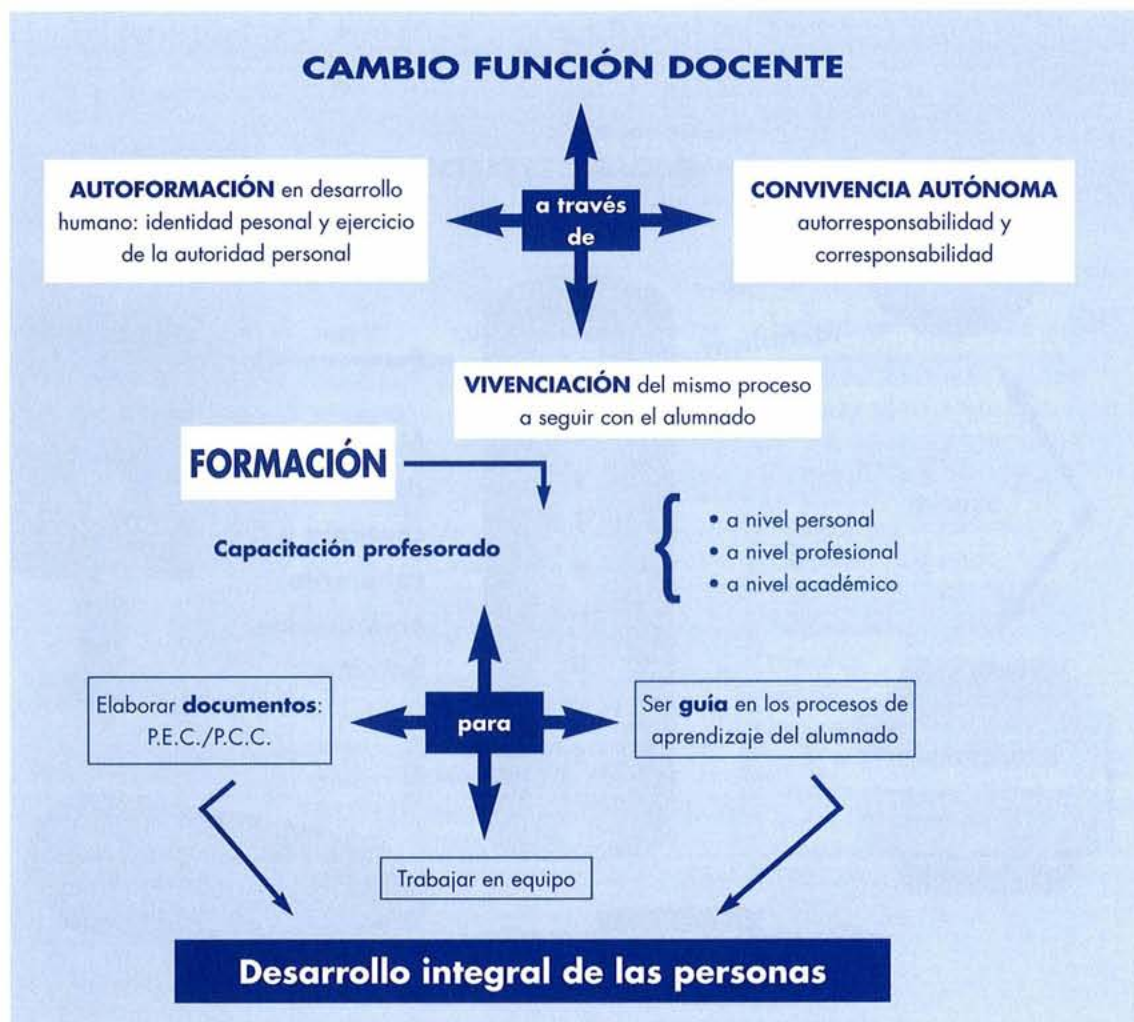
tegrando las Etapas Educativas, las Áreas Curriculares, la Diversidad, la Transversalidad y la Orientación.



Este modelo coeducativo ha sido elaborado y experimentado en diferentes Centros Educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en una investigación organizada por EMAKUNDE y cuyos resultados están publicados en los libros: "Guía para la elaboración del modelo coeducativo de Centro" e "Instrumentos para la elaboración del Proyecto Educativo y Curricular de Centro" Edita: Emakunde en Vitoria, en Julio de 1997.

4. *La formación del profesorado*

El papel del profesorado ante el paradigma Coeducativo varía con respecto a su tradicional función de transmisión de conocimientos; teniendo en cuenta que su Formación inicial y su práctica docente la han realizado desde el paradigma academicista, ante el cambio que se pretende es necesario una Formación basada en la capacitación tanto personal como profesional y académica, por tanto, la nueva función docente convierte al profesorado en una persona animadora y guía de los procesos de enseñanza - aprendizaje del alumnado, basados estos, en el aprendizaje autónomo y funcional que les permita dar respuestas adecuadas en su vida cotidiana, tomar las riendas de su propia vida y responsabilizarse de su propio itinerario académico y personal.



Para finalizar, diría que al terminar este siglo sería un acto de responsabilidad personal y política cambiar el modelo androcéntrico ancestral que ha supuesto la jerarquización, el sometimiento y la dominación de unos seres humanos contra otros de su misma especie y de otras especies por el paradigma coeducativo que potencia una visión global, cooperativa y solidaria comprometiéndose con la gestión del planeta, reconociendo el protagonismo de las mujeres y de todas aquellas personas que han sido marginadas por su etnia, religión, opción sexual, origen social...

Deseo que en el nuevo siglo la responsabilidad individual y colectiva traiga la conexión de todas las energías positivas y la cordura en las relaciones humanas.

ELIZABETH LAGERLÖF

**Directora del Instituto Nórdico
para el Avance de la Formación
y la Educación en Salud
Ocupacional. Finlandia**

M^º LUZ ESTEBAN GALARZA

**Departamento de Trabajo
Social. Universidad Pública de
Navarra**

Salud

Hoy en día, más y más mujeres están empleadas en el sector de trabajo formal de la Unión Europea. Este crecimiento ha sido especialmente notorio en aquellas economías con una proporción relativamente baja de mujeres dadas de alta en la población laboral, como es el caso del sur de Europa.

Al mismo tiempo, han ocurrido cambios estructurales que se han traducido en más y más puestos en el sector servicios y en un incremento del llamado trabajo precario. Esto quiere decir trabajos de corta duración, trabajos a tiempo parcial y unos horarios cada vez más divididos. Esto afecta más a las mujeres que a los hombres.

No obstante, la salud de las mujeres en el trabajo es un área descuidada y que, frecuentemente, se trata más como un problema de igualdad que como uno de seguridad y salud. Esto ha dado como resultado una falta de políticas de acción positiva en cuanto a la igualdad del derecho a la salud en el trabajo para mujeres y hombres.

1. *Distintas actividades, distintas tareas*

Las mujeres suman hoy el 42 por ciento de la población laboral de la UE. Sin embargo, la diferencia de salarios entre mujeres y hombres es grande. Incluso dentro de una misma actividad o profesión, las mujeres ganan menos que los hombres.

El 80 por ciento de las mujeres trabajadoras de la UE son empleadas por cuenta ajena, mientras que el diez por ciento son autónomas. Aunque están surgiendo nuevas modalidades de trabajo, existe una fuerte discriminación entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Esto constituye una de las razones de que los efectos del trabajo sobre la salud sean diferentes.

Las diferencias en las condiciones laborales, a resultas de la diferencia de género, son sorprendentemente uniformes en todos los estados miembros. Las mujeres, comparadas con los hombres:

- trabajan en otros sectores y actividades;
- están más a menudo empleadas en el sector público y menos en las empresas privadas;
- tienen diferentes tareas dentro de la misma actividad o profesión;
- tienen menor poder de decisión y flexibilidad en el trabajo y en la carrera;
- tienen con frecuencia trabajos precarios, incluyendo más trabajo a tiempo parcial.

El nivel de instrucción de las mujeres es, hoy día, comparable al de los hombres, pero sus alternativas de formación son todavía convencionales. Existen muchas razones por las que las mujeres eligen o acaban en actividades o profesiones distintas a las de los hombres. Este proceso puede describirse en términos de demandas y posibilidades, así como en términos de discriminación.

La discriminación puede ser descrita en términos de un techo de cristal que impide a las mujeres progresar en sus carreras, tanto hacia puestos directivos más altos, como dentro de sus propias profesiones. Esto se traduce en más puestos directivos entre hombres y, a su vez, en que las mujeres se ven forzadas a trabajar más en servicios y en tareas administrativas. El informe sobre "Género y Condiciones de Trabajo en la Unión Europea", recientemente publicado, muestra que en Austria, Bélgica, Francia y Alemania, más de la mitad de todas las mujeres trabajadoras lo es-

tán como administrativas, dependientas o en otras actividades de servicios, mientras que en Irlanda y Dinamarca esto no es tan corriente. En vez de esto, más mujeres trabajan en actividades elementales o que no requieren destreza o cualificación. También son relativamente muchas las mujeres empleadas en la industria textil, en Portugal.

Los hombres están más uniformemente repartidos en todos los grupos de actividad, aunque los puestos que requieren especialización, maquinistas, son puestos mayoritariamente ocupados por hombres. Las mujeres son empleadas del sector público en mayor medida que los hombres. En Dinamarca, Finlandia y Suecia, cerca de seis de cada diez mujeres trabajan en este sector. En otros países como Austria, Bélgica, Francia y España, sólo una de cada tres es empleada pública. Esto significa que en tiempos de fuertes recortes presupuestarios en el gasto público, que es la situación actual en muchos estados miembros, los puestos de trabajo de las mujeres peligran más que los de los hombres.

2.

Más trabajo precario

Los llamados puestos de trabajo flexible están aumentando y si bien, en su conjunto, este tipo de trabajos es solo algo más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, en algunos países como Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Irlanda y Suecia se ven muchas más mujeres en este tipo de puestos. El trabajo precario entre las mujeres es muy corriente en España, donde una de cada tres es eventual.

El trabajo a tiempo parcial es también trabajo de mujeres. Existen, sin embargo, grandes diferencias entre países europeos, y en Finlandia, Portugal, Dinamarca, Grecia y España, las mujeres trabajan casi tanto como los hombres.

Las horas de trabajo de las mujeres están claramente ligadas a su situación familiar. A más criaturas más trabajo a tiempo parcial. De este modo, una de cada tres mujeres con una criatura y casi una de cada dos con dos o más criaturas, trabajan menos de 35 horas a la semana. En Holanda y el Reino Unido, donde el trabajo a tiempo parcial es muy corriente, entre el 80 y el 90 por cien de las madres de dos criaturas tienen un empleo de estas características. Casi igual que en Austria, Bélgica o Suecia.

Esto es totalmente inverso a lo que ocurre con los hombres, que parecen incrementar su jornada laboral a mayor número de criaturas. Esta tendencia está más extendida entre los trabajadores autónomos.

Para poder hacer frente a la doble carga, es decir un empleo remunerado y un trabajo en casa no remunerado, muchas mujeres se ven forzadas, obviamente, al trabajo a tiempo parcial. En muchos estados miembros, las largas jornadas laborales de mujeres con criaturas van unidas a un creciente estrés y una menor satisfacción laboral, mientras que un horario más reducido se asocia con mayor satisfacción laboral y menos estrés.

La elección del trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres es, en muchos casos, voluntaria, porque quieren cuidar de sus hijos e hijas y de sus familiares. Otras no tienen elección, porque no

tienen quien cuide de las criaturas, necesidad de horas de siesta, etc. o porque la labor no se presta para ser desempeñada de un modo seguro y saludable a tiempo total, como es el caso de las cajeras de supermercados, etc. El tiempo parcial, sin embargo, implica a menudo menos posibilidades de elección de trabajo y con un status desigual al de los trabajos a tiempo total, por lo que respecta a subsidios de desempleo, derechos de pensión, indemnización por accidentes, etc. En resumen, el perfil de los puestos de las mujeres incluye más contacto con la gente en el trabajo: clientela, personas enfermas, estudiantes, etc.; mayor atención y apoyo y, en mayor medida, trabajo con ordenadores, mientras que los hombres han monopolizado las tareas técnicas y de dirección "pesadas".

3.

Efectos invisibles sobre la salud

Un gran problema cuando se miran los efectos del trabajo sobre la salud de las mujeres, es la invisibilidad. Para empezar, las estadísticas laborales sobre salud y seguridad, raramente se presentan por sexos. En segundo lugar, las mujeres trabajan, en mayor proporción que los hombres, en puestos que no están totalmente sujetos a normas laborales o de seguridad social, lo que implica que sus problemas de salud no serán recogidos en ningún informe. Más aún, como hay muy poca investigación sobre los efectos del trabajo en la salud de las mujeres, los efectos de los riesgos laborales puede que no sean aplicables a las mujeres trabajadoras.

Las estadísticas europeas sobre accidentes laborales de que disponemos, parecen indicar que los accidentes son un problema menor para las mujeres (ver tabla 1)

Tabla 1. N.º estimado de accidentes laborales y accidentes mortales por sexo (Eurostat 1996)

	ACCIDENTES LABORALES > 3 DÍAS			ACCIDENTES MORTALES		
	N.º Estim.	% del total	Ratio	N.º muertes	%	Ratio
Mujeres	835.655	17,4	1.881	328	5,5	0,9
Hombres	3.778.795	78,7	5.936	5.598	94,5	8,7
Total	4.800.947	100.0	4.505	5.977	100.0	6,1

En general, los hombres sufren más accidentes laborales que las mujeres, especialmente de los mortales, lo que puede explicarse porque están expuestos a condiciones laborales más inseguras. No obstante la proporción de accidentes laborales de las mujeres va en aumento, debido a su creciente participación en el trabajo.

También es importante destacar que, dentro de un mismo tipo de trabajo, está disminuyendo la diferencia en el número de accidentes laborales entre hombres y mujeres. Más aún, los tipos de ac-

cidentes que ocurren, son un reflejo de la segregación de tareas entre hombres y mujeres dentro del mismo trabajo. Por ejemplo, en la industria alimentaria, las empleadas sufren heridas por maquinaria con más frecuencia, porque ellas se dedican a trocear y empaquetar la carne, mientras que los hombres se hieren con cuchillos, otras herramientas cortantes y con animales, porque su trabajo incluye el contacto con animales.

Los estudios también han señalado que en tareas caracterizadas por ser muy exigentes y de mucha velocidad, las mujeres se accidentan con más frecuencia. El aumento del riesgo puede deberse al cansancio o a la fatiga. Además, muchas mujeres tienen que utilizar equipos, maquinaria o herramientas diseñados para los hombres. El diseño del puesto de trabajo se basa en una norma masculina, lo que añade riesgos para las mujeres en el puesto de trabajo.

4. *Pocas enfermedades profesionales*

Datos provisionales del Eurostat sobre enfermedades profesionales compensadas, arrojan aproximadamente los mismos resultados (ver Tabla 2)

Tabla 2. Datos provisionales sobre enfermedades profesionales por sexo (Eurostat 1995)

	NÚMERO	%
Mujeres	9.839	16,10
Hombres	49.848	81,80
Total	60.962	100,00

Sin embargo, estos datos oficiales sólo abarcan las enfermedades profesionales tradicionales, mientras que hoy, el concepto de enfermedades laborales ha adquirido un significado más amplio, viniendo a relacionarse con gran número de riesgos medio ambientales. En el caso del trabajo de las mujeres, frecuentemente visto como "trabajo de bajo riesgo" es, consiguientemente importante, ampliar el concepto de enfermedad laboral y centrarse en los efectos de las condiciones de trabajo sobre el bienestar. El grueso de la información debe, pues, basarse en encuestas o en estudios de investigación monográficos.

Probablemente la enfermedad laboral más corriente hoy día entre las mujeres de los países industrializados sean los trastornos óseo-musculares, que no se incluyen en las estadísticas mencionadas anteriormente.

De un modo general, los trastornos óseo-musculares están relacionados con el levantamiento de objetos pesados, posturas raras y tareas repetitivas, así como con una inadecuada organización del trabajo. Es cada vez más frecuente ver a mujeres trabajando en estas condiciones.

Por ejemplo, en el montaje de aparatos electrónicos, las trabajadoras suecas corren un riesgo 20 veces mayor de desarrollar trastornos óseo-musculares que el conjunto de la población laboral. Un informe de la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE.UU., de 1990, demostró que casi el 60 por cien de todas las enfermedades laborales estaban relacionadas con golpes repetidos, dándose la mayor tasa en las plantas de empaquetado de carne. Las mujeres eran mayoría en 8 de las 26 industrias estudiadas. Los trastornos óseo-musculares son la causa de la mayoría de las prejubilaciones de las mujeres.

5. *Enfermedades respiratorias*

Las enfermedades laborales de pulmón clásicas, como la silicosis y la asbestosis, que sí se incluyen en las estadísticas anteriores, están aumentando en la mayoría de países, afectando principalmente a hombres. Los síntomas alérgicos están creciendo entre la población; en muchos países hay más casos de asma diagnosticados entre mujeres adultas que entre hombres. Nueve de cada diez casos de rinitis alérgica diagnosticados en Alemania se dan entre mujeres.

También son un problema creciente las enfermedades de la piel. Muchas mujeres jóvenes tienen eczema de contacto. Casi la décima parte de las mujeres es alérgica al níquel y esta sensibilidad está causada por el hábito de agujerearse el lóbulo de la oreja. Alrededor de un 40 por ciento de las alérgicas al níquel puede desarrollar eczema en las manos.

Estudios realizados indican que las mujeres sufren eczema de manos en doble proporción que los hombres, ya que están frecuentemente en los llamados "trabajos mojados", expuestas al contacto con detergentes, disolventes y agua, como en trabajos de manufacturas eléctricas, peluquerías, sanidad e industria del metal.

También se ha encontrado una mayor incidencia en mujeres, de la sensibilidad química múltiple y del síndrome del edificio enfermo. Las causas de ambas enfermedades no están claras y se dan mayormente entre empleadas expuestas a niveles bajos de agentes químicos, como por ejemplo, las oficinistas. Los síntomas son erupciones en la piel, estrés, molestias musculares y de articulaciones así como una disminución de las defensas inmunitarias. Las causas sugeridas son los agentes químicos, los hongos, la escasa ventilación y factores psico-sociales. Estos síntomas se dan, a menudo, entre empleadas en labores rutinarias y de baja remuneración.

6. *Diferentes riesgos de cáncer*

Se calcula que el cáncer laboral representa del 2 al 5 por cien de todos los casos de cáncer.

Se ha supuesto que el cáncer laboral afecta principalmente a hombres, ya que éstos predominan en trabajos donde están expuestos a la acción de agentes químicos. El riesgo de cáncer laboral en las mujeres puede haberse infra-valorado, ya que casi ningún estudio ha incluido a las trabajadoras.

Estudios recientes han indicado el aumento del riesgo de cáncer de mama en mujeres que trabajan con pesticidas, disolventes y en la sanidad. El cáncer de ovarios se ha relacionado con herbicidas y el trabajo en la industria cosmética. El cáncer linfático se ha asociado con pesticidas, labores de peluquería o con disolventes. Se ha informado de un creciente riesgo de tumores cerebrales entre mujeres en la agricultura, así como del riesgo de cáncer de vejiga en la industria cosmética y alimentaria. El cáncer de pulmón en las mujeres, se ha relacionado con la industria del mueble y las industrias de asbestos y alimentaria. (1)

En general, el cáncer de pulmón tiende a ser un riesgo creciente entre las mujeres. En gran medida, los casos de cáncer entre mujeres pueden deberse al aumento en el hábito de fumar. Más y más mujeres se convierten en fumadoras y están más frecuentemente en labores de estrés y bajo control. Se ha sugerido que las mujeres en dichos trabajos, emplean el tabaco como una estrategia para soportar la monotonía de su labor.

Hoy día existe alguna información que indica la existencia de un patrón de riesgo diferente, así como de una manifestación de tipo de cáncer diferente, entre mujeres y hombres. En consecuencia, existe la necesidad de investigar si los actuales baremos de máximos, protegen por completo a las mujeres expuestas a sustancias químicas.

7. *Exposición perjudicial para el feto*

Durante las pasadas tres décadas, se han desarrollado nuevos métodos para descubrir efectos perniciosos en el aparato reproductor y se han ampliado los estudios en el campo de la exposición ocupacional, desde los factores químicos a los físicos y psico-sociales. Estudios recientes apuntan a que el estrés laboral puede afectar negativamente a la salud reproductora.

En la mayoría de países europeos, las mujeres trabajadoras expuestas a productos químicos no constituyen un problema cuantitativo serio; pero estudios llevados a cabo en trabajadoras de la industria manufacturera, especialmente en la química, los han relacionado con mayores riesgos del aparato reproductor. La carga física, tal como el levantar objetos pesados y las largas horas de pie, pueden ser las causantes de uno de cada cinco nacimientos prematuros. Un reciente estudio europeo demostró que las estancias de pie de larga duración, muchas horas de trabajo semanales e insatisfacción en el trabajo estaban relacionadas con un aumento del riesgo de nacimientos prematuros (2).

(1) BLAIR. A. "Occupational cancer among women, an overview". *Women's health: Occupation, Cancer & Reproduction*. May 14-16, 1998. Reykjavik. Islandia.

(2) SAUREL-CUBIZOLLES M.J. et al: "Employment, working conditions and preterm birth in Europe". *Women's health: Occupation, Cancer & Reproduction*. May 14 -16, 1998. Reykjavik, Islandia.

En un estudio sueco, las profesiones de riesgo eran conducción, asistente social y ayudante de enfermería que tienen, en general, mayor riesgo de muertes pre-natales. Otros estudios realizados, por ejemplo en Francia, demuestran un aumento en el riesgo de nacimientos prematuros entre limpiadoras, trabajadoras sanitarias y sociales, así como entre personal de ventas.

8. *Enfermedades relacionadas con el estrés*

Hoy se acepta que el entorno laboral puede tener consecuencias físicas así como mentales. La encuesta Europea sobre Condiciones Laborales nos transmite que las condiciones laborales de las mujeres contienen más elementos estresantes. El contenido del trabajo de las mujeres puede describirse a menudo, como uno de alta exigencia y bajo control, lo cual puede incrementar el riesgo de estrés negativo. En los estados miembros, cuatro de cada diez mujeres tienen estas condiciones de trabajo, comparadas con uno de cada tres hombres.

Los resultados de las encuestas demuestran también que las mujeres tienen menos posibilidades de controlar el tiempo, como tomarse días libres o descansos en el trabajo.

Incluso dentro de la misma profesión, los hombres tienen una influencia significativamente superior en cuanto a planificación, programas de trabajo y ritmo del mismo.

En el mundo laboral obrero, dos de cada tres mujeres tienen labores de alta exigencia y bajo control, comparadas con uno de cada dos hombres. Los hombres parecen progresar hacia puestos con mejores condiciones, mientras que las mujeres tienden a estancarse en el trabajo monótono y repetitivo. Hasta cierto punto, las mujeres heredan los trabajos malos de los hombres y, como consecuencia, es menos habitual que las mujeres tengan labores activas con alta exigencia y control. Este tipo de trabajos son menos comunes en Dinamarca, Suecia, el Reino Unido, los Países Bajos, Portugal e Italia. Los directivos tienen trabajos activos con más frecuencia que sus colegas directivas.

Las mujeres también informaron que tienen menos posibilidades de aprender en sus trabajos y de que su participación en la toma de decisiones, era menor.

La prepotencia, la discriminación sexual, el hostigamiento y la violencia, son problemas más comunes entre mujeres que entre hombres. No se trata de un fenómeno aislado que afecta a algunas personas —más de dos millones de mujeres han sido objeto de hostigamiento y discriminación sexual en la Unión durante los últimos doce meses. Las mujeres en trabajos precarios se vieron más afectadas que aquéllas en puestos permanentes.

Los problemas relacionados con el estrés pueden tener diferentes efectos sobre la salud. En primer lugar, las consecuencias psicológicas de una sobrecarga mental pueden ser la ansiedad, el agotamiento, la depresión y la insatisfacción en el trabajo.

En segundo lugar, los efectos físicos graves son un incremento del nivel de hormonas del estrés. Si esta carga es de larga duración, puede derivar en diversas enfermedades, como por ejemplo, las enfermedades coronarias del corazón o la hipertensión.

En tercer lugar, las situaciones estresantes pueden llegar a cambiar el comportamiento de la persona. A corto plazo, el estrés negativo y los cambios de comportamiento pueden afectar a la productividad y a la calidad del trabajo, aumentar el riesgo de accidentes y llevar a una mayor tasa de absentismo por enfermedad. A largo plazo, las tareas estresantes también pueden cambiar los hábitos, como provocar el incremento del consumo del tabaco y el abuso de drogas.

Los efectos del estrés sobre la salud son, por tanto, difíciles de determinar con la sola ayuda de estadísticas generales. Las mujeres tienen, generalmente, un grado de absentismo superior al de los hombres. Este mayor nivel puede deberse a la doble carga que soportan las mujeres, ya que su absentismo sólo puede achacarse en parte a sus propias enfermedades. Normalmente las mujeres tienen que cuidar también de sus criaturas enfermas, lo que explicaría, en parte, su absentismo.

No obstante, las condiciones laborales de las mujeres sí que afectan a su grado de absentismo. En profesiones ocupadas principalmente por hombres, como por ejemplo en destilerías, la industria alimentaria, la del papel, la textil y la de la madera, el absentismo de las mujeres por enfermedad dobla al del resto de las mujeres en trabajos retribuidos. Según un estudio sueco, también las ayudantes de correos, operadoras de teléfonos, cajeras, algunos trabajos relacionados con pantallas de ordenador u otras, las enfermeras y sus ayudantes, las ayudantes de dentista y las trabajadoras de la industria textil, tienen un número significativamente mayor de problemas de salud debido a factores psico-sociales.

Otros estudios indican que las mujeres más jóvenes, responsables también del hogar y la familia, intentan evitar el absentismo laboral. Una tendencia similar se ha observado entre padres solteros y trabajadores autónomos. Una explicación puede ser el miedo a perder el puesto por absentismo, a resultas de lo cual puede darse una mayor incidencia de enfermedades en años posteriores.

Las enfermedades coronarias del corazón afectan a las mujeres más tarde que a los hombres. Sorprendentemente, se ha investigado poco acerca de las enfermedades del corazón en las mujeres por motivos laborales, pero los estudios realizados indican que entre el 9 y el 16 por ciento de todos los casos de enfermedades coronarias laborales entre mujeres se deben a factores ambientales en el trabajo. Algunos estudios recientes en mujeres con enfermedades cardiovasculares demuestran que éstas están relacionadas tanto con las funciones profesionales de las mujeres como con el papel de suministradoras de apoyo y cuidados que desempeñan. Otros estudios confirman que las mujeres que asisten a otras personas corren un mayor riesgo de sufrir enfermedades coronarias.

Para resumir, mujeres y hombres tienen puestos de trabajo diferentes, y por tanto, los efectos sobre su salud son diferentes. En general, los hombres están más expuestos a riesgos de seguridad físicos, de esfuerzo físico y psico-sociales, mientras que las mujeres están más expuestas a labores repetitivas y monótonas así como a condiciones laborales estresantes. Los efectos sobre la salud resultantes, se manifiestan a menudo a través de índices de enfermedades generales o en enfermedades con causas mayormente psicológicas o sociales. Muchas veces, los riesgos para la salud de las mujeres en el trabajo son el resultado de múltiples factores. Los riesgos para la salud de los hombres son más específicos, con una causa única y, por tanto, objeto de subsidio con más asiduidad.

Normas masculinas de salud y seguridad

¿Existe la igualdad del derecho a la salud en el trabajo entre mujeres y hombres? La legislación actual sobre salud y seguridad profesionales se supone que es implícitamente neutral en cuanto a sexo, dada la presunción de que la salud y la seguridad en el trabajo se adaptan a todas las personas.

En la práctica, la legislación se basa en una norma masculina. En parte debido a la historia, ya que la mayor parte de la legislación y normas están influenciadas por la sociedad industrial, donde trabajaron mayormente hombres, y en la que el principal objetivo era prevenir accidentes y —si ocurrían— compensar al trabajador herido y a su familia.

La legislación se centraba en la maquinaria, seguridad y accidentes. De manera gradual, se fueron incluyendo también los efectos a largo plazo de los factores de riesgo químicos, físicos y biológicos, es decir, las enfermedades profesionales. Los riesgos físicos, como el levantar objetos pesados, fueron pronto reconocidos como riesgos laborales. En consecuencia, se introdujeron límites sobre cargas máximas para mujeres y hombres.

En la legislación actual sobre salud y seguridad, los legisladores y legisladoras han ampliado mucho la definición de factores de riesgo. Por ejemplo, reciben más atención las condiciones psicosociales y, en consecuencia, las directivas de la UE abarcan también la salud mental y el bienestar y, si entran en vigor y se ponen en práctica en todos los estados miembros, podrían suponer un gran cambio en los puestos de muchas mujeres. La cobertura del subsidio sin embargo, está mayormente restringida a los riesgos tradicionales de los puestos tradicionalmente ocupados por los hombres.

Desde una perspectiva histórica, los riesgos para la salud de las mujeres no han sido descuidados, pudiendo citarse como ejemplos los diferentes pesos máximos establecidos para hombres y mujeres, la prohibición del trabajo de las mujeres en condiciones de temperatura extremas, restricciones en el horario laboral, labores con productos químicos con peligro para la reproducción, etc. No obstante, debe señalarse que esta legislación, las llamadas medidas protectoras, ha tomado muchas veces la forma de restricciones al empleo más que basarse en los riesgos para la salud de las mujeres. Puede ponerse como ejemplo la prohibición del trabajo nocturno, de la Organización Internacional del Trabajo de 1904, donde no se prohibía el trabajo nocturno de enfermería ni en la industria textil. Lo que es más, los datos científicos en que se basaban estas restricciones eran muy escasos.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está reconocida dentro de la UE como un principio básico de democracia y respeto a los derechos humanos. La estrategia se está incorporando a la normativa, lo que significa una evaluación sistemática de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a recursos, situaciones y condiciones dentro de los diversos campos de la misma. Con una representación de las mujeres en aumento dentro de la población laboral europea, la evaluación del efecto género en la normativa sobre salud y seguridad, debiera suponer un

paso importante hacia la igualdad en la salud en el trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

Las políticas de acción positiva necesarias para la igualdad de la salud en el trabajo son:

- Más información y más investigación, incluyendo un mejor seguimiento de los modelos. El estudio sobre el Estado de la Salud y Seguridad Profesionales en la Unión, que se llevará a cabo en Bilbao, dirigido por la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad, podría suponer un paso importante.
- Se necesitan evaluaciones del efecto género, en las directivas, líneas directrices y valores límite de exposición sobre salud y seguridad. Ya que el sistema actual de subsidios subestima sistemáticamente los efectos del trabajo en la salud de las mujeres, este tipo de legislación debe también ser estudiado.
- Las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejor defendidas por las normativas europea e internacional. Mientras que las máquinas, herramientas, mecanismos de prevención y vestimenta no se adapten a las mujeres, los efectos para la salud serán desiguales.
- Se requieren más métodos sensibles al género para poner en práctica directivas, líneas directrices, etc. Los inspectores e inspectoras de trabajo y los encargados y encargadas de establecer las normas necesitan información y adiestramiento en las condiciones de trabajo de la mujer.
- Son necesarios esfuerzos continuados para mejorar la organización del trabajo de modo que se adapte a ambos sexos. También se necesitan modelos para capacitar a las mujeres de modo que participe en las decisiones colectivas.
- Nuevas formas de trabajo, como el trabajo a distancia, nuevas modalidades de horario, etc., deben ser examinadas desde una perspectiva de género.
- Deben ponerse en práctica programas locales de acción y de igualdad, para ser evaluados a nivel local. Los programas de igualdad pueden promover la igualdad de géneros y la del derecho a la salud en el trabajo, si describen tanto la diferenciación del trabajo como los riesgos en cuanto a salud y seguridad que de la misma se derivan.
- Por último, pero no por ello menos importante, deben modificarse las normas y actitudes hacia las mujeres en el trabajo. Debe cambiarse el estereotipo de que las mujeres no son “un trabajador de verdad”, sino otra cosa. Las mujeres no debieran ser consideradas como una población laboral inestable, con mucha movilidad y pocas ambiciones.
- Finalmente, un desafío de orden mayor en la mejora de las condiciones laborales es, asegurar la compatibilidad de mujeres y hombres respecto al trabajo y la familia. Se pueden conseguir muchos cambios beneficiosos mediante una división más equitativa de las responsabilidades, tanto en casa, como en el trabajo.

Bibliografía

- BLAIR, A.: "El cáncer profesional entre las mujeres, una visión general". *La salud de las mujeres: Profesión, Cáncer y Reproducción*. 14-16 de mayo de 1998. Reikjavik, Islandia.
- Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Unión Europea*. Informe anual de 1996. Oficina de Publicaciones Oficiales, Luxemburgo, 1996.
- Género y Condiciones de Trabajo en la Unión Europea*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. 1998.
- LINDBOHM, M.L.: "La salud reproductiva de las mujeres: Algunos desarrollos recientes y cuestiones metodológicas". *La salud de las mujeres: Profesión, Cáncer y Reproducción*. 14-16 de mayo de 1998. Reykjavik, Islandia.
- Mujeres, trabajo y salud: Informe síntesis de un panel de expertos*. OCDE/GD informe 182, de 1993.

Pero el etiquetar o clasificar por género, resulta muy evidente desde el nacimiento de un bebé.

"Sólo quiero decir algo: Dios Querido, ¡gracias por los hombres!

Las mujeres son aburridas. Siempre tienen que estar limpiando, preparando comidas y cuidando a los niños. ¡No se sientan ni un segundo! No; prefiero los hombres; saben cómo relajarse. Vuelven del trabajo, se tiran en el sofá y no mueven un dedo hasta la hora de los deportes en la tele.

Las mujeres tienen la mente estrecha. Sólo se preocupan de trivialidades: dónde debieras vivir, si en un piso o en una casa; cuántos niños tener... Prefiero los hombres; se centran en los temas importantes: ¿ganará España el campeonato mundial de fútbol?

Las mujeres no ven sus propias limitaciones. Primero van y trabajan 8 horas; luego vuelven a casa y trabajan otras 8. Después juegan con los niños, se esfuerzan en ponerse guapas y quizás duerman un poco. Prefiero los hombres; saben lo que pueden hacer y lo que no, como bajar la tapa del retrete, limpiar la mesa o fregar.

Las mujeres no son listas. No se dan cuenta de que si tienes 39 grados de fiebre, estás enfermo. No; tienen que levantarse, preparar el desayuno y llevar a los niños al colegio. No; yo prefiero los hombres; sólo tosen una vez y están en cama para toda la semana y encima hay que cuidarles".

BLAIR, A.: "El cáncer profesional entre las mujeres, una visión general". *La salud de las mujeres: Profesión, Cáncer y Reproducción*. 14-16 de mayo de 1998. Reikjavik, Islandia

SAUREL-CUBIZOLLES, M.J. et al: "Empleo, condiciones de trabajo y nacimiento prematuro en Europa". *La salud de las mujeres: Profesión, Cáncer y Reproducción*. 14-16 de mayo de 1998. Reykjavik, Islandia.

Este artículo está dividido en tres partes: en la primera, se comentarán algunos datos sobre salud y género correspondientes a Euskal Herria (Comunidad Autónoma de Euskadi-EAE y Navarra). En segundo lugar, se analizarán algunas situaciones relacionadas con la salud que han experimentado cambios en las últimas décadas, tanto en su tratamiento social y médico-científico como en su abordaje sanitario, y/o que requieren una reflexión específica por implicar claves y elementos de discusión nuevos. En concreto, voy a tratar los siguientes temas: la menopausia, la lactancia materna, y la responsabilización de las mujeres como cuidadoras de salud. Por último, se aportarán algunas reflexiones sobre la recogida de información y la intervención general respecto a la salud y el género. En todas ellas se tendrán como trasfondo las medidas de acción positiva relativas a salud y ámbito sanitario definidas en la actualidad en la CAE-EAE por Emakunde (1), comentando algunas innovaciones que se podrían introducir.

El objetivo principal del artículo es sacar a la luz puntos de vista alternativos para el estudio de la salud y el género, así como poner en cuestión algunas lecturas y prácticas llevadas a cabo hasta el momento, también por las feministas. No es mi intención, por tanto, desarrollar temas que considero están siendo suficientemente abordados y trabajados, como es el caso, por ejemplo, de la contracepción, aborto y cáncer de mama.

En conjunto, intentaré defender las siguientes cuestiones:

- La necesidad de poner en relación de forma rigurosa las variables sexo/género y otras, como la edad y la clase social. Así como la necesidad de contrastar debidamente las condiciones de salud de hombres y mujeres, y obtener más información sobre el colectivo de hombres.
- La visión crítica, o por lo menos de alerta, hacia aquellas lecturas de la salud y/o actuaciones concretas (también desde el feminismo) que puedan implicar: una excesiva sanitarización de las propias mujeres y de los procesos de intervención; nuevas formas de control social para el colectivo de mujeres; y la no priorización de la decisión individual y grupal de las mujeres incluso por encima de los riesgos para su salud. Me refiero a aspectos como: la insistencia en campañas de prevención dirigidas específicamente a mujeres, el tratamiento social y sanitario del consumo de alcohol y tabaco y el énfasis en los estilos de vida “saludables”, la promoción “militante” de la lactancia materna, y la separación entre usuarias y expertas.
- La necesidad de análisis de las concepciones de salud más amplias que los meramente biomédicos, que contemplen la subjetividad de las personas, su protagonismo en la gestión de sus vidas, y la articulación de la salud con otros aspectos de la vida y con los contextos socio-político-económicos en los que se enmarcan.

(1) Véase *II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, de Emakunde (febrero de 1996).

1.

Género y salud: algunos datos correspondientes a Euskal Herria (CAE-EAE y Navarra) (2)

1.1

ESPERANZA DE VIDA

En la CAE-EAE, las mujeres presentaron en 1993 una esperanza de vida de 82,5 años, mientras que la de los hombres fue de 73,8 años (diferencia de 8,7 años que había sido menor anteriormente) (Audicana, 1998:32). En Navarra (p. 163 del citado documento) (3), tenemos datos correspondientes a 1989, que nos dan una esperanza de vida para las mujeres de 81,9 años, 5,5 más que en los hombres.

1.2

MORTALIDAD

En la CAE-EAE (quinquenio 89/93), las tasas de mortalidad son en todos los grupos de edad superiores en los hombres, alcanzando la mayor diferencia en los de 20 a 39 años (Audicana, 1998:30). La primera causa de muerte en las mujeres son los problemas del aparato circulatorio y, en segundo lugar, los tumores malignos. En los hombres esta clasificación se invierte, apareciendo en primer lugar los tumores malignos y, en segundo lugar, las enfermedades circulatorias. En tercer lugar, aparecen en la misma proporción los problemas respiratorios para unos y otras (ibidem).

En Navarra (p. 167 del citado documento), las principales causas de muerte en hombres y mujeres son también las tres señaladas para la CAE: enfermedades relacionadas con el aparato circulatorio, tumores y aparato respiratorio. En los hombres no cambia el orden, aunque la incidencia es algo diferente.

(2) Las principales fuentes utilizadas en este apartado han sido las siguientes: para la Comunidad Autónoma de Euskadi-EAE, los trabajos publicados en los últimos años por Emakunde y que corresponden a estudios propios y/o recopilaciones de otras fuentes. También la ponencia presentada por Covadonga Audicana (Registro de Mortalidad del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco) en el foro "Las mujeres en el ámbito urbano. Salud y calidad de vida", organizado por la OP-Asociación para la Defensa de la Salud Pública en Bilbao en noviembre de 1996, y centrada sobre todo en la mortalidad diferencial (véase Audicana, 1998).

En cuanto a Navarra, se ha utilizado el Documento nº 3 de Análisis de Resultados (diciembre 1997) correspondiente a la investigación *Situación social de las mujeres en Navarra. Evolución y tendencias de cambio 1975-1996*. Este estudio está siendo llevado a cabo por un equipo de investigadoras de la Universidad Pública de Navarra-NUP, al cual pertenezco, a partir de un convenio entre el Instituto Navarro de la Mujer y la UPNA. Está dirigido en su conjunto por Blanca Fernández Viguera, y por Sonia Pinillos en el área de salud.

Como información general de referencia se ha utilizado el *Informe sobre la situación sanitaria de la mujer en la Comunidad Europea*, de la Comisión de las Comunidades Europeas, de 22 de Mayo de 1997.

(3) Fuente: Diagnóstico de salud de Navarra, 1993.

En niños y jóvenes de 5 a 24 años, tanto en la CAE como en Navarra, las llamadas causas externas (accidentes de tráfico y suicidios) son las causas más frecuentes de muerte, sobre todo en hombres (en Navarra, esto se mantiene hasta los 34 años), hecho sobre el que volveremos más adelante.

Merece la pena que nos fijemos también en una enfermedad como el SIDA, que suele quedar oculta entre otras. En Navarra, por ejemplo, "las tasas de mortalidad SIDA/VIH por cada 100.000 mujeres se han incrementado desde 1989 a 1993 del 1,5 al 5,8%, lo que significa una variación del 286,7% en estos cinco años, superior a la media estatal (231,6%)" (p. 169). Por otra parte, en la CAE-EAE, la primera causa de muerte en las mujeres del grupo de edad de 25 a 29 años son las enfermedades de las glándulas endocrinas, donde casi el 100% es SIDA (Audicana, 1998:30).

Las consecuencias principales de la diferencia en cuanto a la esperanza de vida (que por otra parte es general en casi todo el mundo) (4) y la sobremortalidad de los hombres son la feminización de la vejez y una problemática social y sanitaria específica para las mujeres mayores: soledad, dependencia de otras personas, peor calidad de vida; así como patologías más frecuentes en ancianas: osteoporosis, accidentes cerebro-vasculares, déficits visuales, hipertensión arterial, artritis, diabetes, demencia senil; además de incontinencia e infecciones urinarias, y ciertos tipos de cáncer mamario y genital (de Onís y Villar, 1992, Vol. 4:34-35).

Por otra parte, las razones de estas diferencias no están claras, aunque se barajan diferentes hipótesis:

- Supuestos factores biológicos.
- Disminución de la mortalidad materna a nivel general.
- Hábitos de vida "más saludables" en las mujeres (ej. menor consumo de alcohol y tabaco, menor número de accidentes, dieta menos calórica).
- El hecho de que las mujeres, a nivel general, trabajen más intensamente que los hombres y que esto pueda ser un elemento positivo para la salud.

Pero, estas hipótesis, aparte de no estar demostradas, no explicarían por ejemplo las diferencias que también aparecen en la edad infanto-juvenil.

De todas formas, desde el feminismo se suelen recalcar en exceso las consecuencias negativas de la mayor esperanza de vida para las mujeres y el hecho de que los hombres sufran enfermedades más graves pero las mujeres problemas más incapacitantes y crónicos. Además, se suele subrayar que no se trata de añadir "años a la vida, sino vida a los años", no tomándose suficientemente en consideración que, tal y como se percibe la salud y la calidad de vida en nuestra sociedad, vivir más años es algo positivo en sí mismo. En mi opinión, éste es un ejemplo donde las diferencias entre hombres y mujeres conllevan aspectos distintos, positivos y negativos, que habría que intentar explicar y relacionar mejor, mientras que en la "tradición feminista" se pone el énfasis exclusivamente en los negativos para las mujeres.

(4) La esperanza de vida es mayor para las mujeres en todos los países del mundo, salvo India y Bangladesh (Benería, 1993). Véase asimismo la información incluida en el dossier "Distintas maneras de vivir y enfermar" (Valls-Llobet, 1997:3) de la revista *Mujeres y salud*, nº 1, editada por el Programa "Mujer, salud y calidad de vida" de Barcelona.

1.3

MORBILIDAD

Como se apuntaba anteriormente, los hombres padecen enfermedades más graves, mientras que las mujeres sufren mayor número de procesos mórbidos, sobre todo enfermedades crónicas e incapacidades, aunque se perciben variaciones según la edad.

Por otra parte, si nos fijamos una vez más en los datos relativos al SIDA, la población de mujeres vascas afectada por la enfermedad es más joven que la de hombres y su vía principal de contagio es la transmisión por vía parenteral, asociada al consumo de drogas, mientras que la vulnerabilidad es mayor en las mujeres, puesto que la posibilidad de contagio es mayor (5). Además, "a pesar de los riesgos a los que hacen frente las mujeres, las intervenciones preventivas dirigidas a la mujer han sido, en general, limitadas" (*Informe sobre la situación sanitaria de la mujer en la Comunidad Europea*, 1997). Y muchos de los sesgos androcéntricos en cuanto a la investigación científica general y la asistencia médico-sanitaria, denunciados por las feministas en las últimas décadas, se han repetido en una enfermedad como ésta, relativamente joven (6). Por todo ello, es necesario tener muy presente este tema entre las prioridades de intervención en nuestro medio.

En cuanto a salud mental, existe un mayor número de trastornos neuróticos y ansiedad en las mujeres, y de problemas relacionados con las drogodependencias y psicosis en los hombres. Las razones no están del todo claras, aunque se suelen citar las formas diferentes de vida y los roles asociados a unos y otras. Por otra parte, las profesionales de este campo se quejan cada vez más de la dificultad de efectuar debidamente los diagnósticos y registros, por las insuficiencias de los propios sistemas de clasificación al uso.

Nuevamente, se puede hacer aquí una apreciación respecto a la edad, en concreto para la población infantil y juvenil, ya que, por ejemplo en Navarra (p. 211-12) (7) aparecen en mayor grado en las mujeres los trastornos relativos a anorexia y bulimia, pero los problemas psicológicos de los chicos tienen una significación algo mayor; lo cual es probable que pueda generalizarse a otros lugares. En la juventud, muchos de estos problemas no son graves pero pueden quedar ocultos, además de que no hay que perder de vista el riesgo de suicidio, que constituye junto con los accidentes la primera causa de muerte.

1.4

UTILIZACIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS

Algo generalizable, tanto en Euskal Herria como en el resto, es la mayor utilización de servicios no hospitalarios (consultas de atención primaria y secundaria) y hospitalarios por parte de las mujeres en todos los casos (incluidas cuestiones que tienen que ver con ginecología y aparato reproductor) (8). En cuanto a los hospitales, esta diferencia se reduce cuando no tenemos en cuenta todo lo relativo al embarazo, parto y puerperio, siendo mayor el número de altas en los hombres.

(5) Véase *Informe sobre la situación sanitaria de la mujer en la Comunidad Europea* (1997:115-116).

(6) A este respecto puede consultarse Plaza y otras (1992).

(7) Fuente: Subdirección de Salud Mental. Servicio Navarro de Salud/Osasunbidea.

(8) Para una profundización en este tema, puede consultarse de Onís y Villar (1992, Vol. 4, pp. 74-137), así como el citado informe europeo.

Es también significativamente superior la hospitalización de los hombres en salud mental, aunque las mujeres frecuentan más los servicios no hospitalarios (9). Por otra parte, cuando un hombre tiene un problema de este tipo, la familia, y más en concreto alguna mujer (madre, esposa...), es en general involucrada en el tratamiento y acude a las consultas junto al hombre, cosa que no ocurre en igual proporción cuando es la mujer la afectada (volveré sobre esta cuestión en la segunda parte).

Respecto al uso general de los hospitales, un dato curioso y de carácter general, que no ha sido apenas analizado, es que los niños son llevados a urgencias en mayor proporción que las niñas, aunque no parecen existir diferencias notables en cuanto a las patologías sufridas (Allué, 1997). De todas formas, tenemos muy pocos datos desglosados por sexos de la población menor de 15 años (*Informe de la Comisión sobre la situación sanitaria de la mujer en la Comunidad Europea*, 1997:12), y esto es algo a considerar ya que puede aportarnos información muy útil en el análisis general.

Las posibles razones para la diferente utilización de servicios por hombres y mujeres no están tampoco claras. A este respecto, en el Informe 5 de Emakunde: *Mujeres y Salud en la Comunidad Autónoma de Euskadi* (1993:48) se plantean un par de interrogantes que me parece importante reseñar: "¿Se atiende más a los hombres que a las mujeres en nuestros sistemas sanitarios <hospitalarios> porque en la medida que los hombres están en el mercado de trabajo en mayor proporción que las mujeres son más 'valiosos'? ¿Realmente los problemas de salud que sufren los hombres son de mayor gravedad que los que sufren las mujeres y, por lo tanto, requieren diferente atención?". Algunas otras razones podrían ser: una diferente valoración de los mismos síntomas y enfermedades en unos y otras por parte del sistema sanitario (10); la menor "disponibilidad" de las mujeres para abandonar sus responsabilidades domésticas, que puede influir en una diferente hospitalización; y/o la cercanía de las mujeres respecto al sistema sanitario, por su papel como acompañantes y cuidadoras, así como por su socialización al respecto. Las respuestas a estas cuestiones no son sencillas y están abiertas a diferentes interpretaciones.

1.5

AUTOPERCEPCIÓN DE LA SALUD

Según los datos de Navarra (p. 173 del citado documento) (11), las mujeres valoran peor su salud que los hombres, aunque las diferencias aumentan a medida que la población envejece, siendo prácticamente nulas en edades jóvenes. Otras fuentes referidas al Estado español y en general

(9) En Navarra las mujeres suponen un 57,5% de los usuarios y usuarias (p. 209).

(10) Es ya conocido el llamado Síndrome de Yentl (por la película del mismo nombre), que se refiere al "sesgo, inconsciente o no, en la investigación y asistencia biomédica, con el que a igualdad de patologías o de sintomatología se tiende a explorar a fondo al hombre y a administrar ansiolíticos y antidepresivos a la mujer" (Valls-Llobet, 1995:66). En algunos hospitales norteamericanos, al repasar las historias clínicas correspondientes a problemas cardíacos (infarto de miocardio y angina de pecho), se descubrió que, con los mismos síntomas, se estaba produciendo un subdiagnóstico en las mujeres, que provocaba una discriminación para ellas en cuanto a tratamiento y seguimiento (ibidem:67).

(11) Fuente: Encuesta de Salud de Navarra, 1993.

(de Onís y Villar, 1992) corroboran este hecho. En la CAE-EAE (12) se constata también esta diferencia entre hombres y mujeres, aunque es muy ligera.

Por otra parte, según una encuesta reciente del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco (*El Correo*, viernes 24 de abril de 1998, p. 50), todos y todas, hombres y mujeres, creen que su salud ha mejorado en los últimos cinco años. De todas formas, cuando se refieren espontáneamente a lo que les preocupa respecto a la salud, los hombres aluden a la incapacidad, mientras que las mujeres citan cuestiones de salud mental (ansiedad y depresión, sobre todo), lo cual supone, entre otras cosas, una diferente percepción y valoración de los problemas. A partir de los resultados de esta misma encuesta, se ve una diferencia significativa por clase social que es necesario subrayar: las personas de clase baja creen tener casi dos veces peor salud que las de clase alta.

Aparte de fijarnos en las diferencias en cuanto a la autopercepción y sus causas, sería interesante que hiciéramos un análisis más profundo de este fenómeno por sectores sociales, geográficos y grupos de edad, así como un seguimiento de su evolución en el tiempo.

1.6

CONSUMO DE MEDICAMENTOS

Las mujeres consumen más medicamentos que los hombres y esto es algo también generalizable y que aumenta con la edad. En Navarra (p. 175) (13), aparece como excepción el grupo de 0 a 14 años, que es el único periodo en el que las niñas consumen menos fármacos que los niños, dato que sería preciso que se comprobara en otros lugares, para analizar posteriormente los porqués de las diferencias en las distintas edades.

Una razón para el mayor consumo por parte de las mujeres puede ser el padecimiento por su parte de más procesos crónicos. En algunas ocasiones se ha señalado también como causa la actitud de las y los médicos de recetar más fármacos a las mujeres, incluso como una manera de “desembarazarse” de ellas en las consultas. De todas formas, un tanto por ciento significativo de los medicamentos, sobre todo analgésicos, son consumidos sin haber sido prescritos por un médico o médica (14). Es probable que las mujeres consuman fármacos como una forma, entre otras, de combatir la ansiedad y otros síntomas, mientras que los hombres recurran más a otro tipo de sustancias, como el alcohol y el tabaco.

1.7

CONSUMO DE TABACO Y ALCOHOL

En Euskal Herria, según las fuentes consultadas, la edad de comienzo en el consumo de tabaco no difiere entre mujeres y hombres, y además se ha producido un retraso en dicha edad. Hay muchas

(12) Fuente: Encuesta de salud. Indicadores de salud. Departamento de Sanidad. Gobierno Vasco, 1992. Recogido en *Euskadiko Emakumeen egoerari buruzko zifrak-Cifras sobre la situación de las mujeres en Euskadi*. Emakunde (1996:253,257).

(13) Fuente: Encuesta de Salud de Osasunbidea/Servicio Navarro de Salud.

(14) Un 19% en 1987, según los datos de la Encuesta de salud del Gobierno Vasco de 1987, recogidos en el Informe 5 de Emakunde, *Mujeres y salud en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, 1992, p. 71.

más mujeres que no han fumado nunca, aunque entre la población más joven sean mayores las semejanzas, ya que, en general, las jóvenes se están introduciendo en mayor proporción en este hábito. En la CAE-EAE, por ejemplo, desde 1990 se aprecia un aumento del consumo por las mujeres del 17% al 22% (15).

En cuanto al alcohol, las mujeres son fundamentalmente bebedoras ocasionales, aunque es un hábito más frecuente que el tabaco. Nuevamente aquí, cuanto menor es la población mayores semejanzas existen entre hombres y mujeres.

En la literatura médica y en la sociedad en general, se suele hacer mucho hincapié en los riesgos generales para la población fumadora general (a nivel de cáncer de pulmón y otras patologías), y en la necesidad de un cambio en estos hábitos, aunque en el caso concreto del Estado español no se ha dado un aumento, sino una disminución, de la mortalidad de las mujeres por cáncer de pulmón (para el conjunto de todas las edades y para las menores de 65 años) (16). Se subrayan además las consecuencias específicas en las mujeres relacionándolas sobre todo con su biología, como por ejemplo: una supuesta influencia del tabaquismo respecto al equilibrio hormonal, que puede contribuir a una reducción de la fertilidad, aumento del riesgo de menopausia temprana y osteoporosis (17); así como “indicios de que los riesgos sanitarios asociados con el abuso de alcohol pueden ser mayores para las mujeres que para los hombres, en parte a causa de la diferencia en cómo se metaboliza el alcohol” (18).

No es mi intención negar las consecuencias nocivas de este tipo de prácticas sobre la salud de hombres y mujeres, ni poner en cuestión la necesidad de intervención sanitaria a este nivel, pero sí quiero matizar algunas cuestiones al respecto que considero que están siendo tratadas inadecuadamente. En primer lugar, habría que relacionar bien los datos, puesto que las mujeres más jóvenes, que son las que más se introducen en estos hábitos, no son las que están sufriendo el cáncer de pulmón. En segundo lugar, hay que ir analizando bien las tendencias, teniendo en cuenta además las distintas zonas y sectores sociales: por ejemplo en la CAE-EAE, según el Informe 5 de Emakunde (1993:81), “la preocupación que puede provocar la elevada incidencia del consumo de tabaco entre las mujeres más jóvenes, puede aminorarse a la vista de la tendencia a la disminución de la difusión del hábito de fumar detectada por las encuestas realizadas con motivo de los informes sobre la Juventud Vasca” (19).

Por otra parte, en mi opinión, se está dando una utilización sesgada de estos hábitos y de los llamados “estilos de vida” en general, tanto en el ámbito sanitario como en los medios de comunicación, incluso en sectores feministas, no teniéndose en cuenta, por ejemplo, la perspectiva de las propias mujeres frente a los mismos. Habría que estudiar debidamente, más allá de lecturas sim-

(15) Dato incluido en el *II Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, de Emakunde, de Febrero de 1996 (p. 117).

(16) Recogido en el *Informe de la Comisión sobre la situación sanitaria de las mujeres europeas*, 1997:68.

(17) *Ibidem*: 88.

(18) *Ibidem*: 89-90.

(19) Fuente: Dpto de Cultura y Turismo del Gobierno Vasco. *Jóvenes Vascos 1990*.

plistas y focalizadas exclusivamente en los riesgos, el porqué de su consumo entre las más jóvenes, no haciendo una interpretación meramente negativizadora de la experiencia, sino comprobando a qué están unidos los hábitos. El consumo, entre otras cosas, sirve para apoyar la presencia de las mujeres en el ámbito público, además de que puede haber otros factores que influyen y que tienen que ver con concepciones de la salud y de la vida más integradas y complejas de las que normalmente se hacen. Considero que las mujeres, en general, "saben lo que hacen" respecto al tabaco y al alcohol, quiero decir, que son conscientes de los riesgos. En la realización de mi tesis doctoral (Esteban, 1993), pude comprobar, por ejemplo, que las consumidoras habituales de alcohol y tabaco suelen conocer perfectamente los efectos negativos que pueden conllevar para su salud, pero que este hecho se integra en un planteamiento general de la vida y de la salud, que no siempre les lleva a abandonar dichos hábitos.

La intervención para la prevención de todo tipo de problemas de salud tanto para hombres como para mujeres, debería partir de análisis más amplios que los meramente biomédicos, dando prioridad a la autonomía de las personas, en este caso de las mujeres, para decidir sobre sus vidas, y centrándose en la difusión de información y recursos, y en el control de la propaganda en medios de comunicación, más que en el cambio de hábitos en sí mismo. El tratamiento habitual que se está haciendo de estos temas, en el ámbito sanitario y en general, presenta dosis importantes de infantilización de las mujeres, así como de reacción contra los avances en su situación, su mayor presencia en el ámbito público, y su capacidad de decisión. En definitiva, todo ello constituye nuevas formas de control social de las mujeres, de regulación de sus vidas, como sucede con otros aspectos de la salud (ej. el tema de la lactancia materna que trataremos posteriormente). Si tenemos en cuenta que esto es así, habría que ver qué papel nos corresponde como sanitarias y/o feministas.

1.8 ACTIVIDAD FÍSICA HABITUAL Y DEPORTE

En general, la actividad física de las mujeres es mayor en relación a su trabajo cotidiano (también en comparación con los hombres) y menor respecto al tiempo de ocio. Por otra parte, la práctica del deporte es mucho menor en las mujeres, aunque los datos se van igualando a medida que avanza la edad. Apunto estos hechos de manera conjunta intencionadamente, porque creo que si sólo nos fijamos en la práctica deportiva y homogeneizamos todas las edades (que suele ser lo habitual), se tiende a recalcar en exceso la supuesta sedentariedad de las mujeres.

Por otra parte, no puede entenderse la influencia de la práctica deportiva en los hombres sin constatar su importancia en la construcción de la identidad masculina, sobre todo en edades jóvenes. No ocurre esto en las mujeres, salvo en colectivos minoritarios. En el caso de los hombres (por ejemplo, en relación al fenómeno del fútbol) esta actividad comporta también riesgos para su salud, sobre todo a nivel psicológico, por la forma tan competitiva en que se plantean éste y otros deportes en nuestra sociedad (20).

(20) Un análisis de la influencia de la socialización a través del fútbol en los chicos guipuzcoanos puede encontrarse en Díez (1996).

Por otra parte, creo que cuando se habla de menor participación de las mujeres en el deporte no se suele hablar de la discriminación que sufren las que sí lo practican, que son pocas en número, pero cualitativamente significativas. En este sentido, aparte de que pueda ser pertinente promover la participación de las mujeres en diferentes actividades, es necesario, sobre todo, apoyar a las que ya lo hacen.

1.9 SEXO, GÉNERO, EDAD Y CLASE SOCIAL

He comentado al comienzo de la exposición la necesidad de tener en cuenta a la hora de analizar los datos de salud, otros factores aparte del sexo/género, como es la edad y la clase social. Me he referido ya a algunos aspectos donde la edad marca diferencias significativas entre hombres y mujeres, en concreto respecto a la población más joven. Por ejemplo, viendo las tendencias en la esperanza de vida y las diferencias en cuanto a la situación social y sanitaria de personas mayores, es necesario abordar cada día mejor la problemática específica de las mujeres de edad avanzada. Por otra parte, es necesario contemplar situaciones específicas de algunos colectivos deprimidos socialmente, por ejemplo, el tema del embarazo en adolescentes, donde las afectadas pertenecen principalmente a clases bajas (21). Sobre estos dos temas ya se está escribiendo y hablando bastante y no voy a entrar en ello (22).

Pero, sin embargo, los datos referidos a hombres (niños, jóvenes y adultos), nos revelan cuestiones que creo que es preciso estudiar y explicar mejor:

- Mayor hospitalización y medicalización en niños varones (Allué, 1997).
- Mayor incidencia de accidentes (de tráfico y otros) y suicidios (primera causa de muerte) en jóvenes varones.
- Menor esperanza de vida y sobremortalidad de los hombres en todas las edades.
- Mayor significación de problemas psicológicos en los chicos.

Esto me lleva a defender la necesidad de estudiar mejor la situación de salud del colectivo de hombres, en general y por sectores, contrastándola con la de las mujeres, e incluyendo esto de forma sistemática en el análisis y la reflexión feminista. Tengo la sensación de que, en general, “sabemos demasiado” sobre las mujeres y bastante menos sobre los hombres, y una información contrastada puede ayudarnos a dibujar mejor el panorama global, así como a avanzar en la problemática tanto de unos como de otras. Es más, en algunos casos, el estudio de la experiencia de los hombres puede aportarnos claves y datos no tenidos en cuenta hasta el momento, que nos ayuden

(21) La obra anteriormente citada, *La Mujer y la Salud en España. Informe básico* (4 volúmenes), coordinada por Mercedes de Onís y José Villar (1992), aporta en casi todos sus apartados una visión de la variabilidad en cuanto a distintos aspectos de la salud teniendo en cuenta factores como clase social, formación educativa, etc. que diversifican y enriquecen mucho los resultados.

(22) Sobre algunos problemas específicos de las mujeres de mediana y avanzada edad, puede consultarse también el informe *Mujeres en Europa. Hacia una vejez saludable*, publicado por el Instituto Europeo para la Salud de la Mujer en 1996.

a dirigir mejor nuestros enfoques y actuaciones. Este puede ser, por ejemplo, el caso de la anorexia y la bulimia donde, precisamente por ser una experiencia minoritaria entre hombres, el análisis de la misma puede revelar cuestiones desconocidas hasta el momento. En general, y sobre todo en el campo de la salud, se ha puesto y se sigue poniendo todo el interés en la realidad de las mujeres, y un excesivo énfasis en la misma puede hacernos perder la perspectiva de cómo se construyen y mantienen las relaciones entre los géneros y a hipertrofiar, y en definitiva mantener, situaciones de desigualdad.

No se justifica, por ejemplo, desde ningún punto de vista, que la gente joven se esté muriendo por accidentes de tráfico y no se estén poniendo en práctica medidas efectivas, mientras nos seguimos preocupando socialmente por si fuman o beben o consumen otras drogas. La única razón para esto es la moralina que se ejerce sobre las personas más jóvenes, chicos y chicas, además del afán por regular su vida y la de la gente en general desde la sanidad y otras instancias públicas. En cuanto a la clase social, haría una reflexión similar. Creo que hay aspectos de la salud donde este factor es más definitivo que el sexo/género, o por lo menos se da una articulación entre ambos, que en los estudios feministas se suele tener en cuenta sólo a posteriori. Sería el caso, por ejemplo, de ciertos colectivos marginales (ámbitos poco investigados en cuanto a la salud): adolescentes y mujeres pobres, población inmigrante extranjera... También en el tema de la autopercepción de la salud encontramos diferencias claras por clase social: como apuntábamos en el apartado correspondiente, las personas de clase baja creen tener casi dos veces peor salud que las de clase alta. Por otra parte, algunos sectores de clase alta están también sobremedicalizados en relación a tratamientos de cirugía estética, menopausia, etc. Es por ello que habría que ponderar debidamente el equilibrio entre unos y otros factores (edad, sexo/género, clase social, otros) de cara a un adecuado diseño de las investigaciones y programas de intervención.

2. *Análisis de algunas situaciones relacionadas con la salud y la atención sanitaria*

2.1 **MENOPAUSIA Y EDAD MEDIA DE LAS MUJERES**

Se puede comprobar fácilmente que en las últimas décadas se ha construido una entidad clínica nueva, la menopausia, alrededor de la cual existe una teoría hegemónica, definida más o menos de la siguiente manera:

- Se han descrito cerca de cincuenta síntomas asociados a la misma, y cada vez crece más la lista (algunos apuntan que en los últimos tiempos se insiste más en los síntomas psicológicos, por influencia del modelo bio-psico-social entre los médicos y médicas).

- Se ha construido una enfermedad para todas las mujeres, que se relaciona con el descenso hormonal y la necesidad de un tratamiento: el tratamiento hormonal sustitutorio-THS.
- Además, lo que se llama la “deprivación hormonal” se considera un factor de riesgo para otras muchas enfermedades.

Sin embargo, no se ha demostrado que el síndrome menopáusico como tal, médicamente y ligado a la desaparición de las reglas, exista (23), puesto que:

- No hay una deprivación hormonal abrupta.
- No está claro que ni siquiera se puedan asociar a la misma los tres síntomas por antonomasia (sofocos, sequedad vaginal, osteoporosis) (o cuatro, si añadimos el mayor riesgo de problemas cardiovasculares). No existen, por ejemplo, estudios que demuestren que las mujeres que tienen osteoporosis o infarto tengan diferentes niveles de estrógenos que el resto (24).
- Los problemas que se presentan en las mujeres (severos en proporción baja) son debidos a la edad y aparecen también en los hombres (como las fracturas), aunque a veces en edades algo diferentes.
- Hay una gran variabilidad entre las mismas mujeres, en cuanto a la vivencia de los síntomas y del mismo THS (con un % alto de abandonos).
- Las enfermedades asociadas a la menopausia son multicausales.
- Otros problemas, como los sofocos, tienen una lectura totalmente cultural (o no aparecen o ligados a la menopausia) (25). La menopausia, como otras cuestiones, está sujeta a diferentes factores socio-culturales.

Joserra Rueda (1997) señala que en la actualidad existen estudios en marcha alrededor de la menopausia planteados con mucho rigor y que nos darán datos más exactos que los que tenemos hasta el momento, pero que se tardará aún años en conocer sus resultados.

Por otra parte, es necesario subrayar que aunque existe un discurso hegemónico, las posturas de las y los ginecólogos y médicos no son homogéneas, e incluso que un determinado conocimiento no implica una determinada práctica (Lock, 1982), y esto es algo que no se ha valorado en toda su trascendencia práctica e ideológica.

¿Pero, qué está suponiendo social y médicamente la menopausia? Sobre todo un intento de regulación de la vida de las mujeres brutal. Es la medicalización llevada al extremo (26):

(23) Para una crítica del planteamiento hegemónico actual de la menopausia, véanse Rueda (1993,1997). Asimismo, pueden consultarse Van Hall, V. & M. Verdel & J. Van der Velden (1984,1994).

(24) De todas formas, “aunque no haya actualmente ninguna prueba de una relación causal entre los niveles hormonales postmenopáusicos y la salud después de la menopausia, las estadísticas revelan una incidencia cada vez mayor de enfermedad cardiovascular y de osteoporosis en mujeres postmenopáusicas” (Informe Europeo, 1997:118).

(25) Véase Lock (1986) en relación al Japón.

(26) Entre nosotros y nosotras, los datos reales de tratamiento no parecen ser tan altos: el 4,7% de las mujeres españolas, según los datos aportados en Madrid en la Reunión de Consenso “Menopausia 2000: un reto para el futuro”, patrocinada por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) y la Asociación Española para el Estudio de la Menopausia (AEEM). Sin embargo, en esta misma reunión se subrayó que este tratamiento estaría indicado para el 30-40% de las mujeres. Además, la influencia del discurso hegemónico sobre la menopausia tiene dimensiones simbólicas que no hay que perder de vista. (Véase el artículo “Menos del 5% de las menopáusicas españolas recibe THS”. 7 *Días Médicos*, N° 358, 13-III-98, pp. 12-13).

- Alrededor del tratamiento de la menopausia, las mujeres se ven sometidas a múltiples pruebas, muchas de ellas cruentas y dolorosas, que se repiten con frecuencia y que se prolongan muchos años.
- El acudir muy a menudo a los servicios sanitarios hace a estas mujeres más vulnerables a las opiniones e intervenciones de los médicos y médicas sobre sus vidas.

Por otra parte, en relación a la menopausia, me interesa especialmente comentar un fenómeno que es relativamente nuevo y que está funcionando cada vez más en ciertos ámbitos sanitarios (muchas veces progresistas) como “la otra versión de la preocupación por la menopausia”: lo que denomino la “invención de la edad media” de la vida de las mujeres (que no se define de la misma manera para los hombres). La edad media, la edad madura, surge como un área específica de intervención, tanto a nivel de asistencia como de promoción de la salud, aunque habría que distinguir entre la teoría y la práctica. Como decíamos, hay diferencias en la manera de valorar y abordar el tema de la menopausia por parte de los sanitarios y sanitarias, porque se da ya en ciertos sectores una reflexión y preocupación sobre las posibles implicaciones y excesos relacionados con la misma. En su lugar se ha comenzado a hablar de la “mediana edad” como un momento crítico, de riesgo y de vulnerabilidad para todas las mujeres, y por tanto, se implantan (o se teoriza sobre ello, al menos) programas de educación sanitaria y de promoción de la salud para este colectivo. Estos programas, dirigidos más específicamente a amas de casa (que son más asequibles que el resto por su mayor disponibilidad), suelen contemplar contenidos relacionados con múltiples aspectos de la vida y de la salud: desde ejercicios de potenciación de la autoestima hasta cuestiones relativas a conflictos familiares y el papel de las mujeres en los mismos. En mi opinión, las consecuencias negativas de esta visión y de los mismos programas pueden ser: un énfasis en la sanitización de las mujeres, así como la perpetuación de roles y situaciones discriminatorias para ellas, precisamente por su insistencia en la mejora de funciones (como la de mediadora) que no favorecen cambios sustanciales en su situación.

¿Pero, por qué toda esta supuesta preocupación por las “mujeres maduras” y/o por la menopausia? Veo varias razones:

1. Primero, la influencia que tienen lo que se podrían llamar las ideas o principios básicos en torno a cómo se entiende el cuerpo y la salud de hombres y mujeres y el control médico y social del cuerpo de las mujeres: las mujeres son consideradas médicamente como las otras, las diferentes, las vulnerables. A diferencia de los hombres, sus problemas son siempre explicados tomando como referencia el eje cerebro-aparato reproductor, es decir, desde la dimensión fértil. Todo ello unido a que en la sanidad no se suelen tener en cuenta las diferencias entre la población, menos en el caso de las mujeres, que son “las iguales” por excelencia. La menopausia no sería, desde este punto de vista, más que un modelo donde se articulan todas estas ideas: el modelo actual por excelencia (27).

(27) Para una profundización en este tema puede consultarse Esteban (1996).

2. En segundo lugar, otras cuestiones tan importantes como las anteriores: la preocupación por la vejez, el ansia de eterna juventud que caracteriza nuestra sociedad y que se personifica sobre todo en las mujeres. Además, la incomodidad que tenemos como cultura frente a la muerte, unido a la reconsideración y reorganización de los ciclos vitales, y del papel de las personas en cada edad, en un momento en que la esperanza de vida aumenta mucho en Occidente. Todo ello influye en el tratamiento general de la salud, pero afecta específicamente al tratamiento social de las mujeres, mayores y jóvenes.

3. En tercer lugar, en la importancia social y médica que se le da a la menopausia en la actualidad influyen directamente intereses económicos de sectores médicos y casas farmacéuticas, que han encontrado un nuevo filón una vez estabilizado el uso de los diferentes contraceptivos.

Por último, quiero señalar algunas ideas aportadas por antropólogos y antropólogas en relación a la menopausia, recogidas en el artículo de Kate Hunt, "¿Una cura para todas las enfermedades? Interpretación de la menopausia y las complicaciones del tratamiento hormonal sustitutivo" (1996), que nos hace pensar en otras cuestiones al margen de cómo se plantea habitualmente todo esto entre nosotros y nosotras. Veamos algunos ejemplos etnográficos: entre las mujeres de Rajput se ha comprobado que se registran pocos problemas relacionados con la menopausia y los cambios menstruales, y esto se ha asociado con que pueda ser el resultado de los cambios positivos de rol al convertirse en menopáusicas. Asimismo, se han encontrado resultados similares entre las ancianas "inmigrantes" sikh en British Columbia. Por su parte, en Japón, como decíamos, se comprueba que no existe un término específico para los sofocos y que además, la incidencia de los mismos es muy baja (12%), mientras que entre nosotros y nosotras se considera que alrededor de un 50% de las mujeres los sufren, en mayor o menor grado.

Algunas conclusiones del análisis intercultural serían las siguientes:

- La experiencia en cuanto a la salud está sujeta a un considerable condicionamiento social y cultural, y además va cambiando con el tiempo.
- Existe una gran diversidad en las vivencias y definiciones de la menopausia según las culturas.
- Sólo el cese de la menstruación y el descenso de la producción de estrógenos son fenómenos universales.

2.2

LACTANCIA MATERNA

Después de una temporada larga (dos/tres décadas) donde se promocionó la leche maternizada (por influencia, entre otras cosas, de casas farmacéuticas como la Nestlé), y otra fase posterior donde se ha dado una variedad de posibilidades, en los últimos años ha surgido desde algunos sectores una auténtica campaña de promoción de la leche materna.

La justificación para este fenómeno es doble: por una parte, se subraya que es mejor para las criaturas (inmunológica y afectivamente), aunque nadie demuestra muy bien cómo ni por qué. Además, se añade que es más barato y que garantiza mejor la alimentación (relacionado esto so-

bre todo con el Tercer Mundo). Pero, entre otras cosas, no queda claro cuánto tiempo habría que dar de mamar: un mes, tres, un año, dos años... Parece que cuanto más tiempo es mejor, pero no está en absoluto delimitado.

Tampoco aparecen por ningún lado datos relativos a la experiencia de las mujeres; no se citan nunca los aspectos negativos (físicos y psicológicos), y se suelen idealizar los positivos, sin hacerse un análisis riguroso ni de unos ni de otros.

Los protagonistas de esta campaña son la OMS-Organización Mundial de la Salud, los y las pediatras, y algunos colectivos de mujeres (como las asociaciones de la Liga de la Leche), relacionados en bastantes casos con colectivos feministas y/o naturistas.

Por otra parte, parece que se puede demostrar que existe un descenso en esta práctica en los últimos años, más manifiesta en las madres más jóvenes y más mayores (28), aunque no existen investigaciones que analicen bien esta cuestión, comprobando las diferencias por clase social y otras variables.

Voy a comentar algunas ideas aparecidas en un libro editado por la antropóloga Vanessa Maher, que recoge resultados de trabajos llevados a cabo en Túnez, Turín, Marruecos, Irán y Nepal, incluyendo un estudio histórico sobre Islandia (29).

Maher subraya que la importancia social y cultural de la lactancia en todo el mundo, incluido Occidente, es raramente puesta en cuestión. Incluso en las circunstancias en que muchas mujeres no lacten se considera que es más "natural" dar de mamar. Por otra parte, constata que la discusión médica se centra en la prevención de la malnutrición y de la enfermedad y en la comunicación entre madre e hijo o hija, presentándose la lactancia como una relación individualizada entre una criatura y su madre, cuando es un aspecto de la vida totalmente influenciado por factores sociales y culturales. Añade Maher que la lactancia no es algo que tenga que ver sólo con la alimentación mejor o peor de las y los bebés, sino que regula o está en medio de la socialización, tanto de las mujeres como de las criaturas (gestión de emociones, sexualidad, orden social, en general). Es una manera, entre otras, de fijar las bases culturales acerca de la relación entre hombres y mujeres, entre los humanos y la naturaleza, las prioridades sociales, la relación entre personas adultas y niñas y niños. La relación entre médicos/médicas-pediatras y personas usuarias (mujeres), añadiría yo. Es decir, se crean, se institucionalizan cierta clase de relaciones sociales a través de la misma.

En cuanto a la relación de la lactancia con la gestión de las emociones, por ejemplo, se constata que muchas veces esto tiene más importancia en la práctica de la gente que el tema de la supervivencia o el aspecto de la inmunidad para las criaturas. Se relaciona la ternura y la demostración de cariño más con las mujeres que con los hombres y se considera socialmente que las madres deben mostrar ternura a través, por ejemplo, de la lactancia.

(28) Así por lo menos lo indican los datos del Informe 3 de Emakunde, *Las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi* (1992:99), donde se aprecia que según los datos del Programa Materno-Infantil de Registro de Metabolopatías de la CAE, en el quinquenio de 1986 a 1990, las mujeres que inician una lactancia materna pasan de ser un 73% a algo menos de un 68%, con una caída más significativa en los dos últimos años.

(29) Los datos aquí comentados se incluyen en la introducción del libro, escrita por la misma Vanessa Maher.

Es decir, la lactancia, de la misma manera que el nacimiento, la sexualidad y las emociones, entre otras cuestiones, es objeto de elaboración cultural en todas las sociedades. Sin embargo, es curioso que a pesar de ello este tema no se preste a debates y reflexiones críticas entre las feministas, al contrario que lo que se ha venido haciendo en relación a la sexualidad, por ejemplo. Pero veamos algunas cuestiones más apuntadas en este libro, correspondientes a países desarrollados y Tercer Mundo.

2.2.1.

PAÍSES DESARROLLADOS-OCIDENTE

Desde mediados de los años 80, la presión sobre las mujeres para que amamanten ha aumentado, aunque las mujeres reciben información conflictiva y contradictoria. La conclusión a la que se llega, comparando distintos manuales de pediatría, es que las normas e informaciones sobre la lactancia materna son totalmente arbitrarias, y que no existe unanimidad en los planteamientos. Sin embargo, la hipótesis que defiende Maher es que el "éxito" de la lactancia materna depende de una buena información.

Otra conclusión importante es que los médicos y médicas que escriben manuales y compendios de pediatría y otras especialidades ignoran totalmente las condiciones locales, sociales y culturales que existen en sus sociedades acerca de la lactancia materna. En general, se considera que las sociedades desarrolladas son totalmente homogéneas, donde viven mujeres que forman un colectivo igualmente homogéneo. Esta desconsideración de las diversas variables que influyen en la misma propicia que los análisis que se hacen estén excesivamente simplificados y empobrecidos.

Así y todo, en los diferentes trabajos incluidos en el libro se llega a la conclusión de que muchas mujeres toman sus decisiones sobre este aspecto al margen, y muchas veces en conflicto, con los imperativos culturales que las rodean: teniendo en cuenta, por ejemplo, el bienestar de la criatura, de las otras criaturas que tienen, su propio bienestar físico y psicológico, la provisión de comida y las presiones del trabajo. No amamantar o amamantar poco tiempo, por una parte, permite al padre cuidar a la criatura lactante y, por otra, a la mujer establecer su independencia de otra manera. La no lactancia aparece para algunas mujeres como una condición para la emancipación. Incluso en las condiciones actuales, se podría decir que el no querer dar de mamar es un síntoma de resistencia inconsciente a la intromisión de la medicina en la vida cotidiana.

Lo que está claro es que, a pesar de todo lo dicho, el tratamiento social de la lactancia materna presenta contradicciones, aunque se piense que es algo "natural", y suele quedar recluido en el ámbito doméstico: en EE.UU., por ejemplo, se levantó este verano en uno de sus estados la prohibición para amamantar en público.

2.2.2.

PAÍSES DEL TERCER MUNDO

Algunos estudios llevados a cabo en zonas urbanas de Filipinas y Tanzania, han demostrado que la supervivencia y buena salud de las niñas y los niños recién nacidos y bebés no depende de si han sido amamantados o no, sino del nivel de vida de sus padres y madres (agua corriente o no,

adecuada atención médica, sanitización de las calles y casas, buena infraestructura de vivienda, y un buen nivel de formación de las madres).

Un aspecto cuestionado también es el tiempo durante el cual supuestamente los anticuerpos protegen a las criaturas frente a infecciones intestinales. Parece que no es mejor, sino peor, un periodo de lactancia superior a seis meses. La costumbre de lactancias maternas prolongadas no asegura que sea considerado más natural, ni que sea más saludable para los pequeños y pequeñas.

Por otra parte, se ha comprobado que en algunos lugares, como Marruecos, donde los hombres disponen de todos los ingresos y hay una desigualdad en el reparto incluso de la comida, las razones para que las mujeres prefieran utilizar leche de bote tiene que ver con que así disponen de dinero líquido y además pueden repartir los gastos. Se benefician más de los ingresos familiares si no amamantan, puesto que físicamente no gastan tanta energía y su cuerpo descansa más. En la misma línea de lo que decíamos para Occidente, muchas mujeres del Sur prefieren no amamantar para compartir el trabajo de crianza con los padres, un elemento, por ejemplo, que nunca es tenido en cuenta por las y los pediatras.

2.2.3.

OTRAS CONCLUSIONES

Para terminar, quiero señalar algunas otras cuestiones. Por una parte, algo que llama la atención respecto a este tema y que requiere un análisis más profundo, es el protagonismo que quieren tener y están teniendo las y los pediatras en la regulación de las vidas de las gentes (criaturas y madres-padres). En segundo lugar, el cómo se trata la lactancia es un ejemplo de cómo se articula en la actualidad la reacción médica y social en general frente al avance del feminismo, los cambios en la vida de las mujeres y los logros en cuanto a una mayor autonomía.

De todas formas, tendríamos que encontrar explicación para el hecho de que bastantes mujeres trabajen activamente y de forma militante a favor de la lactancia materna. En mi opinión, algunos factores que están influyendo en esta toma de posiciones tienen que ver con contradicciones, disonancias y miedos que las mujeres tenemos respecto a nuestra vida íntima y pública, individual y social, en momentos de cambios favorables para nosotras, pero también de incertidumbres sobre el futuro. Desajustes entre los discursos feministas y las prácticas concretas, entre las tareas que "queremos hacer" y las que llevamos a la práctica. La maternidad se ha planteado muchas veces como "un terreno propio", incluso una esfera de poder para las mujeres (idea que no comparto, pero que tiene cierta difusión). Es posible que, entre otras cosas, las mujeres (simplemente lo planteo como hipótesis) no quieran "abandonar" estos espacios sin asegurarse de qué reciben a cambio.

De cualquier forma, es necesario y urgente un debate más profundo acerca de la lactancia, que vaya más allá de una discusión sobre qué es lo mejor para las criaturas, que sólo es un aspecto de este tema.

2.3. RESPONSABILIZACIÓN DE LAS MUJERES (NO SANITARIAS) RESPECTO A LA SALUD AJENA

El tema de la responsabilización de las mujeres respecto a los cuidados de criaturas y personas que no pueden valerse por sí mismas (incluso de las que sí pueden valerse por sí mismas) y las consecuencias en sus vidas, ya ha sido y está siendo abordado hace tiempo por el feminismo. La identificación del problema está clara, por lo menos para nosotras, no así en la sociedad en general ni en el sistema sanitario. Lo que no está tan claro, y habrá que seguir discutiendo, es qué hacer frente al mismo, aunque se hayan ido pensando ya alternativas diferentes: desde apoyo sanitario específico a las cuidadoras, hasta medidas fiscales que favorezcan a estas personas, reconocimiento económico de su trabajo, etc. Es evidente que es un tema insuficientemente contemplado, al que es necesario darle prioridad dentro de las medidas de acción positiva y programas de intervención (30).

A nivel de planteamiento ideológico-político general, me sigue pareciendo que la consigna de "Insumisión al Servicio Familiar Obligatorio", que lanzaron las asambleas feministas de Euskadi en la campaña de 8 de marzo de 1993 (31), sigue teniendo toda su vigencia y potencialidad y que no se ha desarrollado apenas, más allá de la difusión de algunas ideas en forma de charlas, artículos y reuniones con sanitarios y sanitarias.

En esta campaña lo que se pretendía, además de sacar a la luz el problema y extender el debate, era promover la discusión acerca de cómo conseguir la implicación de los hombres, proponiendo en concreto la renuncia explícita de las mujeres frente a las tareas concretas, como una forma de "forzar" a la corresponsabilización, dándose así lugar a una mayor conflictividad social al respecto que obligue a la búsqueda de soluciones privadas y públicas. En segundo lugar, se señalaba la necesidad de apoyar a aquellas mujeres que, cada vez en mayor número, se van negando a cumplir calladamente con lo que la sociedad les asigna. El alargamiento de la esperanza de vida, la mayor presencia de enfermedades crónicas, y el recorte de ciertas medidas anteriores de apoyo desde la sanidad y servicios sociales, no van a permitir una solución espontánea de la situación.

De todas formas, el tema es complejo y necesita más debate en todas sus vertientes. Supone, por ejemplo, tener en cuenta las propias definiciones que muchas mujeres hacen y mantienen de su identidad femenina y de la salud. Como aparece en el *Informe sobre la Salud y la Mujer en la Comunidad de Madrid* (1996), el aspecto relacional y de comunicación es básico para muchas, incluido todo lo que tiene que ver con cuidados a criaturas y personas de alrededor.

Ya más de cara al papel de las mujeres no sanitarias como acompañantes en las consultas y tratamientos, quiero traer aquí un debate que se dio en el foro "Las mujeres y la ciudad: salud y calidad de vida", citado anteriormente. En el mismo, la psicóloga Itziar Cantera planteó el tema de quién tiene los problemas psicológicos y cómo se abordan desde los servicios sanitarios, refi-

(30) Una reflexión al respecto puede encontrarse en las ponencias presentadas dentro del apartado "Cuidados de salud y servicios sanitarios" en el Foro "Las mujeres en el ámbito urbano. Salud y calidad de vida" (1998).

(31) Véase Asamblea de Mujeres de Bizkaia-Bizkaiko Emakumeen Asanblada (1994).

riéndose en concreto a que muchas veces la patología, aunque tenga consecuencias para toda la familia, es principalmente del padre de familia o de un hombre y, sin embargo, suele ser una mujer (esposa, madre, hija) la que acaba acudiendo a las consultas, e incluso llega a ser tratada directa o indirectamente a consecuencia de dicho asunto. Volveré más tarde a la discusión de a quién suele dirigirse la intervención, centrada muchas veces en las mujeres, amas de casa en gran medida. Pero algo que surgía en este debate, y que me parece aplicable a cualquier nivel del ámbito sanitario, es que si el origen del conflicto está en un hombre (esposo, padre, hermano), hay que dirigirse a él, implicándolo directamente en su situación. Soy consciente de que en materia de actuaciones sanitarias suele ser mucho más difícil llegar al colectivo de hombres que al de mujeres, por diferentes razones (desde laborales, hasta de falta de costumbre de los hombres de acudir a las consultas), pero hay que perseguir este objetivo, porque de lo contrario estamos influyendo negativamente sobre las mujeres, perpetuando los roles que por otra parte consideramos que las discriminan.

3.

Algunas reflexiones para el análisis y la intervención respecto a la salud y el género

3.1

USO DE INDICADORES Y FUENTES DE INFORMACIÓN: QUÉ OTROS DATOS NECESITAMOS

Los contenidos del II Plan de Acción Positiva de Emakunde, de febrero de 1996, son muy explícitos en cuanto a las necesidades de investigación y recopilación de información, en relación a la salud. Pero, me gustaría comentar algunos campos que en mi opinión requieren una recogida de datos específica y un seguimiento de forma urgente, para poder dirigir posteriormente la intervención.

No tenemos demasiada información, por ejemplo, acerca de la menopausia (experiencia de las mujeres, asistencia concreta, actitud de las y los profesionales, uso de THS, resultados...) y reproducción asistida (servicios que se prestan, resultados, percepción de las mujeres/parejas atendidas...), siendo, como son, dos áreas que están teniendo consecuencias no sólo sobre las mujeres afectadas, sino a nivel social general. En este segundo tema, por ejemplo, se están provocando cambios en significados culturales de gran trascendencia, como la idea del ser persona, la paternidad, la maternidad, etc. (Esteban, 1996). Por otra parte, en este mismo ámbito, se constata además que las personas que se someten a procesos diagnósticos o tratamientos no suelen estar muy satisfechas de la relación con las y los profesionales, ni de la información que se les ofrece, sin-

tiéndose desprovistas de todo protagonismo y decisión. Pero esto es algo que es necesario objetivarlo, plasmarlo en datos e informes concretos para poder posteriormente utilizarlo a favor de la población afectada.

Por otra parte, algunos datos en relación a la salud laboral de las mujeres, en concreto los referidos a empleadas de hogar y amas de casa, son totalmente escasos y esta información es necesaria para plantear las medidas oportunas de cara a las consecuencias concretas para las implicadas, a nivel de prevención y tratamiento, derechos laborales y sociales, etc.

3.2 NECESIDAD DE ESTUDIOS CUALITATIVOS Y LECTURAS DE LA SALUD MÁS COMPLEJAS

El conocimiento que tenemos respecto a la salud y la sanidad se concreta, por lo general, en datos cuantitativos, ya que se hacen todavía pocos estudios cualitativos que recojan la experiencia, la subjetividad de las personas, su diversidad. Es por ello que en la mayoría de los campos (y en general) sería interesante ir analizando cómo viven las mujeres la atención, qué alternativas plantean, sus concepciones acerca de la salud, que no siempre coinciden con las definiciones médico-sanitarias, mucho más simples y rígidas, pero que son las que guían las actuaciones y la mayoría de las investigaciones que se hacen. Porque es seguro que surgirán de los nuevos análisis lecturas y puntos de vista alternativos totalmente necesarios para la reorientación de la asistencia (32).

Por otra parte, es preciso no abordar las distintas experiencias y circunstancias como algo estático, sino analizar las relaciones entre unos aspectos de la salud y otros, las trayectorias personales y grupales de hombres y mujeres, así como los procesos socio-económicos en los que se enmarcan. Hay que tener en cuenta la influencia de los discursos y prácticas hegemónicas sobre la gente, pero viendo también el protagonismo de las personas en sus vidas, que puede llegar incluso a la contestación y cambio de las ideas dominantes.

En esta línea, por ejemplo, llevo un tiempo estudiando el tema de la alimentación, dietas e imagen corporal (Esteban, 1998). El análisis habitual de estos aspectos nos hace fijarnos excesivamente en la interiorización por parte de las mujeres de las normas dominantes sobre el cuerpo y la delgadez y sus consecuencias en su salud, a nivel de anorexia, bulimia, etc. y quedarnos exclusivamente en eso. Son menos las reflexiones que tienen en cuenta que las mujeres, a través de estas prácticas, y aunque se tenga en cuenta la conflictividad inherente a las mismas, están gestionando sus vidas y buscando su lugar en la sociedad, hablando de cómo entienden la vida, qué quieren modificar, etc. Es decir, que hay niveles diversos y simultáneos en los procesos relacionados con la salud que es necesario estudiar y articular debidamente.

(32) Véanse a este respecto las reflexiones sobre metodología y los resultados incluidos en el *Informe sobre la Salud y la Mujer en la Comunidad de Madrid* (1996).

3.3

LA INTERVENCIÓN EN SALUD Y EL DISEÑO DE LAS PRIORIDADES: HACIA QUIÉNES DIRIGIR LAS ACTUACIONES Y QUÉ NUEVAS INICIATIVAS EMPRENDER

Me gustaría plantear ahora algunas reflexiones acerca de cómo trabajar en favor de la salud de la población en general, y de las mujeres en concreto, y hacia dónde se deberían dirigir las medidas de acción positivas y los programas de intervención.

En primer lugar, recordaré que siempre que hablamos de la mejora general de la salud en nuestra sociedad o en otras a lo largo del tiempo, se insiste en que los descubrimientos y avances médico-científicos han sido importantes, pero que lo fundamental son el desarrollo económico y los cambios habidos en las formas de vida, alimentación, infraestructura de las viviendas, higiene, etc. Es decir, conclusiones que relativizan la influencia de lo sanitario. Sin embargo, cuando pensamos en la intervención respecto a las mujeres, solemos dejar al margen estas ideas y nos centramos sobre todo en la red asistencial y ámbito médico-científico. No quiero decir que esto no sea importante, pero no es probablemente lo fundamental.

A medida que se van identificado los distintos problemas, habría que ir definiendo bien desde qué sectores y niveles es prioritario actuar (administraciones públicas, bienestar social, educación, trabajo, medios de comunicación, etc.) y/o, en todo caso, diseñar las actuaciones de manera conjunta con las sanitarias. Además, el trabajo de prevención no tiene por qué centrarse exclusivamente en los diferentes colectivos de mujeres, sino que según los casos convendrá actuar sobre otros sectores de la población. La inercia nos lleva muchas veces a diseñar programas o actividades dirigidas casi exclusivamente a ellas, cuando puede resultar mucho más interesante trabajar con sanitarios y sanitarias, o con hombres, como apuntábamos respecto a la salud mental.

Por poner un ejemplo que ilustre estas ideas, traeré aquí un hecho como es la existencia de diferencias de salud en mujeres amas de casa y trabajadoras asalariadas, donde las primeras sufren una peor situación, que parece tener que ver con la realización por su parte de tareas no prestigiadas socialmente, aunque se den también variaciones en cuanto a cómo ellas se perciben y perciben su trabajo como amas de casa (ver Informe de la Comunidad de Madrid). Actuar a este nivel debería implicar, en mi opinión, que más que programas de prevención de la salud exclusivamente sanitarias para estas mujeres, incidan en los aspectos que incidan, es más prioritario promover su integración en el trabajo asalariado, sobre todo para aquellas que lo desean (que suelen ser mayoría), y/o por lo menos su cada vez mayor participación en actividades prestigiadas socialmente.

Por otra parte, hay sectores, como los medios de comunicación, de gran impacto sobre la población, donde es necesario y urgente trabajar. Un ejemplo de esto sería el consumo de alcohol y tabaco, donde muchas veces los anuncios se dirigen específicamente a las y los jóvenes y a las mujeres. Es decir, sólo un trabajo simultáneo y/o coordinado en diferentes ámbitos conseguirá resultados efectivos en cuanto a la promoción de la salud. En el caso de la salud de las mujeres, como

en otros, no estoy de acuerdo en que sea mejor hacer algo que no hacer nada: hay que hacer bien las cosas (incluida la evaluación correcta de las distintas actividades) y tener claros los objetivos.

Antes de terminar, un breve comentario sobre la participación de las mujeres de cara al trabajo preventivo y la sanidad. Algo fácil de comprobar y que no me agrada en absoluto es el distanciamiento que se ha ido generando en las últimas décadas entre usuarias y expertas, aunque se diga y se repita que es necesario contar con las mujeres individuales y asociadas para el trabajo. La separación entre científicos/científicas y ciudadanos/ciudadanas es algo que hemos denunciado las feministas desde siempre, pero cuando nos hemos integrado en ciertos niveles de la investigación y la asistencia (con más margen de maniobra de lo que se reconoce en muchas ocasiones, aunque sigamos subrepresentadas en los órganos más altos de poder y decisión), nuestros comportamientos no han variado tanto. Hemos llegado a un punto donde las supuestas especialistas decimos lo que conviene al resto de las mujeres, sin prestar demasiada atención a lo que éstas dicen u opinan.

La promoción de la salud debe tener como principio el favorecimiento de la autonomía y la autodeterminación, en definitiva, de la libertad de las personas, y esta idea es contradictoria con muchas de las campañas que se ponen en marcha (incluso desde feministas) y de las filosofías que las sustentan. Es por ello que es preciso revisar las ideas y actuaciones anteriores y los cambios sociales y sanitarios que se han ido dando, para una mejora de las intervenciones feministas respecto a la salud.

Bibliografía

- ALLUÉ, Xavier. *Abierto de 0 a 24 h. Factores socioculturales en la oferta y la demanda de las urgencias pediátricas*. Tesis doctoral. Departamento de Filosofía y Antropología Social. Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, 1997 (inédita).
- ASAMBLEA DE MUJERES DE BIZKAIA-BIZKAIKO EMAKUMEEN ASANBLADA. "La dedicación a los demás. El derecho a elegir, objetivo político prioritario". *Jornadas Feministas. Juntas y a por todas*. Madrid: Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español, 1994, pp. 29-36.
- AUDICANA, Covadonga (Registro de Mortalidad del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco). "Estado de la salud de las mujeres en el País Vasco. Análisis de la mortalidad diferencial". *Las mujeres en el ámbito urbano. Salud y calidad de vida*. Bilbao: OP-Asociación para la Defensa de la Salud Pública, 1998, pp. 29-42.
- BENERÍA, Lurdes. "Mujer, salud y trabajo: una visión global". *Dossier de ponencias del Workshop "Salud, Mujer y Trabajo"* (Barcelona, 11 y 12 de noviembre de 1993). Barcelona: C.A.P.S.-Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris, 1993, pp. 31-49.

- DE ONÍS, Mercedes y José VILLAR. *La Mujer y la Salud en España. Informe básico*. Volúmenes 1 y 4. Serie Estudios, 29. Madrid: Instituto de la Mujer-Ministerio de Asuntos Sociales, 1992.
- DÍEZ, Mari Carmen. "Deporte y construcción de las relaciones de género". *Gazeta de Antropología*, Nº 12, Octubre 1996, pp. 93-100.
- ESTEBAN, Mari Luz:
- 1993 *Actitudes y percepciones de las mujeres respecto a su salud reproductiva y sexual*. Tesis Doctoral. Barcelona, 1993 (inérita).
- 1996 "Relaciones entre feminismo y Sistema Médico-Científico". *Kobie. Serie Antropología Cultural*. Bilbao: Diputación Provincial de Bizkaia, pp. 17-39.
- 1998a "Imagen corporal: alimentación, ejercicio físico y cuidado del cuerpo". *Las mujeres en la ciudad. Salud y calidad de vida*. Bilbao: Ed. OP-Asociación para la Defensa de la Salud Pública del País Vasco, 1998, pp. 145-152.
- 1998b "El cuidado de la imagen en los procesos vitales. Creatividad y miedo al descontrol". *Kobie. Antropología Cultural*, Nº 8 (en prensa).
- Euskadiko Emakumeen egoerari buruzko zifrak-Cifras sobre la situación de las mujeres en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1996.
- HUNT, Kate. "¿Una cura para todas las enfermedades? Interpretación de la menopausia y las complicaciones del tratamiento hormonal sustitutivo", en Wilkinson, S. & C. Kitzinger. *Mujer y salud. Una perspectiva feminista*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1996, pp. 155-180.
- Informe sobre la Salud y la Mujer en la Comunidad de Madrid*. Documentos Técnicos de Salud Pública (nº 32). Madrid: Comunidad de Madrid-Consejería de Sanidad y Servicios Sociales-Dirección General de Prevención y Promoción de la Salud, 1996.
- Informe sobre la situación sanitaria de la mujer en la Comunidad Europea*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas, 22 de Mayo de 1997.
- INSTITUTO EUROPEO PARA LA SALUD DE LA MUJER. *Mujeres en Europa. Hacia una vejez saludable*. Dublín, 1996.
- Las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 3*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1992.
- LOCK, Margaret:
- 1982 "Models and Practice in Medicine: Menopause as Syndrome or Life Transition?". *Culture, Medicine and Psychiatry*, Vol. 6, Nº 3, pp. 261-280.
- 1986 "Ambiguities of aging: japanese experience and perceptions of menopause". *Culture, Medicine and Psychiatry*, 10, pp. 23-46.
- MAHER, Vanessa (ed.) *The anthropology of breast-feeding*. Oxford/Washington D.C.: Berg, 1995 (1ª ed. inglés, 1992).
- "Menos del 5% de las menopáusicas españolas recibe THS". *7 Días Médicos*, Nº 358, 13-III-98, pp. 12-13.
- Mujeres y Salud en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 5*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 1993.

PLAZA, Monique (coord.) *Femmes, sida et discours médical*. Rapport de recherche, 1992 (inédito).
RUEDA, Joserra:

1993 *Debates actuales sobre la menopausia e implicaciones para la política sanitaria. Limitaciones de varios estudios económicos sobre la Terapia Hormonal Sustitutiva*. Trabajo presentado en el Master en Planificación Sanitaria y Financiación de la London School of Economics (inédito).

1997 "Mensajes acerca de la menopausia y sus implicaciones". *Salud 2000*, Nº 60, Febrero, pp. 28-30.

II Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1996.

Situación social de las mujeres en Navarra. Evolución y tendencias de cambio 1975-1996. Documento nº 3. Análisis de Resultados, diciembre 1997.

VALLS-LLOBET, Carme.

1995 "Consecuencias orgánicas del estrés. Cómo afecta de forma diferenciada a hombres y mujeres". *Incidencia del estrés en la salud de las mujeres* (Jornadas) Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, pp. 53-68.

1997 "Distintas maneras de vivir y enfermar" (Dossier 1). *Mujeres y salud*, nº 1. Barcelona: Programa "Dona, Salut i Calitat de vida".

VAN HALL, V. & M. VERDEL & J. VAN DER VELDEN.

1984 "Las quejas 'climáticas': Hormonales?". *C. Med. Psicosomática*, Nº 24, 1992, pp. 22-26.

1994 "'Perimenopausal' complaints in women and men: a comparative study". *Journal of Women's Health*, 3 (1), Spring, pp. 45-49.

**SOCORRO ÁLVAREZ
FERNÁNDEZ**

**Responsable del Área de
Empleo. Emakunde/Instituto
Vasco de la Mujer**

ARANTZA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ

**Dpto. de Economía Aplicada.
Universidad del País Vasco**

*Mercado
laboral.*

*Reparto de
trabajo
productivo/
reproductivo*

La problemática del empleo es la principal preocupación de las sociedades occidentales en general y de la sociedad vasca en particular.

Probablemente por esta razón, en este último año se han originado importantes acontecimientos relacionados con el mercado laboral:

En primer lugar, a nivel estatal se ha firmado y está en vigor el Acuerdo por la estabilidad en el empleo, que se plasmó en el Real Decreto de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

En segundo lugar, el Tratado de Amsterdam de junio pasado consagró el empleo como el gran objetivo en la Unión Europea para los próximos años. El posterior Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo celebrado en noviembre en Luxemburgo, en la denominada Cumbre de Luxemburgo, concretó las prioridades en materia de empleo y cohesión social.

En tercer lugar se encuentra el Plan Nacional de Acción para el Empleo, elaborado de forma conjunta entre la Administración Central y las de las Comunidades autónomas, y que se presentará junto con los del resto de Estados miembros de la Unión Europea en la próxima Cumbre de Cardiff.

En cuarto lugar, el problema de los desajustes del mercado laboral ha adoptado un papel protagonista en los foros económicos internacionales en los últimos meses. Así, en la Conferencia de Londres se ha planteado la empleabilidad entroncada con cuestiones de crecimiento económico y exclusión social, comparando políticas encaminadas a abordar el desempleo y el retorno de los grupos excluidos del mercado laboral, a aumentar la empleabilidad y a promover la formación continua.

En quinto lugar, y centrándonos más en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social está planteando sus políticas en base a las resoluciones aprobadas por el Parlamento Vasco en su último Pleno para el Empleo de 5 de junio de 1997 y está promoviendo nuevos proyectos con objeto de dinamizar el mercado laboral. Basándose en el balance de la evolución del mercado laboral en los últimos tres años, en la revisión de las políticas de empleo, formación y salud laboral en el último año y la previsión de los escenarios de futuro en Europa, ha propuesto las líneas básicas para el diseño de una nueva política de empleo de cara al siglo XXI, recogidas en un "Informe relativo al empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco", que ha presentado tan solo hace 15 días. Desde Emakunde hemos enviado una serie de consideraciones en torno a este Documento, en el que echamos en falta entre otras cosas y, como sucede en muchos otros documentos similares elaborados por las distintas Administraciones desde el nivel europeo al local, la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades.

Analizando este Informe y, como digo, las conclusiones son generalizables a otros documentos y planes de empleo, podemos concluir que:

1. En la globalidad del documento se produce una invisibilización de las mujeres, a través de dos mecanismos:

- por una parte, no se hace un análisis sistemático de los datos y de las realidades presentadas desde la variable sexo, por lo que la imagen que se nos ofrece es parcial y no refleja la diferente situación y condiciones de las mujeres en el mercado laboral.

EL DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN NUESTRA COMUNIDAD, desagregado por sexo, a fecha de hoy no difiere de lo que todas y todos sabemos ya. Es decir, que a pesar de la creciente participación de las mujeres en la actividad laboral (ha aumentado el porcentaje de mujeres en la población activa y ha aumentado el porcentaje de mujeres ocupadas) sigue siendo cierto hoy en día que, de cada tres personas ocupadas una es mujer y dos son hombres. Además esta situación de desventaja en la actividad y en la ocupación coexiste con la continuidad del desempleo, siendo la tasa de paro en el colectivo de mujeres del 27,7%, mientras que en el de los hombres es del 13,2% a fecha de marzo de 1998.

La afluencia masiva de mujeres al mercado laboral tampoco se ha visto acompañada de una desconcentración sectorial ni profesional de los empleos que ocupan. La segregación horizontal y vertical persiste como rasgo dominante de la estructura del empleo de las mujeres, ya que el 84% de ellas está ocupada en el sector terciario, mientras que los hombres se reparten entre los sectores industriales (36%) y de servicios (46%) de forma más equilibrada.

Además de estar concentradas en el sector servicios, un número muy reducido de ramas de actividad agrupa al 75% de las mujeres empleadas, como son Administración Pública, Enseñanza y Sanidad, Comercio y Hostelería, y Otros Servicios Comerciales.

En cuanto a la segregación vertical sigue siendo una realidad que las mujeres ocupan las categorías más bajas, tanto en las empresas privadas como en las públicas. Sirva como ejemplo la escasa presencia de mujeres en los cuadros directivos de la CAE, en la que únicamente ocupan el 10% de los puestos de dirección y de las jefaturas de sección o servicio de las empresas. En el mismo sentido podemos destacar que, aunque el peso de las mujeres en el conjunto del empresariado vasco es del 20,3%, existe tan sólo un 1,7% de mujeres empleadoras.

Por otra parte, la naturaleza y condiciones del empleo de las mujeres se caracteriza por la importante presencia del empleo temporal, el empleo a tiempo parcial (del total de personas con empleo a tiempo parcial en el País Vasco, el 76% son mujeres), y la persistencia de diferencias salariales respecto a los hombres.

En resumen, siguen persistiendo una escasa participación en el mercado laboral, segmentación sectorial y profesional, y la precariedad en el empleo para las mujeres.

Con este panorama, echamos en falta la desagregación sistemática por sexo de los datos en los Informes de Empleo que se manejan como base para la elaboración de los Planes de Empleo, de tal forma que se invisibiliza la situación real de las mujeres en el mercado laboral y su evolución en el tiempo. Cuando realmente se analizan las diferencias por sexo el escenario que aparece difiere notablemente del panorama general. Solo desde la evidencia de los datos se pueden planificar acciones, programas y políticas más ajustadas a las diferentes condiciones y necesidades de mujeres y hombres.

Por otra parte, en algunos casos en que las variables sí se analizan por sexo, hacer un análisis aislado sin relacionarlas con otros datos o variables nos da una visión completamente sesgada de la realidad. Así ocurre, por ejemplo, si se comenta el aumento de la ocupación tanto para las mujeres como de los hombres, afirmando además que las mujeres están absorbiendo la creación neta de empleo. Si esta información no se complementa con la del tipo de contratos que se han realizado a unas y a otros, y no se pone en relación con las correspondientes tasas de actividad y desempleo, lleva a la conclusión de que existe una situación altamente positiva para las mujeres, cuando la realidad nos muestra que el incremento de ocupación sigue siendo absolutamente insuficiente para disminuir la tasa de paro de las mujeres, que como hemos dicho sigue siendo de más del doble (27,7%) respecto a la de los hombres (13,1%), y sigue siendo insuficiente para evitar la precariedad del empleo de las mujeres.

Prácticamente la totalidad de los procesos que se puedan analizar en relación al mercado laboral y su evolución, tiene consecuencias diferentes para mujeres y hombres que habría que ir señalando en cada caso. Por ejemplo, si se constata que se está produciendo una mayor creación de empleo en el sector servicios, este hecho proporciona, en principio, mayores oportunidades de empleo para las mujeres, mientras que la disminución de asalariadas y asalariados públicos les afecta negativamente a las mujeres a la vista de que en la Administración Pública existe una mayor garantía de acceso en igualdad de condiciones. Asimismo, si en un momento dado se menciona la existencia de un 2,1% de hombres con empleos a tiempo parcial de jornada inferior a las 30 horas semanales, frente a un 17,1% de mujeres en esa misma situación, habrá que hacer referencia también a la repercusión de este hecho en diferencias salariales, en las condiciones laborales, en el nivel de protección social, en costes de oportunidad, etc. entre mujeres y hombres.

Si de lo que se trata es de analizar los resultados de la puesta en marcha de una determinada acción, programa o política y no tanto de describir la situación del mercado laboral, de nuevo es necesario hacer un análisis desagregado de su incidencia diferencial sobre mujeres y hombres. Así, en relación al "Balance de un año de la reforma del mercado laboral de 1997"), habría que completar las conclusiones sobre el incremento general de la contratación indefinida, con otras conclusiones como las aportadas por Egailan en su informe "Análisis de contrataciones 1997. Año de reforma laboral", que dicen textualmente:

"En el total de las contrataciones del pasado año los hombres participaron con el 59,85% y las mujeres con el 40%. La reforma no ha propiciado un cambio significativo en pro de una representación equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, incluso se da la circunstancia de que aumenta el porcentaje de hombres que se ven beneficiados de modalidades contractuales indefinidas. Tan sólo en dos modalidades, Tiempo parcial e Interinidad, el colectivo de mujeres es mayoritario."

Obviar esta información distorsiona claramente el balance que pueda realizarse del año de reforma laboral, ya que como consecuencia de la misma, varía el significado o lectura de otras informaciones, como puede ser el retraso en la equiparación de la protección del trabajo de menos de

12 horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, retraso que está afectando sobre todo a las mujeres.

En esta línea argumental es fácil concluir que, con todos los datos, de mujeres y de hombres, la reforma está siendo insuficiente para disminuir los sesgos que existen en el mercado laboral por razón de sexo, que se siguen manifestando como otro rasgo estructural del mismo con claras repercusiones negativas para el acceso y las condiciones laborales de las mujeres.

- por otra parte, se hace un uso del lenguaje exclusivamente en masculino, es decir, una utilización sexista del lenguaje. En este sentido, como nos muestran las y los analistas del lenguaje, hay que recordar una vez más que, considerar que el género gramatical masculino engloba al femenino genera confusión y es erróneo, puesto que en la mayoría de los casos usamos el masculino cuando simbólicamente estamos pensando en hombres y no en mujeres, que quedan excluidas y/o invisibilizadas. De hecho, cuando se está pensando en las mujeres se las menciona. Es curioso que se tienda a hablar de “trabajadores/as”, es decir a nombrar a las mujeres específicamente, aunque después de la barra, cuando se hace referencia a las contrataciones a tiempo parcial (es curioso pero entendible), puesto que es bien sabido que son contratos realizados de forma mayoritaria a las mujeres, y es eso lo que se tiene en la cabeza, a las mujeres. Confío en que la importancia de un uso no sexista del lenguaje está asumido por todas las personas presentes en la sala y por ello no insistiré en este punto.

2. A lo largo de todo el documento se está utilizando el concepto de trabajo para referirse al empleo, es decir, al trabajo remunerado, sin tomar en consideración el trabajo no remunerado como parte del trabajo total que se realiza en la sociedad. Sólo si partimos de la desigual manera en que se están repartiendo actualmente estos dos tipos de trabajo —remunerado o productivo y no remunerado o reproductivo— entre mujeres y hombres se podrían plantear las medidas que garantizarían un real y más igualitario reparto y reordenación del tiempo total de trabajo.

En este sentido nos parece sorprendente que no se aborde, ni se mencione siquiera, este asunto cuando se plantean las líneas básicas de una nueva política de empleo de cara al siglo XXI, y en concreto cuando se aborda la “Reducción y reordenación del tiempo de trabajo”.

Desde nuestra concepción cuando se habla del trabajo a tiempo parcial, de la reducción de la jornada laboral y el desarrollo de nuevas formas de trabajo como posibles alternativas para reducir el desempleo, hay que tener en cuenta que, para que estas propuestas no contribuyan a profundizar en las desigualdades y a precarizar aún más el empleo de las mujeres es necesario introducir la perspectiva de género en el análisis de las mismas. Dado que esto es lo que hará Arantza Rodríguez en la ponencia que vendrá a continuación, me limitaré a apuntar este tema de vital trascendencia.

Tan solo avanzar, con palabras de la propia Arantza que, efectivamente, la igualdad en el empleo no será posible a menos que:

- las mujeres puedan liberarse de una parte del trabajo reproductivo;
- a menos que los hombres asuman estas tareas y se sitúen en el mercado laboral con la carga real de responsabilidades reproductivas inherentes a todo ser humano; y

- a menos que se incentive la generación y/o adecuación de los necesarios servicios socio-comunitarios, asumiendo que la disponibilidad para el trabajo productivo remunerado de todas las personas, hombres y mujeres, está condicionada por la necesidad de responder a las exigencias diarias del trabajo reproductivo.

Se trata de actuar simultáneamente en dos ámbitos: en el privado, asegurando la corresponsabilidad en el interior de las unidades de convivencia; y en el público, creando estructuras colectivas de servicios y desarrollando políticas que favorezcan una mayor permeabilidad entre los distintos tiempos de trabajo, remunerado y no-remunerado.

En otras palabras, al incorporar la perspectiva de género, lo que se propone es una reorganización simultánea de las condiciones de trabajo doméstico, las estructuras del mercado laboral y la organización social. Solamente de este modo se facilitaría la inserción laboral de las mujeres en condiciones igualitarias.

Por cierto, en relación a la aplicación del Decreto 232/1996, de 1 de Octubre, por el que se articulan las denominadas ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida (para este Foro aclarar que se refieren a ayudas al reparto del tiempo del empleo), desde el Instituto hemos pedido al Departamento de Trabajo los datos sobre qué figuras de las contempladas en el Estatuto de las y los Trabajadores han sido las más utilizadas para la aplicación del citado Decreto y qué problemas está teniendo su aplicación. Y esto, entre otras razones, porque es muy probable que en supuestos como "excedencia por cuidado de hijas-hijos, guarda legal y maternidad o adopción" sean mujeres las que se están acogiendo a las ayudas, mientras que las personas contratadas en su lugar estén siendo hombres, con lo que, en lugar de ser medidas que contribuyen en la práctica a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pueden estar aumentando las diferencias entre ambos sexos en el mercado laboral. Sería relativamente sencillo evitar este efecto perverso, como ya hemos sugerido, incentivando que se aplicara una medida de acción positiva, de tal forma que siempre que se sustituya a una mujer sea otra mujer la que se contrate, para evitar que, cuando menos, los desequilibrios existentes no se incrementen.

3. Por último, no se introduce la igualdad de oportunidades como un eje transversal.

Como hemos dicho anteriormente, en el análisis de los acontecimientos más importantes en relación al empleo de los últimos años se aprecia que existe una mayor sensibilización en la Unión Europea y entre los países más industrializados hacia el desarrollo de la igualdad de oportunidades y, cada vez en mayor medida, se constata que el crecimiento del empleo no puede desligarse de medidas que favorezcan la posición de los grupos más desfavorecidos en el mercado laboral, como el caso de la mujeres.

Esta mayor preocupación en los países industrializados se refleja en las conclusiones de los últimos foros de encuentro europeos e internacionales. En esta línea, la Cumbre de Luxemburgo introduce un 4º eje que plantea la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad actual para los estados de la Unión Europea, planteamiento que se recoge, además, en los siete principios de la conferencia de Londres sobre "crecimiento, empleo y exclusión". Sin embargo, los Informes y Planes de empleo no muestran el compromiso decidido de in-

corporar el principio de igualdad de oportunidades como un eje transversal que habría que considerar en cada una de las medidas que se plantean. Incluso en las conclusiones de Luxemburgo tendría que explicitarse (mucho más) cómo el 4º eje tendría que atravesar a los otros tres ejes.

La necesidad de introducir la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas, o lo que es lo mismo, la necesidad de considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas, programas y acciones es el llamado, desde la Unión Europea, principio de "mainstreaming" que se desarrolló fundamentalmente en el 4º Programa de Acción Comunitario y que, posteriormente, fue considerado uno de los criterios prioritarios para acceder a los Fondos Estructurales, entendiendo que no se trata solo de que las mujeres se beneficien más de los programas o de los fondos comunitarios, sino más bien de movilizar al mismo tiempo los instrumentos jurídicos, los medios financieros y las capacidades de análisis y de animación de la Comunidad para introducir en todos los ámbitos la preocupación por la construcción de relaciones equilibradas entre hombres y mujeres.

Pues bien, por resumir esta primera parte de mi intervención podríamos decir que algunas de las consideraciones básicas a tener en cuenta en el diseño de políticas de empleo desde una perspectiva de género son:

- hay que visibilizar a las mujeres, desagregando por sexo de forma sistemática todas las informaciones pertinentes y a través de un uso no sexista del lenguaje;
- hay que contemplar el trabajo total, el trabajo en su globalidad, incluyendo el productivo (empleo y lo relacionado con él) y el reproductivo;
- hay que incorporar el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal.

En nuestra Comunidad, la aplicación del principio del "mainstreaming" ha supuesto la ejecución del *II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, proyecto vertebrador de las políticas públicas de igualdad de oportunidades a ejecutar por la Administración Vasca en todos sus niveles.

Concretamente, en el área de Empleo, Formación y Relaciones Laborales que es la que nos ocupa, el II PAPME propuso una serie de objetivos y acciones, de cuya evaluación han de salir las líneas básicas del tercer plan de acción positiva. Y este Plan deberá servir para enfocar el diseño, la ejecución y evaluación de las grandes líneas de la futura política de empleo de la CAE si se quiere que la igualdad de oportunidades sea uno de sus ejes.

A pesar de que la evaluación del IIº Plan está aún en marcha, hay algunos objetivos y acciones que prevemos seguirán siendo necesarios en los próximos años.

En función del diagnóstico del mercado laboral actual, el primer reto que debemos seguir afrontando tiene que ver con facilitar el acceso de las mujeres al empleo. Si, como parece ser, el empleo va a seguir siendo un bien escaso, la lucha contra el desempleo necesitará de múltiples intervenciones y en este sentido es clara la necesidad de apostar por las políticas activas de empleo.

En este marco será necesario poner en marcha acciones encaminadas a facilitar el acceso de las mujeres al empleo, elevando su nivel de información, de orientación, su cualificación profesional.

En este sentido, se habrán de seguir desarrollando programas integrales de acompañamiento a la inserción laboral con servicios especializados que contemplen las diferentes fases y necesidades de las mujeres que quieren incorporarse al mercado laboral, programas integrales de los que son un buen ejemplo algunos de los NOW.

En cuanto a las orientaciones que están siguiendo en la actualidad las políticas públicas de empleo y los programas que se deriven de ellas, hay que prever, no sólo las oportunidades que ofrecen para la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos desfavorecidos, sino también los riesgos que conllevan. Dichos programas han de tener en cuenta necesariamente algunos elementos, como son: el crecimiento del sector servicios, los nuevos yacimientos de empleo, los nuevos empleos y las nuevas cualificaciones, los cambios tecnológicos, etc., de cara a preparar a las personas desempleadas para el empleo del futuro. Sin embargo, se han detectado ya algunos peligros, como el de llegar a compartimentar el mercado de trabajo de manera estanca, de tal forma que puede hacer difícil el paso de un trabajador o una trabajadora del “segundo mercado de trabajo” al “mercado normal”.

A estos peligros comunes para hombres y mujeres, hay que sumar algunos otros específicos para las mujeres. Por ejemplo, la feminización de algunos de los nuevos empleos y la concentración de mujeres en yacimientos de empleo concretos, como pueden ser los sectores incluidos en los servicios de la vida diaria, puede contribuir a perpetuar la segregación sectorial y profesional de las mujeres. Habrá que pensar y tomar medidas para evitar que estas supuestas oportunidades de futuro se conviertan en nuevos focos de desigualdad.

Por otra parte, este análisis debe ir acompañado de un esfuerzo serio por revalorizar las profesiones consideradas tradicionalmente femeninas, de forma que ofrezcan mejores condiciones de empleo, salarios dignos, y perspectivas de promoción. A largo plazo esta mejora daría una visión social de estas profesiones más atractiva, e inclinaría más fácilmente a los hombres a ejercerlas, incidiendo también por esa vía en la normalización de los empleos con independencia del sexo de quien los ejerce. La revalorización pasa necesariamente por un enriquecimiento de las cualificaciones y calificaciones profesionales en ese tipo de empleos.

Por tanto, es necesario desarrollar medidas y establecer las condiciones para la creación de empleo, tanto para mujeres como para hombres, pero en cualquier caso empleo digno, de calidad y en igualdad de condiciones que el de los hombres, sin que las mujeres absorban la precariedad del mercado de trabajo. Y, no sólo hay que crear empleo, sino que habrá que repartirlo, tanto el empleo hoy existente como el que se vaya creando en el futuro, aspecto que tratará Arantza posteriormente.

En el contexto de las políticas activas de empleo la Formación es un asunto primordial. Antes hemos mencionado los programas NOW y quiero resaltar el aprendizaje sobre buenas prácticas de igualdad que podemos extraer de las experiencias de los programas específicos de formación y empleo dirigidos a mujeres y en este sentido me gustaría referirme a la Red NOW de Euskadi, surgida ante la necesidad de coordinar, dar coherencia y optimizar los recursos que se gestionan en los diferentes programas en nuestra Comunidad. Surgió con el impulso de Emakunde contando

con la colaboración del Departamento de Economía, Justicia, Trabajo y Seguridad Social y es, la Red Now Euskadi, una vía de intercambio de información y experiencias de buenas prácticas en el ámbito del empleo y la formación, tanto entre los proyectos participantes en los fondos europeos como entre diferentes entes u organismos que trabajan con el mismo objetivo.

Historicamente, desde los programas NOW se han dado indicaciones muy valiosas para incorporar la perspectiva de género en la formación específica para las mujeres, pero es que además se han señalado buenas prácticas de igualdad aplicables a los dispositivos formativos generales. En este sentido, quiero recordar que del I Seminario Europeo de la Iniciativa NOW celebrado en 1993 se extrajeron una serie de conclusiones que hoy en día podemos seguir defendiendo, en el sentido de denunciar que, el hecho de elaborar programas y actuaciones específicas para mujeres no nos asegura el respeto al principio de igualdad de oportunidades. En bastantes ocasiones, ni el contenido ni los aspectos formales de dichos programas tienen que ver, ni con los condicionantes que rodean la vida de las mujeres a las que se dirigen, ni con sus necesidades concretas.

A menudo nos encontramos que las características de los programas de empleo y formación, ya sean específicos, ya sean generales:

1. Están sesgados por sexo, dando por sentados cuáles son los intereses, la disponibilidad, los conocimientos, el potencial de desarrollo de hombres y mujeres.
2. Tienen horarios inadecuados.
3. No facilitan los servicios sociocomunitarios necesarios.
4. Se da en ellos una inadecuación de los contenidos formativos a la estructura productiva actual, a los cambios tecnológicos, instrumentales y de gestión que se están produciendo constantemente en las diversas actividades económicas.
5. No están acercando a las mujeres a las nuevas tecnologías. La escasa participación de las mujeres en las disciplinas relacionadas con las Nuevas Tecnologías emergentes puede entorpecer enormemente las perspectivas ocupacionales de las mujeres en una época de rápido cambio técnico.

Ya entonces, en el 93 se decía y desde Emakunde consideramos que sigue siendo necesario aplicar programas, metodologías y herramientas adaptadas. En este sentido recomendamos, como buena práctica en la formación y promoción de empleo para las mujeres, la adopción de los siguientes enfoques:

1. ENFOQUE ESTRATÉGICO. Todos los programas e intervenciones deben tener en cuenta los cambios estructurales que se producen en nuestras sociedades, y especialmente en el sistema de empleo. Dentro de este contexto, las mujeres deben situarse estratégicamente frente a los nuevos modelos de producción y de organización del trabajo y a la evolución de los contenidos de los puestos de trabajo y desempeñar un papel más importante en este proceso de cambio.
2. ENFOQUE FLEXIBLE. Los programas de formación y empleo deben ser flexibles en materia de horarios, condiciones de acceso, duración y contenido de la misma, con objeto de responder a las especificidades y al "tiempo" de las personas atendiendo a la necesaria conciliación del ámbito profesional y del privado. También debe ser flexible para responder a las necesidades de las mu-

jeros a un nivel local. Por otra parte, todas las intervenciones en materia de formación e inserción profesional deben tener en cuenta la flexibilidad creciente del empleo.

En este momento, el mercado laboral exige personal capaz, flexible y polivalente, con competencias que sean utilizables en cualquier sector y no en una sola empresa o rama de actividad.

Es por tanto de gran importancia que la formación sea capaz de desarrollar un nivel de competencias transferibles, de forma que se facilite la posibilidad de cambios de empleo, incluso entre ramas de actividades.

En este sentido en lo relativo a la elaboración de una cartilla individual de competencias adquiridas a lo largo de la vida activa, en el marco del Plan Vasco de Formación Profesional, planteamos la necesidad y el reto que supone la evaluación de las competencias adquiridas, tanto por experiencia laboral como por experiencia en trabajos no retribuidos —como, por ejemplo, trabajo reproductivo o trabajo para la Comunidad—, porque son experiencias que posibilitan igualmente el desarrollo de habilidades y destrezas aplicables en el terreno laboral.

3. ENFOQUE PERSONALIZADO. Las metodologías de formación e inserción profesional deben adaptarse a los distintos públicos y responder a sus necesidades específicas, reconocer las diferencias de cada persona y valorizar sus capacidades y competencias. Desde este nuevo enfoque, las mujeres deben convertirse en sujetos activos y responsables, protagonistas de su proceso de inserción, y las intervenciones dirigidas a ellas deben desarrollar nuevas actitudes y aumentar su capacidad personal y sus posibilidades de intervención en el proceso actual de cambio.

Esta metodología centrada en la persona debe convertirse en un punto de referencia para los dispositivos clásicos de formación, y provocar, en su caso, un replanteamiento del sistema general de formación, de acuerdo con un modelo nuevo en el que las diferencias y el potencial de cada persona sean reconocidos, aprovechados y valorados, independientemente del sexo.

4. ENFOQUE INTEGRADO. Hay que introducir en el proceso de formación e inserción de las mujeres un itinerario completo de inserción profesional, que debe incluir, de acuerdo con las necesidades de los diferentes grupos de mujeres (reconocimiento de la pluralidad, el sujeto “mujer” no es sino una abstracción homogeneizadora detrás de la cual existen “mujeres” con situaciones, perspectivas y demandas cada vez más diferentes), información y orientación profesional, formación previa, incluida la recuperación del nivel básico, desarrollo personal, consecución de un título, experiencias de trabajo en la empresa, ayudas para la búsqueda de empleo y seguimiento de su inserción.

5. ENFOQUE GLOBAL. La formación de las mujeres debe tener en cuenta las expectativas, las motivaciones y los condicionamientos profesionales, sociales y familiares de las mujeres. Por ejemplo, en muchos casos hay que dar respuesta al problema del cuidado de los hijos e hijas y de las personas a su cargo.

Además de todo lo anterior, para facilitar el acceso de las mujeres al empleo no sólo habrá que seguir mejorando los dispositivos de formación, información, y orientación profesional, sino que son necesarias otras medidas indirectas en las que también habrá que seguir trabajando, como son, por ejemplo, la sensibilización y capacitación del personal que trabaja en los servicios de in-

mediación para el empleo con el fin de que realicen su actividad introduciendo criterios de igualdad, tengan en cuenta el currículum oculto de las mujeres, etc., y que se doten de herramientas eficaces en este sentido.

Será necesario seguir impulsando medidas de fomento del empleo de las mujeres, sobre todo apoyando la contratación de aquellos colectivos de mujeres con altos niveles de paro o las que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Y esto evaluando constantemente el efecto de la normativa existente en cada momento y de los cambios de la misma sobre las mujeres. Por ejemplo: la sustitución de los Decretos 306/1996 y 307/1996, de 24 de diciembre, vigentes hasta su derogación a raíz de la publicación del Decreto 2/98, de 20 de Enero, que ha tenido repercusiones importantes sobre las mujeres, ya que, por una parte, actualmente se subvencionan tan solo las contrataciones indefinidas o la transformación en indefinida de contratos temporales (salvo excepciones como personas con minusvalía, internas en centros penitenciarios o ex-reclusas y ex-drogadictas); sin embargo, como hemos dicho más arriba, las mujeres no están viendo un incremento en este tipo de contrataciones en la misma medida que los hombres, de tal forma que se van a beneficiar en menor medida de las nuevas ayudas. Por otro lado, las ayudas a la contratación se han visto reducidas, ya que para todos los grupos de mujeres sólo se aplica un incremento de las subvenciones generales de un 5% (desaparece el 10% aplicable a las desempleadas de larga duración y el 15% aplicable a las mayores de 45 años), excepto para las mujeres con responsabilidades familiares a las que se aplica un 15%.

Además de fomentar el acceso de las mujeres al empleo en general, habrá que seguir en la tarea de eliminar las barreras que existen para el acceso de las mujeres a determinados oficios y categorías profesionales, desarrollando programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres en profesiones y categorías en las que están subrepresentadas y en cualquiera de los niveles funcionales con el objetivo de ir disminuyendo la conocida segregación horizontal y vertical de las mujeres en el mundo del trabajo. E incluso habrá que incentivar a determinadas empresas que admitan mujeres en prácticas durante los periodos formativos, puesto que hemos detectado dificultades en la incorporación de mujeres para la realización de prácticas en empresas en determinadas especialidades profesionales, especialmente en aquellas profesiones en las que las mujeres están subrepresentadas.

También hay que prestar atención a la promoción de la actividad emprendedora de las mujeres y el estímulo de sus iniciativas empresariales, puesto que la vía del autoempleo y la constitución de pequeñas empresas son una alternativa más para acceder al mundo del empleo. Pero, es importante apoyar a aquellas promotoras que realmente tienen una vocación empresarial y un plan viable de empresa, sin crear falsas expectativas, ya que ésta no es una opción válida para todas. No todas las personas quieren o pueden ser empresarias.

Dejando esto claro, reconocemos que el trabajo autónomo ofrece a las mujeres posibilidades interesantes de opción para el ejercicio de una actividad y es un medio de escapar de las discriminaciones y obstáculos a la promoción que existen en muchas empresas, organizando el trabajo con sus propios valores.

Habrá que mantener las acciones encaminadas a suministrar información empresarial, facilitar el acceso a las fuentes de información, tutelar la viabilidad de los proyectos durante el tiempo que sea necesario, y propiciar el acceso de las mujeres empresarias a créditos y ayudas económicas, porque en general el entorno económico presta escaso reconocimiento a las mujeres emprendedoras sobre todo a la hora de conseguir créditos. Y por otra parte, las mujeres adolecen de una falta crónica de recursos propios.

Por último creo que la normativa en materia de Seguridad Social debiera facilitar, en cierto modo, la transición del trabajo por cuenta ajena a actividades por cuenta propia y creación de pequeñas empresas, sin que esa iniciativa sea un salto en el vacío.

La revisión y simplificación de los trámites administrativos, y la reducción de determinadas cargas fiscales en los primeros periodos ayudarían de forma importante a estas iniciativas.

Por último, en cuanto al papel de las Cajas de Ahorro y, al igual que en el caso de las y los jóvenes, es necesario que se plantee trabajar en un plan de choque para el fomento del autoempleo para las mujeres, cuyo impulso y articulación correspondería igualmente al Gobierno Vasco.

Las medidas de acción positiva habrán de introducirse en todas las propuestas generales realizadas: en las ayudas al autoempleo, en la potenciación del desarrollo de iniciativas empresariales en los nuevos yacimientos de empleo, en el desarrollo de políticas de apoyo a las empresas de economía social, etc., en todas ellas habrá que introducir medidas concretas para que las mujeres participen en igualdad de condiciones en estos programas.

Por otra parte, con respecto a la mejora de la situación de las mujeres que están en el mercado de trabajo ya ocupadas hay que incidir en las medidas orientadas a fomentar su promoción y a aumentar su competencia profesional.

Parece claro que dentro del ámbito de las mujeres ya ocupadas nos encontramos aún con prácticas sociales basadas en la división sexual del trabajo mostrándonos la necesidad de impulsar políticas correctoras que remuevan estos obstáculos y promuevan las condiciones necesarias para una participación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas, como una forma de adaptación a las nuevas demandas sociales, optimizando los recursos y posibilitando, de esta forma, la transformación de la cultura empresarial. En muchos casos las propias mujeres limitamos nuestras posibilidades de promoción por la influencia del proceso de socialización sobre nuestras expectativas, intereses, rasgos de personalidad, etc., por lo que esta realidad habrá de ser tenida en cuenta en los programas dirigidos a la promoción de las mujeres ocupadas.

Parece además que si se están produciendo cambios importantísimos en la evolución de los métodos de producción, de comercialización y de incorporación y difusión de nuevas tecnologías en las empresas, estos cambios debieran ir acompañados también de cambios en la organización del trabajo: un estilo de toma de decisión más participativo, fórmulas de trabajo en equipo y por proyecto, actitudes más integradoras...ya que esto generaría un ambiente laboral más propicio para la incorporación de muchas mujeres.

Está demostrado que las mujeres consiguen mejores resultados en las empresas modernas con un estilo de organización flexible que en empresas con esquemas tradicionales más jerarquizados.

Aquí habría que hacer un esfuerzo importante por parte de los agentes sociales, particularmente las organizaciones sindicales, introduciendo en las negociaciones colectivas criterios de igualdad de oportunidades para las mujeres ya ocupadas, de forma que se facilitase el acceso de las mujeres a esta formación continua y a la promoción.

A este respecto, habrá que seguir impulsando programas como el OPTIMA, que pretende sensibilizar a los diferentes agentes económicos y sociales e incentivar la realización de planes de acción positiva en las empresas, incidiendo sobre aquellos factores que obstaculizan cuantitativa y cualitativamente una participación laboral igualitaria de mujeres y hombres, garantizando la estabilidad y promoción laboral de aquéllas.

Está claro que estos siguen siendo retos a futuro, pero con toda seguridad nos quedan algunos otros sin identificar e incluso de los ya citados habrá que buscar nuevas formas de abordarlos. Para la concreción de todo ello en un tercer Plan de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el que puedan identificarse todas las mujeres vascas, necesitamos la colaboración de todas las personas presentes y es lo que pedimos.

Será importante estar atentas a los cambios que continuamente se están produciendo en nuestra sociedad, derivados del proceso de universalización, del progreso tecnológico, de la evolución demográfica: transformaciones de tipo económico, técnico, social y político, que interactúan entre sí y producen una innovación constante. Se trata de conseguir que esos cambios y esas transformaciones nos encuentren en una posición lo suficientemente sólida como para enfrentar sin temores el siglo XXI. Como hemos dicho en otro momento nuestro enfoque ha de ser estratégico.

En definitiva, son muchos los frentes en los que hay que trabajar para mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Facilitar la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades requiere tenerlos en cuenta e incidir sobre todos ellos. Eso es lo que se pretendió con el II PAPME y la labor que queremos hacer desde Emakunde. Esto será también lo que intentemos hacer a través del tercer PAPME entre todas y todos.

Introducción

1.

En los últimos años, el desempleo se ha convertido en uno de los problemas más graves a los que se enfrenta la sociedad de fin de siglo. La magnitud del fenómeno y la incapacidad manifiesta de las políticas económicas y de empleo para avanzar hacia una solución efectiva a corto o medio plazo está teniendo graves consecuencias a nivel social, económico y político. Ya no se trata sólo de los conocidos efectos del paro sobre la pobreza y la exclusión social de amplios sectores de la población, de sus consecuencias sobre la precarización de las condiciones de acceso y participación en el mercado laboral, o de su impacto en términos de la presión sobre el gasto público. En la actualidad, el paro se ha convertido también en un problema político de primer orden como reflejan el aumento de la conflictividad social y de las movilizaciones de colectivos de paradas y parados en toda Europa.

En este contexto, la búsqueda de políticas alternativas para atajar el paro y la precarización se plantea como una cuestión de máxima urgencia. Entre las diferentes propuestas, la reducción de los tiempos de trabajo ocupa un lugar central en el debate social. Bajo la consigna de “trabajar menos para trabajar todas y todos”, esta antigua reivindicación sindical reaparece, en la década de los 90, como una alternativa innovadora y viable para combatir el desempleo. Y, a pesar de que el debate sigue estando fuertemente polarizado en torno a cuestiones como la organización flexible de los horarios, las modalidades de reducción de jornada o las compensaciones salariales, en los últimos años se ha ido forjando un amplio consenso social en favor de una reducción de la jornada laboral y el reparto del empleo.

Sin embargo, salvo raras excepciones, el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo sigue estando básicamente cautivo de una forma de entender la sociedad y la economía muy restrictiva en la que el empleo remunerado y la actividad monetarizada constituyen el referente único de las propuestas; una forma de entender la organización social y económica parcial e inadecuada que subestima —cuando no ignora— buena parte de la actividad productiva humana, del trabajo de mujeres y hombres que no porque se desarrolle fuera del circuito monetarizado o del mercado deja de representar una contribución económica considerable; una forma de entender la economía y la sociedad androcéntrica e injusta y, por lo tanto, inaceptable para una propuesta que a menudo se presenta envuelta, incluso desde sectores institucionales, en un discurso de redistribución, justicia económica y progreso social.

En este artículo se defiende la necesidad de que las propuestas de reducción y redistribución del tiempo de trabajo superen el limitado marco de actuación sobre el mercado laboral e incorporen una visión integradora de la economía asumiendo que el volumen total de trabajo invertido en actividades económicas incluye no sólo el trabajo remunerado sino también el trabajo no remunerado. Esta cuestión es de máximo interés porque además de revelar la dimensión oculta de la economía invisible permite reconocer la carga global de trabajo que se realiza en la sociedad y el reparto actual de esa carga. Sólo entonces y a partir de esta dimensión real podremos hablar de fórmulas que garanticen que la reducción de los tiempos de trabajo conlleve una redistribución efectiva y un reparto más igualitario. Y sólo de este modo podremos superar la visión puramente ins-

trumental y tecnocrática de la reducción del tiempo de trabajo y rescatar el potencial genuinamente emancipador de estas propuestas en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

2.

La crisis del empleo

La aparición y, sobre todo, la persistencia del desempleo masivo, desde principios de la década de los 70, ha llevado a la progresiva aceptación entre numerosos sectores sociales de que el empleo no sólo se ha convertido en un "bien escaso" sino que, tal y como lo conocemos en la actualidad, pudiera estar en vías de desaparición. Esta idea viene respaldada, a priori, por numerosos indicadores de escasez y precariedad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1994), el número de personas desempleadas o subempleadas en todo el mundo alcanzaba, a mediados de los años 90, los 800 millones. En la Unión Europea, el paro ha ido en constante aumento durante las dos últimas décadas hasta superar en la actualidad los 18 millones de personas desempleadas, un 11% de la población activa (EC, 1996). En el Estado español, con los niveles de desempleo más altos de la Unión Europea, en torno al 20%, el paro afecta a más de 3 millones de personas (INE, 1997).

El paro estructural masivo se ha instalado en la sociedad de fin de siglo y, frente al optimismo liberal de épocas pasadas, pocas personas confían hoy en que la reactivación económica o las políticas de empleo vigentes puedan situarnos de nuevo en el tan ansiado camino del pleno empleo. En la actualidad, es difícil seguir manteniendo que los altos niveles de paro que sufren gran parte de las economías industriales avanzadas son un fenómeno puramente coyuntural provocado por el crecimiento lento y débil de los últimos años. De hecho, la novedad de la etapa actual es precisamente que incluso en los periodos de mayor dinamismo económico, las tasas de paro se mantienen extraordinariamente altas y la recuperación de los indicadores de crecimiento no se corresponde con incrementos equivalentes del empleo (1). Y aunque no faltan quienes continúan insistiendo en que la solución al paro está en una política expansiva que estimule la inversión y la di-

(1) Por ejemplo, en la Unión Europea, el ciclo expansivo de la segunda mitad de los años ochenta no consiguió reducir los niveles de paro por debajo del 8% (mínimo reciente registrado en 1990) manteniéndose en torno a los 12 millones el número de personas desempleadas. Y, aunque su Producto Interior Bruto ha crecido un 80% en los últimos 20 años (1970-1992), el volumen de empleo total apenas ha aumentado un 9% (CEE, 1994). La misma evolución puede apreciarse en el caso del Estado español donde, en ese período, el PIB se ha más que duplicado sin que el número total de personas ocupadas haya variado prácticamente, estancado en torno a los 12,5 millones de personas. Asimismo, el ciclo expansivo que vivió la economía española entre 1985 y 1990 tuvo un efecto muy limitado sobre los niveles de desempleo que en ningún momento bajó del 15%.

námica económica (2), el fantasma del crecimiento sin empleo aleja sin cesar las perspectivas de una recuperación de los niveles de ocupación anteriores a la crisis.

Por otra parte, el fracaso de las políticas macroeconómicas y de empleo para resolver el problema del paro es hoy ampliamente reconocido (3) y la capacidad de las consabidas recetas de ajuste, desregulación y flexibilidad para lograrlo en un futuro próximo está cada vez más en entredicho. Y es que, tras casi dos décadas de ajustes y reestructuración, de aumentar la flexibilidad y de reducir los costes laborales, las tasas de paro son hoy, en la mayoría de los países industrializados, más altas que nunca. Y si esto era, de algún modo, previsible (4), lo cierto es que los últimos años han puesto en evidencia los límites de unas políticas que, en aras de aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo, han sancionado la inestabilidad, la precarización y la informalización laboral sin que ello haya servido para reducir los niveles de paro. Entre el fracaso y la resignación, el pleno empleo se ha convertido en una quimera inalcanzable y, en consecuencia, ha ido desapareciendo gradualmente como objetivo mismo de la política económica.

En este contexto, en los últimos años, ha ido ganando terreno la idea de que el declive del empleo es la "crónica de una muerte anunciada" (Aznar, 1994), resultado de una tendencia a largo plazo, de la transición hacia una sociedad postindustrial que está eliminando gradual y sistemáticamente el trabajo humano de los procesos de producción, y que deja paso a una era de crecimiento sin nuevos empleos. La causa fundamental de este declive habría que buscarla en la nueva naturaleza del progreso técnico basado en la informatización de la sociedad y la generalización del uso de las tecnologías que la sostienen: la informática, la robótica, las telecomunicaciones

(2) Sin duda, una política expansiva puede y debe formar parte de la lucha contra el paro pero con dos matizaciones importantes. La primera, que en situaciones de paro estructural masivo, la simple recuperación de la dinámica económica no será suficiente como demuestra la evolución de los últimos 20 años. En este sentido, un estudio reciente elaborado por el Gobierno Vasco reconoce que para reducir la tasa actual de desempleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi al nivel de los países comunitarios (ninguna panacea), con aumentos de la productividad del 2% anual, sería necesario un crecimiento económico ininterrumpido del orden del 4 ó 5% anual durante los próximos 10 años; algo completamente impensable. En el caso del Estado español, con un crecimiento del 3% anual entre 1995 y el año 2000, las tasas de paro al final de ese quinquenio seguirían por encima del 24% (OIT, 1995). La segunda matización tiene que ver con la sostenibilidad medioambiental; el crecimiento ilimitado de la economía, aunque fuera posible, no parece deseable desde el punto de vista medioambiental. La crisis medioambiental es una realidad apenas intuida, oculta por la no contabilización del déficit ecológico, de la degradación de la tierra o de la desaparición de recursos naturales. Pero todas las señales de alarma indican que el mantenimiento y la generalización a nivel mundial del modelo de producción y consumo de los países más industrializados implicaría no sólo una reducción drástica del plazo de agotamiento de los recursos naturales sino un aumento importante de los niveles de contaminación y deterioro del medio ambiente que amenaza con destruir la base material del sistema. De manera que una estrategia de salida del paro que se apoye en un aumento de los niveles de producción y consumo actuales como base de la recuperación del empleo además de dudosa nos aboca, en un plazo de tiempo muy corto, al desastre. Sólo la obstinación humana y la inercia política explican que esta no sea una cuestión central en cualquier debate sobre el futuro.

(3) El fracaso de las políticas contra el paro ha sido rotundo en casi todos los países europeos. En contraste, el tantas veces socorrido éxito relativo de Estados Unidos en la reducción del paro se ha producido a costa de una reducción radical de los ingresos para los sectores menos favorecidos, y un aumento extraordinario de la precarización.

(4) Ver Anisi (1995) para un análisis de la relación entre las políticas de ajuste estructural y el aumento del paro durante la década de los 80.

(Aznar, 1994, Gorz, 1989) (5). Nos enfrentamos, según este punto de vista, a una verdadera revolución tecnológica que en el futuro reducirá drásticamente el número de horas necesarias para la producción en todos los sectores económicos; una reorganización profunda que nos coloca ante nada menos que el “fin del trabajo” (6) (Rifkin, 1996; Schaff, 1997).

El déficit de empleo sería, entonces, la expresión más clara de la desaparición progresiva e inevitable del trabajo; de una escasez provocada por el desarrollo tecnológico y sus efectos sobre la productividad del trabajo asalariado. Sin embargo, a pesar de la fascinación que ejerce esta idea del paro tecnológico, la relación entre cambio técnico y empleo no está predeterminada. Es cierto que históricamente los avances técnicos han contribuido a aumentar la productividad del trabajo, esto es, la cantidad de producción por unidad de trabajo. Pero no es menos cierto que en los últimos 200 años esta tendencia ha sido compatible con una ampliación global de la fuerza de trabajo asalariada y del empleo (7). Y es que una mayor productividad únicamente significa que el número total de horas de trabajo necesario para producir un determinado volumen de bienes y servicios es menor, lo cual no implica necesariamente que el número de puestos de trabajo disminuya. Que aumente o disminuya el empleo dependerá de cómo se comporten otras variables en

(5) En su intervención en la II Jornadas sobre “Empleo y Tiempo de Trabajo: el reto del fin de siglo” organizadas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco en 1997, Leontief se ratifica en la idea de que la introducción de nuevas tecnologías y, en especial, la automatización han reducido la utilización de la mano de obra en la producción. Según afirmaba el autor, la coincidencia de este proceso con el mantenimiento de una jornada laboral crea una situación de crecientes tasas de desempleo estructural que no pueden ser frenadas más que por la reducción de la jornada semanal.

(6) Rifkin (1996) aporta numerosos ejemplos de destrucción de empleo en las grandes empresas de Norteamérica, Europa y Japón desde principios de la década de los 80. Los 250.000 puestos de trabajo perdidos por General Motors entre 1978 y 1993 o los 180.000 de ATT entre 1981 y 1988, o los 170.000 de General Electric entre 1981 y 1993, son algunos de estos ejemplos. Según este autor, la gran mayoría de estos trabajos ha desaparecido y más desaparecerán irremediablemente a causa de la incorporación de nuevas tecnologías, de la automatización y de la reingeniería del trabajo. Para Rifkin, el resultado de esta revolución tecnológica no está predeterminado: puede ser un futuro de utopía, una sociedad del tiempo liberado, con menos horas de trabajo para todas las personas o, por el contrario, una sociedad de pesadilla, dual, dominada por el desempleo masivo, la desigualdad y la exclusión social. Que el resultado sea uno u otro dependerá de cómo se distribuyan las ganancias de la productividad. En la misma línea, Gorz, uno de los primeros y más destacados defensores de la idea del fin del trabajo, recuerda que en las 500 empresas más grandes de Estados Unidos, la proporción de puestos de trabajo permanentes y con jornada completa ya sólo representa el 10% del total (Gorz, en Aznar, 1994: 16).

(7) Ver Pahl (1984) para un análisis histórico detallado de los últimos 250 años. Desde esta perspectiva, el desempleo masivo aparece no como un fenómeno novedoso y singular del período actual sino, por el contrario, como un componente recurrente y consustancial a las economías de mercado; lo que resulta históricamente excepcional no es el paro, es el pleno empleo de los hombres en los años 50 y 60. Pero, como afirma Recio (1997), esto tiene que ver con las relaciones sociales que rigen el sistema económico y no con la tecnología.

relación con la productividad, especialmente el volumen de producción y la intensidad del trabajo (8) (Recio, 1997).

En este sentido, algunas y algunos analistas han destacado que un factor clave para explicar el déficit actual de empleo es el estancamiento —incluso la inversión— de la tendencia a una reducción de la duración anual de la jornada laboral a tiempo completo en los principales países industriales, desde mediados de los años 80 (Marchand, 1992; Husson, 1994). Esta evolución supone una regresión dramática con respecto a la dinámica que permitió reducciones considerables de la jornada anual entre los años 1960 y 1985 en la mayoría de estos países. Así, en ese periodo, la jornada anual se redujo en más de un 20% en países como Bélgica, Holanda o Alemania Federal, donde la duración inicial de la jornada era comparativamente más alta. En Francia, la duración media de la jornada se redujo en un 1% anual entre 1960 y 1980 mientras que en Suecia, EE.UU. y Canadá, donde las jornadas laborales de partida eran más cortas, el descenso fue relativamente menor. A partir de 1980, esta tendencia a la baja de la duración de la jornada laboral a tiempo completo se frena en todos los países de la OCDE excepto en Alemania, aumentando ligeramente en Suecia, EE.UU. y Canadá. Desde entonces, la única reducción significativa del tiempo medio de trabajo remunerado se ha producido por la extensión del trabajo a tiempo parcial, una modalidad que ha crecido espectacularmente a partir de 1985 (INSEE, 1997) (9).

Por otra parte, la idea del fin del trabajo parece un poco precipitada a la vista de algunos estudios recientes que muestran que el ritmo de crecimiento del empleo no ha variado prácticamente en los últimos 35 años en los países de la OCDE, incluida la década de los 70. Así, un informe reciente de la OIT (1997) asegura que si se tiene en cuenta la evolución a largo plazo del número total de horas trabajadas al año —en lugar del número de trabajadoras y trabajadores en activo— no es posible confirmar una reducción de la oferta de trabajo en estos países; no se ha producido una disminución ni en la cantidad de trabajo disponible ni en la intensidad del ritmo de crecimiento del empleo. En la misma línea, la Comisión Europea afirma que, contrariamente a lo que se piensa, la

(8) Además de los efectos indirectos del progreso técnico y del desarrollo de nuevos sectores de actividad y productos a partir de las innovaciones, otros muchos factores pueden contribuir a un crecimiento del empleo: el crecimiento de la producción por encima de los aumentos de la productividad, la reducción de la jornada laboral, el aumento del consumo, la recomposición de la población activa mediante reglas que prohíben el trabajo por debajo o por encima de cierta edad, las políticas que favorecen o inhiben la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la dinámica de la migración, etc. Obviamente, los efectos negativos del cambio tecnológico sobre el empleo pueden ser muy importantes en un primer momento debido a la destrucción de puestos de trabajo provocada por la incorporación de las innovaciones en la forma de nuevos procesos y productos. Pero, a medio plazo, no es posible determinar el impacto unilateral sobre el empleo de los procesos de innovación y cambio tecnológico.

(9) Según datos de Eurostat, en 1993 la jornada laboral anual media para las asalariadas y asalariados a tiempo completo en la UE (12) es de 1.797 horas anuales. La jornada laboral más larga es la del Reino Unido, con 1.953 horas anuales, seguida de Irlanda, Portugal, Grecia y el Estado español con jornadas laborales superiores a la media (entre 1.860 y 1.807 horas). Francia, Holanda y Luxemburgo, se sitúan en torno a la media. Por debajo de la media se encuentran Dinamarca, Alemania, Bélgica e Italia, con jornadas laborales entre 1.747 y 1.709 horas anuales. En Suecia, excluida de las estadísticas de Eurostat para ese año, la jornada laboral anual se sitúa en torno a las 1.500 horas (INSEE, 1997).

intensidad de empleo, es decir el componente de empleo en el crecimiento no sólo no se ha deteriorado en los últimos años en la Unión Europea sino que es mayor en la actualidad que en la década de los 60 (CE, 1994) (10).

Ahora bien, si no es posible confirmar un declive generalizado del empleo en los países industrializados, sí puede confirmarse, sin embargo, una transformación radical de las condiciones de empleo en las últimas décadas (Wood, 1989). Es decir, el paro masivo y el déficit de empleo no reflejan tanto el fin del trabajo o el colapso de la sociedad salarial como la crisis y quizás el fin del modelo de organización de las relaciones laborales dominante en las sociedades más industrializadas antes de la crisis económica de los 70 (Offe, 1997). Porque lo que escasea en la actualidad no son los empleos sino cierto tipo de empleos que todavía hoy seguimos considerando “normales”, esto es, empleos estables, con contratos de duración indefinida, a tiempo completo y con una delimitación precisa de funciones. De hecho, el alarmante descenso de la proporción de estos empleos “normales” coincide con la proliferación de nuevas formas de contratación “atípicas”: temporales, a tiempo parcial, discontinuas, intermitentes, por cuenta propia, etc. Esta coincidencia sugiere que lo que está en cuestión no es la generación de empleo —aunque esta sea insuficiente en relación a la evolución de la población activa— sino el tipo de empleo que se crea.

La dinámica reciente del empleo en la Unión Europea (15) parece confirmar esta tendencia a la sustitución de empleos estables y a tiempo completo por empleos temporales y/o a tiempo parcial. Se calcula que más de la mitad de los empleos creados desde 1980 en la UE han sido temporales o atípicos (CES, 1996). Según datos de Eurostat, en la primera mitad de la década de los 90, la mayoría de los empleos creados fueron empleos a tiempo parcial mientras que los empleos destruidos durante ese mismo periodo correspondieron casi íntegramente a empleos de jornada completa. Sólo en 1995, tres cuartas partes de los empleos creados fueron a tiempo parcial. La misma evolución puede apreciarse en relación con los empleos temporales que representan una proporción creciente de los nuevos empleos creados en la UE en esta década. En 1995, el total del incremento del empleo de los hombres y casi la mitad del incremento neto del empleo de las mujeres de la UE correspondió a contratos temporales (11) (EC, 1996).

(10) Datos recogidos en el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, muestran que la intensidad del empleo, i.e. la tasa de creación de empleo en relación con la tasa de crecimiento de la economía, aumentó durante el período 1974-1985 respecto al período 1960-1973 aunque no lo suficiente como para mantener tasas positivas de crecimiento del empleo dado el descenso de la tasa de crecimiento del PIB. Tanto el informe de la OIT como el Libro Blanco de la CE coinciden en que el aumento del paro se explicaría no por la reducción de la oferta de trabajo sino por el hecho de que la creación de empleo se ha estancado o ha quedado rezagada respecto al aumento de la población activa, especialmente a partir de 1973. Y la causa fundamental de este desfase habría que buscarla sobre todo en el aumento de la tasa de actividad de las mujeres, su masiva incorporación al mercado laboral.

(11) En el Estado español y en Francia, donde la proporción de asalariadas y asalariados con contratos de duración determinada es la más alta de la UE, prácticamente todo el incremento neto del empleo, en 1995, correspondió a contrataciones temporales (CE, 1996). En el Estado español, los contratos temporales han pasado de representar un 15,6% del total de las asalariadas y asalariados en el segundo trimestre de 1987, a un 33,6% en el segundo trimestre de 1997 (Encuesta de Población Activa, 1987 y 1997). Para un análisis de la precarización del empleo y las condiciones de trabajo asalariado en el Estado español, ver Prieto (1994) y Muñoz de Bustillo (1993).

La reorganización del empleo aparece igualmente reflejada en un estudio realizado por Husson (1994) sobre la evolución del empleo en cinco países europeos, Japón y Estados Unidos, en el periodo 1979-1989. Para los cinco países europeos considerados, el análisis de Husson revela una evolución aparentemente contradictoria: de una parte, la creación de casi cuatro millones de empleos netos; de otra, una reducción del volumen global de trabajo del 0,2% anual durante esa década. Esta peculiar combinación se explica, fundamentalmente, por el aumento del empleo a tiempo parcial que representa un 83% del empleo neto. De manera que una valoración por horas de trabajo, en vez de puestos de trabajo, refleja que el volumen de horas de trabajo aportadas por los nuevos empleos (5,3 millones) de jornada parcial es muy inferior al de las que se pierden por la desaparición de los empleos (1,3) de jornada completa; la pérdida neta es de casi 3.300 millones de horas de trabajo. Paralelamente, el aumento del trabajo a tiempo parcial se corresponde con una creciente feminización de la fuerza de trabajo resultado de una distribución muy desigual de los nuevos empleos entre hombres y mujeres. El saldo de casi 4 millones de empleos netos se obtiene de descontar de los 4.700.000 empleos para mujeres creados, la pérdida de 700.000 empleos para hombres. Pero mientras que casi dos tercios de los nuevos empleos para mujeres son a tiempo parcial (3.300 millones de horas), prácticamente todos los empleos para hombres desaparecidos son de jornada completa (6.500 millones de horas), lo que explica el mencionado déficit de horas de trabajo. La feminización del empleo camina, por tanto, de la mano del empleo a tiempo parcial hasta el punto de que el trabajo a tiempo parcial de las mujeres se ha convertido en una de las modalidades más significativas del mercado de trabajo y la más generalizada del empleo "atípico".

Por otra parte, la reorganización del mercado laboral y, especialmente, el auge de las modalidades de contratación "atípicas" está estrechamente relacionado con una tendencia a la diversificación y flexibilización de los horarios. En opinión de algunas expertas y expertos, la organización estandarizada y homogénea del horario laboral, típica de las sociedades industriales fordistas, está dejando paso a una creciente diversificación de los horarios, de los ritmos y de la duración del tiempo de trabajo asalariado. Esta tendencia estructural viene marcada tanto por factores de tipo económico asociados a una utilización más eficiente de la capacidad instalada, como a factores de tipo sociocultural derivados fundamentalmente de cambios demográficos, en la estructura familiar y en la participación de las mujeres en el mercado laboral, que están transformando la organización social del tiempo (Boulin et al., 1992). Pero si la búsqueda de la flexibilidad se ha convertido en el *leit motif* empresarial o institucional, las hipotéticas ventajas de un horario variable e individualizado son escasamente visibles para la mayoría de las asalariadas y asalariados. Por el contrario, en el contexto actual, la flexibilización es uno de los caballos de batalla de la negociación colectiva y su relación con la precarización es difícilmente soslayable.

De manera que más que del fin del trabajo (asalariado) y de escasez parece más adecuado hablar de reorganización y, en particular, de precarización del mercado laboral (12) situando el paro masivo en el contexto de los procesos de reestructuración económica y las políticas neoliberales de ajuste seguidas por la mayoría de los países desde principios de los años 80 (Lipietz, 1989; Recio, 1995), uno de cuyos resultados más visibles ha sido la precarización de las condiciones de acceso y participación en el mercado laboral. En este sentido, coincidimos con Bouffartigue (1997) que “el desempleo adquiere todo su significado sólo en su estrecha imbricación con una precarización de la condición asalariada” y que el desempleo de larga duración no es sino la punta del iceberg llamado precarización de empleo donde la multiplicación de modalidades de empleo y la precarización jurídica del contrato de trabajo se combinan con otras formas de gestión del trabajo y del tiempo que individualizan y fragilizan la relación salarial. Sólo en este sentido, y admitiendo que puede haber una cierta irreversibilidad en las transformaciones de la condición salarial en los últimos veinte años, puede decirse que el trabajo asalariado ha perdido su centralidad en la sociedad, ha dejado de cumplir su función como pilar de asignación y distribución de ingresos y derechos sociales e, implícitamente, como factor de integración y ciudadanía (Offe, 1997).

3.

El trabajo oculto y la economía invisible

El diagnóstico sobre la crisis del empleo es la base sobre la que se fundamenta el consenso social sobre el fin del trabajo. Sin embargo, la contracción del empleo y la reorganización de las condiciones de trabajo en la economía mercantil refleja sólo una parte de la dinámica del mundo del trabajo. Más o menos acertado, este diagnóstico se limita exclusivamente al ámbito del trabajo asalariado, el empleo, paradigma del trabajo en las sociedades industriales avanzadas pero en ningún caso la única modalidad de trabajo que se realiza en la sociedad y en el mundo. Junto con el trabajo asalariado coexisten toda una serie de actividades productivas que si bien no derivan una compensación monetaria requieren una inversión de tiempo y energía con el objetivo de producir bienes y servicios para otras personas. Entre estas actividades se incluyen las de autoproducción, de subsistencia, la ayuda familiar, el trabajo voluntario y, especialmente, el trabajo doméstico.

(12) Aunque la OIT reconoce que en casi todos los países de la OCDE ha aumentado la proporción de empleos “atípicos”, desde la década de los 70, la OIT sostiene que en la mayoría de los países ese aumento no ha sido ni tan radical como se propone ni implica necesariamente la desaparición paralela de puestos de trabajo ordinarios. La OIT asegura que “ninguno de los datos [sobre continuidad acumulada en el empleo y duración eventual en el empleo en los países de la OCDE] demuestra que los cambios de puesto de trabajo sean ahora más frecuentes o el empleo cada vez más inestable ... [o que haya] una tendencia universal discernible a una mayor inestabilidad en las grandes economías industrializadas’ (OIT, 1997: 37). La única excepción que la OIT reconoce en la continuidad en el empleo, entre los países más industrializados, es el Estado español donde la rotación de mano de obra ha aumentado significativamente.

Limitar el concepto de trabajo a aquellas actividades que proporcionan una remuneración y que se sitúan dentro de la lógica del intercambio mercantil implica confundir trabajo con empleo y, de este modo, ignorar gran parte de la actividad productiva que se realiza diariamente fuera del mercado laboral y la importante contribución económica que ésta representa. La subestimación del valor de la producción total es consecuencia de la exclusión de los Sistemas de Cuentas Nacionales (SCN) (13) de toda la producción, distribución, consumo, acumulación o transmisión de los bienes y servicios que no pasan por el mercado. Al mismo tiempo, la exclusión de los SCN de la producción no mercantil conlleva que la población que realiza esa producción tampoco sea contada como fuerza de trabajo ni aparezca en las estadísticas laborales ya que, por definición, esta consideración exige una relación de intercambio de tiempo a cambio de una remuneración. De este modo, la exclusión de la producción no remunerada implica no sólo la subestimación del valor de los bienes y de la riqueza producida sino del volumen de horas y de la contribución económica que realizan amplios sectores de la población (14). Pero, además, desde el punto de vista del argumento sobre la "escasez", restringir el concepto de trabajo al empleo supone desestimar un volumen de horas de trabajo y de valor nada despreciable. Y, puesto que buena parte del debate sobre el reparto del trabajo gira en torno a la idea de la escasez, parece razonable que, antes de abordar la cuestión de su redistribución, tengamos en cuenta cuál es y cómo se distribuye en la actualidad la carga total de trabajo, remunerado y no remunerado, que se realiza en la sociedad. Para las mujeres, la no consideración de la producción fuera del mercado tiene una importancia económica y política particular no sólo porque son ellas quienes dedican una mayor proporción de su tiempo productivo a actividades no remuneradas sino porque la sobrerrepresentación en estas actividades, especialmente del trabajo doméstico, es un factor clave de su subordinación. Por esta razón, visibilizar la contribución económica de las mujeres y dar carta de identidad al trabajo doméstico ha sido uno de los ejes fundamentales de actividad del movimiento feminista prácti-

(13) Tradicionalmente, los SCN han excluido o subestimado la producción en al menos tres grandes áreas de actividad: la producción de subsistencia, la producción informal y la producción doméstica (Benería, 1992). La subestimación en el primero de estos ámbitos afecta sobre todo a países menos industrializados donde la supervivencia de una parte importante de la población depende del autoabastecimiento. La producción informal incluye un amplio espectro de actividad, desde producción doméstica remunerada a microempresas pasando por diversas actividades ilegales y que, aunque difícil de estimar, es fundamental sobre todo en las áreas urbanas de los países en desarrollo. Pero la actividad invisible por excelencia es la producción doméstica no remunerada para el autoconsumo familiar que la economía neoclásica define al margen de la esfera económica. Aunque en todos estos ámbitos de actividad la participación de mujeres es relevante, es en la esfera doméstica donde su presencia es casi exclusiva y donde la invisibilidad es mayor puesto que el espacio doméstico no se considera un espacio productivo sino de consumo y de reproducción biológica de la fuerza de trabajo.

(14) La parcialidad de los indicadores económicos y la incapacidad de las estadísticas oficiales para reflejar adecuadamente los niveles de producción, de desarrollo y de bienestar ha sido cuestionada desde posiciones muy diversas. La subestimación de la contribución económica de la producción doméstica o de las actividades no mercantiles y de subsistencia no es el único aspecto problemático de los SCN. La necesidad de una revisión profunda de los fundamentos conceptuales y metodológicos de los SCN ha sido planteada también por sectores vinculados a la conservación y defensa del medio ambiente por la falta de consideración de los costes de la destrucción del medio ambiente (Naredo y Parra, 1993).

camente desde sus orígenes. Pero ha sido sobre todo en las últimas dos décadas cuando la estimación de la producción doméstica y de la aportación de las mujeres se ha convertido en una cuestión política y teórica prioritaria apoyada por importantes avances conceptuales, teóricos y metodológicos que han permitido mostrar cada vez con más claridad la cara oscura y el sexo oculto de la economía (Benería, 1992, 1995; Waring, 1988; Carrasco, 1991; Durán, 1987).

A nivel contable, una amplia variedad de estudios en diversos países se han ocupado de cuantificar y valorar en términos monetarios la dimensión del trabajo no remunerado (15). La conclusión que se extrae de estos estudios es inquietante: el valor de la economía invisible, ocultada por las estadísticas oficiales, representa entre una tercera parte y la mitad del valor del PIB oficial (Goldschmidt-Clermont, 1995; Durán, 1997), la mayor parte del cual es producido por mujeres en la esfera privada. Esta conclusión coincide con la recogida en el informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (PNUD) del año 1995, uno de los documentos que, en fechas recientes, más ha contribuido a dar a conocer el alcance de la producción no monetarizada y de la aportación de las mujeres a la economía mundial. A partir de datos sobre la utilización del tiempo de mujeres y hombres en una muestra de 31 países (16), el informe PNUD desvela, en primer lugar, que aproximadamente la mitad del tiempo total de trabajo de mujeres y hombres en el mundo se dedica a actividades económicas en el mercado o el sector de subsistencia; la otra mitad, se dedica, por lo general, a actividades no remuneradas (no registradas) en el hogar o en la comunidad. En segundo lugar, los datos revelan que, en casi todos los países que se incluyen en la muestra, las mujeres trabajan mayor cantidad de horas que los hombres, realizando un promedio del 53% de la carga total de trabajo en los países en desarrollo y un 51% en los industrializados (17). Y, tercero, los datos muestran que, aunque las mujeres realizan más de la mitad de la carga global de trabajo en el mundo, sólo un tercio de ese tiempo de trabajo —tanto en países industrializados como en los países en desarrollo— corresponde a actividades comerciales remuneradas incluidas en los SCN. En los países industrializados, las mujeres dedican dos

(15) La cuantificación del trabajo no monetarizado se realiza a partir de encuestas de presupuestos de tiempo que permiten medir tiempo de trabajo invertido en las distintas tareas diarias. Aunque el cálculo en términos de tiempo presenta dificultades para la delimitación de tareas y la diferenciación en la producción conjunta, en general, se considera que la medición en input tiempo de trabajo es la fórmula más adecuada para calcular la cantidad de trabajo doméstico o no remunerado que se realiza en una sociedad.

(16) La muestra está tomada de diversos estudios sobre el uso del tiempo en 14 países industrializados, 9 países en desarrollo y 8 países de Europa oriental y de la Comunidad de Estados Independientes recogidos en el PNUD a partir de los trabajos de Goldschmidt-Clermont & Pagnossin-Aligisakis, 1995; Harvey, 1995; y Urdaneta Ferran, 1994. Una muestra similar aparece en el Archivo de datos sobre usos del tiempo, recogido por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo que incluye encuestas realizadas en 16 países durante los últimos 30 años.

(17) Por otra parte, el volumen y la proporción del total de horas de trabajo comercializable de mujeres y hombres refleja sólo en parte la importancia de la contribución en tiempo económico pero no la intensidad del trabajo. Esta cuestión es de vital importancia en la producción doméstica donde muchas tareas—especialmente las que desarrollan las mujeres— se realizan simultáneamente y además sin cesar a lo largo del día.

tercios de su tiempo total de trabajo a actividades no remuneradas y un tercio a actividades remuneradas. En contraste, los hombres dedican dos tercios a actividades remuneradas y un tercio a actividades no remuneradas. En los países en desarrollo, más de las tres cuartas partes del trabajo de los hombres se realiza en actividades remuneradas mientras que dos tercios del trabajo de las mujeres queda fuera de los SCN. En consecuencia, mientras la mayor parte del trabajo de los hombres percibe ingresos y el reconocimiento por su contribución económica, la mayor parte del trabajo de las mujeres sigue estando no remunerado y no valorado, sigue siendo invisible (18). Según el Informe PNUD, si se contabilizara el trabajo no remunerado como si fueran transacciones de mercado, aplicándole los salarios corrientes, el valor monetario producido en el año 1995 se estima en unos 16 billones (16.000.000.000.000) de dólares, es decir, una suma superior a un 70% del monto oficialmente estimado del producto mundial de ese año, 23 billones de dólares (19). Esta estimación incluye el valor del trabajo no remunerado realizado por mujeres y hombres así como la remuneración insuficiente del trabajo de las mujeres en el mercado, con los salarios predominantes. De esta suma, la contribución no monetarizada e invisible de las mujeres se estima en 11 billones de pesetas, esto es casi un 70% del total de la producción no monetarizada y un 50% del PIB mundial en ese año.

La valoración monetaria del trabajo no remunerado representa un paso importante en la visibilización de este trabajo y de su contribución económica y, en consecuencia, de la de las mujeres. Porque aunque esto no haya servido para su redistribución o remuneración, al menos la estimación contable permite, como dice Vandelac (1994), traducir ese trabajo 'de amor' en términos de dinero y, de este modo, trasladar el debate a la esfera pública. Pero un planteamiento que se limite a la contabilización puede llevar también a equívocos. En primer lugar, porque la exclusión del trabajo doméstico de los SCN no es sólo una cuestión de sexismo y androcentrismo científico; la exclusión se deriva de la propia conceptualización reduccionista de la disciplina económica cons-

(18) Además, esta invisibilización es doblemente significativa por el hecho de que el trabajo de los hombres remunerado en el mercado es a menudo el resultado de una producción conjunta, que no sería posible en la misma medida si las mujeres no dedicaran buena parte de su tiempo a realizar las tareas domésticas y atender a las personas (PNUD, 1995:109-110).

(19) Una vez estimada la cantidad de trabajo realizado, la valoración en términos monetarios puede calcularse bien a partir del coste del input tiempo de trabajo o a partir de la valoración del output familiar. En la estimación del PNUD, el salario de mercado seleccionado es el "de alguien de reemplazo para trabajar en el hogar, es decir, alguien que pueda realizar en el hogar la mayoría de las actividades económicas que efectúan en forma no remunerada los miembros de la familia. Dado que en los países industrializados esos trabajadores suelen ser mujeres con baja remuneración, al utilizar su salario como patrón de medida se llega a una estimación muy prudente del valor del trabajo doméstico." A este salario se le añaden las contribuciones por concepto de seguridad social de la parte empleadora (p. 109). Diversos estudios muestran que en los países industrializados el valor de la producción no registrada en los SCN representa al menos la mitad del producto interior bruto y más de la mitad del consumo privado, al margen del sistema utilizado para estimarlo. Un estudio realizado en Australia en 1992, citado en el informe PNUD, arroja una estimación de la producción no registrada en el SCN en torno al 86% del PIB. Otro estudio en Alemania en el mismo año arroja una estimación del 55%. (P.109). Para una discusión en profundidad sobre diferentes métodos de estimación, ver Carrasco, 1991.

truida sobre la base de una consideración muy restrictiva de lo que constituye una actividad económica (la que pasa por el mercado) y a partir de categorías analíticas y conceptuales específicas sobre el comportamiento racional de las personas, el concepto de trabajo y trabajador o trabajadora, de producción, de familia, etc. (Borderías et al., 1994). En segundo lugar, porque en la medida en que este planteamiento asimila el funcionamiento de la esfera doméstica y la esfera mercantil y reduce su valoración a una única dimensión, la monetaria, puede crear la impresión equívoca de que esta estimación económica refleje adecuadamente el conjunto de las actividades (productivas y reproductivas) domésticas, contribuyendo de hecho a "enmascarar la naturaleza y el funcionamiento de las relaciones de sexo y de clase propias de la esfera de la reproducción doméstica que es la familia" (Vandelac, 1994:161). Y, por último, porque asimilar miméticamente las actividades domésticas con las de mercado refuerza la ilusión de que éstas son dos esferas de funcionamiento y de relación autónomas e independientes cuando, en realidad, el grado de interdependencia es absoluto (Picchio, 1994). Y no sólo porque el nivel de disponibilidad (sobre todo de los hombres) para el mercado laboral descansa, en gran parte, en la producción doméstica (sobre todo de las mujeres), sino porque la propia delimitación del tiempo de trabajo asalariado se estructura sobre la base de una diferenciación espacial y temporal previa entre tiempo de trabajo para el mercado y tiempo de trabajo de no mercado; la relación salarial, el contrato de trabajo, la regulación laboral, sólo es posible sobre la base de esa diferenciación que excluye los espacios de no mercado de una regulación contractual monetaria (como no sea la que lleva implícita el contrato matrimonial). De hecho, sólo es posible hablar de tiempo "productivo" y "no productivo", de la vida, en la medida en que una parte del tiempo diario se convierte en una prestación delimitable, medible e intercambiable; una actividad cuyo producto está destinado a y es apropiado por otras personas a cambio de una compensación monetaria (Gorz, 1995).

Por todo ello, la valoración mercantil del trabajo doméstico es importante pero insuficiente porque, en última instancia, la importancia de la producción doméstica no está sólo en su gratuidad, en el hecho de que por realizarse en el marco de una relación familiar la producción de bienes y servicios no derive un valor monetario; ni en su contribución estratégica al funcionamiento de todo el sistema económico en su capacidad subsidiaria de la reproducción social a través del abaratamiento del coste de reproducción de la fuerza de trabajo. Su importancia radica, sobre todo, en las relaciones sociales que se construyen en la esfera privada; unas relaciones que implican la apropiación de la capacidad de trabajo doméstico y, por consiguiente la indefensión, la dependencia y la inseguridad económica para quienes lo realizan, pero que se establecen, además, sobre el control de la sexualidad y de la capacidad reproductiva de las mujeres que es la base de la sociedad de sexos.

Pero, la valoración del trabajo doméstico no es sólo una cuestión de justicia para las mujeres. Este debate sirve para mostrar que la carga global de trabajo en la sociedad incluye mucho más que el trabajo monetarizado y, por tanto, que lo que habitualmente llamamos "economía" se refiere únicamente a la mitad monetarizada de todas las actividades de producción, distribución, consumo, acumulación e intercambio de bienes y servicios. Hoy más que nunca, cuestionar y superar

esta visión reduccionista y sesgada de la economía y la sociedad es una condición necesaria para avanzar en las propuestas sobre redistribución del trabajo y de la renta.

4. *El reparto actual del trabajo entre mujeres y hombres*

Desde una perspectiva integrada de la economía, la carga global de trabajo que se realiza en una sociedad se compone del volumen de horas de trabajo que se invierten en el mercado laboral más el número de horas que se dedican al trabajo fuera del mercado. El cálculo de esta carga global se estima, generalmente, a partir de las encuestas de presupuestos de tiempo.

En el Estado español, datos aportados por Durán (1997) a partir de la encuesta del CIRES de 1996 sobre usos del tiempo muestran que la carga global de trabajo para la población mayor de 18 años representa un promedio de 2.285 horas de trabajo al año, de las cuales 645 horas corresponden a trabajo remunerado y 1.640 horas a trabajo no remunerado. Esto significa que del total de horas de trabajo realizadas por la población adulta a lo largo del año, casi tres cuartas partes (72%) corresponden a trabajo no monetarizado y sólo el 28% es trabajo monetarizado. Así pues, en línea con las pautas de distribución del tiempo de trabajo recogidas en el Informe PNUD mencionado más arriba, también en el Estado español el grueso de las horas de trabajo corresponde a la producción no monetarizada; el tiempo total invertido en esta producción es más del doble de la monetarizada (20).

Como puede apreciarse en el Cuadro 1, esta carga global de trabajo está repartida de un modo notoriamente desigual entre mujeres y hombres. El trabajo no monetarizado recae desproporcionadamente en manos de las mujeres que realizan el 80% de ese trabajo. Esta actividad, de hecho, ocupa la mayor parte del tiempo productivo de las mujeres, un 87%, mientras que el trabajo monetarizado apenas representa un 13%. En contraste, los hombres dedican el 56% de su tiempo de trabajo a actividades remuneradas y un 44% a las no remuneradas. Estos datos confirman que, para la mayoría de las mujeres, el trabajo doméstico sigue siendo la principal actividad diaria mientras que el trabajo remunerado ocupa un lugar secundario, subordinado a las actividades domésticas. Los hombres, por el contrario, tienen como ámbito fundamental de actividad productiva el trabajo extradoméstico. Por tanto, no puede sorprender que en la encuesta realizada por el CIRES en 1991, el 65% de las mujeres mayores de 18 años manifestaran que la organización de su tiempo depende principalmente de los horarios de la familia mientras que un porcentaje equiva-

(20) A partir de estos datos, Durán (1997) estima que aplicando al trabajo no monetarizado una valoración del 80% del precio medio de la hora de trabajo remunerada en el mercado laboral, el PIB del Estado español sería un 102% mayor de lo que lo estima la Contabilidad Nacional. Aunque todos los países aumentarían su PIB si se contabilizara el trabajo no remunerado, la variación en la mayor parte de los países de la Unión Europea se sitúa entre el 40 y el 60%. El diferencial en el caso español tiene que ver con el mayor peso en esta economía de las actividades no monetarizadas.

lente de los hombres encuestados (61%) definiera los horarios de trabajo como los que más condicionan su vida cotidiana (IOE, 1996: 23).

Cuadro 1. Distribución de la carga semanal de trabajo por sexos en el Estado español, incluyendo vacaciones y estructura demográfica (en horas y centésimas y en % sobre el total de horas de trabajo)

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL M+H	% PARTICIPACIÓN TOTAL TRABAJO		
				MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Trabajo monetarizado	8.24	17.98	26.22	31	69	100
Trabajo no monetarizado	56.07	13.87	64.94	80	20	100
Carga total de trabajo	64.31	31.85	96.16	67	33	100

Fuente: Durán, 1997 a partir de la encuesta CIRES sobre Uso del Tiempo, 1996.

La encuesta CIRES no sólo revela la desigual distribución del trabajo no monetarizado sino también de la carga global de trabajo entre mujeres y hombres. La elevada participación de las mujeres en las actividades no monetarizadas y el mayor peso de estas actividades en la carga global de trabajo implica que las mujeres contribuyen con dos tercios (67%) del total de horas de trabajo. De manera que si se tiene en cuenta la carga global de trabajo remunerado y no remunerado, la jornada real de trabajo semanal a lo largo del año —esto es incluyendo vacaciones— es para las mujeres el doble que para los hombres: 64 horas y 31 minutos semanales frente a 31 horas y 85 minutos. Este extraordinario diferencial se mantiene en base al elevado número de horas de dedicación de las mujeres al trabajo doméstico.

La estructura del reparto del tiempo global de trabajo entre mujeres y hombres aparece reflejada en términos similares en la Encuesta de Presupuestos de Tiempo elaborada por Eustat (Instituto Vasco de Estadística) en 1991 para la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE). La encuesta muestra que las personas adultas dedican al trabajo un total (21) de 10 horas y 41 minutos diarios, un 54% del cual corresponde al trabajo no remunerado o doméstico (22) y el 46% restante al trabajo principal remunerado. Como en el caso español, la distribución entre mujeres y hombres vascos es muy desigual. En términos del tiempo invertido, las mujeres contribuyen diariamente, en períodos no vacacionales, 1h17' más que los hombres y realizan un 54% de la carga global de trabajo diario. En relación a la distribución entre trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres de-

(21) Consideramos que el cómputo total de horas diarias trabajadas engloba el tiempo total de trabajo monetarizado y no monetarizado invertido por mujeres y hombres. Los datos presentados arriba se refieren a los días laborales y períodos no vacacionales.

(22) La Encuesta de Presupuestos de Tiempo de Eustat, incluye bajo el epígrafe de trabajo doméstico las actividades de preparación de alimentos, limpieza, preparación de ropa, otros arreglos, compras de bienes y servicios, gestiones y semi-ocios. Sin embargo, en estos datos se incluye también el tiempo invertido en los cuidados a otras personas (ver Eustat (1993) *Encuesta de Presupuestos de tiempo. Análisis de las diferencias entre géneros en el uso del tiempo*. Gasteiz: Gobierno Vasco).

dican casi cuatro veces más tiempo (4h44') que los hombres al trabajo doméstico (1h15'), casi el 80% de su jornada de trabajo diaria; los hombres dedican casi tres veces más tiempo (3h27') que las mujeres (1h15') al trabajo remunerado, un 74% de su jornada de trabajo diaria.

Además, la encuesta de la CAE identifica distintos tipos de jornadas diarias que reflejan diferentes formas de distribuir y organizar el tiempo de diversos grupos. El sexo y la relación con la actividad aparecen, junto con la edad, como los determinantes fundamentales de la organización del tiempo. El Cuadro 2 muestra la distribución entre tiempo de trabajo remunerado y no remunerado para mujeres y hombres en distintas situaciones de actividad.

Cuadro 2. Tiempo medio dedicado al trabajo por sexos según la situación de actividad (horas y minutos)

	OCUPADAS/OS		PARADAS/OS		JUBILADAS/OS		ESTUDIANTES		L.HOGAR	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Trabajo no remunerado (doméstico)	3:29	1:15	3:24	1:02	4:54	1:31	1:15	0:52	6:35	7:27
Trabajo remunerado	4:29	5:42	0:18	0:00	0:04	0:16	0:04	0:16	0:09	0:00
Carga Total de trabajo diario	7:58	6:57	3:42	1:02	4:58	1:47	1:19	1:08	6:44	7:27

Fuente: Encuesta de Presupuestos de Tiempo. Análisis de las diferencias entre géneros en el uso del tiempo. EUSTAT, 1993.

De este cuadro se deducen varias cuestiones de especial interés. En primer lugar, que el trabajo doméstico es una condición común a todas las mujeres, cualquiera que sea su situación de actividad; en todos los casos (exceptuando entre las personas dedicadas a las labores del hogar!) las mujeres dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico que los hombres aunque el diferencial varía en función de que participen o no en el mercado laboral. En segundo lugar, que la dedicación de los hombres al trabajo doméstico es relativamente independiente de su situación de actividad: ocupados, parados y jubilados dedican una cantidad de tiempo muy similar a las tareas domésticas. Tercero, que las mujeres que tienen una ocupación laboral dedican al trabajo doméstico algo menos de la mitad del tiempo que las que se dedican exclusivamente a las tareas del hogar. Cuarto, que las mujeres con una ocupación laboral dedican más del doble de tiempo que los hombres en esa misma situación a las tareas domésticas y al cuidado de las personas. Y, quinto, que la jornada diaria de trabajo de las mujeres con empleo se divide casi al 50% entre trabajo remunerado y no remunerado y su jornada efectiva supera en una hora la jornada diaria de los hombres con empleo (23).

(23) Este diferencial de 1 hora es equivalente al que aparece en la Encuesta metropolitana de Barcelona de 1986 según la cual las mujeres que trabajan fuera del hogar dedican 4h30' a las tareas domésticas y 6h30' al trabajo monetario lo que supone un total de 11 horas diarias; los hombres con un empleo dedican 2h30' al trabajo doméstico y 8h al monetarizado, es decir, 10h30' (citado en IOE, 1996). Sin embargo, datos de la encuesta CIRES de 1991 indican que, en el Estado español, tres cuartas partes de las mujeres realizan estas tareas en exclusiva, sin ningún tipo de colaboración de los hombres y que entre las mujeres que tienen un empleo, la jornada doméstica suplementaria es 4 veces superior a la de los hombres.

En resumen, estos datos revelan el mantenimiento de una estructura dual y asimétrica del reparto del tiempo global de trabajo entre actividades remuneradas y no remuneradas y entre mujeres y hombres. El trabajo doméstico continúa recayendo predominantemente sobre las mujeres mientras que los hombres delegan esa actividad y mantienen una distribución fuertemente sesgada hacia el trabajo remunerado. Sin embargo, la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico varía significativamente según su situación de actividad. En particular, la participación laboral es determinante para las mujeres porque reduce considerablemente su dedicación al trabajo doméstico aunque, incluso cuando tienen un empleo, su contribución es siempre mucho mayor que la de los hombres. En contraste, los hombres muestran una sorprendente impermeabilidad y su aportación a las tareas domésticas se mantiene constante independientemente de que estén empleados, parados o jubilados. El reparto desigual del trabajo doméstico sigue siendo, por tanto, una realidad que afecta a las mujeres independientemente de su condición laboral. En un contexto de creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral esa desigualdad supone, de hecho, la consolidación de una doble jornada de las mujeres y, en consecuencia, que las mujeres que tienen una ocupación laboral tienen en general menos tiempo libre que sus equivalentes los hombres: según la Encuesta vasca, como promedio una hora diaria menos (24). No puede extrañar, entonces que la escasez de tiempo se haya convertido en uno de los problemas centrales para las mujeres de nuestra época (Grau, 1991).

4.1. CAMBIOS EN EL REPARTO DEL TRABAJO NO REMUNERADO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La desigual distribución de la carga de trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres es una constante que aparece reflejada en todas las encuestas de usos del tiempo. Y sin embargo, en los últimos años, han aparecido algunos indicios relevantes de cambios en el reparto del trabajo entre mujeres y hombres. Un conocido estudio elaborado por Gershuny y Robinson (1991) sobre la evolución de los usos del tiempo, entre 1960 y 1985, en seis países industrializados (25), identifica dos dinámicas de cambio fundamentales: por una parte, una tendencia a la disminución en el tiempo dedicado globalmente a trabajo doméstico y, por otra, una tendencia a la reducción en la cantidad de tiempo invertido por las mujeres y un aumento en la de los hombres.

En relación a la primera de estas dinámicas, la tendencia a una reducción en la cantidad de tiempo dedicado al trabajo doméstico, Gershuny y Robinson estiman que, entre la década de los 60 y los 80, el trabajo doméstico rutinario (limpieza, cocina, etc.) se redujo entre una hora y hora y media por día en los seis países estudiados. Generalmente, esta tendencia se explica como resultado

(24) En la Encuesta vasca, el diferencial en el tiempo libre es un indicador significativo del impacto de la doble jornada. Las mujeres vascas tienen como media 1h 10 minutos diarios menos de tiempo libre que los hombres.

(25) El estudio cubre la evolución de los presupuestos del tiempo entre 1960 y 1985 en seis países: Canadá, Dinamarca, Holanda, Noruega, Reino Unido y Estados Unidos.

del desarrollo y difusión de las tecnologías domésticas ahorradoras de tiempo de trabajo y de la sustitución de servicios producidos en el hogar por servicios comerciales y públicos. Sin duda, la mejora del equipamiento doméstico ha tenido un efecto importante en la organización del trabajo en esta esfera, pero la “paradoja del trabajo doméstico” es que la reducción del tiempo invertido en tareas rutinarias, facilitada por la mecanización y mejora de la productividad doméstica, se ha visto más que compensada tanto por el aumento del tiempo dedicado a otras tareas como el cuidado de las personas o la compra como por el aumento de los estándares de la vida doméstica (26). Esta evolución pone de manifiesto que los avances técnicos en sí mismos no garantizan la disminución de la dedicación diaria a las tareas domésticas sino que son las relaciones sociales en el interior del hogar las que determinan fundamentalmente el uso que se hace de la tecnología disponible (Gardiner, 1997). Igualmente, en lo que respecta al efecto de sustitución de la producción doméstica por producción mercantil, hay que tener en cuenta que, como el propio Gershuny (1978) ha mostrado, en las sociedades industriales avanzadas el aumento de la capacidad de consumo de los hogares a partir de los años 60 ha repercutido sobre todo en un aumento de los estándares de consumo de bienes manufacturados mientras que el aumento del coste relativo de los servicios personales ha limitado su capacidad de actuar como sustituto del propio tiempo. En cuanto a los servicios públicos sociocomunitarios, la oferta asociada al desarrollo del Estado social ha contribuido a absorber sólo en parte la demanda social aunque las diferencias en este sentido son abismales entre países.

La segunda dinámica de cambio identificada por Gershuny y Robinson (1991) es la tendencia a la disminución en la cantidad de tiempo de trabajo doméstico invertido por las mujeres y una redistribución marginal hacia los hombres lo que, en conjunto, revelaría, según los autores, una incipiente tendencia hacia un reparto más igualitario del trabajo doméstico entre mujeres y hombres. Es cierto que los datos indican que las mujeres con empleos realizan sustancialmente menos trabajo no remunerado que hace dos décadas y los hombres (presumiblemente sus compañeros) considerablemente más. Sin embargo, a partir de esto, no es posible deducir que se haya producido una transferencia de las mujeres a los hombres. De hecho, Gardiner muestra que, en el caso de Gran Bretaña —uno de los países en los que se basa el estudio de Gershuny y Robinson— la reducción del tiempo de trabajo doméstico de las mujeres, desde principios de los años 60 hasta los 80, corresponde mayoritariamente al descenso en la proporción de éstas que se dedica en exclusiva a las tareas domésticas; la reducción es sorprendentemente escasa una vez se toma en con-

(26) Los cambios en las formas de vida y de consumo han afectado de forma importante al trabajo doméstico. Por ejemplo, la organización territorial urbana, segregada y fragmentada ha aumentado considerablemente los tiempos de desplazamiento y reducido la accesibilidad a numerosos servicios. Igualmente, las nuevas estructuras de consumo y distribución en grandes almacenes y supermercados alejados de los lugares de residencia implican también necesidades de tiempo. También los cambios en la provisión de numerosos servicios externos (médicos, burocráticos, etc.) exigen una disponibilidad temporal y espacial importante.

sideración el aumento de la proporción de mujeres con empleo (27). Al mismo tiempo, esta autora considera que el incremento de la participación de los hombres responde más al aumento de la demanda de tiempo en los hogares que a una redistribución del trabajo doméstico entre mujeres y hombres. No hay ningún indicio de que la reducción en la dedicación de las mujeres se haya transferido directamente a los hombres (28).

Por otra parte, el diferencial en la cantidad de tiempo que dedican mujeres y hombres al trabajo doméstico no es el único indicador de desigualdad; se mantienen también diferencias importantes en cuanto al tipo de tareas que realizan hombres y mujeres. Las mujeres, en general, realizan más tareas dentro de la casa y aquellas que tienen un menor grado de discrecionalidad mientras que los hombres hacen más tareas fuera de la casa y aquellas que pueden hacerse en un rango horario mucho menos restringido. Esto es, las tareas domésticas típicamente femeninas siguen siendo aquellas que tienen unos condicionantes horarios y espaciales muy rígidos y no pueden ser fácilmente programadas en función de las demandas laborales por lo cual son más susceptibles de tener un fuerte impacto en su trabajo remunerado, requieren una estrecha coordinación con ese trabajo y necesitan reemplazo si las demandas del trabajo remunerado son altas. Esta rigidez hace que el desarrollo habitual de esas tareas entre a menudo en conflicto con la actividad laboral de las mujeres. Una redistribución más igualitaria del trabajo doméstico exigiría, por lo tanto, no sólo un aumento considerable de la participación de los hombres sino también una mayor equiparación en el tipo de tareas que realizan mujeres y hombres.

Por otra parte, la tendencia hacia una reducción en la dedicación al trabajo puede verse seriamente frenada a causa de toda una serie de cambios demográficos, socioeconómicos y culturales que están incidiendo directamente tanto sobre la demanda como sobre la oferta de servicios de cuidados que actualmente se ofrecen mayoritariamente en la esfera privada. La incorporación de las mujeres al mercado laboral y, por tanto, su menor disponibilidad para el trabajo doméstico, se combina con el descenso de los índices de natalidad y el envejecimiento progresivo de la población que supone un incremento de la demanda de cuidados. Estos cambios, a su vez, tienen fuertes consecuencias sobre la demanda y la oferta de servicios relacionados con la asistencia diaria

(27) A partir de los datos utilizados por Gershuny y Jones (1987) para Gran Bretaña, Gardiner muestra que, entre 1974 y 1984, los hombres con un empleo a tiempo completo aumentaron su participación en el trabajo doméstico de 7,5 a 11 horas por semana. En el mismo periodo, la dedicación de las mujeres con un empleo a tiempo completo no registró apenas variación: 20,5 horas en 1974 y 20,7 horas en 1984, mientras que las mujeres a tiempo parcial aumentaron su dedicación doméstica de 32,8 horas a 37,0 horas y las mujeres sin empleo también aumentaron ligeramente su participación: de 42,5 horas a 44,8 horas semanales (Gardiner, 1997: 132).

(28) Otros estudios recogen el aumento de la participación de los hombres en el trabajo doméstico pero muestran también que el ritmo de incremento es desoladoramente lento. En Francia, por ejemplo, Leprince (1993) estima que, entre 1975 y 1985, la contribución de los hombres a las tareas domésticas aumentó en 10 minutos diarios (1 minuto por año) mientras que, en el mismo período, las mujeres redujeron su participación en 5 minutos. Otras fuentes mejoran un poco esta evolución. De acuerdo con la Encuesta de Presupuestos de Tiempo, 1974-1985, realizada por el INSEE, en Francia, el número de horas dedicadas al trabajo doméstico por las mujeres laboralmente activas había disminuido 4 minutos (pasando de 4h42 min. en 1975 a 4h38 min. diarios en 1985), mientras que la dedicación de los hombres a estos trabajos había aumentado en 21 minutos (pasando de 2h20 min. a 2h41 min. diarios).

y el cuidado de la salud, la vejez y la infancia. En particular, estos cambios están provocando la aparición de nuevas demandas sociales que tradicionalmente se resolvían con el modelo hombre-jefe-de-familia/mujer-ama-de-casa y que actualmente se están convirtiendo en el eje de una reorganización de la división del trabajo y las responsabilidades en el interior de las familias y entre estas, el estado y la sociedad civil. En este contexto, la perspectiva de un aumento de la demanda de trabajo doméstico y de cuidados no parece descabellada.

En definitiva, puede decirse que, a pesar de los cambios registrados, el reparto igualitario del trabajo doméstico entre mujeres y hombres se sitúa en un horizonte aún lejano. Sin embargo, todos los indicios sugieren que la participación laboral de las mujeres es un elemento determinante para avanzar hacia una redistribución más equitativa. Las exigencias que impone el trabajo remunerado a las mujeres introduce un elemento distorsionador de envergadura y empieza a hacer cada vez más inviable el modelo de organización familiar aún vigente basado en la existencia de una mujer, ama de casa, con dedicación exclusiva al trabajo doméstico. La progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral pone irremediabilmente en cuestión ese modelo y es, además, el factor fundamental de la transformación de la división sexual clásica del trabajo.

4.2.

LA ACTIVIDAD LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES

Históricamente, uno de los rasgos característicos del desarrollo industrial ha sido la progresiva integración de sectores cada vez más amplios de la población en la economía mercantil a través de la generalización de la relación salarial y el consumo monetarizado. Pero esta dinámica integradora no ha seguido una simple evolución lineal sino más bien discontinua y desigual tanto en lo que se refiere a la capacidad para incorporar nuevos segmentos de la población a la actividad laboral como en lo que respecta a las diferencias en la integración de diferentes sectores productivos y de diferentes colectivos sociales en la economía monetarizada. Uno de los ejemplos más claros de esta pauta diferenciada es la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Desde los inicios de la industrialización, la participación de las mujeres en el trabajo asalariado se ha situado por detrás de la de los hombres manteniéndose ese diferencial, aunque con notables variaciones, hasta la actualidad en casi todas las sociedades industriales avanzadas. Las causas de ese diferencial se encuentran en la separación de las esferas de actividad y de relación que se produce con el nacimiento de la sociedad industrial. En la medida que la producción para el mercado se socializa, se transfiere gradualmente a la esfera pública, la división de tareas entre mujeres y hombres se redefine sobre la base de la separación entre producción doméstica para consumo privado y producción en la esfera pública para el mercado. En ese contexto, la distribución de papeles entre mujeres y hombres, preexistente en las sociedades preindustriales, se cristaliza en torno a la separación de espacios y tiempos que impone la sociedad industrial. La segregación de esferas y la estricta división sexual de tareas por sexos se combinan para asignar a las mujeres la

responsabilidad sobre el cuidado de la familia y el hogar limitando, en la práctica, su actividad al ámbito doméstico y garantizando, a la vez, la disponibilidad plena de los hombres. De modo que mientras la evolución de la tasa de actividad de los hombres refleja una tendencia estable hacia la asalarización, la actividad laboral de las mujeres sigue una evolución mucho menos previsible. El caso del Estado español sirve para ilustrar esta situación.

En el Estado español, la participación de las mujeres en el trabajo asalariado no sólo no sigue una tendencia ascendente continua sino que registra fuertes retrocesos desde el último tercio del siglo XIX hasta la segunda mitad del XX. Entre 1880 y 1940, la proporción de mujeres que participan en el mercado laboral se reduce a la mitad, pasando del 17% en 1877 al 8,3% en 1940 (Capel, 1986; Espina, 1995) (29). Esta tendencia a la desasalarización de las mujeres empieza a invertirse a mediados de la década de los 40 y aunque hasta 1964 no se recuperan los niveles de actividad de la segunda mitad del siglo pasado, la fase expansiva de la economía española consolida esta dinámica de reincorporación de las mujeres al mercado laboral. La crisis económica frena considerablemente el acceso de las mujeres al mercado de trabajo tal y como muestra el hecho de que la tasa de actividad de las mujeres apenas varíe entre 1975 y 1985. Sin embargo, las dificultades de acceso al empleo no consiguen invertir la tendencia a una mayor presencia de mujeres en el mercado de trabajo, como queda patente en el período 1985-1995. En esta década, se incorporan al mercado laboral un millón ochocientas mil mujeres lo que supone que el número de activas aumenta un 44% y la tasa de actividad de las mujeres un 31%. Además, este espectacular aumento coincide con un retroceso de la tasa de actividad de los hombres, de manera que prácticamente la totalidad (90%) del crecimiento de la fuerza de trabajo en los últimos 10 años corresponde a mujeres. Esta evolución queda patente en el Cuadro 3.

(29) Las causas fundamentales de la escasa participación de las mujeres en la fuerza de trabajo asalariada hay que buscarlas en la división sexual del trabajo que les asigna de forma primordial y en exclusiva el trabajo de reproducción, i.e., el cuidado de la familia y el hogar. Sin embargo, otros factores pueden haber contribuido a esta exclusión relativa de las mujeres de la producción mercantil, entre ellos destaca la pérdida de peso en el sector agrario donde trabajaban un gran número de mujeres, y la legislación proteccionista del trabajo industrial de las mujeres (generalizada en casi todos los países) que restringía la integración de las mujeres al trabajo mediante limitaciones en el número de horas que las mujeres podían realizar así como el tipo de trabajos, oficios y profesiones.

Cuadro 3. Tasas de Actividad por sexos en el Estado español 1975-1995

AÑOS	MUJERES		HOMBRES	
	ACTIVAS MILL.	TASA ACTIVIDAD	ACTIVOS MILL.	TASA ACTIVIDAD
1975	3,7	27.5	9,6	76.3
1980	3,8	27.1	9,2	72.2
1985	4,1	27.8	9,4	68.7
1990	5,3	33.3	9,7	66.7
1995	5,9	36.1	9,6	62.6
% variación				
1975-85	10.8	1.1	-2.1	-10.0
1985-95	43.9	30.8	2.1	-8.6
1975-95	59.5	31.2	0.0	-13.7

Fuente: Encuesta de Población Activa, varios años.

La creciente proporción de mujeres en la fuerza de trabajo mercantil, la feminización del mercado de trabajo (Walby, 1987), es, sin duda, uno de los componentes más significativos de cambio en el mercado laboral. La tendencia de crecimiento a largo plazo de la actividad de las mujeres refleja que las mujeres son hoy un componente estable de la fuerza de trabajo y que su participación es independiente de la dinámica económica; la actividad laboral de las mujeres sigue creciendo en términos absolutos y relativos (30) y no hay ningún indicio de que las mujeres se retiren del mercado de trabajo en los periodos recesivos. Desde este punto de vista, puede decirse que, en la actualidad, las mujeres están dejando de actuar como mano de obra de reserva y su comportamiento laboral se asemeja cada vez más al de los hombres (Carrasco y Mayordomo, 1997).

Ahora bien, la tendencia de crecimiento a largo plazo de la fuerza de trabajo de las mujeres no se corresponde con un acceso directo de éstas al empleo. En el caso del Estado español, la incorporación de las mujeres al mundo laboral coincide con un período de fuertes ajustes y reestructuración del mercado de trabajo que dificulta notablemente su inserción. El resultado de este contexto poco favorable es la sobrerrepresentación de las mujeres entre la población parada. Así, al extraordinario aumento de la actividad de las mujeres a lo largo de los últimos 15 años le corresponde un aumento cinco veces mayor de los niveles de desempleo por lo que buena parte del in-

(30) Como muestran Carrasco y Mayordomo (1997), el aumento de la tasa de actividad de las mujeres en casi todos los cohortes de edad, en las últimas dos décadas, es un indicador de cambios importantes en el comportamiento laboral de las mujeres. En particular, el aumento de la participación de las mujeres entre 25 y 39 años es significativo porque refleja la llegada al mercado laboral de generaciones de mujeres que muestran un marcado cambio de actitud respecto al comportamiento laboral, permaneciendo activas en el mercado de trabajo incluso en las fases del ciclo vital en las que el incremento de las cargas reproductivas han sido, tradicionalmente, un factor de interrupción o cancelación de la vida laboral. Además, las nuevas generaciones parecen mostrar también una actitud más activa frente al mercado de trabajo aunque su comportamiento laboral futuro en otras fases del ciclo vital aún está por verse.

crecimiento de la actividad de las mujeres se ha traducido directamente en paro (31). El Cuadro 4 muestra las diferencias en la estructura laboral de mujeres y hombres en el Estado español.

Cuadro 4. Relación con la actividad económica de la población de 16 años y más por sexos en el Estado español (en miles)

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
POBLACIÓN LABORALMENTE ACTIVA	6,201	37,2	9,818	62,9	16,019	49,6
- Ocupada	4,427	26,6	8,149	52,2	12,576	39,0
- Parada	1,774	10,7	1,669	10,7	3,442	10,7
POBLACIÓN LABORALMENTE INACTIVA	10,453	62,8	5,644	36,1	16,097	49,9
- Estudiantes	1,715	10,3	1,494	9,6	3,208	10,0
- Labores del hogar	5,408	32,5	38	0,2	5,446	16,9
- Jubiladas y pensionistas	2,925	17,6	3,407	21,8	6,332	19,6
- Incapacidad permanente	311	1,9	383	2,5	694	2,1
- Otras	95	0,6	322	2,1	417	1,3
Población contada aparte	-	-	155	1,0	155	0,5
TOTAL	16,654	100	15,616	100	32,270	100

Fuente: EPA, 1er trimestre 1997.

Según datos de la Encuesta de Población Activa del Primer trimestre de 1997, en el Estado español, casi dos tercios de las mujeres de más de 16 años están excluidas del mercado laboral; de esta población de mujeres laboralmente inactiva, más de la mitad (52%) se dedica a las "labores del hogar", un 28% está jubilada o es pensionista y un 16% es estudiante. Apenas una de cada tres mujeres potencialmente activas está vinculada al mercado de trabajo y sólo un 27% esta realmente ocupada, lo que significa que con una tasa de actividad del 37,2% y una tasa de paro de casi el 30%, sólo 1 de cada 4 mujeres de más de 16 años en el Estado español tiene un empleo y, en términos absolutos, son más de la mitad de la población parada. En contraste, dos tercios de los hombres están activos en el mercado laboral aunque un 17% de estos está en paro y entre los laboralmente inactivos la mayoría son jubilados o pensionistas (60%) o estudiantes (26%) y sólo un 0,007% se dedica a las tareas del hogar.

El aumento de la participación laboral de las mujeres no ha alterado la elevada concentración de éstas en ocupaciones o industrias específicas. El sector servicios continúa siendo el principal ámbito de ocupación de las mujeres. Un 80% de las mujeres ocupadas tiene un empleo en este sector donde acaparan el 45% de todos los puestos de trabajo. Este nivel de concentración hace que la dinámica del empleo de las mujeres esté fuertemente vinculada a la terciarización de la econo-

(31) Entre 1980 y 1997 el número de mujeres activas aumentó en 2,4 millones (63%) mientras que el número de paradas aumentó en 1,2 millones (294%) por lo que una proporción equivalente al 50% de las nuevas activas ha quedado excluida del empleo.

mía. Además, casi una de cada 4 mujeres ocupadas lo está en el sector público (22,4%) donde ocupan el 45% de todos los empleos, fundamentalmente en actividades de servicios. Por otra parte, los niveles de inestabilidad y precarización afectan a la población de mujeres de forma desproporcionada. Así, aunque las mujeres son sólo el 35% de las personas asalariadas, ocupan un 75% de los empleos a tiempo parcial y un 40% de los contratos a tiempo parcial y son el 71% de los y las ocupadas subempleadas (32). Otros indicadores completan un panorama marcado por la vulnerabilidad: apenas poco más de 1 de cada dos mujeres con empleo lo tiene en condiciones que todavía acostumbramos a llamar “normales”, es decir con un contrato indefinido y a tiempo completo; el resto, un 44% de las mujeres empleadas trabaja con un contrato temporal o a tiempo parcial. Este último, en particular, parece hecho a medida de las mujeres que ocupan, al igual que en el resto de la Unión Europea, el 75% de todos los puestos de trabajo a tiempo parcial.

En resumen, la estructura del mercado laboral revela que, paralelamente a lo que ha sucedido con cierta antelación en otros países de nuestro entorno, en el Estado español las mujeres se incorporan al trabajo asalariado tarde, poco y mal. La escasa participación en el empleo se combina con elevadas tasas de paro y precarización laboral, de forma que no sólo a las mujeres les cuesta más encontrar un empleo sino que cuando lo encuentran tienen una probabilidad altísima de que sea en condiciones muy precarias y cuando lo pierden permanecer más tiempo en paro. Por tanto, la feminización del mercado laboral va acompañada del mantenimiento de fuertes desigualdades entre mujeres y hombres que reflejan diferencias muy importantes en el acceso y las condiciones de participación laboral por sexos. Los bajos niveles de actividad, el elevado diferencial de las tasas de paro y de precarización así como la segregación sectorial y ocupacional que caracterizan el empleo de las mujeres son hoy componentes fundamentales de la división sexual del trabajo en el mercado laboral.

(32) La EPA considera que existe subempleo “cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible, teniendo en cuenta su cualificación profesional (formación y experiencia profesional)”. Pero, en la práctica, la EPA mide sólo el subempleo visible, definido como el de “aquellas personas con empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, que durante la semana de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente y buscan o están disponibles para un trabajo adicional”. A efectos de la encuesta son subempleadas todas las personas que “o bien trabajan a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa y están buscando otro empleo, o bien están afectadas por un expediente de regulación de empleo, con suspensión o con reducción de jornada, han trabajado menos de cuarenta horas en la semana de referencia y buscan otro empleo” p. XIII.

Reparto desigual, continuidad y cambios en la división sexual del trabajo

El reparto desigual de la carga total de trabajo entre mujeres y hombres es una de las expresiones más claras de una división sexual del trabajo que hasta hace pocas décadas ha tenido un carácter excluyente para las mujeres del trabajo remunerado y del trabajo doméstico para los hombres. Ahora bien, la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral está cambiando radicalmente esta división de papeles. Por una parte, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral supone que éstas realizan una proporción creciente de las horas de trabajo asalariado. Por otra, hemos visto que la participación laboral de las mujeres está directamente relacionada con una menor dedicación al trabajo doméstico y, presumiblemente, un aumento paulatino de la contribución de los hombres. Por lo tanto, a priori, se dan las condiciones para una convergencia en los niveles de dedicación al trabajo de mujeres y hombres.

Sin embargo, como hemos visto, en la práctica, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no se ha correspondido con una incorporación equivalente de los hombres al trabajo doméstico y su participación laboral se produce, en consecuencia, en condiciones muy desventajosas. El desigual reparto de tareas en la vida privada condiciona profundamente la inserción de las mujeres en un mercado de trabajo configurado históricamente sobre su exclusión relativa y estructurado, a causa de ello, sobre la referencia básica de un "cabeza de familia" hombre, exento, de hecho, de las tareas domésticas diarias que realiza por y para él una mujer que bien es ama de casa o tiene un empleo secundario y subordinado a las exigencias de la vida familiar. Tres décadas de aumento sistemático de la presencia de las mujeres no han modificado significativamente esta estructura y, a pesar de avances innegables en la situación laboral de las mujeres en las últimas décadas, el mercado de trabajo continúa mostrando una clara predisposición en su contra, penalizando sus especificidades, infravalorando sus capacidades y perpetuando situaciones de segregación ocupacional, vulnerabilidad, dependencia y desigualdad. El desvío de las mujeres hacia segmentos específicos del mercado laboral, especialmente en empleos a tiempo parcial que les permiten "conciliar" (a menudo involuntariamente) ese trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, es una muestra de cómo el funcionamiento de ese mercado excluye y segrega en función del sexo a partir de diferencias en la disponibilidad de los hombres y de las mujeres en el mercado laboral que se derivan del reparto desigual de las cargas familiares entre mujeres y hombres.

La falta de proporcionalidad en el reparto del trabajo doméstico implica también que el acceso al empleo supone un aumento de la carga de trabajo global para las mujeres al sumar al trabajo doméstico el remunerado. Como hemos visto, si se tienen en cuenta ambos tipos de trabajo, las encuestas de usos del tiempo coinciden en señalar no sólo que la dedicación global de las mujeres al trabajo es mayor que la de los hombres sino también que la jornada laboral de las mujeres con

un empleo es mayor que la de las amas de casa como consecuencia de la compatibilización de la jornada remunerada y la doméstica (33). La doble jornada se consolida así como una de las características definitorias de la situación de las mujeres en la sociedad actual. De modo que, en palabras de Balbo (1994), "la figura de la mujer que se ha hecho posible y que prevalece en la actualidad no es la del ama de casa vitalicia, ni tampoco la de la mujer obligada a una pesadísima presencia a jornada completa en el mercado laboral, sino una figura históricamente nueva, caracterizada por la suma de dos presencias parciales" (511); la doble presencia de las mujeres constituye así uno de los ejes básicos tanto de la organización familiar actual como del mercado laboral.

Por otra parte, el acceso de las mujeres al mercado laboral, lejos de contribuir a la creación de un perfil de trabajadora/trabajador andrógino que rompa con el referente tradicional del cabeza de familia-hombre (inevitablemente asociado a la mujer-ama de casa) e incorpore las condiciones de participación de las mujeres, ha reproducido nuevas formas de diferenciación por sexos y ha favorecido el surgimiento de un modelo de trabajadora y trabajador asimilado al esquema de participación precarizada de las mujeres. Además, el hecho de que el aumento de la actividad laboral de las mujeres coincida con un momento de intenso cambio y reestructuración económica ha contribuido a esta transformación. Así, la incorporación de las mujeres ha ido de la mano de la expansión de los empleos precarios, especialmente en el sector servicios, en gran medida porque su debilidad comparativa en el mercado laboral las hace más proclives a estos trabajos. De hecho, el crecimiento del empleo precario, temporal, a tiempo parcial, a domicilio, etc., que ha proliferado en los últimos 15 años, es un componente clave de la feminización del mercado de trabajo (34).

(33) En la Encuesta del Eustat, las mujeres con un empleo tienen una carga diaria total de trabajo de 7h58' mientras que las que se dedican en exclusiva a las tareas domésticas tienen una jornada diaria de 6h44'; el diferencial entre mujeres con empleo y amas de casa es, por tanto de 1h14'. A su vez, el diferencial entre mujeres y hombres con empleo (6h57') es de 1h01' hora. En los datos aportados por el colectivo IOE (1996) a partir de la encuesta CIRES de 1991, el tiempo diario dedicado a las tareas del hogar por las mujeres que no están en el mercado laboral es de 7h58' mientras que las mujeres con empleo dedican en los días laborables 7h30' al trabajo profesional y 6h24' al trabajo doméstico, es decir, un total de 13h27' horas diarias. Los hombres con un empleo dedican 1h56' a las tareas domésticas y 7h52' al trabajo monetario. El diferencial en ambos casos es extraordinario y reflejan tanto las diferencias en el reparto actual del trabajo entre mujeres y hombres como la sobrecarga de las mujeres con jornada doble (IOE, 1997).

(34) Los datos del estudio de Husson (1994), citado más arriba, reflejan esta dinámica con absoluta claridad; en los cinco países europeos estudiados, la expansión de los empleos de mujeres precarios se corresponde con la destrucción de los empleos tradicionales de hombres, estables, de jornada completa; dos tercios del crecimiento neto del empleo es de mujeres y a tiempo parcial y prácticamente la totalidad del empleo de hombres destruido es de jornada completa. Otros estudios corroboran esta tendencia. Por ejemplo, para el Reino Unido, McDowell (1991) muestra que la década de los 90 ha ahondado en el desplazamiento del empleo de los hombres hacia las mujeres que comenzó con el declive industrial a partir de 1966. Entre 1966 y 1976, el 73% de los empleos perdidos eran empleos de hombres. En el mismo periodo, el aumento neto de los servicios privados resultó en un 125% aumento en los empleos para las mujeres pero un 44% descenso en el empleo terciario para los hombres. En los siguientes 15 años, aunque la pérdida de empleo industrial se frenó, el empleo de los hombres continuó cayendo. En consecuencia, para principios de los años 90, había 3,5 millones menos de hombres en el empleo asalariado que a principios de los 60, y casi un millón más de mujeres, aunque dado que las mujeres son más proclives al trabajo a tiempo parcial, el número total de horas trabajadas había descendido.

De manera que aunque en términos generales podemos decir que, en las sociedades más industrializadas, las mujeres han trascendido la división sexual clásica del trabajo al incorporarse masivamente al mercado laboral, éste continúa reservando los empleos “normales” mayoritariamente para los trabajadores hombres. La división sexual del mercado laboral, la segregación y discriminación en el empleo que soportan las mujeres es la contrapartida de la división sexual del trabajo en la esfera doméstica. A pesar de los cambios, la desigualdad en el reparto de los trabajos se mantiene retroalimentándose en la medida que la posición de las mujeres en el mercado laboral sigue estando fuertemente condicionada por su posición dentro de la familia. Se consolida así una “nueva” división sexual del trabajo en base a la participación creciente de las mujeres en el trabajo asalariado y en la esfera pública, pero sin cuestionar el reparto de tareas en la esfera privada y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo y en la propia identidad de las mujeres.

Y, sin embargo, la tímida tendencia apuntada por Gershuny y Robinson (1991) hacia una redistribución equitativa de la carga doméstica entre mujeres y hombres podría significar que el trabajo doméstico empieza a dejar de ser un problema particular de las mujeres. En este sentido, Balbo (1994) plantea la posibilidad de que comience a perfilarse una especie de “doble presencia” embrionaria también para los hombres que “constituiría el eslabón crucial que en estos momentos hace posible para las mujeres la nueva fórmula de presencia en el trabajo familiar y en el mercado de trabajo” (p. 512). Pero lo cierto es que, hasta el momento, la doble jornada sigue siendo una condición netamente de mujeres. En el camino de la convergencia hacia una distribución paritaria del tiempo de trabajo son las mujeres las que más se han movido, acercándose progresivamente a los niveles de actividad laboral de los hombres sin que pueda confirmarse un desplazamiento equivalente de los hombres en relación al trabajo doméstico. Y esa divergencia sigue siendo hoy una de las condiciones fundamentales de la reproducción de las diferencias entre mujeres y hombres.

6. *Repartir y compartir: hacia un reparto igualitario del trabajo*

La consideración de la carga global de trabajo y de su reparto actual entre mujeres y hombres aporta elementos de gran importancia para el debate sobre la reducción de la jornada laboral y el reparto del empleo. En primer lugar, porque partir de la carga global de trabajo que se realiza en la sociedad significa poner en entredicho la idea de la escasez y del fin del trabajo puesto que, como se ha planteado más arriba, no es trabajo lo que escasea sino empleo y, más específicamente, cierto tipo de empleos. En segundo lugar, porque permite reconocer la fuerte interdependencia entre la organización del trabajo doméstico y la organización del mercado laboral revelando los mecanismos que sustentan el funcionamiento de ambas estructuras. Y, en tercer lugar,

porque la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado laboral y en el trabajo doméstico supone que el impacto de diferentes modalidades de reparto del trabajo sea también desigual. De hecho, el reparto desigual de las cargas familiares entre hombres y mujeres, la forma en que el mercado laboral ha incorporado el acceso de las mujeres y la evolución de una nueva división sexual del trabajo, constituyen condicionamientos específicos que hacen que las mujeres se sitúen ante las propuestas de reducción de la jornada laboral y el reparto del empleo de manera diferenciada.

Desde nuestro punto de vista, la reducción de jornada y el reparto del empleo tienen una importancia extraordinaria para las mujeres en la medida en que pueden contribuir significativamente a mejorar el acceso al empleo y a la autonomía económica y, de este modo, ampliar el abanico de posibilidades de emancipación. Pero una iniciativa que se limite a actuar sobre el mercado de trabajo puede encerrar también serios riesgos y contribuir a perpetuar, en lugar de superar, la actual división sexual del trabajo. Para evitar estos riesgos es preciso eliminar el sesgo de género que permanece en buena parte de las propuestas actuales y repensar las medidas con el objetivo expreso de alcanzar un reparto más igualitario del trabajo. Porque ya no se trata únicamente de responder a la reivindicación del derecho a un empleo digno remunerado, como garantía de autonomía e independencia económica; es preciso garantizar la igualdad en el acceso y condiciones en el mercado laboral. Pero, la igualdad en el empleo no será posible a menos que: primero, las mujeres puedan liberarse de la parte del trabajo reproductivo que corresponde a sus compañeros en la unidad de convivencia y que es responsable de su incorporación desventajosa; segundo, que los hombres asuman esas tareas y que, por lo tanto, se sitúen en el mercado laboral con la carga real de responsabilidades reproductivas inherentes a todo ser humano, esto es no como individuos autosuficientes y eximidos de responsabilidades sino como sujetos dependientes y de los que dependen a su vez, con obligaciones y responsabilidades; tercero, que al mercado de trabajo se le “obligue” a asumir en la práctica que la disponibilidad para el trabajo productivo remunerado de todas las personas, hombres y mujeres está condicionada por la necesidad de responder a las exigencias diarias del trabajo reproductivo; y, cuarto, exige una mayor corresponsabilidad del conjunto de la sociedad para con el trabajo reproductivo, incluyendo la creación de una amplia red de servicios colectivos de apoyo a la vida diaria: guarderías, centros para las personas mayores, comedores escolares, etc. que no sólo sustituyen buena parte de las tareas que actualmente realizan las mujeres —de forma gratuita— y satisfacen necesidades básicas sino que tienen, además, un elevado potencial de creación de empleo.

Por otra parte, la reducción de la jornada laboral y el reparto del empleo beneficiará a las mujeres en la medida en que contribuya a mejorar la igualdad en el acceso y condiciones en el mercado laboral pero también en la medida en que contribuya a crear un marco de relaciones y de negociación más favorables a la igualdad tanto en la esfera pública como en la privada. Desde este punto de vista, las mujeres reivindican el reconocimiento del valor social y económico del trabajo reproductivo y no sólo la obligación sino el derecho a realizar ese trabajo como un aspecto básico de la experiencia vital de todas las personas. Porque tres décadas de progresiva integra-

ción en el mundo laboral han mostrado a las mujeres que si bien el acceso al empleo y la independencia económica es una condición necesaria, irrenunciable para la autonomía de todo ser humano, esto no es suficiente; es preciso que el acceso al trabajo remunerado vaya acompañado de una redistribución equivalente del trabajo doméstico para evitar, por una parte, que las diferencias en la disponibilidad laboral entre hombres y mujeres contribuyan a perpetuar la segregación y discriminación en el mundo laboral y, por otra, para valorizar ese trabajo y cambiar las relaciones sociales de género. Pero además, responder a las demandas que plantean los cambios en las formas de vida y en la identidad de las mujeres exige de nuevos esquemas organizativos tanto en el ámbito privado como en el público más acordes con la nueva situación. En lo doméstico, estos cambios implican una redistribución de las responsabilidades, tareas y funciones entre los sexos; en lo público, la emancipación de las mujeres requiere de políticas que favorezcan una mayor permeabilidad entre el tiempo productivo asalariado y el reproductivo, con estructuras flexibles, heterogéneas, adaptables más allá de la simple “conciliación” de tareas para todas y todos.

En definitiva, la reducción de la jornada laboral puede ser una iniciativa que favorezca una participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo siempre y cuando vaya acompañada de otro tipo de medidas. Una jornada remunerada más corta por sí misma no garantiza un reparto más igualitario. Es preciso elaborar una política del tiempo que recoja el conjunto de trabajos y cuyo objetivo no se limite a tener más tiempo para poder hacer todos los trabajos sino aumentar la autonomía de las personas en el uso del tiempo a lo largo del ciclo de vida. En otras palabras, lo que se propone es una reorganización simultánea de las condiciones del trabajo doméstico y las estructuras del mercado laboral. Solamente de este modo se facilitaría la inserción laboral de las mujeres (y otros colectivos excluidos) en condiciones igualitarias. Más aún, esto permitiría restablecer un mayor equilibrio entre el tiempo social dedicado al trabajo de la producción remunerada y el tiempo destinado a otras actividades de la vida y, por lo tanto, permitiría aprovechar el verdadero potencial transformador de estas propuestas.

7.

Conclusiones

En este artículo hemos pretendido aportar algunos elementos de reflexión en torno a la crisis del trabajo y su reparto actual y futuro desde una perspectiva de género. A partir de la distinción entre trabajo y empleo, hemos defendido la necesidad de una visión integrada que tome en cuenta la carga de trabajo global que se realiza en la sociedad y el reparto actual de esa carga global. Esto significa rescatar la dimensión de la economía invisible, validar la interdependencia entre la economía doméstica no remunerada y la economía mercantil y plantear propuestas que tomen como punto de partida la necesidad de una profunda reorganización tanto del trabajo productivo remunerado como del no remunerado. Solamente de este modo se podrán crear las condiciones que permitan un acceso más igualitario de las mujeres al mercado laboral y un mayor equilibrio entre el tiempo social dedicado al trabajo remunerado y el tiempo destinado a otras actividades

de la vida. Y, aún más, sólo de este modo lograremos superar los límites del debate actual sobre la crisis del empleo y rescatar el verdadero potencial transformador de las propuestas de reparto del trabajo, incorporándolas como un instrumento que nos permita avanzar en la construcción de una sociedad radicalmente distinta: más justa e igualitaria.

Bibliografía

- ALVARO PAGE, M. (1996) *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- ANISI, D. (1995) *Creadores de escasez*. Madrid: Alianza Editorial.
- AZNAR, G. (1994) *Trabajar menos para trabajar todos*. Madrid: Ediciones HOAC.
- BENERÍA, L. (1995) "Toward a greater integration of gender in economics". *World Development*, vol 23, nº 11.
- BENERÍA, L. (1992) "Accounting for women's work: the progress of two decades". *World Development*, vol. 20, nº 11.
- BOUFFARTIGUE, P. (1997) "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?". *Sociología del Trabajo*, nº 29. Madrid.
- BALBO, L. (1994) "La doble presencia", en Borderías et al. *Las mujeres y el trabajo*.
- BALBO, L. (1991) "Una ley para las horas futuras", *Mientras Tanto*, nº 42.
- BERRAUX-WIAME, I., C. BORDERÍAS y A. PESCE (1988) "Trabajo e identidad femenina: una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia", *Sociología del Trabajo*, nº 3.
- BORDERÍAS et al (eds.) (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- BOULIN, J.Y., G. CETTE y D. TADDEI (1992) "Le temps de travail, une mutation majeure", *Futuribles*, nº 165-166, Mai-Juin.
- CAHIERS DU FEMINISME (1994) Dossier "La durée du travail en question". Paris.
- CAILLÉ, A. y J.L. LAVILLE (1996) "Para no entrar en el siglo XXI retrocediendo". *Debats* nº 57-58
- CAILLÉ, A. y J.L. LAVILLE (1996) "Para calmar las inquietudes". *Debats* nº 57-58
- CAPEL, R.M. (1986) *El trabajo y la educación de la mujer en España 1900-1930*. Madrid: Min. de Cultura. Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, C. (1991) *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.
- CARRASCO, C. y M. MAYORDOMO (1997) "La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español". *Información Comercial Española*, nº 760.
- CASTEL, R. (1996) "Para entrar en el siglo XXI sin liquidar el XX". *Debats* nº 57-58.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996) "El trabajo a tiempo parcial". *Informe* nº 4. Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (1994) *Crecimiento, Competitividad, Empleo. Retos y Pistas para entrar en el siglo XXI*. Luxemburgo.

- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993) "Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI", *Boletín de las Comunidades Europeas*, suplemento 6/93.
- COMISIÓN EUROPEA-DG V (1995) *El empleo en Europa, 1995*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- CORÉ, F. (1994) "Les femmes et la restructuration de l'emploi", *L'Observateur de l'OCDE*, nº 186, Feb-Marzo 1994.
- CORDONI, E. (1993) "Las mujeres cambian los tiempos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 2, Madrid.
- DE LA FUENTE, M. (1996) "La reducción del tiempo de trabajo", *Eskola Publikoa*, nº 13.
- DURÁN, M.A. (1997) "El papel de mujeres y hombres en la economía española". *Información Comercial Española*, nº 760.
- DURÁN, M. A. (1991) "El tiempo en la economía española", *Información Comercial Española*, nº 695.
- DURÁN, M. A., D. HERAS, C. GARCÍA, F. CAVAILLET y M. MOYER (1988) *De puertas adentro*. Madrid: Ministerio de Cultura.
- ESPINA, Álvaro (1995) "Pasado, presente y futuro de la tasa de actividad femenina en España", en Espina et al. *Estudios de Economía del Trabajo en España I. Oferta y demanda de Trabajo*. Madrid: Min. Trabajo y SS.
- ELVIRA, S. y J.M. ZUFIAUR (1994) "Reparto del trabajo: la necesidad del futuro", en *Trabajar menos para Trabajar Todos*, de G. Aznar. Madrid: Ediciones HOAC.
- EMAKUNDE (1994) *Familia y Espacio Doméstico en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.
- EUROPEAN COMMISSION (1996) *Employment in Europe 1996*. European Commission. Brussels.
- EUSTAT (1993) *Encuesta de presupuestos de tiempo. Análisis de la diferencia entre géneros en el uso del tiempo*. Gasteiz: Gobierno Vasco.
- FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. (1996) "Le travail domestique: économie des servitudes et du partage", en H. Hirata y D. Senotier (eds) *Femmes et partage du travail*. Paris: Syros.
- FREYSSINET, J. (1993) "Recelos de los sindicatos europeos", *Cuatro Semanas y Le Monde Diplomatique*. Madrid: Abril.
- GARDINER, J. (1997) *Gender, Care and Economics*. London: MacMillan Press.
- GERSHUNY, J. (1978) *After Industrial society*. Basingstoke: MacMillan.
- GERSHUNY, J. y J. ROBINSON (1991) "The household division of labor. Multinational comparisons of change" en European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ed.) *The Changing Use of Time*.
- GERSHUNY, J. y J. JONES (1987) "The changing work/leisure balance in Britain 1961-1984". *Sociological Review Monographs* nº 33.
- GOBIERNO VASCO (1996) *Discurso del Consejero de Trabajo sobre Empleo. Resoluciones. Parlamento Vasco, 29 Marzo de 1996*. Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

- GOLDSCHMIDT-CLERMONT, L. (1995) "La valoración monetaria del trabajo no remunerado" *Política y Sociedad* nº 19. Mayo-Agosto.
- GOLDSCHMIDT-CLERMONT, L. y E. PAGNOSSIN-ALIGISAKIS (1995) "Measures of Unrecorded Economic Activities in Fourteen countries". UNDP Human Development Report. Oxford: University Press.
- GORZ, A. (1995) *La metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- GRAU, E. (1991) "El tiempo es un perro que muerde sobre todo a la mujeres". *Mientras Tanto*, nº 42.
- GUIDETTI, P. (1993) "Esperienze del Comune di Modena sul Progetto 'Tempi e Orari della Città'". (mimeo).
- HUSSON, M. (1994) "Le volume de travail et son partage: étude comparative de sept grands pays". *Problèmes économiques* nº 2365, Marzo 1994.
- HUSSON, M. (1995) "Les 35 heures contre le chômage", *Politiques*, nº 9.
- HUSSON, M. (1996) "L'emploi des femmes en France. Une comptabilité en temps de travail 1980-90", en H. Hirata y D. Senotier (eds) *Femmes et partage du travail*. Paris: Syros.
- INSEE (1997) *La Réduction du Temps de Travail*. INSEE, les dossiers thématiques. Nº 6. Paris.
- INE (1997) *Encuesta de Población activa. Principales resultados*. Madrid: INE.
- IOE (1996) *Tiempo social contra reloj*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS. Instituto de la Mujer.
- KAISERGRUBER, D. (1994) "Frontières de l'emploi, frontières de l'entreprise". *Futuribles*, nº 193, Diciembre 1994.
- LAVILLE, J.L. (1994) "L'economie solidaire: une réponse à la crise". *Problèmes économiques* nº 2365, Marzo 1994.
- LIPIETZ, A. (1992) *Towards a new economic order. Post-Fordism, ecology and democracy*. London: Polity.
- LIPIETZ, A. (1989) *Choisir l'audace*. Paris: La Découverte.
- LIPIETZ, A. (1994) "Une politique de l'emploi centrée sur la conquête du temps libre". mimeo.
- LUNGHINI, G. (1995) *La edad del despilfarro. Paro y necesidades sociales*. Turín: Boringhieri.
- MARCHAND, O. (1992) "Une comparaison internationale des temps de travail", *Futuribles*, nº 165-166, Mai-Juin.
- MCDOWELL, L. (1991) "Life without Father and Ford: the new gender order of post-Fordism". *Transactions, Institute of British Geographers* nº 16.
- MCDOWELL, L. (1994) *Gender and Work in the City*. Oxford: Blackwell.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (1993) "Salarios, desempleo y calidad de empleo" en VVAA *La larga noche Neoliberal*. Barcelona-Madrid: Instituto Sindical de Estudios-Icaria.
- NACIONES UNIDAS (1995) *Situación de la Mujer en el Mundo, 1995*. NY: Naciones Unidas.
- NAREDO, J.M. y F. PARRA (Comps) (1993) *Hacia una Ciencia de los Recursos Naturales*. Madrid: Siglo XXI.
- OACKLEY, A. (1974) *The sociology of housework*. Oxford: Martin Robertson.
- OFFE, C. (1997) "Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles" en VVAA *¿Qué crisis?*. Bilbao: Gakoa.

-
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1997) *El Empleo en el Mundo 1996/97*. Ginebra: OIT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1994) *The World Employment Situation. Trends and Prospects*. Geneva: OIT.
- PICCHIO, A. (1994) "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en Borderías et al *Las mujeres y el trabajo*.
- PNUD (1995) *Informe sobre desarrollo humano, 1995*. México: PNUD.
- PRATS, M., GARCÍA RAMÓN, M.D., CÁNOVES, G. (1995) *Las mujeres y el uso del tiempo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- PRIETO, C. (ed.) (1994) *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.
- RECIO, A. (1997) "Reducción de la jornada de trabajo y empleo: interrogantes en torno a una consigna popular ampliamente popularizada", en Riechmann y Recio *Quien parte y reparte*. Barcelona: Icaria.
- RIFKIN, J. (1996) *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- RODRÍGUEZ, A. (1996) "Trabajo nos sobra, queremos empleo... y algo más", *Eskola Publikoa*, nº 13.
- VANDELAC, L. (1994) "La economía doméstica a la salsa mercantil.... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico", en Borderías et al *Las mujeres y el trabajo*.
- WALBY, S. (1997) *Gender transformations*. London: Routledge.
- WARING, M. (1988) *Si las mujeres contaran*. Madrid: Vindicación.
- WOOD, S. (ed.) (1989) *The transformation of work?* London: Unwin Hyman.

NATIVIDAD ABRIL VARGAS

**Departamento de Periodismo.
Universidad del País Vasco.**

BLANCA MUÑOZ LÓPEZ

**Dpto. de Humanidades, CC.
Políticas y Sociología.
Universidad Carlos III. Madrid**

*Los medios de
comunicación y
la publicidad*

Falta tan poco tiempo para despedir el siglo XX que no produce ningún reparo atreverse a hacer afirmaciones rotundas con cuestiones que, en otro contexto, tan sólo se formularían como simples sospechas. Así, por ejemplo, podemos dar ya por seguro que, un siglo más, estrenaremos el XXI, llevándonos a cuevas un sinfín de preguntas e interrogantes sin resolver. Algunas de ellas puros tópicos existenciales, otras no tanto.

Hemos de admitir que todo ser humano se interroga y preocupa a la vez que se admira, por el hecho de su existencia, de su presencia en el mundo y de la del resto de la humanidad sin llegar a comprender muy bien el origen ni el destino final de la vida. Pues, aunque no sea lo mismo, algo similar, sucede también con los medios de comunicación. No deja de sorprendernos ni de admirarnos su capacidad para entrar en nuestras vidas, el poder y alcance de su seducción, ese “llevarnos al huerto”, de una u otra manera, prácticamente a la totalidad del colectivo humano del planeta tierra. Y así, vivimos, aunque no sepamos a ciencia cierta los orígenes de nuestra existencia y consumimos productos mediáticos, aunque desconozcamos el alcance de sus efectos en nuestras vidas.

Puede que Descartes, cuando pronunció su famosa máxima *Cogito, ergo sum* (Pienso, luego existo) se sintiera profundamente reconfortado y reafirmado en su identidad; sin embargo, es difícil no poner en duda la supremacía del pensamiento y confiar en una autoconstrucción del “yo” al margen del contexto social, cultural, económico y político en el que nos movemos y de los modelos de representación dominantes producidos por su sistema ideológico. Y, en esta construcción de la identidad, individual y colectiva de las mujeres y de los hombres, los medios de comunicación, de nuevo, vuelven a tener un papel protagónico.

En este II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva centraré mi intervención en el planteamiento de una serie de observaciones y sugerencias, con el fin de ponerlas a debate, en tres de los ejes o pilares que considero fundamentales en la producción y construcción de los productos y mensajes mediáticos:

- La facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación, como espacio en el que el alumnado se va a formar humana y profesionalmente a través del contacto con los distintos saberes e ideologías.
- Las redacciones de los medios, como espacios en los que se construyen las distintas “realidades informativas”. Nos interesa conocer la ubicación en la pirámide empresarial de mujeres y hombres.
- La influencia de los hábitos y rutinas profesionales en la construcción de un discurso genérico.

1.

Las aulas

Empezaré este apartado con una sugerencia. Y es que quizás, no es este el peor momento, —dada la actual situación que vivimos en las universidades de cambios y reformas en los planes de estudios y, por lo tanto, de entrada de nuevas materias y reajuste y renovación de las antiguas—, para conocer en detalle las ofertas de las nuevas asignaturas y los contenidos de los pro-

gramas que definitivamente se impartirán en las tres ramas que integran la facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad del País Vasco: Periodismo, Comunicación Audiovisual y Publicidad y Relaciones Públicas.

Sería interesante comprobar si a finales del milenio, somos capaces, o por lo menos hay una intencionalidad manifiesta, de ofrecer y transmitir desde las aulas, actitudes y conocimientos que tengan en cuenta la existencia y las contribuciones de mujeres y hombres a la sociedad. Así no estaría de más revisar las ofertas de los programas y comprobar si, por ejemplo:

- en la redacción de los programas hemos introducido correcciones sexistas en el lenguaje o seguimos englobando y haciendo desaparecer a las alumnas en el masculino plural;
- si, en las asignaturas pertinentes, se incluyen las aportaciones del feminismo como ideología política y movimiento social;
- si se tiene en cuenta la numerosa oferta bibliográfica existente, escrita por mujeres desde una perspectiva globalizadora, en distintas materias;
- si se tiene en cuenta la revisión y crítica hecha desde planteamientos feministas a la “objetividad científica” así como la teorización, propuestas conceptuales y de análisis en los enfoques de las investigaciones.

Pero, como he dicho, esto no es más que una sugerencia; un trabajo por hacer que, en este caso, nos daría ciertas pistas acerca de la información que el alumnado de periodismo, es decir, las y los futuros profesionales de los medios, pueden recibir de estos hechos y también, indirectamente, de la información y concienciación del profesorado; porque otra cosa, claro está, es que se considere fundamental que estas aportaciones, enfoques y miradas estén recogidas en los programas; pero, de momento, falta lo más elemental: el diagnóstico.

1.1.

EL DÍA A DÍA ...

Este curso, 97-98, ha sido el tercero que hemos impartido dentro de los denominados “nuevos planes de estudios”, así llamados hasta hace un par de meses, ya que recientemente se ha impuesto una última reforma. Aunque no guarde aparentemente una relación directa con el tema planteado al inicio del apartado, sí me parece importante señalar o mostrar algunas diferencias de actitudes y comportamiento apreciadas en relación con el estudio y el aprendizaje de la profesión, entre el alumnado de los planes nuevos y el del plan viejo. Lógicamente, son apreciaciones en cuanto a grupo no a individualidades.

Así, por ejemplo, en el día a día de la facultad, las aulas, en el plan nuevo tienden a estar llenas. Y las ocupan estudiantes que eligieron estudiar Periodismo en su primera opción. Por lo tanto, es gente muy vocacional, sensible a la profesión y considero que, en líneas generales, con un espíritu crítico bastante agudizado. Si bien siempre me he manifestado contra los topes de entrada, porque considero que un traspás en la etapa adolescente —una media baja— no debería determinar la imposibilidad de acceder a los estudios universitarios deseados y que, a la postre, se perderán posibles grandes profesionales, sin embargo, lo que tampoco resultaba admisible era la situación anterior.

Porque no es la misma postura ni disposición la de una persona que aunque tenga una media baja quiere estudiar Periodismo porque le gusta, a la de aquella otra que entraba en la facultad "por hacer algo", porque no le habían admitido en Ciencias o le habían echado de Medicina. En tercero, mucha gente se había despistado ya entre los distintos recovecos del "campus", perdían pronto la marcha del curso y ni volvían a aparecer hasta el día del examen. Y este sí es un cambio interesante. Cambio que no significa que haya que dejar fuera de la facultad a gente que sí desea estudiar Periodismo; porque una cosa es la masificación de las aulas y otra la dotación suficiente de profesorado.

Hecho este breve paréntesis comparativo entre estas diferencias observadas en las actitudes en las aulas ante la profesión periodística, quisiera ahora retomar el hilo inicial del apartado. La intención es compartir mi experiencia como docente y poner de manifiesto asimismo, algunas otras actitudes, comportamientos o reacciones muy generalizadas entre las alumnas y alumnos ante determinados temas, y que son comunes a ambos planes de estudio.

Así, por ejemplo, temas relacionados con la discriminación sexual, el feminismo o los estudios de Género, son recibidos, en principio, con poca simpatía e incluso se expresa una cierta resistencia a entrar en debate, verbalizada fundamentalmente por las alumnas, que siguen siendo mayoría: representan casi el 60 por ciento.

No deja de resultar curioso que a las cuestiones o planteamientos feministas se les clasifique en tono peyorativo como "ideológicas" o "políticas", como asuntos "de antaño" y pasados de moda y que poco o nada tienen que ver con la realidad de nuestros días. A mi entender, son actitudes que dan una idea de, hasta qué punto, la "leyenda negra" que ha caído sobre el feminismo, alentada y fomentada vivamente desde los medios de comunicación, ha inundado las conciencias de las mujeres más jóvenes.

Esto conlleva a que uno de sus grandes temores sea que si se ponen un poco reivindicativas en clase, se les tilde de feministas. De ahí que al igual que hacen algunas artistas y mujeres de la pasarela, dejan bien claro que, conocedoras de sus derechos sí, pero feministas no. Y es que las alumnas no quieren parecerse ni que se les confunda con esa imagen tan negativa, cruel y ridícula elaborada desde los medios de comunicación de las "feministas de los 70", y que es la que ha cuajado en la conciencia de las nuevas generaciones de mujeres.

Observar cada año el mismo fenómeno, ha terminado por convencerme de la inmensa eficacia del "estereotipo" como sistema de educación colectiva y también de la capacidad poderosa de los medios de comunicación para sembrarlo y conseguir que a la vuelta de la esquina de los tiempos, ese estereotipo creado anteaayer esté tan inmerso en el subconsciente colectivo que pareciera que estuviera ahí desde siempre; como si de otra rancia tradición milenaria y sexista más se tratara.

Junto a esto, hay que añadir que, además la devaluación del modelo femenino está tan extendida que las alumnas huyen como pueden de un trato diferenciado y que ellas relacionan con "lo devaluado". Por el contrario también tienen claro que no les interesa ni les gusta el arquetipo masculino como modelo de identificación. Sin embargo no es tan fácil hacerles ver que la labor pe-

riodística no es una labor “neutra”, un asunto individual, y que el modelo masculino dominante no es la única y auténtica manera de “ser” periodista.

El derecho al trabajo se expresa, por parte de las alumnas, como una cuestión de principios elemental; un derecho sin fisuras, intocable e incuestionable. Desde tal convencimiento, no es de extrañar que no quieran ni oír hablar de discriminación sexual y que argumenten, aunque la estadística más elemental lo eche por tierra, que el paro es un problema que afecta por igual a mujeres y hombres. Confunden el deseo con la realidad e insisten en argüir que jamás se han sentido discriminadas, ni en casa ni en los estudios por ser chicas. Tienen la esperanza de que con unas buenas notas y preparación, competirán en el mercado de trabajo en iguales condiciones que los chicos. El derecho al trabajo de las mujeres aparece claramente como derecho incuestionable, asumido también por los alumnos.

Al inicio de este curso, por otro lado, me causó cierta sorpresa el hecho de que apenas surgieran miradas de complicidad o sonrisitas los primeros días de clase cuando utilizaba femeninos y masculinos al dirigirme al grupo, en un intento de ir corrigiendo los sesgos sexistas del lenguaje que utilizamos. Según pude saber más adelante, la “falta” de reacción se debía a que habían tenido ya un precedente en el curso anterior y, por lo tanto, ya no se asombraban ni les causaba risa. Lo cual me llenó de argumentos para proseguir en esta línea puesto que resulta evidente que no hay nada inamovible ni estanco; lo que es sorpresa inicial puede tornarse en modelo cada vez más habitual.

Aunque, por lo dicho anteriormente, tampoco se puede decir que a las alumnas les haga precisamente ilusión estos tímidos intentos “correctores” en las aulas. Y es que, en el fondo, hay como cierto temor a mostrarse o ser consideradas “diferentes”; a salirse de los modelos esperados y a que se lleguen a poner en entredicho sus derechos laborales por mostrar una identidad diferente al patrón más extendido, a ese patrón “norma-1”.

Estos temores o inseguridades conllevan, por ejemplo, a que, de manera automática, en las clases prácticas de redacción, y sin pensárselo dos veces, lleguen a “corregir” el texto de un comunicado en cuya redacción se contemplan los dos sexos, masculinizando automáticamente todo el discurso. Y lo hacen con el convencimiento de que actúan con corrección profesional. Como siempre, claro, hay excepciones tanto en chicas como en chicos.

Por todo lo señalado es fácil concluir que hay avances muy importantes por parte de las alumnas —y de algunos alumnos— en cuestiones sobre todo relacionadas con el derecho de acceso al mercado laboral, pero que se combina con una gran falta de información y reflexión. Es muy notable la diferencia entre los argumentos que esgrimen algunas alumnas, y también algún que otro alumno, que en su fase de escolarización en la escuela o el instituto han tenido una profesora feminista. Diferencian claramente, por ejemplo, entre los derechos individuales, la solidaridad y la conciencia colectiva.

Todavía es frecuente considerar el feminismo como lo contrario del machismo; que se cargue a las madres toda la culpa de la educación patriarcal; que “alucinen” —como insistían este año— con términos como androcentrismo, término que incluso se desconoce en los cursos de doctorado, etc.

Junto a esto hay que señalar también la labor del colectivo feminista "Managaitz". Por iniciativa de un grupo de alumnas de Sociología y Periodismo, dieron sus primeros pasos hace ya cinco años. Desde entonces hasta el día de hoy han celebrado un sinfín de reuniones y organizado múltiples actividades.

1.2.

RESUMIENDO

A nadie se le escapa que de esta etapa educativa va a depender en gran parte la formación y conformación de conocimientos y tópicos de la profesión periodística. Aunque ya sabemos que los grandes avances globales se irán dejando sentir en la medida en que desde la primera etapa de escolarización se transmita el respeto a la diferencia y la igualdad de derechos, considero que es igualmente necesario y útil trabajar específicamente en cada ámbito profesional: revisar la ideología que transmitimos, hacer evidente lo latente, buscar alternativas ... De ahí también la necesidad de que las múltiples energías individuales hoy desperdigadas por las aulas, empiecen a confluir en proyectos comunes y globalizadores. De cara a estas posibles intervenciones, considero que hay unas cuestiones previas por conocer y que ayudarían a trazar el diagnóstico de la situación en la facultad. Así:

- Elaborar un informe acerca de las materias, desarrollo de programas y bibliografía ofertada en los nuevos planes de estudio.
- Conocer igualmente la opinión y los estereotipos sobre la profesión que tienen interiorizados las alumnas y alumnos de Periodismo.
- Revisión de todos los impresos oficiales que circulen por la UPV/EHU exigiendo las correcciones lingüísticas pertinentes. No es de recibo, por ejemplo, que en los mismos papeles de exámenes aparezca exclusivamente el trato de "alumno". La interiorización del masculino como norma llega a extremos tales que las propias alumnas se autodenominan a sí mismas "alumno" cuando firman sus textos.
- Ir creando conciencia de que el trabajo por corregir el carácter sexista del lenguaje es una tarea común y que llevará su tiempo. Potenciar la búsqueda de sinónimos, rescatar términos, expresiones nuevas ... llevar ejemplos de cómo en algunos medios de comunicación (informativos televisión, noticias prensa, artículos ...) se empieza a usar con cierta soltura la mención a los dos géneros.
- Es igualmente importante que se extienda e intensifique desde los colectivos sociales y gabinetes de prensa de partidos, sindicatos, empresas, instituciones ... la utilización de ambos géneros. Es un buen ejemplo para trabajar en las aulas. En los últimos años se ha recurrido a la "arroba" como posible alternativa para evitar, más que nada, el horrible abuso de "las/los". Sin embargo si bien se evita la apariencia de masculinización "física" del texto, la experiencia demuestra que el uso automático de una tecla no modifica nuestros hábitos mentales y, al menor descuido, zas!, aparece el masculino "universal".

— Quizás el último eslabón de la cadena, aunque no por ello menos importante consiste en potenciar asimismo la investigación, tanto en las aulas como en el tercer ciclo. Desde mi propia experiencia puedo señalar que mis alumnas y alumnos de tercero de este curso, cambiaron muchos registros en su concepción de la práctica de la profesión, tras realizar un análisis del contenido en la prensa escrita. En concreto, fueron las secciones de Cultura y suplementos de prensa diaria y las revistas culturales, ya que el trabajo era para la asignatura Periodismo Cultural.

Por otro lado, ahora mismo estoy dirigiendo siete tesis, en esta línea de investigación, matriculadas en el departamento de Periodismo. De ahí que sea optimista mirando hacia el futuro, porque el interés, si se consigue despertarlo, aparece y se queda para siempre.

2.

Plantillas y direcciones

Los resultados de numerosos estudios, constatan como bien sabemos, que en el mundo laboral se sigue practicando la discriminación sexual. Discriminación que, en el caso de las empresas de los medios informativos y de comunicación no iba a ser una excepción. Estudios anteriores indican que lentamente se va consiguiendo una cierta equiparación sexual en las redacciones y también que los puestos de gestión, dirección y control del producto están masculinizados, en algunos casos, al 100 por cien.

En el otro extremo de la pirámide, en las áreas administrativas y de limpieza, son mayoría y en algunos casos totalidad, las mujeres, mientras que en los talleres es habitual que sólo trabajen hombres. También encontramos una mayor presencia de mujeres en el staff directivo de las revistas denominadas “prensa femenina” —*Cosmopolitan, Marie Claire, Elle, etc.*—, si bien los propietarios de las empresas acostumbra a ser hombres.

Es evidente, que la distribución generalizada por sexos en las distintas facetas del mercado laboral no hace más que volver a resituar a mujeres y hombres en los roles de género. Es decir, las mujeres repiten en el ámbito público funciones similares a las que realizan en el privado por su pertenencia al género femenino, básicamente la limpieza y la organización de tareas. Los hombres, al pertenecer al género dominante, están en las tareas reconocidas socialmente como superiores, tales como la dirección, gestión y control. También hay que admitir que goza de mayor reconocimiento y remuneración el trabajo con maquinaria, realizado por los hombres en los talleres de impresión, que el que realizan las mujeres con los útiles de limpieza, símbolos, en sí mismos, —máquina/escoba— de las dos esferas sociales.

En este asunto, relacionado con la construcción cultural de arquetipos y de la jerarquización y desigualdad de los géneros, no puedo dejar de dar relevancia al hecho de que persista con tanta fuerza y nitidez en nuestro subconsciente —que revierte, claro está, en la praxis cotidiana— ciertos modelos heredados, modelos, por otro lado, tan cuestionados y, en algunos casos, la práctica señala que modificados. Lo que ya no me atrevo a evaluar es si no será que finalmente puede más la resistencia que el deseo de cambio. Porque no se puede entender tanto padecimiento de “am-

nesia" a la hora de reconocer la existencia de mujeres periodistas cuando son además tantas las que han jalonado de éxitos su carrera profesional. Sirva para ilustrar estas palabras dos ejemplos:

— Las declaraciones de unos directivos de los medios a una revista.

— Los resultados de unas encuestas sobre el perfil del periodista.

2.1. OPINIONES DE LOS "TITANES" DE LOS MEDIOS

La revista *Marie Claire*, en su último número de mayo y bajo el título genérico "Encuentros con el cuarto poder", publicaba tres entrevistas con, según se les define, "tres titanes de los medios de comunicación": Juan Luis Cebrián de *El País*, José Manuel Lorenzo de *Antena 3* y Antonio Herrero, recientemente fallecido, de la *COPE*. Isabel Pisano, es la autora de las entrevistas.

Recojo y reproduzco literal y exclusivamente las preguntas y respuestas dadas por cada uno de los entrevistados, y que deja bien claro cuáles son sus opiniones y "visiones" en el asunto de la representación y discriminación sexual en el mundo de los medios de comunicación.

— Juan Luis Cebrián, *El País* y *Sogecable*

(...)

MC ¿Cuántas mujeres hay en el consejo de administración?

J.L.C. Una. "Touché".

MC ¿Hombres?

J.L.C. Veinte.

MC ¿Las mujeres están discriminadas?

J.L.C. No. Siempre he pensado que era muy bueno tener mujeres, son más listas que los hombres, probablemente por ser un sexo que ha estado sometido al otro.

(...)

— José Manuel Lorenzo, director general de *Antena 3*

(...)

MC ¿Cuántas mujeres hay en el consejo de administración de *Antena 3*?

J.M.L. Ninguna. Creo que el cargo más importante en una televisión es el de presentador, y tenemos muchas presentadoras.

MC ¿Discriminación?

J.M.L. Nunca me habían hecho esta interpelación; mañana lo voy a preguntar.

(...)

— Antonio Herrero, "La mañana", *COPE*

(Aunque en este caso Isabel Pisano no le pregunta por el asunto de la representación sexual en la empresa, resulta igualmente ilustrativo la concepción "romántica" que transmite de la profesión periodística y del disfraz genérico que debe ejercerla. Y eso que, curiosamente, estaba casado con una periodista de tanto éxito en las ondas como Cristina Pecker ...).

(...)

MC ¿Cuál es la parte sublime del cuarto poder?

A.H. El periodismo es una profesión de canallas, de mala gente, de resentidos, amargados, envidiosos, borrachos, fracasados, pero al final consiguen lo más bello del mundo: informar a la gente. ¿Qué importa que un periodista se acueste debajo de la cama o no se cambie la ropa en dos semanas, si lo que busca ese hombre, al final, es dar una información veraz? (El subrayado es mío).

(...)

Una no sabe qué pensar de estas respuestas que, como se ve, no tienen desperdicio. Ni cómo interpretarlas. ¿Serán las respuestas de un cínico? ¿Serán las de un paternalista sin remedio? ¿Irán por la vida de visionarios y resulta que están ciegos? Y ya me quedo sin palabras cuando leo la rebuscadísima, caricaturesca e idealizada versión que Antonio Herrero da de la profesión: no se la cree ni una criatura de dos años. Pero, eso sí, el héroe de la película, que sea Humphrey Bogart; y que no falte ...

2.2.

EL "ARQUETIPO" PROFESIONAL

El segundo ejemplo ilustrativo al que me refería anteriormente es el que tiene que ver con los resultados de unas encuestas sobre el perfil del periodista. Son unos datos en los que, según veremos, vuelven a manifestarse en todo su esplendor las relaciones de género y la discriminación sexual. Los resultados de estas encuestas están publicados en el libro titulado "La profesión periodística en España" de Luis Fernando Ramos Fernández.

Ramos Fernández, en el apartado titulado "Los perfiles del periodista español", hace referencia a los resultados de cinco encuestas.

Nombra en primer lugar el estudio publicado por María Pilar Diezhandino, Ofa Bezunartea y César Coca sobre los periodistas españoles de élite, titulado "La élite de los periodistas". La encuesta se practicó sobre un universo de 98 nombres, cuidadosamente seleccionados entre los profesionales que ocupan los principales puestos de relevancia en los medios de comunicación estatales, obteniéndose respuesta en 60 casos. Según esta encuesta, el 90 por ciento de los periodistas de élite son hombres.

Puede resultar asimismo interesante conocer sus tendencias ideológicas: casi el 67 por ciento se confiesan "progresistas" y tan sólo un 5 por ciento "conservadores".

Como responsables de los límites a su independencia en el derecho y el deber a informar, el 40 por ciento de los periodistas españoles de mayor nivel creen que su independencia está limitada por el Gobierno, muchos se quejan de la presencia del poder político a través de los medios estatales, pero también se ponen de manifiesto otras injerencias graves: desde la presión de la publicidad a la propia empresa, aspecto en el que coincidieron la mitad de los encuestados.

En 1990 la Asociación de Prensa de Madrid encargó un estudio a Demoscopia que pretendía ser un retrato sociológico de la profesión periodística. Fueron encuestadas 700 personas de las algo más de cinco mil registradas en la Federación de Asociaciones de la Prensa (FAPE) y que representaba el 90 por ciento de la profesión en activo. Según los resultados de la encuesta de referencia, el retrato robot del periodista sería un varón en el 83 por ciento, entre 35 y 44 años (35%), casado (76,6%) y que "su mujer" trabaja (57%).

(Informe "El periodista español. Retrato intermitente". Revista *Periodistas*, número 39, diciembre de 1990. Asociación de la Prensa de Madrid).

En un estudio posterior de la Asociación de Prensa, en 1994, se mantenía un perfil del profesional bastante similar: Casados, en torno a los 40 años, una cuarta parte son mujeres frente a las tres cuartas restantes de hombres. El 30 por ciento trabajaría en prensa diaria y revistas y el 27 por ciento en audiovisuales; el resto en gabinetes y agencias.

(*El perfil del profesional*. Estudio de la Asociación de la Prensa de Madrid. Junio 1994).

También, en el libro citado, se recogen los resultados de una encuesta realizada en 1996 por el Col·legi de Periodistes de Catalunya sobre la situación socio-profesional en este país. Sobre un universo de 600 periodistas, las mujeres suponían el 35 por ciento, lo que comparativamente a otra encuesta de 1992, esta presencia se había incrementado en cinco puntos. Un dato significativo, no recogido en las encuestas anteriores, es que mientras que la media de ingresos de los periodistas catalanes hombres se sitúa en algo menos de cuatro millones, en las mujeres supone algo menos de tres millones. Aunque casi el 84 por ciento niega militar en partido alguno, la mayoría sitúa sus simpatías políticas en la "izquierda".

La encuesta también recoge otros aspectos tales como sus opiniones sobre la discriminación sexual. Paradójicamente, un 56 por ciento, estima que ese fenómeno no se registra. También se indica que la mayoría opina que "la condición femenina" es irrelevante en cuanto al ejercicio profesional (59,8%), en las relaciones personales (64%) y en la promoción profesional (51,2%).

(*Mes llicenciats i més dones al periodisme*. Enquesta sobre el treball i les opinions del informadors. Revista *Capçalera*, número 73, noviembre de 1996, Col·legi de Periodistes de Catalunya).

Pero si de constatar ausencias y discriminaciones sexuales se trata, nada mejor que los datos de la encuesta sobre los perfiles del periodista gallego, y nunca mejor empleado el masculino singular. Según los datos recogidos en el libro, ni se menciona la variable sexo. Así, no es de extrañar que concluya señalando que el perfil medio resultante del periodista gallego viene a ser "un hombre joven, entre 26 y 35 años, soltero, sin hijos, con estudios universitarios de grado superior". El estudio data de 1995 y lo dirigió Miguel Túñez. La muestra se hizo con 300 profesionales cuidadosamente seleccionados sobre un universo de 800 personas.

(Miguel Túñez. *Da teoría a práctica. Perfil do periodista galego*. Santiago, LEA, 1996).

2.3.

SEXO Y GÉNERO

Conviene recordar ahora, frente a esta realidad laboral, las justas expectativas de mis alumnas de tercero; esa clara conciencia de su derecho al trabajo en condiciones de igualdad. Desde los años

70 hasta el día de hoy son numerosos los dictámenes, normativas, proyectos, experiencias y recomendaciones elaboradas en foros internacionales para acabar con la discriminación sexual en las plantillas, dar mayor protagonismo al trabajo de las mujeres y frenar la transmisión de valores sexistas en los contenidos tanto informativos como publicitarios de los medios. Y lo que también es innegable es que en apenas treinta años se han experimentado en las sociedades industrializadas cambios fundamentales en las vidas de las mujeres gracias a esa toma de conciencia tan extendida.

Por ello es importante que cuando analicemos las relaciones laborales de mujeres y hombres en los medios de comunicación no perdamos de vista el género, entendido, tal y como se señala en diferentes estudios, como un mecanismo que estructura mundos materiales y simbólicos y nuestra experiencia en ellos, una categoría relacional que ayuda a encontrar explicaciones acerca de la construcción cultural de las diferentes tipologías.

En la misma medida, para que las políticas correctoras de desigualdades sean realmente eficaces, éstas no se pueden pensar al margen del género, a no ser que nos conformemos con cambios meramente cuantitativos en vez de una profunda transformación ideológica. Planteando los cambios desde la perspectiva del género iremos desmantelando las estructuras del sistema patriarcal. Así, se irá asentando la idea de que la diferencia sexual, el sexo en sí, no es la "causa" del problema, sino tan sólo su apariencia. Ya que el origen de la desigualdad se empieza a materializar en el mismo momento en que, a partir de la diferencia sexual, se asignan funciones distintas a uno y otro sexo y se establece la superioridad de unas funciones en relación a las otras. Es lo que entendemos como construcción cultural del género.

Trabajar desde esta perspectiva, implica a su vez, la reevaluación de aquellas otras funciones que tienen que ver con dar vida y cuidarla; con el mundo de los afectos y de las emociones; es decir, supone caminar hacia el reajuste necesario entre las cosas de la razón y las del co-razón. Implica también tomar conciencia de que junto con la que se considera la más primigenia de las desigualdades, conviven otras situaciones igualmente injustas. Así, las cometidas contra los derechos de identidad de los pueblos o las desigualdades de clase y de distribución de riqueza en el mundo. Situaciones de desigualdad que generan, tal cual sucede con el género, distintas categorías relacionales, según la clase, la raza o el lugar geográfico en el que se nazca.

Es razonable pensar, por lo tanto, que una política de género aplicada en los medios de comunicación no podría reducirse a que unas pocas mujeres periodistas compartan cargos y beneficios con los hombres de las élites mediáticas.

3.

A más mujeres ...

Como ya hemos expuesto anteriormente los estudios y encuestas sobre la organización de las empresas periodísticas indican que las mujeres están en inferioridad numérica en las redacciones y alejadas de los puestos de dirección y control. Las secciones o temáticas en las que trabajan son, además, las que tienen menor reconocimiento profesional: Sociedad, Cultura y Espectáculos, sec-

ciones que, por otro lado, son las preferidas por las audiencias de mujeres. Por contra, los hombres trabajan preferentemente en Política, Economía u Opinión, que son a su vez las secciones o temáticas más seguidas por las audiencias de hombres, y las de mayor prestigio profesional. Sobre esta situación haría dos puntualizaciones:

- En primer lugar, aclarar que cuando decimos que las mujeres trabajan en las secciones poco reconocidas profesionalmente estamos aplicando la jerarquía de valores impuesta desde la perspectiva dominante. Son secciones valoradas como inferiores frente a las que han sido elevadas a la categoría de mayor rango.
- En segundo lugar quiero preguntar y preguntarme: ¿para que las mujeres periodistas aumenten su prestigio profesional deben reivindicar su entrada en las secciones hasta ahora masculinizadas? ¿No significaría que en la práctica asumimos y damos por buena la actual perspectiva dominante? ¿Sería más pertinente pensar en un equilibrio de hombres y mujeres en las distintas secciones o programas?

Para avanzar en esta línea quiero referirme a las distintas posturas tomadas acerca de los cambios hipotéticos que podrían darse en los contenidos o enfoques de los hechos informativos en el caso de un aumento de mujeres en las redacciones.

Se ha pensado que esta presencia equilibradora produciría automáticamente modificaciones en los productos mediáticos. Lo cierto es que hay estudios suficientes en los que se demuestra que este aumento siempre deseable de mujeres en las redacciones, no acarrea cambios por lo menos significativos, en los procesos de producción, tematización, enfoque y redacción de las noticias. Hemos de pensar que unos y otras han sido igualmente “adiestradas” en el aprendizaje de las mismas normativas profesionales en los procesos de producción y jerarquización de hechos, espacios y protagonistas.

Hay que ser conscientes, además, de que las parcelas de poder del periodista de “a pie” son lo suficientemente pequeñas y determinadas como para llegar a generar cambios fundamentales. Y tampoco podemos olvidar que las periodistas, son, antes que nada, unas trabajadoras más, que, en este caso, venden su fuerza de trabajo a las empresas mediáticas. Son profesionales perfectamente conscientes de los riesgos que puede suponer para su futuro profesional en la empresa, alejarse de las pautas dominantes. De ahí que esto termine siendo un asunto de opción política personal y de que, por otro lado, se manifieste como prioritario para lograr los cambios deseados, formar esa “masa crítica” en las redacciones de la que Gallagher ya hablaba a finales de los 70. Por otra parte, la fase en la que nos encontramos es una fase de búsqueda en común, debate y reencuentro entre las posibles opciones diferentes para salir y avanzar en este campo. Liesbet van Zoonen expone en su estudio sobre los medios las posturas expresadas desde las tendencias del feminismo de la diferencia y de la igualdad, y que Concha Fagoaga retoma en su análisis sobre los informativos en televisión.

Así, desde el feminismo de la diferencia se considera que una mayor presencia de mujeres debería suponer una reevaluación de los valores noticiales y también una reevaluación de lo femenino y del concepto de feminidad, descrita como una cualidad poseída por las mujeres y que atañe a

la sensibilidad e intuición en las relaciones humanas y vida personal. A más mujeres, se dice, más valoración de lo femenino. Se entiende que surgiría un periodismo femenino y un periodismo masculino, pero la estimación de categorías desaparecería.

Desde el feminismo de la igualdad se considera que una mayor presencia de mujeres en las redacciones provocaría la ruptura de estereotipos. Las mujeres evitarían asignaciones a tópicos de sexo y adquirirían cualidades socialmente definidas como masculinas en orden a asegurar posiciones en los campos del periodismo. El riesgo que se ha visto que entrañaría esta postura es que el género femenino no sólo se mantiene como devaluado sino que llegaría a desaparecer por completo.

La hipótesis de cambio, para Concha Fagoaga, no pasaría por un simple aumento de mujeres en las redacciones sino porque este incremento se produjera en las élites periodísticas, profesionales con capacidad de decisión para transformar pautas tanto de producción como de contenido.

3.1.

POSIBLES INTENTOS

Las propuestas acerca de cómo pueden las mujeres cambiar los contenidos, aparecen resumidas en las siguientes:

- Más equilibrio y progresión de mujeres y hombres en los hechos noticiales y como fuentes de noticias y menos estereotipos.
- Reevaluación desde una aproximación femenina de los valores noticiales que operan en tipificaciones tales como “noticia dura” o “noticia blanda” y “temas de mujeres”.
- Si hay más mujeres en los medios y en todas las secciones y programas habrá más mujeres invitadas por su experiencia a expresarse en los medios informativos.
- Si hay más mujeres en las élites periodísticas se podrán producir cambios en la producción y los contenidos.

Sobre las tipificaciones de las noticias en “blandas” o “duras” me gustaría añadir lo siguiente. El problema de estas divisiones se encuentra no tanto en que se creen distintas categorías para clasificar las noticias sino en la relación que se establece entre los conceptos construidos culturalmente sobre lo “blando” y lo “duro”. Por noticia “blanda” se entiende aquellas cuestiones interesantes pero que pueden esperar; habitualmente son acontecimientos de los denominados de “interés humano” y guarda relación con el mundo de los afectos, las emociones o los asuntos privados. La noticia “dura” queda ya definida antónimamente: son los hechos y protagonistas evaluados cotidianamente como el “menú principal” aunque siempre sea el mismo.

El filósofo existencialista Jean Paul Sartre no andaba muy lejos de estas especulaciones cuando definía la categoría de “lo femenino” como algo blando, viscoso, mientras que la de “lo masculino”, se define, como era de esperar, como lo duro, lo rígido ...

Si retomamos de nuevo las entrevistas citadas anteriormente y publicadas por *Marie Claire*, encontramos que se ha puesto en práctica una de las posibles alternativas barajadas, de cara a ir limando asperezas a las relaciones de desigualdad del género.

Recordemos que el título genérico era "Encuentros con el cuarto poder" y que la periodista Isabel Pisano entrevistaba a "tres titanes de la comunicación": J.L. Cebrián, J.M. Lorenzo y A. Herrero. La "corrección" de género aludida se encontraría en el tratamiento periodístico, en el enfoque dado al interés periodístico de los entrevistados. Ya en el Sumario se indica que Isabel Pisano se ha citado con los periodistas mencionados "para saber cómo son y qué sienten", idea más desarrollada en el subtítulo del trabajo: "Marie Claire se ha acercado a tres colosos de la comunicación para saber quiénes son, cómo viven, qué piensan y cómo aman".

Es decir se expresan y especifican los diversos registros de un supuesto ser humano completo y se rompe, al menos en las formas, la dicotomía establecida entre cuerpo y razón, naturaleza y producción, emociones y razones. Se reevalúa la parte categorizada como femenina, el mundo de las emociones y se actúa contra la disgregación que, desde la jerarquización patriarcal del género establece cuáles son "las cosas" apropiadas de las mujeres y las de los hombres. Es en este sentido en el que resulta innovador el planteamiento del trabajo de la entrevista.

Como bien sabemos, la práctica periodística viene demostrando que es un tópico bastante recurrente la alusión directa o encubierta al binomio sexo/género cuando se trata de informaciones protagonizadas por mujeres en el ámbito de lo público y que, por razones obvias, no ha lugar en el caso de los hombres. Así, son frecuentes las alusiones a su vida privada, a resaltar rasgos muy o poco "femeninos", enjuiciar su anatomía o comentar sus gustos personales a la hora de vestir

3.2.

INSULTO

Un caso extremo acerca de la construcción cultural de las relaciones desiguales de género lo podemos ver desde el mes de abril en un anuncio de televisión. Y aunque sea cierto que "las leyes de la selva" en el mundo publicitario son distintas a las del mundo informativo, uno y otro comparten los mismos soportes mediáticos a la hora de difundir sus mensajes, sean informativos o publicitarios. El anuncio publicitario de la casa comercial Thomson, es todo un ejercicio de burla y desprecio. Enmascarado en una torpe parodia humorística de pareja, el mensaje que se nos lanza es un directo brutal.

En primer plano, y vestido con la corrección que da un traje, la figura del hombre habla y se mueve en su justa medida: simboliza el discurso del saber, los avances de la ciencia y de la técnica. Colocada detrás, sin lugar fijo y con nerviosos movimientos, la figura de la mujer simboliza el "glamour" de la rubia platino, de las que chiflan a los hombres; pero esta supuesta "sex-símbol", embutida en un escotado vestido amarillo chillón, es tan torpe que es incapaz de colocar una etiqueta en una televisión. Cuando la figura del hombre se acerca al objeto que acaba de presentar en su discurso para mostrarlo al público, es decir la televisión, tropieza con un estorbo al que ni siquiera mira y, por ello mismo, con un disimulo que apenas ni se nota, hace desaparecer de un manotazo la irritante figura de la mujer por un extremo de la pantalla.

La "aniquilación simbólica" de la que hablaba Gerbner al referirse a todos aquellos colectivos sociales que los medios excluyen de sus espacios al no considerarlos supuestamente de "interés ge-

neral", se queda corta; en este caso, se da entrada a la representación femenina pero se le hace jugar un papel secundario tan malo que será suficiente justificación para que su oponente de género la expulse físicamente con verdadero desdén. El mensaje no puede ser más directo ni más claro.

4. *Claves del discurso mediático*

No hay mejores escenarios ni amplificadores más potentes que los propios medios de comunicación. Hace ya demasiado tiempo que lo sabemos pero, por si se nos ocurre ponerlo en duda, acostumbran a dar eficaces muestras acerca del alcance del poder de sus maniobras y de su capacidad de intervención en todos los órdenes sociales. Tienen tal poder para convencernos de su importancia, que uno de los primeros gestos que solemos hacer cuando nos levantamos cada mañana es ponernos en contacto con el "mundo", ya sea por la radio o por la prensa. Y vaya que si nos enteramos de cosas ...

Pero, aunque nos pese, tenemos que admitir que los productos que consumimos no son inocuos ni inocentes. Damos como por hecho que la "realidad informativa" que se cuenta en los medios hubiera sido tomada sin más de una serie de acontecimientos sucedidos en las relaciones sociales y nos olvidamos de que para que salgan esas noticias y no otras, se han producido toda una serie de operaciones encaminadas a seleccionar, organizar, ordenar y valorar los acontecimientos. El Periodismo es, como dice Aguinaga, un sistema de clasificación de la realidad y la "ideología noticial", como se viene señalando desde los años 70, la encontramos precisamente en los mismos métodos y procedimientos. Desde los medios se construyen pues, "versiones interesadas de la realidad".

Los medios de comunicación cuando ponen en marcha sus normativas profesionales utilizan el mismo sistema utilizado a la hora de la construcción cultural de los géneros: es decir se impone una jerarquización sobre los distintos hechos sociales acontecidos en la realidad social y determina cuáles son los importantes, los supuestamente de "interés general", y los que no; y así, en base a excluir y arrojar sistemáticamente de sus espacios determinadas actuaciones, protagonistas y espacios, se refuerza y realza lo que se incluye y valora positivamente. Este objetivo se consigue también configurando una imagen negativa que provoque rechazo social. Por ejemplo, utilizando adjetivos, haciendo valoraciones o simplemente presentando un hecho ocultando los "porqués". Así pues, la lógica informativa no se puede entender sin tener en cuenta con quién tienen sus enlaces los medios de comunicación, cuáles son sus conexiones, de quién dependen abierta o indirectamente o cuáles son sus fuentes y soportes financieros, pues, como señala Amparo Moreno en su reciente publicación, son todos ellos factores que van a condicionar "la mirada informativa". Por esto mismo, no sería correcto del todo considerar a los medios de comunicación simplemente como servidores del capital y de los intereses del Estado, porque antes que servidores son parte interesada, ya que comparten e intercambian intereses y beneficios y se necesitan mutuamente.

Esta misma lógica la podemos aplicar también cuando pensamos en el sistema del género, ya que no basta con relacionar clases dominantes y élites que se reproducen en la definición de lo real sino que es preciso relacionar el género dominante con la construcción de la realidad que elaboran los relatos noticiales, puesto que, como ha señalado Concha Fagoaga, si las clases tienen intereses encontrados en sus definiciones —de la misma manera que también pueden mostrar alianzas y acercar sus intereses— lo mismo ocurre en las relaciones de género y en la estratificación de los sexos.

Como parte interesada del sistema patriarcal que son, los medios de comunicación establecieron desde sus inicios dos tipos de audiencias y crearon productos específicos para ellas: a las audiencias de hombres irían destinados los productos denominados de “información general” y a las audiencias de mujeres, la prensa específica para mujeres. Primero lo hizo el decano de los medios, la prensa, hacia el año 1800, y después la radio y la televisión. De esta manera, las mujeres, como colectivo genérico, quedamos en los márgenes de las distintas “versiones de la realidad” que cada día se construyen desde los espacios informativos.

En un intento de corregir esa habitual confusión entre la parte y el todo, tan habitual, por otro lado, en situaciones de prepotencia, Juana Gallego propuso en su día que la prensa diaria pasase a ser considerada como de “información general del ámbito público”, y la prensa “femenina” como prensa de “información general del ámbito privado”.

5. *Sugerencias para un debate necesario*

- Calificaría de prioritaria, la necesidad de conocer la opinión de mujeres y hombres periodistas de Euskal Herria en asuntos relacionados con el ejercicio de la profesión cruzados con algunos aspectos de la vida privada. Saber lo que piensan del tema, tipo de relaciones existentes, disposición e interés para ir modificando ciertas rutinas profesionales ...
- Animar a que se prosiga con los hasta ahora tímidos intentos en algunas modificaciones del lenguaje. En algunos informativos de televisión se puede escuchar que se menciona a “ciudadanas y ciudadanos”, “la ciudadanía” ... Sería interesante trabajar a fondo este tema, ya que, además, según sea el medio escrito o audiovisual, se plantean problemas y soluciones específicas.
- Importante asimismo favorecer el reconocimiento académico de las investigaciones y aportaciones que se hacen en las propias facultades y fuera de ellas, potenciando la introducción del análisis de género dentro de las teorías o perspectivas de análisis de los medios de comunicación.
- Como ya antes se indicaba, en el ambiente universitario es necesario también establecer complicidades con el alumnado para corregir el sexismo existente en el lenguaje en un intento de ir encontrando soluciones para un tratamiento equilibrado ajustado a la presencia real de mujeres y hombres en la sociedad.
- Cambiar los contenidos informativos de los medios significa una presencia equilibrada de mujeres y hombres no sólo en las redacciones sino también en los puestos de gestión y en las direcciones, con el fin de poder influir en la producción y tematización de los relatos noticiales.

Bibliografía

- ABRIL, Natividad. *Participación de las mujeres en los medios de comunicación y en la publicidad*. Informe 9 de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Gasteiz, 1994.
- ABRIL, Natividad. "Relaciones de género, relaciones de poder en los medios de comunicación" en *Medios de Comunicación y Sociedad*. Departamento de Periodismo. UPV/EHU, 1995.
- ABRIL, Natividad. "Las categorías sexo-género en la construcción del discurso periodístico" en *Las mujeres en la opinión pública*. UNAM. Madrid, 1995.
- ABRIL, Natividad. "Participación de las mujeres en los medios de comunicación de Euskadi" en *El reflejo de la diversidad a través de los medios de comunicación y de la publicidad*. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Gasteiz, 1997.
- AGUINAGA, Enrique de. *Dimensión científica del Periodismo*. Real Academia de Doctores de Madrid. Madrid, 1996.
- FAGOAGA, Concha. "Un modelo de sexo y género: el telediario". Ponencia presentada en *La transmisión de valores sexistas a través de los medios de comunicación*. Cursos de Verano UPV/EHU. Donostia, 1993.
- GALLAGHER, Margaret. *El modo de presentar a la mujer en los medios de comunicación social y su participación en ellos*. ONU. París, 1979.
- GALLEGO, Juana. *Mujeres de Papel. De "Hola" a "Vogue": la prensa femenina en la actualidad*. Icaria. Barcelona, 1990.
- MORENO, Amparo. *La mirada informativa*. Bosch. Barcelona, 1998.
- PISANO, Isabel. "Encuentros con el cuarto poder" en *Marie Claire*, número 128, mayo 1998.
- RAMOS FERNÁNDEZ, Luis Fernando. *La profesión periodística en España*. Diputación de Pontevedra, 1997.
- ZOONEN, LIESBET VAN. *Feminist Media Studies*. Sage. London, 1994.

La Psicología ha observado una cierta tendencia humana a la agresividad. Tendencia que Freud colocó en la Metapsicología como factor determinante de la conducta y de la dialéctica de la civilización (1). La agresividad, ya sea privada o social, aparece como uno de los elementos característicos de un tipo de sociedad en la que la irracionalidad predomina en formas muy diversas a lo largo de la Historia.

Pero la Historia no ha sido sino el espejo que devuelve la imagen de quienes se han reflejado en él. El único problema aparece cuando tal reflejo tiene que ser interpretado como si de un espejo de feria se tratase; espejo que unas veces proyecta la imagen del reflejado más engrandecida o disminuida de lo que en realidad es el modelo que en él se mira. Así, se ha tendido a confundir la historia del hombre, del hombre biológico-masculino, con la historia de los diversos grupos humanos que no han podido tener un papel de protagonistas sino de comparsas o de cómplices. Y cómplices al asumir los valores dominantes en su más profundo "yo", y en la construcción de su conciencia.

Ahora bien, la mujer ha tenido una historia, pero una historia creada y recreada de generación en generación por el hombre. Así, la historia de la mujer ha sido la historia de los prejuicios sobre la mujer. El prejuicio, en cuanto estructura simbólica de conocimiento colectivo, ha sustentado una serie de normas, instituciones y conductas en las que la mujer se enmarcaba como "bien mueble", como artículo de intercambio y de formación de vínculos económicos y sociales. En última instancia, el prejuicio no supondría más que una racionalización de las estructuras del poder y de la dominación social.

De este modo, la mujer se ha debatido entre una serie de ideas estereotipadas sobre sí misma y su realidad que le han sido introyectadas desde el exterior. La desgracia es que en cierto sentido la persona marginada acaba siempre aceptando esa visión que le impone quien la margina. La proyección de la imagen de la mujer en el arte realizado por el hombre, y no sólo en el arte cuanto también en las religiones y mitologías, desencadenará un torrente históricamente transmitido de prejuicios y estereotipos. La contraposición Naturaleza-Cultura, subrayando que la mujer se correspondía con la Naturaleza mientras que el hombre representaba la Cultura, ha constituido la fuente originaria de todas aquellas afirmaciones que relegaban al género femenino a la categoría de simple elemento biológico natural. Mas de este inicial prejuicio, nacido de la génesis de todo sistema de creencias religioso, se ha derivado toda una cosmovisión en la que la minusvaloración de la mujer se hace parte esencial de los valores sociales dominantes (2). Esta situación conlleva, al mismo tiempo, una serie de actitudes que cristalizan en conductas de máxima agresividad hacia todo lo que se refiera a lo femenino. Precisamente, ese odio a la mujer ha desarrollado una de las características más básicas de la mentalidad masculina a través de la Historia: la misoginia.

(1) Véase en este sentido, FREUD, S. *El malestar en la cultura*. Madrid, Nueva Visión, 1974. págs. 3017-3068, tomo VIII.

(2) Para un estudio sociológico sobre el prejuicio en: BETTELHEIM, B. y JANOWITZ, M. *Cambio social y prejuicio*. Madrid, F.C.E., 1975. págs. 57 y sigs.

La misoginia tiene que considerarse una enfermedad histórica y un mecanismo de defensa del género masculino ante la inquietud y el temor que la mujer le ocasiona. En estas condiciones, los mecanismos de sumisión y dominación de la mujer se revisten de un proceso de doble dimensión. Por un lado, se sublima a la mujer como "diosa y virgen" inalcanzable. Y, por otro, se denigra y desvaloriza al sujeto dominado al que se le achacan los grandes males de la humanidad desde Pandora, Eva o Salomé. Ahora bien, la adopción de posiciones defensivas como son el prejuicio y la estereotipación, culmina en reacciones de agresión que son explicadas en términos de "necesidad". La mujer es "una fierecilla que debe ser amansada" (3). La agresividad hacia la mujer se convierte en una consecuencia lógica de una mitología en la que lo femenino se considera destructivo y malvado. A partir de aquí ya no será extraño el que la violencia hacia la mujer se sancione como forzosa ante "criaturas tan nocivas e infames". La agresión se consagra como imprescindible, produciéndose uno de los fenómenos que más van a condicionar a la mujer a lo largo del tiempo: la continua amenaza de una realidad que se le presenta a la mujer hostil y destructiva. Misoginia cognoscitiva y violencia física van a limitar las aspiraciones y posibilidades de la mujer a un tipo de existencia subhumana y dominada.

1.

Los fundamentos históricos de la violencia de género: diferentes interpretaciones

En *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, (4) Engels estima que fue el triunfo del sistema económico nómada y ganadero, origen del patriarcado, la derrota histórica del matriarcado y de la mujer. Lo cierto, no obstante, es que con tal derrota, desde el Neolítico, se conforman los fundamentos cosmológicos y teológicos en los que el odio y el desprecio a lo femenino implica la violencia física y la coacción psíquica.

Desde un somero repaso histórico, la agresividad hacia la mujer aparece en los orígenes de las diferentes civilizaciones. En la sociedad griega clásica, y pese a las altas cotas de evolución intelectual y política, la mujer tiene un papel secundario según el cual puede participar y hablar en las Asambleas, pero carece de la capacidad de votar y de decisión que queda reservada sólo al grupo de hombres atenienses. Las hetairas serán las únicas mujeres cultas con cualidades intelectuales y artísticas puestas a disposición de los hombres, articulándose un doble grupo de mujeres según sean las necesidades de los hombres. La esposa en el gineceo, la hetaira para el placer y la conversación (5).

(3) Tanto en la Historia del Arte como en la Literatura es una constante la referencia a la mujer como ser más cercano al reino animal que al humano, el ejemplo más característico está ya en Aristófanes que presenta a la asamblea de mujeres como un gallinero.

(4) ENGELS, F. *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid, Fundamentos, 1978.

(5) Ver, DUBY, G. y PERROT, M. *Historia de las Mujeres*. Madrid, Taurus, 1994. Tomo I: "La Antigüedad".

Roma radicaliza los aspectos de sometimiento de la mujer. La mujer podrá ser donada para hacer frente a una deuda. La crueldad desarrollada en la decadencia del Imperio tendrá a la mujer como víctima preferente. El aborrecimiento a ésta llega a su cenit en un Medievo en el que la Iglesia se impone como el poder hegemónico. La quema de brujas y los numerosísimos Autos de fe en los que mueren miles de mujeres consolidan una misoginia que percibe a la mujer como sujeto sufriente. Después de la Edad Media pervivirán en la cultura europea unas predisposiciones y unos climas de opinión totalmente adversos hacia lo que se identifica con la "primera pecadora y mancilladora" de la especie.

Parecería lógico que con el advenimiento de la ciencia, el arte y la reflexión filosófica que trae el Renacimiento todos esos valores, símbolos y prejuicios desaparecieran históricamente. La realidad demostró lo contrario. La Modernidad, ese gran proyecto transformador, introduce nuevos prejuicios y, sobre todo, nuevas formas de violencia con mayor sofisticación y refinamiento.

Como señalaron Max Horkheimer y Theodor W. Adorno en la Ilustración hubo una dialéctica de positividad y de negatividad (6). El Siglo de las Luces que situaba el conocimiento y la racionalidad como ejes del perfeccionamiento humano, estuvo encarnado en figuras y empresas como las de Rousseau, Kant y *la Enciclopedia*. Y conjuntamente con estas aportaciones optimistas, no puede hacer olvidar al autor que introduce una feroz aversión hacia la mujer: Donatien-Alphonse-François, marqués de Sade.

Tres obras definen el origen del sadismo como forma de placer basada en la agresión y ensañamiento perverso a la mujer, *Justine ou les malheurs de la vertu*, *L'histoire de Juliette* y *La philosophie dans le boudoir*. Con Sade el concepto de violencia antifemenina se complejiza al introducirse unos elementos intelectuales de un hedonismo en donde tienen que actuar un verdugo y una víctima. Pero esa intelectualización de la violencia abre el camino hacia una sexualidad que acabará dando lugar a un mercado de pornografía, que finaliza en nuestro siglo en un cine y una tecnologización que tiene en el dolor la cúspide del placer (7). En esa dialéctica del Iluminismo, la negatividad recaerá directa y dramáticamente sobre el rol de la mujer volviéndose a la fluctuación decadente de la imaginación de la virgen y de la prostituta. Imaginería que heredará el siglo XX, perfeccionándola y proyectándola sobre todos los sectores sociales.

El sufragismo se alinea dentro de los grandes movimientos sociales del siglo XIX. El movimiento obrero, los nacionalismos y el sufragismo significan la quiebra de un orden sociopolítico que relega a grandes masas de la población. La incorporación de los grupos relegados por un sistema productivo centrado en el propietario y el sufragio censitario provoca unas reacciones defensivas cuyos instrumentos y estrategias se concentran cada vez en mayor medida en la represión. El movimiento obrero será asumido e integrado paulatinamente mediante la consecución de derechos políticos. Los nacionalismos de las incipientes burguesías locales lograrán formar parte de la

(6) HORKHEIMER, M. y ADORNO, Th.W. *Dialéctica del Iluminismo*. Buenos Aires, Sur, 1971, págs. 102-146.

(7) La influencia de la obra de Sade es una constante en la reciente literatura post-moderna, literatura ésta que carece totalmente de sentido racional y ético. El mejor análisis sobre Sade sigue siendo el silenciado libro de Simone DE BEAUVOIR, *El marqués de Sade*. Buenos Aires, Siglo Veinte, 1964.

primera acumulación de capital del industrialismo. Sólo el sufragismo se va a ver fuera de los beneficios de la primera sociedad industrial.

La represión del sufragismo se va a desarrollar mediante unas estrategias en las que el terror juega un papel de primera magnitud. La terrorífica figura de Jack el Destripador puede ser interpretada como una de las tácticas que consiguieron arrebatar los espacios públicos que, poco a poco, el grupo de mujeres iba arrebatando. El misterio que rodeó a este asesino convierte en tema de Estado su desciframiento. Crímenes en los que las víctimas fueron preferentemente mujeres que deambulaban por la noche y que suponían un contraejemplo social. Al igual que con la figura de Sade, la representación del asesino de mujeres se consolida en la primera cultura de Masas como uno de los personajes básicos tanto de la novela negra como de los folletones de suspense. El crimen llevado a cabo contra la mujer es uno de los núcleos de la imaginaria de consumo, pero lo terrible de esta representación será la capacidad para generar contagios sociales más allá de los meramente literarios.

Si con las obras de Sade se inicia una violencia refinada y con la difusión en la prensa de los asesinatos de un asesino anónimo, como fue Jack el Destripador, se introducen nuevas formas de control de la mujer, no se puede olvidar la iconografía que Sacher-Masoch extiende con un modelo de mujer en el que la humillación se convierte en una parte esencial de interrelación entre hombre y mujer. En la novela *La venus de las pieles*, el masoquismo refleja la necesidad de sentir poder a través del sufrimiento. La agresividad busca una víctima sobre la cual satisfacer unas pulsiones cuyo encarnizamiento se practica despiadadamente. Para Freud, tanto el sadismo como el masoquismo reflejan la incapacidad para estructurar el "yo" en personalidades que intentan compensar tal desorganización mediante la violencia hacia "el otro" (8). Y, desgraciadamente, ese "otro" suele coincidir con la mujer.

El prototipo de conducta sado-masoquista se inicia y coincide con la formación del movimiento sufragista. Es característica la dialéctica de acción y reacción cuando asoma el más leve movimiento de cambio social. De este modo, el sufragismo tiene que ser interpretado como el primer intento en el que la mujer toma conciencia de sus propias circunstancias. La petición del sufragio universal significará, en último término, la transformación del símbolo de la mujer-naturaleza en mujer-ciudadana. Y ciudadana en plenitud de derechos y responsabilidades. Sin embargo, no sólo el sufragismo expresó una nueva era en el nacimiento de la cohesión del grupo de mujeres, cuanto también supuso una oposición frontal a las nuevas conquistas. Así, van a desarrollarse las primeras técnicas de socavamiento simbólico de los derechos adquiridos. La prensa satírica, la caricaturización de las líderes sufragistas, las funciones del rumor maledicente y, en general, un conjunto de estrategias en las que la estereotipación de la mujer se hace permanente, aparecen como tácticas denigratorias. El socavamiento simbólico, entonces, en cuanto técnica persuasiva de Masas vendrá a definirse como la capacidad para connotar tanto a un grupo como a una perso-

(8) Consúltense el imprescindible estudio de S. FREUD, *Lo siniestro*. Madrid, Biblioteca Nueva, 1974. págs. 2483-2507. tomo VII.

na, fenómeno o temática, hacia direcciones de descrédito y devaluación. Por ejemplo, gran parte de la programación televisiva actual utiliza el socavamiento simbólico en relación con la representación de la mujer. La publicidad sería el mecanismo mass-mediático más intenso en esa difusión del desprestigio post-industrial de la mujer.

En estas condiciones, la primera Comunicación de Masas nace teñida de unos significados ideológicos que intensifican los elementos de agresividad y de desvalorización de todo lo que pueda actuar como contraejemplo de los valores y símbolos dominantes. Y, sobre todo, en ese inmenso mercado que van a ser los medios de comunicación de Masas, la mujer va a devenir en el símbolo de una sociedad en la que la adaptación colectiva tiene que hacerse en función de las relaciones mercantiles, aunque ello suponga la fetichización, el sadismo y el masoquismo como conductas cotidianas y generalizadas.

2. *La formación de la sociedad y la comunicación para masas: violencia y televisión*

La comunicación masiva encierra un fuerte componente de manipulación. Esta afirmación se corrobora por el desarrollo paralelo de un paradigma psicológico como es el del Conductismo comunicativo desarrollado en Norteamérica. El Conductismo retoma la investigación reflexeológica de los reflejos condicionados, sólo que ahora serán aplicados al comportamiento humano. Frente al modelo desarrollado por Pavlov, el estadounidense Watson adapta al condicionamiento humano lo que no era sino una etología simplificada de los reflejos y hábitos animales (9).

A partir del uso de los esquemas de la psicología conductista en los mass-media, los refuerzos van a emplearse como inhibición o incentivación de comportamientos colectivos. Refuerzos positivos que estimulan o refuerzos negativos que inhiben conductas, son parte esencial de los dispositivos de la comunicación mediada. La formación de la sociedad post-industrial, por tanto, no puede desvincularse de un cada vez más asombroso conocimiento sobre la motivación social mediante el manejo de refuerzos positivos y negativos en esa "nueva especie" denominada como consumidora-receptora.

Pues bien, la sociedad de consumo se vertebrará sobre la comunicación industrializada de los Medios. Sin embargo, esa vertebración necesita un tipo de ciudadano/ciudadana cuya conducta pueda ser sometida a las prácticas de la distribución del consumo. Es aquí en donde se efectúa una resocialización masiva de los ciudadanos y ciudadanas, pero para ello es imprescindible que la mujer se convierta en el eje de la motivación psicológica de la población. El rol de la mujer será

(9) Una exposición del Conductismo comunicativo en: SAPERAS, E. *Los efectos cognitivos de la Comunicación de Masas*. Barcelona, Ariel, 1987. págs. 15-53.

el barómetro de los reajustes del sistema. Mas, para llevar a cabo este reajuste, la mujer tiene que pasar a ser el refuerzo básico de todos los procesos de incitación al consumo. Es entonces cuando el modelo conductista se dirigirá con toda su fuerza sobre el grupo de mujeres, impidiendo que los prejuicios históricos creados sobre la mujer no sólo se modifiquen cuanto que sean reflexionados en alguna manera por el receptor/receptora-consumidor/consumidora media.

Un somero repaso a la iconografía edificada sobre lo femenino mediáticamente tras el final de la Segunda Guerra, nos obliga a esbozar toda una mitología que ha gravitado como una losa en sus avances laborales, intelectuales y políticos. Nada más finalizar la guerra y como gratificación al esfuerzo realizado por la mujer en la retaguardia poniendo en marcha las fábricas, especialmente de armamento, el modelo que se difunde en el cine es un paso atrás del que se había logrado antes y durante el conflicto bélico. Actrices como Greta Garbo, Marlene Dietrich, Katherine Hepburn caracterizadas por ser ejemplos de independencia e inteligencia, se ven sustituidos por el comienzo de un prototipo de género en el que la cursilería hace retroceder a los papeles tradicionales a la mujer. El hogar, el matrimonio y los niños y niñas son las expectativas de vida que se ofrecen en las comedias de "teléfono blanco" de los años cincuenta. El relegamiento del rol de la mujer no nos debe hacer olvidar, no obstante, que se está en la génesis de la aparición de la televisión doméstica con lo que ello supone de protagonismo publicitario de la mujer. La dualidad entre la mujer-madre y la mujer-objeto empieza a constituirse como uno de los fundamentos de la comunicación.

Se puede afirmar que los conatos iniciales de violencia mediática aparecen con los telefilmes de finales de los años sesenta, ya no se trata de la bofetada bobalicona de Gilda motivada por unos "celos irrefrenables", se está ya en un inicial reajuste del capitalismo motivado por la crisis del petróleo del año setenta y tres. El tiroteo del vaquero en el mítico Oeste, deja paso a series en las que el suspense y el asesinato sustituye a la ética del solitario héroe. La película "Frenesí" de Alfred Hitchcock tiene que ser considerada como el precedente del género actual de los psicópatas. La mujer comienza a aparecer como sujeto paciente y pasivo, como víctima. Tampoco conviene soslayar que la industria de la pornografía emprende un ascenso industrial y social hasta el punto que se confunde la liberalización política con la llegada a los países del cine, en un momento inicial, llamado "erótico". Pero, la gran modificación de la simbología mediática femenina desde finales de la década de los setenta provendrá de la acentuación de la violencia, el sado-masochismo y la denigración del papel de la mujer. La pregunta, pues, no deja de ser: ¿qué causas llevan a esa identificación entre rol de la mujer y víctima en los sistemas comunicativos de Masas?

Numerosas han sido las respuestas sobre ese interrogante. Sin embargo, la más admitida entre las y los comunicólogos y analistas críticos coincide en señalar el uso paulatino de la mujer como gran refuerzo en los momentos en los que se dan transformaciones en el neocapitalismo tardío. La mujer es el parachoques de los conflictos reales y posibles que afectan a la estructura en su conjunto. La mujer se convierte en el "chivo expiatorio" —casi como las personas de raza judía y los grupos minoritarios en el Nazismo— que desvía las tensiones sociales hacia las finalidades del sistema. Y en este punto, la violencia hacia la mujer contribuye a dirigir las tensiones colectivas, canalizan-

do las pulsiones más instintivas y arcaicas hacia conductas organizadas con un aparente primitivismo que, en su fondo, esconde una compleja inducción al sadismo y al masoquismo.

Si repasamos algunas encuestas recientes sobre la emisión diaria de violencia en la televisión sorprende que se está sobre un setenta y seis por ciento de mensajes en los que de alguna manera hay actos o actitudes agresivas. Desde el anuncio televisivo hasta el dibujo animado en horario de programación infantil, la frecuencia con la que la mujer o la niña son objeto de humillación es inquietante. Estamos ante una resocialización de la población que se familiariza con valores y símbolos crueles. La explicación sociológica no sólo tiene que tener en cuenta el encauzamiento de los conflictos sobre el rol de la mujer, sino ante todo el habitar al ciudadano y a la ciudadana en los valores de la competitividad y del darwinismo individualista (10), imprescindible para la supervivencia de una sociedad cada vez menos centrada en el concepto de bien común. Esto que podría parecer moralismo, sin embargo se confirma en los porcentajes de brutalidad y sadismo que se emiten en la franja horaria de mayor audiencia. Lo cual es un perfecto indicador de que no es inocente la repetida emisión de violencia de los contenidos mediáticos en un día cualquiera de la semana, llegando a su máximo índice los fines de semana, especialmente las noches de los viernes y de los sábados.

Por consiguiente, la estrategia de la violencia hacia la mujer se complementa con la difusión de una programación rosa que enmascara las finalidades anteriores. La vuelta al papel tradicional de la familia, tanto en el neoconservadurismo como en el neoliberalismo, repercute en el abaratamiento del gasto social. El "grupo femenino debe ser muy femenino", estar a la moda y a la cosmética, pero sin olvidar cuidar a las personas ancianas y a los niños y niñas. Y, ante todo, hacerse cargo de un marido que cena viendo fútbol, o hace "footing" mientras los domingos ella prepara la comida con el suegro y la suegra. Ese mundo idílico y feliz se constituye en el lastre más alarmante de la situación de regresión de la conciencia femenina, —como definía Adorno—, con el que se reajusta la economía en ideología y ésta, al mismo tiempo, en psicología de los ciudadanos y ciudadanas post-industriales.

3. *Reajuste social de los papeles de género: roles y representación simbólica*

Si grave es la modificación del papel de la mujer en los medios de comunicación, no se puede olvidar que ésta siempre ha jugado un rol secundario. El hombre, como creador de sus propias mitologías, se ha sublimado a sí mismo mediante la proyección de sus carencias en "los otros". La necesidad de una autocrítica por parte del hombre de la construcción social de su conciencia y

(10) La formación de este planteamiento analizado desde el punto de vista político en: MACPHERSON, C.B. *La teoría política del individualismo posesivo*. Barcelona, Fontanella, 1970. págs. 169-225.

psicología significaría un sano ejercicio para entrar plenamente en el siglo XXI. Ahora bien, los cambios económicos y sociopolíticos efectuados en la década de los años noventa podrían sintetizarse en dos aspectos concretos:

- a) La desregulación y limitación de amplias conquistas colectivas en forma de derechos y de la institucionalización de una forma política que como Estado social han supuesto una distribución económica con mejores criterios de justicia.
- b) Y la privatización económica ha incidido en la aparición de desajustes y desequilibrios que se enfrentan claramente a los conceptos de universalidad y de racionalidad.

El efecto de estas acciones se refleja, a la par, en profundas variaciones de la psicología social. Variaciones como:

- a) La privatización exacerbada conlleva la ideología del individualismo posesivo que tan bien estudió en su génesis MacPherson (11), al tiempo que se rompen los vínculos de solidaridad entre los grupos, no sólo despolitizando sino convirtiéndolos en antagonistas.
- b) La utilización de técnicas mediáticas de motivación para amortiguar las tensiones del sistema, requieren articular conductas en las que lo instintivo y lo irracional suplan otra percepción de la realidad de índole causal y de comprensión racional. Es aquí en donde la psicología masculina se convierte en una mediación imprescindible para el mantenimiento de los procesos sociopolíticos y económicos señalados. La correspondencia entre procesos económicos y evolución de las técnicas conductistas y neoconductistas de persuasión social no deja de ser una constatación de las variaciones psicológicas que se están llevando a cabo.

En otros trabajos hemos formulado la temática de la doble modificación del papel del hombre sobre el rol de la mujer. Siguiendo a Lazarsfeld con su teoría del doble peldaño del flujo comunicativo, se comprueba que las iniciales hipótesis se han visto confirmadas no sólo en las producciones mediáticas transnacionales de las grandes industrias del sector audiovisual, cuanto en las producciones propias de cada país (12). Como comentaba Flichy, se está produciendo una convergencia acelerada de los contenidos y mercancías comunicativas (13). Mas, los contenidos que afectan a la estructuración de los papeles de género son los que están experimentando una unificación cada vez más extraña.

En efecto, la representación simbólica del hombre y de la mujer en los mass-media se está convirtiendo en uno de los mecanismos ideológicos que mayor integración producen; es decir, el planteamiento político neoconservador según el cual se debe volver a la disciplina social que estuvo en el origen del capitalismo, se edifica sobre la reestructuración no sólo del rol de la mujer, sino específicamente de la adaptación del rol del hombre a los objetivos económicos y políticos de la

(11) MACPHERSON, C.B., O. cit., págs. 50-69.

(12) LAZARSFELD, P. y KATZ, E. *La influencia personal. El individuo en el proceso de Comunicación de Masas*. Barcelona, Hispano Europea, 1979.

(13) FLICHY, P. *Las multinacionales del audiovisual*. Barcelona, Gustavo Gili, 1982. págs. 176-223.

competitividad exacerbada. De este modo, se amolda la conciencia del hombre al darwinismo psicológico prevaleciente, convirtiéndose en el eje de una nueva forma de control social que semeja el control de la conciencia colectiva descrito por el sociólogo francés Durkheim (14). Aunque, ahora, el control se practica como presión. Y en esa presión la violencia cumple una función determinante.

A la vista de estas modificaciones, un sucinto Análisis de Contenido llevado a cabo en los contenidos tematizados de los medios de comunicación, y en concreto en una semana de programación televisiva, nos indica los valores sobre los que se están construyendo los papeles de género. Así, la mujer vendría caracterizada por:

— La frivolidad como actitud “propia del mundo femenino”. La banalización y superficialidad se transmiten de manera continuada en los programas del “cotilleo”, de belleza y en los seriales de consumo, sin referirnos ya a la simbolización estereotipada de la mujer en la publicidad comercial. La moda, en este sentido, actúa como una estrategia condicionante de doble dirección. Por un lado, estimula la identificación de las clases media y media-baja hacia las pautas de conducta y estilos de vida de las clases media-alta y élites mediante líderes de opinión, a su vez, también identificados con lo que consideran “el éxito social”, provocándose una falsa movilidad social que se expresa simplemente en un tipo de mueble o de ropa basados en el consumo ostentatorio.

— Conjuntamente con la frivolidad la cosificación, mediante la cual la mujer deviene en el “objeto de objetos” de la Sociedad de Consumo, intensifica la misoginia colectivamente, incluso en el mismo grupo de mujeres que asimila inconscientemente los prejuicios fomentados sobre su género. La conversión de la mujer en cosa se exalta hasta extremos alarmantes, originando una desvalorización que encuentra en la pornografía su expresión máxima.

— Unido a lo anterior y como una consecuencia, una característica nueva introducida desde mediados de la década de los ochenta es la simbología sufriente con la que el hombre reviste defensivamente la modificación del rol de la mujer; esto es, la mujer aparece en numerosos espacios mediáticos —revistas, radio, televisión— como “cuerpo enfermo”. Desde el adelgazamiento hasta la menopausia, la comunicación masiva transmite una sensación degradante de la mujer como ser imperfecto y únicamente centrada en su fisiología. Resurge, otra vez, el mito de la mujer-Naturaleza cuya misión fundamental es “estar bella y atrayente”. La finalidad última de la vida de la mujer será el aeróbic y las dietas bajas en calorías. Un repaso sumario a los mensajes de las revistas “femeninas”, ya sean las del corazón o las “de la mujer activa” (*Dunia, Mía, Marie Claire*, etc.) es sintomático de ello. Pero, asimismo, se va haciendo habitual la representación mediática cotidianamente interiorizada de violaciones, asesinatos y palizas como parte de esa guerra de los sexos con la que en pseudodebates periódicamente se bombardea a la receptora o al receptor medio. La victimización de la mujer se está convirtiendo en la gran válvula de escape de las tensiones sociales acumuladas.

(14) DURKHEIM, E. *De la división del trabajo social*. Buenos Aires, Shapire, 1967.

Hasta aquí hemos expuesto las características más utilizadas en la representación simbólica de la mujer en la comunicación de Masas, parecería que la reestructuración de los roles recae siempre sobre el papel de la mujer y sus estereotipos. Ahora bien, si esto fue así en otras décadas no es el caso de lo ocurrido desde finales de los años ochenta. Se puede considerar que se han ido agravando las adaptaciones psicológicas de la población a las finalidades de la sociedad de mercado. En este sentido, si en la mujer se coartan sus posibilidades de desarrollo como persona, en el hombre se presiona mediante la utilización de las técnicas psicológicas más elaboradas con el objetivo de que sea éste el que condicione a la mujer y asuma introyectando en su conciencia los propósitos últimos del individualismo posesivo.

En consecuencia, las nuevas características con las que se construye el rol del hombre en las sociedades post-industriales tienen que ver necesariamente con la reducción de las interacciones humanas a relaciones de mercado. El modelo de masculinidad que se ofrece en los medios es complementario y, asimismo, antagónico del modelo de feminidad, siendo sus rasgos los siguientes:

— Las condiciones económicas del neocapitalismo requieren un tipo de psicología que rivalice con las otras personas a las que considera sus enemigas. La competitividad resulta ser el proceso a través del que se mantienen todas las estructuras sistémicas y a partir de la que se socializa a los ciudadanos y ciudadanas que asumen una visión de la realidad claramente limitada. El grupo de los hombres recibe los impactos comunicativos claramente centrados sobre este principio de rivalidad. La lucha darwiniana entre las personas reproduce la competición generalizada que los procesos de mercado sitúan como su esencia. Y en esa lucha los medios de comunicación se hacen portavoces transmitiendo los códigos de conducta acordes con una economía de la desigualdad. El deporte normaliza una situación aceptada. El fútbol, el boxeo, el atletismo y hasta el golf son parte central de la programación televisiva y de la prensa diaria. Las victorias del equipo local se corresponden con actos de violencia y comportamientos primitivos. Violencia que se disculpa como parte de la alegría de la hinchada. Pero lo cierto es que se estimulan las conductas agresivas como el máximo signo de la virilidad.

— La fuerza y el renacer de la misoginia que se identifica con la debilidad y el sometimiento ayudan en la consolidación de una solidaridad masculina en la que la agresión es un rito de iniciación. Si se analizan las películas juveniles para adolescentes el papel de la mujer queda ridiculizado en función de generar solidaridad grupal masculina. En este tipo de cine, en los comics, los "mangas" y fanzines la virulencia sexual y destructiva de los personajes hombres se disculpa por una "innata naturaleza" de carácter instintivo que se venga de imaginarios ultrajes cometidos por la mujer. Un profundísimo odio recorre todos estos productos de la industria de la comunicación y, especialmente, consolida el conjunto de prejuicios históricos transmitidos de generación en generación, pero introduciendo otros nuevos de mayor influencia en grupos infantiles y juveniles. En un repaso efectuado por sociólogas y sociólogos norteamericanos, el ochenta por ciento de las producciones mediáticas para adolescentes conlleva un muy alto grado de violencia hacia la mujer.

— Otro de los valores que aparecen en el contenido de los productos del audiovisual es el desprecio y la ridiculización de lo femenino. En la generalidad de culturas, la construcción de los estereotipos de género ha reflejado mejor que ningún otro fenómeno las estructuras de dominación colectivas. Por tanto, la referencia a la mujer siempre ha estado teñida de menosprecio. Menosprecio que es indicativo del temor cultural que ha infundido “lo otro”, lo diferente y que desde un punto de vista metapsicológico orienta hacia los miedos colectivos de los hombres. Ahora bien, la desvalorización femenina en los medios de comunicación estandarizados tiene que interpretarse en relación con las estrategias de evitación de conflictos que con anterioridad han sido señaladas. La adhesión a los valores del individualismo posesivo implica la camaradería primitiva frente a quienes puedan poner en duda las posiciones de poder y de dominación. Y en este punto, la ridiculización de la mujer pasa a ser uno de los procedimientos que más acentúan esa camaradería grupal.

— Por último, y en esta breve reseña del contenido más generalizado sobre la representación simbólica de los géneros, no se puede omitir la psicopatologización de los papeles del hombre y de la mujer. El sado-masochismo se ha convertido en una interacción “normal” entre géneros. De esta forma, lo que en las producciones audiovisuales hasta la década de los años sesenta era considerado como comportamiento extraño, en la actualidad se hace representación cotidiana. Esto demuestra el reajuste profundo con el que se está organizando una percepción social de la realidad que años antes se juzgaba propio de conductas en las que la dominación perturbaba la relación humana. El psicópata, entonces, se ha convertido en un personaje más en el conjunto de símbolos elaborados por los medios, lo que confirma la modificación del papel del hombre que toma unas características cada vez más centradas en el rol violento y destructivo.

En suma, la representación simbólica de los géneros se enmarca dentro de la conformación de un modelo de sociedad darwinizado y en el que la mujer, pese a ser considerada formalmente como ciudadana de pleno derecho, se ve sumergida en unas tácticas que hacen renacer los viejos estereotipos de tiempos pasados. El “odio a lo femenino” delata un estado regresivo de civilización y en el que “los techos de cristal” se están haciendo poco a poco más insuperables y difíciles de detectar.

4. *Procesos de socavamiento simbólico: tácticas y estrategias*

Entre las diversas técnicas comunicativas aplicadas a la persuasión social en los últimos años se han consolidado las que afectan directamente a grupos y a minorías sociales. Como afirma Kathlee K. Reardon:

“El socavamiento es lo que Gerbner describe como ‘fundamentalmente la táctica del terror’. La institucionalización de la ‘violación’ o su tratamiento como ‘crimen normal’ es una forma de socavar el cambio de imagen de la mujer. La segunda forma es la aceptación de la pornografía como

'fuerza liberadora' antes que como un modo de explotación. La culpable suele ser la publicidad. A veces la agresión se transmite mediante mensajes subliminales, mensajes suficientemente sutiles como para ser negados en caso de que alguien pidiera a las empresas anunciantes que justificaran su inclusión en el anuncio. La pornografía publicitaria es más evidente. Pero nuestra sociedad se ha acostumbrado a ver mujeres parcialmente desnudas deambulando en la pantalla del televisor."(15)

El socavamiento simbólico no deja de ser sino la utilización de refuerzos negativos en la mejor tradición del Conductismo. Así, se perpetúan —como comenta Reardon— las limitaciones a las opciones de conducta imponiendo una tajante división entre "lo que es propio del hombre" y "lo que es propio de la mujer". La trivialización simbólica de "lo propio de la mujer" es la técnica más poderosa de anulación simbólica.

En estas condiciones, tres serían las tácticas con las que se socava a la mujer mediante una desvalorización continuada y habitual en los medios:

- a) La selección de los aspectos más provocativos o extravagantes de una conducta.
- b) El aislamiento y la presentación de la mujer como persona aislada sin conexiones con el exterior y sin interés por "la marcha del mundo".
- c) La confusión, el humor maledicente y la ridiculización de las representaciones comunes y tópicas sobre el rol de la mujer.

Pero será mejor que Reardon continúe su exposición sobre las perspectivas futuras de cambio, así: "Gerbner traza una descripción lúgubre en cuanto al futuro concierne a los cambios en esta representación negativa de las mujeres en televisión. Hasta que las mujeres no encuentren intolerablemente ofensiva la estructura de las relaciones sociales entre los sexos, es probable que los anunciantes sigan presentando a las mujeres en roles estúpidos. Como son pocas las mujeres a quienes irrite la trivialización que de ellas hacen los anuncios publicitarios, los anunciantes están en libertad para perpetuar imágenes que debían haber caducado hace años. Los efectos deseados del retrete limpio, la toalla suave y la camisa sin manchas separan a las mujeres de los hombres, cuyos efectos deseados suelen centrarse en puntos tales como los seguros, los licores, los deportes, y otros asuntos 'más importantes'. Hasta que los anunciantes comiencen a responder a las incoherencias entre lo que los medios masivos reflejan y lo que las mujeres consideran importante, sus verdaderos intereses, la gente seguirá deduciendo orientaciones de conducta a partir de imágenes distorsionadas de las mujeres."(16)

La distorsión, por consiguiente, se vuelve una orientación general de la interpretación de los valores construidos sobre la mujer. De esta forma, se conformará un círculo de prejuicios del que será cada vez más problemático salir. Las mujeres retrocerán especialmente en su autoestima y ello porque el socavamiento irá impregnando de tal manera las psicologías sociales que hasta la misma mujer acabará creyendo lo que estereotipadamente se afirma de su rol.

(15) REARDON, K. *La persuasión en la comunicación*. Barcelona, Paidós, 1983. pág. 225.

(16) REARDON, K. O. cit., pág. 226.

Los efectos sociales de la modificación de los roles de género

Desde un punto de vista sociológico no hay duda de que la repsicologización de las personas, tanto ideológica como superestructuralmente, se está llevando a cabo a través de la configuración de unos roles sexuales muy caracterizados y que son transmitidos a diario por los implacables mass-media. Esa configuración se dirige de modo fundamental hacia el rol del hombre con el objetivo de canalizar sus respuestas ante las modificaciones de las relaciones sociales dominantes. El rol del hombre, por tanto, se ha ideologizado en un grado mayor que en décadas anteriores, ajustándose a un condicionamiento significativo en el que prevalezca el tema de la competitividad. Para lograr este condicionamiento, técnicas comunicativas como la espiral de silencio mediante la cual se silencian aquellos modelos de mujer que ponen en contradicción el difundido por la moda o la comunicación, la contraargumentación con la que se neutralizan los argumentos diferentes a los que se están convirtiendo en los hegemónicos, así como la utilización de la técnica hipodérmica que no es sino la repetición de los mismos valores, temas, símbolos y prejuicios de manera que acaba siendo un "goteo simbólico" que finaliza al ser interiorizado por la colectividad, significa pues que estas técnicas conforman un clima de opinión social del que cada vez será más difícil salir. En consecuencia, nos encontramos en una situación en la que los medios de comunicación de masas están poniendo en circulación un proceso ideológico que convierte al hombre y a la mujer en enemigos irreconciliables de una ficticia "lucha de sexos" que periódicamente difunden desde los telefilmes y películas diarios hasta los debates y tertulias pseudocultas televisivas. Merece la pena detenerse más pormenorizadamente en estas técnicas. Así, las más utilizadas se resumen en:

- Las técnicas de persuasión por medio de Usos y Gratificaciones. Según este planteamiento, la Comunicación de Masas se utiliza como gratificación de necesidades colectivas. Katz, Gurevitch y Blumler demuestran que la exposición a los medios origina una identificación de motivos en la persona receptora. En el caso de los roles de género la gratificación erótica se corresponde con una intensa tensión emocional fomentada por los contenidos comunicativos. De esta forma, la mujer se convierte en el máximo estímulo en dirección a un consumidor-receptor medio.
- Se ha creado una técnica muy habitual en nuestros días que es la denominada técnica hipodérmica. Según tal técnica, la comunicación opera de la misma manera que una aguja hipodérmica en cuanto que paulatinamente va introduciendo en la persona receptora las clasificaciones, valores, normas y códigos artificialmente elaborados. En el tema de la diferenciación de los géneros, las investigaciones sobre los efectos indirectos, a medio y largo plazo, de por ejemplo Hartmann y Husband, confirman el sistemático cambio de actitudes que un grupo social puede tener como resultado de ese goteo simbólico seleccionado.
- La socióloga alemana Elizabeth Noelle-Neumann ha desarrollado un análisis de las técnicas referidas no tanto a los mensajes simbólicos específicos cuanto a los que se van silenciando y desapareciendo de los medios. Sus dos aportaciones más relevantes son: las investigaciones sobre la espiral del silencio y el establecimiento de la Agenda o también denominada Agenda-Setting.

En ambas investigaciones se examinan los procesos de distribución de la información que actúa en el establecimiento de las prioridades temáticas que orientan la Opinión pública. En el caso de la mujer, la Agenda-Setting resulta ser uno de los refuerzos negativos más duraderos a la hora de condicionar y presionar en la dirección de unas actitudes sociales de minusvaloración de lo femenino.

— La técnica de contraargumentación del psicólogo norteamericano McGuire viene a establecer uno de los procedimientos de persuasión masiva más oscuros. Tal técnica consiste en la presentación aparente de argumentos de modo que, a largo plazo, produzcan un efecto de rechazo, el llamado efecto boomerang. Gran parte de la programación televisiva en la que se debaten problemas referidos a la mujer articulan esta técnica de selección de conductas.

En suma, se puede considerar que se hace imprescindible una redefinición teórica y práctica de los papeles de género en su utilización mass-mediática. Pero en esta redefinición se presenta un hecho de cuya solución depende el rumbo histórico futuro, esto es: que la cultura y la comunicación no se conviertan en instrumentos de alienación general. Y definimos como alienación general el hecho de que los mass-media están articulando unas interpretaciones concretas y dirigidas en las conciencias de la población. Interpretaciones unidireccionales que consolidan los estereotipos continuamente transmitidos.

Sin embargo, el problema se plantea a la hora de considerar si es posible una redefinición de los roles de género en las condiciones económicas y socio-políticas presentes. En este sentido, se llega a un punto en el que hay que considerar el desajuste y la modificación del papel del hombre a partir de los arquetipos simbólicos mediáticos. El hombre está aceptando acríticamente unos comportamientos cada vez más canalizados hacia unos intereses económicos y políticos que sitúan la competitividad como su núcleo ideológico. Así, la mujer se considera un elemento competidor en contra del cual se está enfocando una desviación de la violencia y de la agresividad generalizada. La mujer, por consiguiente, pasa a ser un elemento distorsionador de toda la estructura. Es por ello por lo que reaparece una misoginia radicalizada. Misoginia que procede de una situación de crisis global de la sociedad post-industrializada. Tal proceso va forjando paulatinamente un deterioro de la humanización colectiva y posibilita la aparición de fenómenos de agresividad que casi leemos diariamente en la crónica de sucesos de cualquier periódico. Los roles sexuales y su división social están permitiendo un oscurecimiento de los aspectos estructurales que condicionan la existencia colectiva. Y si al mismo tiempo sumamos el hecho de que para el hombre ideologizado se le dan argumentos para perpetuar su dominación, entonces el resultado es la conformación de una irracionalidad en las relaciones hombre-mujer con unos marcados elementos psicopatológicos de sado-masoquismo. Y como muestra objetiva hágase un repaso de la mayoría de los filmes en cartelera y se comprobará el deterioro —si se puede llamar de este modo— no sólo de la relación hombre-mujer, sino de la generalidad de las relaciones humanas. Por ejemplo, y como ejercicio, compárese el cine de décadas anteriores con el cine de nuestros días y se llegará a un resultado inequívocamente alarmante.

La creación continuada en televisión, prensa, publicidad, radio, el mundo de la canción y sus ídolos, de modelos masculinos patológicos indica la influencia fundamental sobre los sectores juveniles y adolescentes de estos símbolos. Mas, no sólo son los grupos jóvenes quienes reciben tales efectos, también los sectores intelectuales y post-modernos exaltan un rol del hombre de fortísimo componente misógino. Se está haciendo habitual en ciertos ámbitos literarios el esgrimir una misoginia que ridiculiza intelectualmente a la mujer, mostrando una visión ancestral sobre ella. De este modo, el falso conflicto de la "guerra de sexos" genera un efecto de socialización en un desprecio generalizado que está subyaciendo a la difusión de ese socavamiento simbólico de lo femenino.

Se puede considerar, entonces, que el descrédito, la ridiculización y las variadas técnicas de coacción frente a la mujer, requieren ser analizadas no tanto desde una formulación psicoanalítica, cuanto desde unas explicaciones sociológicas y, desde luego, jurídicas. Desde el planteamiento psicoanalítico, diferentes autoras y autores han subrayado el complejo de inferioridad que el hombre ha mostrado hacia la mujer y su rol de madre. Pero realmente lo que interesa no es sumergirnos en un arcano complejo edípico que deja las cosas como están, sino examinar la permisibilidad que la sociedad muestra hacia la violencia y el maltrato a las mujeres. En estas condiciones, es muy significativa la hipolegislación sobre la violencia doméstica frente a la hiperlegislación de, por ejemplo, lo referido al tema de la propiedad. Pero no sólo existe una hipolegislación en lo doméstico comparado con los niveles del derecho público y el derecho privado, también hay que apreciar cómo sociológicamente se constata la descarga de las tensiones sociales sobre el grupo de mujeres (17). La mujer se está convirtiendo en el chivo expiatorio como en otros tiempos lo fueron los grupos étnicos o de otras creencias. Se está, pues, en una canalización de los conflictos y las tensiones colectivas hacia los segmentos más debilitados y, en este sentido, la mujer continúa siendo "lo otro", lo diferente. Lo que teológicamente se definía como "el mal", ahora pasa a ser etiquetado como "lo raro". Y aquí, la mujer sigue sin ser asimilada como un sujeto histórico nuevo y con una interpretación de la realidad diferente de la articulada sobre una agresividad transmitida a lo largo de generaciones (18).

Pues bien, las consecuencias de los efectos que la percepción continuada en los medios de comunicación del rol del hombre violento tiene sobre la sociedad se resumen en:

- a) El contagio psicológico colectivo que finaliza asimilando como "conducta normal" unas patologías fomentadas mediáticamente.
- b) La legitimación de unas condiciones económico-sociales en las que competir es la relación básica entre los ciudadanos y ciudadanas. De ahí, que el darwinismo social se constituye en la ideología dominante de las sociedades post-industriales.

(17) Ver, GURVITCH, G. *Sociología del Derecho*. Rosario, Depalma, 1955. págs. 57-73.

(18) DUBY, G. y PERROT, M. *Historia de las Mujeres*. vers. cit., págs. 91-135.

c) Como resultado se produce una socialización de niños y jóvenes que se identifican con esos héroes violentos, reproduciendo unas pautas de conducta cada vez más agresivas y salvajes (19). No hace falta recordar la violencia en las escuelas, y especialmente en los Estados Unidos, para comprobar tal aspecto.

d) Y, en síntesis, la mujer pasa a ser el foco de una violencia desviada y canalizada; es decir, se evita que el malestar social sea enfocado hacia estructuras e instituciones, situando a la mujeres como víctimas asumidas y anuladas colectivamente (20).

En definitiva, serían precisos unos cambios esenciales para finalizar con la persistente agresión hacia la mujer no sólo desde los mensajes de los medios, cuanto de las actitudes y acciones sociales. En primer lugar, la modificación de las leyes que, en cierto sentido, toleran dicha situación, es imprescindible. Pero, asimismo, se deben producir transformaciones ideológicas y reales. El descrédito, la anulación, la ridiculización o las técnicas de infundir terror a la mujer, tienen que ser penalizadas y eliminadas de los contenidos comunicativos y de las prácticas generales de la población. De este modo, la reivindicación y lucha por la dignidad de la mujer ha de ser un objetivo de toda mujer cualesquiera que sea su lugar y situación social. Hay que ser intolerantes con una falsa tolerancia que, desde la infancia, acostumbra al hombre a humillar y a la mujer a ser humillada. Sólo se cambiará una sociedad hacia una mayor racionalidad y civilización cuando en ella se haga insoportable el desprecio, la ofensa o la degradación a otro ser humano. La persistencia de la humillación como práctica cotidiana habitual no sólo nos indica que esa sociedad todavía dista mucho de llamarse democrática y libre, sino que también anuncia la posibilidad de edificar un sistema social en el que la brutalidad sustituya a la razón y la inhumanidad al alto concepto de un universal bien común que dignifique y engrandezca socialmente a todas y todos los ciudadanos.

[19] MUÑOZ, B. *Teoría de la Pseudocultura*. Madrid, Fundamentos, 1995. págs. 221-229. "Un estudio de Sociolingüística: Condicionamiento simbólico y cultural en grupos infantiles y juveniles a través de los 'mass-media'".

[20] COLOMBO, F. *Alternativa a la violencia*. Barcelona, Lumen 1978. El libro de Herbert MARCUSE, *La agresividad en la sociedad industrial avanzada*. (Madrid, Alianza, 1981), sigue siendo una análisis básico para comprender las causas de la violencia en las sociedad post-industrial contemporánea.

BLANCA FERNÁNDEZ VIGUERA
Instituto para la Promoción de
Estudios Sociales (IPES)

Exclusión

social: fronteras

Para analizar las políticas de lucha contra la exclusión social, medir su incidencia y la correspondencia con la situación que viven las mujeres deberemos, en primer lugar, aclarar algunos términos como qué entendemos por feminización de la pobreza y por exclusión social y también indagar en sus causas describiendo los procesos específicos de exclusión de las mujeres.

Si no conseguimos un buen diagnóstico social difícilmente desarrollaremos políticas que correspondan a las necesidades sociales de las mujeres. A este fin dedicaré mi comunicación.

1. *La pobreza de las mujeres es una pobreza no reconocida*

La pobreza de las mujeres ha tenido serias dificultades para ser considerada como pobreza específica y por tanto para ser tenida en cuenta como grupo objeto de intervención. Tanto los Estados como las investigaciones parten de que la pobreza es una realidad que afecta a las familias (u hogares). Estos conciben la familia sin sexo, ni edad y se supone la igualdad y solidaridad interna de las mismas. Así se da por supuesto que todos los recursos de que disponen las familias son distribuidos de forma igualitaria entre sus miembros y que si los recursos faltan o escasean se parte de una igual vivencia de los problemas derivados de la escasez de recursos o pobreza.

En el II programa europeo de lucha contra la pobreza (1985) se consideraron las familias monoparentales como tipología destinataria de proyectos, pero hasta el III programa no es considerada la mujer como tipología específica de posibles trabajos. Para el IV programa se convoca por parte de la Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo una audiencia pública sobre: Mujeres y Pobreza en Europa (1993) para elaborar enmiendas al mismo, tras ser informada ésta de la situación en los distintos países miembros. Así que es relativamente reciente el tratamiento específico en Europa.

La especificidad de la pobreza de las mujeres debe ser explicada y defendida en muchos foros. Empezaré señalando tres razones en defensa de la especificidad:

Las mujeres se empobrecen por problemas diferentes a los de los hombres, señalaremos algunos como los relacionados con la natalidad (madres solteras), los debidos a rupturas afectivas (abandono de familia, anulación matrimonial, separación de hecho o legal, divorcio, viudedad), por problemas sociales derivados de otro tipo de separaciones (hospitalización, emigración, encarcelamiento de los maridos o compañeros), por pérdida del trabajo del marido o compañero, y en definitiva, en muchas ocasiones, por problemas derivados de su dependencia afectivo-económica del hombre.

La mayor intensidad de las situaciones de pobreza padecidas por las mujeres. En el sentido de percibir menor protección social y menores recursos para hacer frente a la pobreza.

La mayor responsabilidad delegada y/o asumida por las mujeres en la gestión de recursos escasos (aumento del trabajo no remunerado y búsquedas de apoyo social externo). El 68,7% de las personas excluidas y usuarias de los SSB en Navarra, son mujeres.

Reconocer la situación tradicional de pobreza que han vivido las mujeres (las llamadas pobres de tradición, las pobres encubiertas, las ancianas, inmigrantes, gitanas) unido a la llamada nueva pobreza (familias monoparentales encabezadas por mujeres, reconvertidas que son las mujeres cuyos maridos han sufrido la reconversión industrial y están parados, etc.) ha llevado a que se hable de feminización de la pobreza. Con los trabajos de Hilda Scott en 1984 se comienza a hablar de feminización de la pobreza. Se trata de un concepto que ha adquirido una gran difusión en los últimos tiempos y bajo este término se mueven varios conceptos diferentes.

La feminización como creciente presencia de las mujeres entre las personas pobres. Por una parte, está la idea de que la pobreza se está de hecho feminizando, de que la proporción de mujeres sobre el total de pobres está creciendo. Esta idea se ve confirmada en parte por los datos empíricos de algunos estudios. Este enfoque de la feminización de la pobreza tiene uno de sus puntos fuertes en Estados Unidos que en base a los datos obtenidos vía Censos demuestran que la tasa de pobreza de las mujeres es superior a la de los hombres según todas las variables y grupos sociales de: edad, etnia.

Este crecimiento es explicado sobre todo por factores demográficos (el aumento de la población anciana, en su mayor parte mujeres), de cambio en las pautas y estructuras familiares (aumento de separaciones y divorcios, y con ello de las familias monoparentales), y de tipo económico (la mayor probabilidad de que una mujer acceda a un empleo mal pagado supone que el trabajo no proporciona autosuficiencia económica).

La feminización como desvelamiento de la pobreza de las mujeres. Una segunda idea que aparece en este contexto es la de la feminización de la pobreza como el progresivo desvelamiento de la pobreza de las mujeres, pobreza que ha estado oculta, que ha sido socialmente invisible. Una de las exposiciones más claras de este enfoque es el que Caroline Glendinning y Jane Millar hacen en su recopilación de trabajos sobre las mujeres y la pobreza en Gran Bretaña. (1)

Millar y Glendinning centran su crítica de la invisibilidad social de la pobreza de las mujeres en dos aspectos: el uso de la unidad colectiva (familia, hogar, unidad fiscal, etc.) de análisis y la medida unidimensional de la pobreza por los ingresos. Su efecto principal es, como ya he expuesto, la ocultación/reducción de la situación de las mujeres tras la de la unidad familiar. El segundo aspecto sirve para poner de relieve la aportación no retribuida (ergo no visible) de las mujeres a la situación económica familiar y para defender el uso de un concepto más amplio y complejo de pobreza.

Se puede tener un ingreso familiar per cápita superior al umbral de pobreza sin tener por ello un mayor acceso a dinero propio, a bienes de uso autónomo, a capacidad de decisión y a presencia y participación pública. Como señalan las autoras, suele ser el marido quien disfruta del coche y la esposa quien disfruta de la lavadora, bienes ambos procedentes del común ingreso familiar.

(1) Jane MILLAR y Caroline GLENDINNING, «Invisible Women, Invisible Poverty» en Caroline Glendinning y Jane Millar (eds.), *Women and Poverty in Britain*, Brighton, Wheatsheaf Books 1987, páginas 3-27.

Junto al uso crítico de los métodos tradicionales de medida de la pobreza, las ideas de cómo profundizar en esta dirección se orientan hacia métodos más cualitativos de análisis (utilizar indicadores no monetarios, etc.), a diferenciar las situaciones de hombres y mujeres dentro de las unidades familiares, y a tratar de medir las aportaciones no retribuidas al bienestar de las y los miembros de las familias.

¿Feminización de la pobreza o pobreza diferente de las mujeres? Una tercera idea es la de que lo que se trata de estudiar son los mecanismos peculiares que llevan a las mujeres a la pobreza. Es decir, parte de suponer que, sin olvidar mecanismos más generales que pueden afectar por igual a hombres y mujeres, existen procesos determinados que llevan a una parte de las mujeres a la pobreza y que sólo afectan a las mujeres. El problema no es tanto si hay más o menos mujeres pobres que hombres pobres, o si su tasa de pobreza crece más de prisa o no, sino descubrir la diferente pobreza, los procesos específicos de pobreza que sufren las mujeres. Esta línea de investigación parte de intentar vincular el problema de la pobreza que sufre parte de las mujeres con la dependencia económica que sufre la inmensa mayoría.

Desde nuestro punto de vista es menos importante definirnos sobre si es correcto o no hablar de la feminización de la pobreza, que aunque pensamos pueda hacer incurrir en alguna imprecisión metodológica no cabe duda que refleja la envergadura y ciertos contenidos del problema, que adentrarnos en los procesos que llevan a las distintas situaciones de pobreza que viven las mujeres, e indagar las raíces específicas y diferenciadoras de otros tipos de pobreza.

Cuando hablamos de situaciones de precariedad podemos referirnos a la pobreza económica o podemos hablar de exclusión. Partiendo de que la exclusión es una acumulación de límites y barreras para la participación en la vida social en todos los ámbitos, se tendrá que admitir la situación de desventaja en esta participación de la que parten las mujeres. Desventaja fruto de la desigualdad tradicional en el acceso a la educación, formación, empleo... todos ellos factores clave en el continuum integración - exclusión social.

3. *Corrientes de análisis de las causas*

Podemos pensar en distintas causas de la pobreza específica de las mujeres a pesar de que existan causas comunes en la pobreza de los géneros. Siguiendo aquí la exposición de Hedwige Peemans-Poullet, los análisis acerca de las raíces de la pobreza de las mujeres ponen el punto de mira en tres causas principales.

Para una corriente de análisis, representada por investigadoras en buena parte inglesas, americanas, y canadienses (2) el problema central es el de la insuficiencia de los ingresos propios de las mujeres, debida tanto a la discriminación laboral y salarial que sufren las mujeres, como a las discriminaciones e insuficiencias de los sistemas de garantía de ingresos del Estado de Bienestar.

(2) Deborah A. ABOWITZ, «Data indicate the feminization of poverty in Canada too», en *Sociology and Social Research*, 70, 3, 1986.

Estos análisis conducen a reivindicar para las mujeres una remuneración por su trabajo profesional o un ingreso de sustitución, que represente al menos un mínimo socio vital (no confundir con el salario mínimo garantizado) que les permita cubrir sus necesidades.

Una segunda corriente, más extendida en los países latinos de Europa pone el acento en el proceso de caída en la pobreza que conllevan las rupturas con el esposo. La separación, el divorcio y la viudedad suponen para muchas la pérdida del sostén económico. Hay datos que muestran una reducción de los ingresos de las mujeres tras la separación. En Bélgica la mayor parte de los análisis sobre la pobreza han mostrado la importancia entre las mujeres pobres de las que se han quedado sin sustento económico tras la separación o el divorcio. En el estudio de Ada García (3) se presenta que el 66% de las mujeres que cobran el Minimax son separadas o divorciadas. Ello unido al hecho de que en la mayor parte de los casos son las mujeres las que cargan con la responsabilidad de los hijos e hijas y no son infrecuentes los impagos de las aportaciones del marido, ha hecho de la mujer sola con cargas familiares el arquetipo de la mujer pobre. Además se trata de un tipo de situación que de algún modo recorre las clases sociales, lo cual enlaza con los discursos acerca de la nueva pobreza.

Es una explicación de la feminización de la pobreza que ha tenido bastante eco, y no sólo entre las feministas sino también en sectores conservadores. (4) El principal problema que presenta es que una explicación que parece evidente e indiscutible (al separarse empobreció) oculta el problema real (no disponía de ingresos propios de casada). Lo que parece la causa del problema (la ruptura) no es sino la causa de la visibilidad del problema. Y la dependencia económica del marido corre el riesgo de convertirse no en el problema sino en la solución. La verdadera causa de la pobreza de las mujeres es que no tienen ingresos propios. El divorcio o la separación no hacen más que desvelar esta realidad.

En una posición crítica con respecto a este enfoque han aparecido quienes sitúan la causa de la pobreza de las mujeres en el matrimonio. La estructura económica del matrimonio conllevaría un empobrecimiento de las mujeres y un enriquecimiento de los hombres en relación con el capital personal de cada cual al casarse. Lo que ocurre en el momento de la separación es tan sólo que se hace balance de lo acontecido durante el matrimonio. El coste del divorcio es, en realidad, expresión del precio del matrimonio. El matrimonio no es para las mujeres una fuente de ingresos aunque puedan encontrar en él (provisionalmente) su subsistencia. Es precisamente a demostrar esto que se dedica una tercera corriente de análisis sobre las causas de la pobreza.

Bernardette Bawin (5) sostiene que el matrimonio empobrece a las mujeres. Cada cónyuge entra en el matrimonio con su capital económico, social, cultural, y es en el curso del matrimonio cuando

(3) Ada GARCÍA y Patricia VENDRAMIN, *Profil socio-économique des ayants-droit au minimex*, publicado por el Cabinet du Secrétaire d'Etat à l'Emancipation Sociale, Bruselas junio 1987.

(4) Véase el análisis crítico de esta posición en Johanna BRENNER, «Feminist Political Discourses: Radical Versus Liberal Approaches to the Feminization of Poverty and Comparable Worth», en *Gender & Society*, volumen 1, número 4, diciembre 1987, páginas 451-455.

(5) Bernardette BAWIN, «Pauvreté des femmes et projet familial: coût du divorce et prix du mariage», en *Actes du colloque «Femmes et Pauvreté»*, en prensa 1988.

el de la mujer disminuye y el del hombre mejora. Para la feminista alemana Hannelore Schröder, (6) lo que sucede precisamente es que el empobrecimiento económico de las madres supone y/o produce el enriquecimiento económico de los padres.

Estos diversos enfoques no deben ser vistos como del todo contrapuestos, es más, se aprecia cómo algunos elementos básicos son comunes, con independencia de que se ponga mayor énfasis en uno u otro.

Pensamos que, es el distinto lugar que las mujeres ocupan en la división sexual del trabajo con respecto a los hombres donde se encuentra la raíz de sus miserias y la explicación de la especificidad de la pobreza que le toca vivir. La división sexual del trabajo situará a hombres y mujeres en desiguales relaciones con el trabajo y con el Estado de Bienestar.

Un nuevo planteamiento de la estructura social es el que junto al proceso de división social del trabajo y enlazado con él, presenta la división sexual del trabajo como proceso explicativo de las relaciones jerárquicas entre los géneros.

Así, se caracterizan los lugares respectivos de las mujeres y de los hombres en nuestra sociedad por:

1) La asignación de las unas —las mujeres— prioritariamente, pero no exclusivamente del trabajo doméstico en la familia.

El Estado social se apoya en un modelo de familia en el que las mujeres adultas tienen la función de aportar el trabajo doméstico y el trabajo de atención (caring) y gestión que permite reproducir a las y los miembros de la familia, atender a las personas dependientes (menores, personas minusválidas, enfermas, ancianas) y consumir de hecho y completar las prestaciones sociales del estado. Ambos trabajos no son retribuidos.

Las mujeres sólo tendrían en este modelo un acceso secundario, subordinado y en peores condiciones al empleo asalariado, y por ello, a ingresos y derechos sociales propios. Este modelo familiar coloca a las mujeres en una situación de debilidad social en lo que se refiere a independencia socioeconómica, ingresos y acceso a prestaciones sociales, y por consiguiente de mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

La asignación de lo doméstico a las mujeres es tan determinante, que incluso cuando las mujeres se incorporan al trabajo remunerado lo hacen siguiendo también la división sexual del trabajo en puestos específicamente "femeninos", y encargándose también del trabajo doméstico no remunerado, cumpliendo lo que se ha dado en llamar desde el movimiento feminista la doble jornada de trabajo. Esta situación queda diferenciada según la clase social, el nivel educativo, y el número de niños y niñas de las mujeres, así como su status matrimonial.

2) La asignación de los hombres prioritariamente (¿exclusivamente?) en el trabajo profesional, en el sistema productivo. El cabeza de familia hombre tiene al mismo tiempo la responsabilidad de aportar los ingresos económicos principales del hogar y la titularidad de los derechos sociales, recursos ambos que se obtienen normalmente del empleo asalariado.

(6) Hannelore SCHRÖDER, «L'appauvrissement économique des mères est l'enrichissement des pères», en *Les Femmes, le travail et la pauvreté*, Concilium, número 214, 1987.

Estos puestos actuales son el producto de la historia del desarrollo del modo de producción y por otra parte de la familia capitalista.

Son los hombres los que aparecen por tanto como los portadores y poseedores de la posición social de la mujer y de la familia. Así, las mujeres tendrán de jóvenes la posición social del padre y subirán en la jerarquía social según el tipo de matrimonio que consigan hacer. Por ello, habrá muchas mujeres pobres porque lo es su padre y, por tanto, el status familiar es de pobreza y conseguirán cambiar de situación e incluso de clase social según el matrimonio que consigan. El cuento de la cenicienta es un magnífico relato alentador de mujeres a ascender en la escala de clases. En muchas ocasiones el status de pobreza de las mujeres es un status inducido.

En el seno de la familia patriarcal es donde se fragua la dependencia económica de las mujeres respecto de los hombres, mediante la desigual distribución de roles sociales, y a través del proceso de la primera socialización. Es en ella donde se tejen las redes que enlazan los roles en el seno de la familia con los roles profesionales. Se fraguan los procesos de integración entre las relaciones sociales o de asignación de un lugar en las clases sociales y en el sistema de género. Donde se prepara a las mujeres para la provisionalidad en el puesto de trabajo haciéndola depender de las necesidades del sistema productivo industrial así como de las necesidades del sistema reproductivo, según las necesidades demográficas de cada Estado.

4.

Procesos de pobreza y exclusión en Europa

La globalización económica y las políticas neoliberales han supuesto una reestructuración profunda de las políticas nacionales tanto en los países industrializados —las políticas de reestructuración— como en los países en vías de desarrollo —con las políticas de ajuste estructural— con el fin de aumentar la competitividad a escala mundial.

Estas políticas se sustentan bajo el trabajo invisible de las mujeres contabilizado en 11 billones de dólares al año (la mitad del PIB mundial) según NU.

El sesgo genérico inherente en el pensamiento económico y en la política excluye a las mujeres de los beneficios que la economía global pudiera traer, debido a la discriminación en el empleo y a su rol en la reproducción social. Por contra tiene como un doble efecto negativo sobre las mujeres: — Una disminución del acceso al trabajo de calidad. El desmantelamiento de los servicios sociales y los procesos de privatización de instituciones sociales son parte de la reestructuración profunda que ha acompañado a la internacionalización económica en todos los países.

Hay que tener en cuenta que, en la actualidad las 3/4 partes del trabajo de las mujeres —en nuestro país y así en la mayoría de los países industrializados es en el sector servicios: administración, educación, salud, etc. Sector que está recortándose con el doble perjuicio para las mujeres: por una parte pérdida de trabajo remunerado de las mujeres y aumento de trabajo doméstico y de “cuidados” al no asumirlo el Estado.

La privatización de los servicios no garantiza el cuidado de los humanos. Las mujeres van a tener que complementarlos o sustituirlos.

— Un mayor acceso al trabajo no cualificado y en peores condiciones de explotación e inseguridad, lo que unido a la carga del trabajo no remunerado y a los recortes en el sector público sitúa a las mujeres en peores condiciones y en caminos de precarización que nos lleva a hablar de feminización de la pobreza.

Un efecto directo de la globalización económica y de las políticas neoliberales es la desregulación del mercado laboral. La flexibilización y precarización del mercado de trabajo que ha supuesto el incremento de la eventualidad y del trabajo a tiempo parcial así como el aumento del paro.

Las mujeres son las principales candidatas de este tipo de trabajo, socializadas para compaginar el trabajo productivo con el reproductivo, siempre estarán dispuestas a aceptar este tipo de trabajo aunque esté mal remunerado. Pueden compaginar los dos trabajos “hago unas horas en la fábrica y tengo luego tiempo para casa —al servicio del trabajo a tiempo parcial— o trabajo una temporada fuera de casa y luego vuelvo al hogar —al servicio del trabajo eventual—”.

Según las cifras del último informe sobre el empleo en Europa —presentadas en la Audiencia Pública de la Comisión de la Mujer del Parlamento Europeo para el tema de la Feminización de la pobreza en Europa— más del 40% de las mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos a tiempo parcial. Esta es la media de Europa pero cabe resaltar países como el Reino Unido donde cerca del 80% de las mujeres se encuentran en esta situación.

De esta Audiencia Pública se dedujo que las políticas encaminadas a incrementar el empleo como no vayan acompañadas de políticas de igualdad salarial y de mejora de las condiciones de empleo no garantizan la salida de la pobreza de las mujeres.

El desempleo de las mujeres en Europa alcanza casi la cifra de 7 millones (julio 1993). El porcentaje de mujeres desempleadas es cuatro veces superior al de los hombres.

Si analizamos nuestro entorno más próximo: 50 millones de ciudadanas y ciudadanos europeos viven por debajo del umbral de la pobreza, si solo tomamos como punto de partida la pobreza en términos de renta: 50 millones de ciudadanas y ciudadanos europeos ganan menos de la mitad del salario medio de la Comunidad. De los 50 millones de pobres que hay en Europa el 70% son mujeres.

17 millones de ciudadanas y ciudadanos de nuestra comunidad no tienen trabajo y una cuarta parte de esas personas paradas tienen menos de 25 años. Otra cifra preocupante es la de que más de 3 millones de ciudadanas y ciudadanos de la CEE son personas sin hogar y habitantes, sobre todo, de las grandes ciudades. Las personas más afectadas son las personas ancianas, las que educan en solitario a sus hijos e hijas (mayoritariamente mujeres), las personas minusválidas, las paradas de larga duración y también y cada vez más los niños y las niñas.

En el Estado español las tasas de actividad de las mujeres son de las más bajas de Europa y el índice de desempleo altísimo. En esta época de crisis del Estado de Bienestar los recortes del presupuesto del gasto público afectan directamente al empleo de la mujeres, así como las reestructuraciones de plantillas y los procesos de reconversión industrial.

No es posible conseguir un material estadístico por sexo, pero sabemos que en los grupos de alto riesgo el porcentaje más alto es el de mujeres; por ejemplo, el 55% de las personas paradas de larga duración, el 90% de las familias monoparentales son mujeres, básicamente mujeres que dependen de las ayudas sociales y reciben el salario mínimo garantizado; en el grupo de mayores de 60 años que reciben ingresos sociales, el 80% son mujeres, es decir, que de cada cinco personas que en la vejez reciben unos ingresos sociales, 4 son mujeres. (Según los informes aportados a la Audiencia pública convocada por la Comisión de derechos de la Mujer del Parlamento Europeo en septiembre de 1993).

Pauline Conroy (7), (Central Unit of Poverty, University College, Dublin) planteó que desde 1990 el debate de la pobreza y las mujeres se ha ido desplazando desde un contenido más cuantitativo: "la pobreza afecta más a las mujeres que a los hombres", hacia uno más cualitativo centrándose en concretar los riesgos de verse afectada por la pobreza y el peligro de que la mujer que se encuentra en una situación de pobreza permanezca en esta situación durante un periodo más prolongado que las familias monoparentales o las personas desempleadas de larga duración, las dificultades a que debe hacer frente la mujer para sustraerse a dicha situación como es el caso de las mujeres beneficiarias de prestaciones sociales.

Los procesos de empobrecimiento de las mujeres quedaron reflejados una vez más en esta reunión europea y en la que se habló de las trabajadoras pobres, la discriminación de la mujer no solo en el mercado laboral sino también en los regímenes de seguridad social y de subsidios sociales, de la feminización y por tanto del empobrecimiento de la infancia, así como de la reproducción de la pobreza de las mujeres por generaciones. La permanencia y persistencia de la situación de pobreza de las mujeres fue el principal tema de preocupación de esta Audiencia .

Las llamadas trabajadoras y trabajadores pobres, son las personas que perciben sueldos bajos por su trabajo. Sería un error pensar que las desventajas y la pobreza que afectan a las mujeres se encuentran fuera del mercado de bajos sueldos, ya que afectan cada vez a más mujeres en ramas sensibles de la industria de las que se destacaron: el comercio, los servicios, y la venta al por menor.

La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo se extiende a los regímenes de la seguridad social y de los subsidios sociales.

La desigualdad en el trato que sufre la mujer en el marco de los regímenes de seguridad social en Europa ha sido objeto de debate, campañas e incluso directivas y sentencias por parte del Tribunal de Justicia. El debate sobre pobreza de la mujer requiere que se examine el problema del acceso a los regímenes de seguridad social.

En los regímenes de seguros vinculados al trabajo, el estatus en el mercado laboral constituye el umbral de acceso. Los criterios de admisión están adaptados a las formas masculinas de participación en el mercado laboral, tales como el empleo regular y continuado y los sueldos superiores

(7) Pauline CONROY del Central Unit of Poverty, University College, Dublin. «La mujer y la pobreza en la Comunidad Europea: Temas para el debate actual» Bruselas, 1993.

al mínimo garantizado. En consecuencia, el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, sobretodo en empleos a tiempo parcial, eventuales y mal remunerados, no socava la desigualdad en el acceso a la seguridad social.

Es decir, el conocido fenómeno de la discriminación de los sexos en el trabajo parece reproducirse en los regímenes de seguridad social y subsidios sociales. El trabajo y el empleo marginales generan derechos marginales con respecto a la seguridad social. Por ello el 50% de los hombres desempleados, en comparación con sólo el 30% de las mujeres desempleadas, perciben prestaciones por desempleo. Según Pauline ConRoy (Central Unit of Poverty, University College, Dublin). Además de los citados regímenes de seguridad social, las mujeres no cuentan con más recursos que el subsidio social, la ayuda a los ingresos, rentas mínimas y otras formas de ayudas públicas discrecionales.

Como consecuencia de la mala relación de la mujer con los regímenes de seguridad social, en muchos países, la mayoría de las personas beneficiarias de asistencia son mujeres: (El 60% en el RU, el 64% en los Países bajos, el 81% en los EE.UU., en Dinamarca el 60% de las personas indigentes receptoras de ayuda social son mujeres, en Irlanda el 53% de las personas beneficiarias de prestaciones sociales son mujeres, en la RFA el 53% de los y las solicitantes del Sozialhilfe son mujeres.

En el Estado español la distribución de los hogares incorporados a programas de renta mínima de inserción según características de la persona titular de la prestación o medida, según un reciente estudio, (8) presenta una mayor presencia de mujeres demandantes de las rentas mínimas.

El fenómeno de la monoparentalidad no es homogéneo en todas las culturas y regiones. Uno de los tipos de pobreza europea más comúnmente aceptado es el de las "familias monomarentales" sobre ellas se hizo especial hincapié en denunciar las que viven un mayor riesgo en caer en situaciones de extrema pobreza. El fenómeno de la monoparentalidad no es homogéneo en todas las culturas y regiones. Dentro de ellas se señaló como especialmente vulnerables a las que tienen un escaso nivel de educación y formación profesional.

También y de forma especial hay que dedicar atención a las 89.000 niñas y adolescentes que en Europa dan a luz al año, ya que entre las madres solas con escasos ingresos éstas son las más vulnerables. Junto a ellas otra categoría que requiere también máxima atención son las madres y las hijas expulsadas de sus hogares por la violencia y el maltrato.

En el Estado español empieza también a influir el cambio de las pautas de casamiento y divorcio que han determinado un aumento considerable del número de familias con un solo progenitor o progenitora. De este nuevo comportamiento se deriva para las mujeres las situaciones de pobreza que nacen de la ruptura de la dependencia económica —afectiva del hombre. Son las llamadas familias monoparentales encabezadas por mujeres que suponen más del 90% del total de estas familias (madres solteras, separadas, divorciadas, viudas). Esto es común a otros países europeos y también a EE.UU.

(8) Manuel AGUILAR, Mario GAVIRIA y Miguel LAPARRA, «La última Red. El salario social en las Comunidades Autónomas de 1989/1994». FOESA, 1994; Madrid, 1994 en prensa.

En España hay un total de 477.495'6 hogares encabezados por mujeres bajo la línea de pobreza, según la Encuesta de Presupuestos Familiares. Este volumen de hogares pobres supone el 26,4% del total de hogares encabezados por mujeres (1.989.565). Por tanto, 1 de cada 4 hogares encabezados por mujeres son pobres según esta definición, frente al 18,2% de hogares pobres del total de hogares encabezados por hombres, que no llegan a ser 1 de cada 5. (Encuesta presupuestos familiares de 1990-91, INE).

Como se señalaba en la introducción, la ruptura con la persona de la que se depende económicamente hace que se exprese la pobreza acumulada en el matrimonio.

La feminización de la infancia supone un empobrecimiento de la infancia. Como consecuencia de las rupturas matrimoniales/sentimentales en los países industrializados se habla de que 1 de cada 3 niños y niñas no pasarán toda su vida con ambos progenitores: padre y madre. Hay que matizar esto y decir que con quien pasarán la mayor parte de la vida será con la madre. Retomando el término acuñado por An Magritt (del Instituto Noruego de Investigación Urbana y Regional de Oslo) en los países del Norte de Europa se está dando lo que ella llama la "feminización de la infancia".

Este fenómeno se podría resumir como una pérdida de importancia de la figura paterna con respecto a su prole. Esto se puede verificar con indicadores como: el acercamiento físico, el tiempo dedicado, y el dinero destinado a los hijos e hijas. Esto deriva en un empobrecimiento de las mujeres que tienen que cargar en solitario con la responsabilidad de los hijos e hijas de sus sucesivos matrimonios o uniones lo que conlleva también el empobrecimiento de la infancia. Según la ponencia de la Sra. Groner, 1 de cada 4 niños y niñas viven bajo los umbrales de la pobreza en Europa.

La mujer reproduce la pobreza de generación a generación, por dos vías fundamentales:

Uno de los vehículos de transmisión es el no reparto de responsabilidades familiares. Al no compartir y carecer de medios para el cuidado de los niños y niñas o ingresos para pagar servicios adecuados hace que el peso del cuidado de los niños y niñas, las labores domésticas, y los cuidados de la familia recaigan en las niñas y en las otras mujeres de la familia. Así, la carga física que supone la pobreza se distribuye entre las mujeres y las jóvenes de generaciones sucesivas. La salida de la pobreza a través de búsqueda de empleo, reciclaje profesional educacional, creación de redes sociales de apoyo etc. es, si cabe, más difícil en las mujeres por este motivo, y se transmite a las jóvenes de la familia.

A otro nivel, las investigaciones realizadas recientemente revelan que la salud de las madres y las niñas y niños recién nacidos, especialmente el peso, se ve influido por factores socioeconómicos. Así se da una reproducción de la pobreza por la reproducción física y de la salud.

La reproducción de la pobreza de generación en generación nos lleva a hablar de la pobreza de tradición. Es la pobreza que parece un círculo vicioso del cual parece imposible salir. Las madres han sido pobres, las hijas heredan parecidos recursos, se socializan en un medio de pobreza y solo cuentos como el de la Cenicienta les presentan estrategias de movilidad social por el matrimonio, con posibilidades de cambio de estatus. Si las hijas jóvenes hacen un buen matrimonio po-

drán romper la cadena que une de generación a generación a la pobreza, el chico por el contrario será alentado a ser buen trabajador o a tener suerte con los negocios.

5. *Programar y evaluar teniendo en cuenta la especificidad de género*

No cabe duda que si el diagnóstico social es sesgado, la programación posterior será incompleta y no tendrá en cuenta todas las necesidades sociales, ni todas las situaciones presentes en una realidad social sexuada. Mientras ha permanecido oculta la desigualdad de las mujeres no ha habido intervenciones ni sociales, ni políticas que incidieran en la misma.

El desarrollo del movimiento de mujeres y los diagnósticos sociales realizados en las dos últimas décadas han demostrado que aunque haya habido un reconocimiento de los derechos de las mujeres ante la ley y que en nuestro país la Constitución haya reconocido que todos somos iguales ante la misma, no ha supuesto una igualdad real. En las sociedades occidentales existe un amplio consenso a la hora de señalar que las mujeres se encuentran en situación de desigualdad social y de discriminación con respecto a los hombres y que esta situación debe ser corregida.

Uno de los aspectos más importantes de la ideología subyacente en la intervención patriarcal del Estado moderno ha sido considerar a las mujeres como personas ciudadanas de segunda categoría. Esto es así porque se considera que su lugar está en la familia y que sus actividades públicas son subsidiarias.

Así, aunque la actuación de los poderes públicos vaya en la dirección de permanentizar la desigualdad, también es posible que haya una intervención de otro tipo que busque lo contrario, es decir, eliminar la discriminación. Podemos así afirmar que pueden darse intervenciones con diferentes intereses desde el punto de vista del género social. La consolidación de las sociedades democráticas y las reivindicaciones del movimiento feminista han obligado a las instituciones públicas a revisar su actuación.

La igualdad entre los sexos tiene como objetivo que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres y puedan ejercerlos en la práctica. Las políticas destinadas a conseguir este objetivo se han denominado como "políticas de igualdad de oportunidades". La intervención de la Administración debe ser garantizar las condiciones igualitarias, especialmente a través de eliminar barreras legales. Luego es la responsabilidad de las mujeres de utilizar estas oportunidades que se le brindan. Esto que así planteado parece tan perfecto luego no da los resultados esperados. Como dice EMAKUNDE: "La igualdad de oportunidades no da igualdad de resultados". (9) Por ejemplo el gran avance de incorporación de las mujeres al sistema educativo, por todas y to-

(9) EMAKUNDE, *Plan de Acción Positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. 1991-1994*. Vitoria-Gasteiz, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, 1991.

dos reconocido, no se ha visto acompañado de una igualdad real, pues se reproduce una segregación en la elección de los estudios orientando mayoritariamente a las mujeres a carreras y profesiones tradicionalmente desempeñadas por mujeres.

Una de las estrategias más interesantes desarrolladas en esta línea, ha sido la aplicación de medidas conocidas como acción positiva. En sus inicios la acción positiva se entendió como un tipo de medidas, tales como el sistema de cuotas, que buscaba equilibrar el número de mujeres y hombres en las actividades públicas. Sin embargo, la filosofía de la acción positiva permite ampliar su aplicación práctica a otros terrenos y a otras políticas públicas.

A veces se dice que las programaciones no han correspondido a las expectativas de las personas implicadas, y por ello la evaluación presenta aspectos negativos.

Por ejemplo se desarrollan planes de empleo y las mujeres no acuden a los mismos, es fácil interpretar que son empleos tradicionalmente ocupados por hombres y que no interesan a las mujeres. Sin embargo tras un estudio y diagnóstico de género se puede detectar cuáles son las expectativas de las mujeres respecto al empleo: socialización para un tipo de trabajos y un tipo de contrato. Existen estudios recientes que demuestran que las chicas son socializadas para la aceptación de contratos eventuales y a tiempo parcial para compaginarlos con las tareas del hogar, esta idea no está presente en la socialización del hombre, etc. En la programación se debiera hacer corresponder el empleo ofrecido con las expectativas de género. Es bien sabido que si a las prostitutas se les ofrece como alternativa trabajos de limpieza cuando en menos tiempo ganan más ejerciendo la prostitución, no la abandonarán; y por ello no se puede concluir que no desean otro trabajo sino que desean otro que supere las expectativas presentes.

El problema está en que hay elementos que condicionan la participación de las mujeres en el ámbito público y si las programaciones no inciden en estos elementos, no tendrán resultado las iniciativas para integrar a las mujeres y vencer la exclusión social.

Estos elementos son:

1. Que las mujeres son casi exclusivamente las responsables de las tareas familiares, con lo que ello supone de tiempo, energía y dedicación.
2. Que las actividades públicas son consideradas de hombres por el conjunto de la sociedad, con lo que al acudir a ellas se hace de forma subsidiaria o de ayuda. El concepto de ayuda tiene una doble dirección, los hombres "ayudan" en el hogar porque no es su espacio asignado en la división sexual del trabajo, y las mujeres "ayudan" en el espacio público porque no es su lugar de igual modo.
3. Un tercer elemento es la existencia de roles sexuados. No modificarlos supone una limitación para el acceso de las mujeres a las actividades hasta ahora consideradas de hombres. Cambiar la valoración social de estos roles sería un primer paso importante.

Por tanto si se pretende no sólo conseguir la igualdad de oportunidades sino la igualdad de resultados, las políticas que deben desarrollarse y por tanto las programaciones y los planes de actuación deben de ser mucho más complejos. Se deben proponer intervenir en todos los elementos que inciden: división sexual del trabajo, roles sociales y valoraciones sociales.

Esta exposición solo para demostrar que no se puede pensar planificar pensando en poblaciones sin pensar en hombres y mujeres, sobre todo si se manejan objetivos y criterios de igualdad social. Estas políticas de acción positiva no solo deben ser desarrolladas por los poderes públicos, sino también por las organizaciones sociales, y los movimientos sociales.

5.1

LA INTERVENCIÓN DESDE LOS SERVICIOS SOCIALES

Como no se tenga un planteamiento que tenga en cuenta la existencia de géneros sociales se seguirá dando una orientación sexista en la intervención.

Si el diagnóstico social está sesgado, las programaciones se realizarán pensando en la representación familiar del hombre y la intervención quedará condicionada por todo el planteamiento anterior.

Así, y a modo de ejemplo, nos encontramos en nuestro país que se orienta a los hombres hacia el empleo social protegido y a las mujeres hacia las rentas básicas, lo que tiene un posterior reflejo en las estadísticas que se están obteniendo. La orientación hacia el empleo de los hombres y hacia la ayuda económica de las mujeres es la expresión de una intervención orientada hacia el mantenimiento de los roles sexuales tradicionales, sin ningún cuestionamiento previo.

De igual manera las políticas orientadas a paliar la exclusión social son políticas pensadas en las familias, representadas por el hombre responsable de la producción y mantenimiento de la familia, y se ha aceptado a las familias encabezadas por mujeres como único tipo de pobreza de las mujeres sobre el que actuar. Dejando en el olvido la diferente vivencia de la pobreza que tienen las mujeres en otras situaciones como son: la vivencia específica de la mujer en el seno de la familia pobre, las distintas causas, procesos y estrategias que levanta para sobrevivir en la pobreza o para salir de ella; la situación de mujeres que viviendo en familias no catalogadas de pobres o excluidas, ellas sí viven una situación de exclusión si se les analizara por separado; las mujeres que viven situaciones de nueva pobreza: mujeres cuyos maridos han sufrido la reconversión, mujeres que por procesos de separación o divorcio devienen en excluidas, mujeres que abandonan los procesos de separación o divorcio porque la alternativa que se les ofrece es la pobreza y la exclusión más cruda, y un largo etc.

Como conclusión señalaremos la necesidad de un análisis que tenga en cuenta las situaciones sociales de los dos géneros, para realizar diagnósticos sociales completos teniendo en cuenta toda la realidad social y no solo una parte que no representa a la totalidad. Para así poder programar e intervenir pensando en personas con construcciones sociales de género distintas y no en familias. Programaciones e intervenciones sensibles en el respeto de los nuevos roles emergentes de género y orientadas al cambio social de los roles tradicionales que perpetúan la desigualdad e inferioridad histórica de las mujeres en el sistema de géneros establecido.