

POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER: EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

*Ángel González Hernández**
*Juana M^a Madrid Izquierdo***

I. MARCO TEÓRICO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

Aún desde un marco sociopolítico democrático, donde se rechaza cualquier tratamiento discriminatorio por razón de sexo, raza, religión, opinión, nacimiento, (...) y se defiende la igualdad de derechos, etc., es posible reconocer signos de desigualdad de trato en relación a un grupo muy numeroso de su población: las mujeres. Dentro de este modelo cultural, la evolución de la consideración social de la mujer está orientada por una serie de reformas básicas (igualdad ante la ley; incorporación progresiva a todo tipo de estudios, trabajos, profesiones; ley del aborto; ley del divorcio, etc.) que intentan fomentar la participación social de la mujer fuera del ámbito estrictamente privado y familiar. A lo largo de este proceso, también asistimos a una necesaria democratización del sistema educativo que ha contribuido enormemente a un acceso directo de la mujer a la cultura y a la cualificación profesional, instrumentos necesarios, aunque no suficientes, para conseguir un mayor reconocimiento y dignificación social, así como una presencia activa y relevante en las posiciones de poder de nuestra sociedad moderna.

Ahora bien, también podríamos convenir que es el acceso de hombres y mujeres al trabajo remunerado un indicador social relevante para evidenciar el modelo político, sociocultural y económico de una sociedad, es decir, su

* *Catedrático de Educación Comparada. Facultad de Educación. Universidad de Murcia.*

** *Facultad de Educación. Universidad de Murcia.*

estructura económica e ideológica. En efecto, desde los conocimientos más rudimentarios de la Teoría Económica y la Sociología, parece posible establecer una relación directa entre ocupación laboral (horarios, seguridad en el empleo, condiciones del trabajo, dificultades y discriminación en su acceso y mantenimiento, salarios, etc.) y el desarrollo global de una sociedad. Con ello queremos poner de manifiesto que 1º) las relaciones económicas, la división social y sexual del trabajo, etc., tienen unas consecuencias directas en la definición, construcción, mantenimiento y evolución de una sociedad; 2º) como consecuencia de esto, las mujeres, tanto las que han recibido una formación como las que pertenecen al grupo económico de no cualificadas profesionalmente, son conscientes de que sólo accediendo a espacios sociales tradicionalmente masculinos (poder político, trabajo remunerado,...) llegarán a ser valoradas por los demás y reconstruirán su autoestima: requisitos ambos para considerarse ciudadanas activas y participantes de su espacio y tiempo; 3º) por último, parece bastante exacto expresar que las mujeres quieren, de igual modo que los hombres, una activa presencia en esta sociedad, pero sin que suponga, una vez más en su existencia, renunciar a su personalidad. Conseguir, pues, la igualdad de trato entre hombres y mujeres se constituye en una vía necesaria y previa para ello.

No obstante, pese a la intervención del Estado diseñando políticas públicas tendentes a corregir la discriminación de género y garantizando la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, hay que reconocer que el logro de esa igualdad real, y no sólo formal, exige un replanteamiento que sobrepasa el «ámbito legal» para quedar situado en el campo de las «prácticas sociales»: estas medidas políticas actúan sobre una sociedad, pero el grado de incidencia (mayor o menor) de las mismas va a estar condicionado por el nivel de cambio y receptividad social que exista en ese momento. Si la sociedad no ha evolucionado lo suficiente para facilitar, en condiciones de igualdad, que las mujeres accedan a posiciones tradicionalmente masculinas, parece una consecuencia lógica que esas medidas no sean aceptadas por la población en general, ni utilizadas, en este caso, por las propias mujeres; el peso de la mentalidad social se convierte en un obstáculo decisivo para que se produzca el cambio político y social. En el intercambio compartido de roles sociales, familiares, laborales (...), es donde se pone de manifiesto la voluntad, el deseo y la materialización concreta de una sociedad plural, respetuosa de la diferencia que apuesta por un cambio profundo y constructivo tanto para las mujeres como para los hombres.

I.1 Orígenes y evolución de las políticas de igualdad en la Unión Europea

Con la reconstrucción de los estados europeos después de la Segunda Guerra Mundial, asistimos a un proceso de creación y consolidación de los estados democráticos y del bienestar, en tanto que estados que comparten una base constitucional, un pacto político sobre el que se organizan y se legitiman y, al mismo tiempo, un Estado regulador e intervencionista que persigue tanto un crecimiento económico como una redistribución social de la renta. Este pacto social-liberal permite acuerdos básicos entre socialistas, liberales y conservadores democristianos en relación a una estrategia común frente a los aspectos y derechos sociales más elementales como son el paro, la falta de vivienda, Seguridad Social, educación. Desde un punto de vista teórico, el *Welfare State* era considerado por estas tres corrientes ideológicas como un instrumento necesario para el correcto funcionamiento del sistema, una fase superior en el desarrollo de la idea de ciudadanía y como valioso instrumento de redistribución de la riqueza y de obtener, por tanto, una mayor igualdad social.

Sobre este marco político-ideológico se va gestando una política educativa comunitaria de marcado carácter social donde se defiende el principio de igualdad de oportunidades en educación como pieza clave de legitimación de este nuevo orden social. De este modo, «la orientación ideológica de la educación así como su gestión, administración y desarrollo se convierte en un tema central de la política social». Dentro de este proceso de reconstrucción sociopolítica, hemos de destacar el «papel prioritario que se le concede a la formación profesional y/o cualificación de la mano de obra, así como a la educación permanente como instrumentos que permiten una mayor integración y participación social y laboral». También se defiende la necesidad de que todos los ciudadanos/as puedan tener los medios suficientes para acceder a todos los niveles y modalidades de enseñanza de los sistemas educativos, entendiéndose que esta medida, junto con otras políticas económicas y sociales, permite alcanzar mayores cotas de igualdad de oportunidades en la sociedad (MADRID, 1992: 80-85).

Asimismo, hemos de mencionar, dentro de este proceso de construcción de las políticas de igualdad, el artículo 119 del Tratado de Roma, que creó la Comunidad Económica Europea y que precisó, en 1957, en un intento por mejorar las condiciones de vida y empleo de sus ciudadanos y ciudadanas, que «cada Estado miembro garantizará (...) la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo». También, otro paso hacia adelante fue la cumbre de París de 1972, cuando los jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad decidieron desarrollar la Europa Social. El

Consejo de Ministros de la Comunidad se comprometió en 1974 a emprender acciones que asegurasen tanto la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres como las condiciones de acceso al empleo, a la formación y promoción profesional: Programa de Acción Social de 1974; Directiva 75/117 sobre igualdad de retribución; Directiva 76/207 sobre igualdad de trato en el acceso al empleo y trabajo, formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo; Directiva 79/7 acerca de la igualdad de los regímenes legales de la Seguridad Social; Directiva 86/378 sobre la igualdad de trato de los regímenes profesionales de la Seguridad Social; Directiva 92/85 sobre protección de la maternidad: Primer Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982/85); Segundo Programa para la Igualdad de Oportunidades (1986/90); Tercer Programa de Igualdad (1991/95); Iniciativa NOW, (...), que, formando parte relevante de la política social comunitaria, van facilitando un mayor acceso de las mujeres al mundo laboral, dificultando la discriminación por razones de género (MADRID, 1993: 19-20; 1995: 421-423). «La Europa de los ciudadanos/as de 1995 reconoce que las mujeres representan un potencial indispensable para su desarrollo económico».

Ahora bien, en la UE hay que precisar que es el Programa de Acción Social de 1974 el primer acuerdo relevante de la política social comunitaria donde se abordan los problemas de los sectores de población más desfavorecidos. Con este programa se pretendía conseguir tres objetivos básicos: a) la realización del pleno y mejor empleo; b) la mejora de las condiciones de vida y trabajo; c) la participación creciente de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad, así como de los trabajadores en la vida de las empresas (MADRID, 1993: 19-20), siendo el Fondo Social Europeo el instrumento financiero de la política social comunitaria. Asimismo, desde 1979, los temas de mujer son tratados por una Comisión especializada en el Parlamento Europeo. Desde entonces, la Comunidad ha aprobado tres programas de acción para la igualdad de oportunidades, con el fin de que tanto la Comisión como los estados miembros desarrollen acciones positivas, concretas destinadas a mejorar de hecho y no sólo de derecho, la situación de las mujeres, en particular en materia de empleo.

El Primer Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades fue aprobado para el período 1982-1985 como consecuencia directa del primer *memorandum* (febrero, 1975), dedicado a la igualdad de trato entre los trabajadores masculinos y femeninos (este *memorandum* proponía fomentar una verdadera igualdad de oportunidades para los jóvenes y las mujeres mediante acciones dirigidas a

diferentes etapas de la vida: edad escolar, entrada en la vida profesional, vuelta a la vida activa, etc. Se da un reconocimiento social en relación a que las opciones profesionales de las mujeres, o su ausencia, vienen determinadas desde la escuela. Así, «en el ámbito educativo», este Primer Programa hace hincapié en las medidas que se deben tomar para: a) informar a las interesadas y su entorno familiar/ escolar de las posibilidades reales que cada opción ofrece a las jóvenes y b) favorecer la diversificación de las opciones profesionales y el dominio de las nuevas tecnologías, especialmente en los campos de la orientación y de la formación inicial y permanente. La Comunidad apoya, en este sentido, una serie de acciones piloto y de intercambios de experiencias. Una de ellas, relativa a la formación profesional en los años ochenta, pretende promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo animando a las mujeres a participar más en las formaciones que facilitan su acceso a profesiones en las que están tradicionalmente poco representadas.

Por otra parte, la Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas de 13 de diciembre de 1984 (relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres), señala que los Gobiernos, las Administraciones Públicas y los diferentes agentes sociales deben poner en marcha medidas de «acción positiva» destinadas a acelerar la igualdad de hecho entre las mujeres y los hombres, compensando «los efectos perjudiciales que para las mujeres se derivan de aptitudes, comportamientos y estructuras sociales». El desarrollo sistemático de «acciones positivas» de sensibilización social que tienden a favorecer la evolución de las mentalidades para que la promoción de la igualdad de oportunidades, para las mujeres no quede sólo en norma jurídica o en bondadosas declaraciones políticas, requiere una intervención directa y extensa de los Gobiernos que genere condiciones sociales para que los derechos sean reales y cree políticas específicas integradoras de las mujeres en todos los ámbitos de la vida privada y pública. Estas actuaciones, desde diversos ámbitos y niveles de la Administración, dirigen sus esfuerzos para conseguir y/o profundizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de salarios, empleo, formación, Seguridad Social, así como a combatir el desempleo de las mujeres desde la promoción educativa de la población femenina y su orientación hacia estudios técnicos para responder a los nuevos cambios económicos y sociales.

El Segundo Programa para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990) se sitúa en un marco más amplio: el del desarrollo de la Europa de los ciudadanos.

Entre las acciones que deben continuarse se hallan: una mejor aplicación de las disposiciones legales existentes (derecho comunitario: artículo 119 del Tratado de Roma y las directivas relativas a la igualdad en los estados miembros); educación y formación; empleo; nuevas tecnologías; protección social; reparto de responsabilidades familiares y profesionales; sensibilización-evolución de las mentalidades, (...).

Así, en relación a la política educativa (capítulo de educación y formación) se establece que los estados miembros deben desarrollar acciones relativas a la sensibilización de todos los participantes en el proceso educativo con respecto a la «igualdad de género»; la integración de la orientación escolar y profesional en el programa escolar de los alumnos; «apertura de la escuela a la vida, al mundo del trabajo»; formación de los docentes en la problemática y la «pedagogía de la igualdad de oportunidades»; intensificación de las prácticas de «coeducación»; medidas para un «reparto más igualitario de los puestos» de hombres y mujeres en los niveles de la enseñanza; «eliminación de estereotipos» relativos al «sexo» de todo «material pedagógico»; campañas en favor de la «diversificación de opciones profesionales y orientación profesional más adecuada»; evaluación de toda experiencia de colocación e innovación; «adaptación de los programas» a los problemas específicos de las mujeres; facilitar un «entorno material y social» que permita a las mujeres seguir cursos de formación (horarios, guarderías, etc.); buscar fórmulas de «formación poco costosas y más flexibles»; desarrollar estructuras de «peritaje y asesoría en materia de igualdad de oportunidades» en todos los niveles apropiados; mayor información de las «ayudas del Fondo Social Europeo» en este campo.

El Tercer Programa de Igualdad (1991-1995) reconoce que la mejora de la integración de las mujeres en el mercado de trabajo constituye una dimensión esencial de la estrategia de cohesión económica y social de Europa: las mujeres representan un potencial indispensable para el desarrollo económico de Europa. Dentro de esta línea de pensamiento, el Tercer Programa de Acción se plantea como objetivos rectores : 1º) la consolidación de los avances comunitarios a través de la aplicación y desarrollo de la legislación comunitaria profundizando en los conceptos de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y de discriminación indirecta; 2º) favorecer la «integración de las mujeres en el mercado de trabajo», por medio de medidas relacionadas con la educación, la formación profesional, una mejor gestión de los recursos humanos, la conciliación de las

responsabilidades familiares y profesionales, la promoción empresarial femenina y el desarrollo de acciones positivas en las empresas; 3^o) «mejorar la situación de las mujeres en la sociedad en general», alentando su mayor presencia en los medios de comunicación y que estos no transmitan estereotipos sexistas, así como promoviendo una mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, tanto en la vida económica como en la social; ahora bien, «integrando estas acciones en el marco de las políticas generales y de los programas comunitarios» (*mainstreaming*) y reforzando la colaboración de los distintos agentes (Comisión, estados miembros, interlocutores sociales).

Así, existe un reconocimiento explícito en este Programa de que los «dos factores que impiden el acceso de las mujeres al mundo del trabajo son la discriminación en materia de educación y las dificultades de acceso a la formación profesional; y que alcanzar una igualdad de oportunidades real entre chicos y chicas en la escuela constituye la base de la igualdad en la vida profesional». En esta línea, hay que destacar la «Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanitarios Now» (Nuevas Oportunidades para las Mujeres) que se propone contribuir a que las mujeres se beneficien en igualdad de condiciones del desarrollo económico, teniendo presente las dificultades estructurales específicas que aquellas experimentan en el mercado de trabajo. Estas acciones tienen como fin: a) revalorizar y promover la cualificación de las mujeres, así como cambiar la cultura de empresa, con el fin de que éstas puedan crear sus propias empresas y/o cooperativas; b) contribuir a la reinserción de las mujeres dentro del mercado regular de trabajo, con el fin de evitar una agravación de las situaciones de exclusión del mercado laboral y de precarización del empleo femenino. En España, los programas operativos de la Iniciativa NOW son gestionados y coordinados por los Ministerios de Economía y Hacienda, Trabajo y Seguridad Social (FEDER y FSE). El Instituto de la Mujer, como instancia de coordinación de NOW, presta apoyo técnico en lo que se refiere a la elaboración de programas, colaboración con entidades promotoras en la búsqueda de socios transnacionales, difusión, seguimiento, evaluación y asistencia técnica a proyectos, así como participación en grupos de trabajo a nivel comunitario.

En cualquier caso, en nuestro contexto sociocultural aún hemos de insistir en la necesidad de un cambio profundo de mentalidad de la sociedad en relación a las posibilidades de la mujer, destruyendo falsos tópicos y estereotipos sexuales que de hecho sí obstaculizan de forma relevante su afirmación personal y su

incorporación sin complejos de inferioridad a cualquier ámbito de la sociedad. Y es que, situándonos ya en la perspectiva de este proceso, hay que apuntar (SERRANO, 1994: 17) que la participación mayoritaria de las mujeres como ciudadanas activas puede suponer una auténtica revolución en las relaciones personales, sociales y económicas. En primer lugar, porque las mujeres son un potencial cuantitativamente muy numeroso que hasta ahora no ha sido lo suficientemente bien aprovechado, pero que apuesta, cada día más, por su acción relevante en las políticas de transformación social. En segundo lugar, este fenómeno se ha simultaneado con una crisis del modelo de ciudadano/hombre. En tercer lugar, por la necesidad de mejorar su propia condición, las mujeres están objetivamente interesadas en el cambio social. En cuarto lugar, la ocupación por parte de las mujeres de nuevos espacios sociales va a comportar una nueva forma de libre examen de la herencia masculina, por lo que las posibilidades de creatividad serán, previsiblemente, mayores. Con todo, hemos de considerar los principios de la teoría de la identidad social en relación a las políticas de igualdad de oportunidades (los procesos de cambio no se producen de manera automática simplemente porque se introduzca una nueva política) estableciendo el nexo entre estructura de la organización y los sistemas individuales de valores, porque la idea que tenga una persona de la igualdad de oportunidades y su resistencia (o su aceptación) a determinadas iniciativas de una política son creadas, en parte, por su situación en la estructura y los contextos interaccionales de grupo que ésta supone (LIFF y AITKEMHEAD, 1993: 55). En definitiva, hemos de coincidir que la eficacia de una política depende, en última instancia, de que exista una voluntad de aplicarla y de creer en su necesidad.

I.2 Principios teóricos sobre la inserción socioprofesional de las mujeres: el binomio formación-empleo

El trabajo, además de un deber, es un derecho. No obstante, hoy y de hecho, antes que un derecho es un bien escaso; en este sentido, su reparto y adjudicación son objeto de polémica ideológica, de justificación de contradicciones inherentes a nuestro modo de producción dominante, a la división social del trabajo. Asimismo, en la actualidad, la situación de paro que emerge de las estructuras económicas, alcanza una dimensión mundial, hasta el punto de que nos hemos acostumbrado a su presencia. Por otro lado, las reivindicaciones de justicia social van dirigidas hacia el logro de cotas más elevadas en la mejora y extensión de los

Derechos Fundamentales del Hombre que, en este caso, están referidas a los sectores de población marginados socialmente. Ambos fenómenos convergen en lo esencial: conseguir un puesto de trabajo que les proporcione, materialmente hablando, la posibilidad de ganar el sustento de cada día, asegurándoles unas condiciones de vida dignas y de independencia personal. Este desecho, cada día más extendido, en la realidad diaria de numerosas personas se reduce, muy frecuentemente y por imperativos extra-individuales, a la obtención de un empleo sin más (tal es la precariedad y dramatismo de la situación), sin esperar que éste les sea gratificante. Es el salario, el sueldo percibido por la realización de una actividad, lo que se busca con el fin de sobrevivir.

En nuestro modelo económico, la venta de la fuerza de trabajo es el medio más común que todos tenemos para obtener el dinero que nos permita cubrir necesidades básicas. Pero la política de pleno empleo no está presente y son muchas las personas que buscan un puesto de trabajo. Lógicamente, ¿quiénes accederán a esos puestos de trabajo? En principio, aquéllas que sean capaces de realizar un trabajo útil, productivo y rentable; de entre ellas, se seleccionará a las que más condiciones reúnan. En segundo lugar, los grupos de población más marginadas; éstos habrán de esperar turno, tal vez a que ocurran desastres de grandes proporciones para que los empleadores se vean obligados a reclutar mano de obra barata y peor cualificada de la que acostumbran. Y es que, como ya nos indica M. F. ENGUITA (1990: 79), aunque el derecho al trabajo está reconocido por igual para todas las personas, diversos factores hacen que éstas se vean situadas en posiciones desiguales ante las oportunidades de empleo. Son tantos y tan complejos estos factores que abordarlos más allá de la intuición y los indicadores indirectos requeriría un tratado de estructura social.

Asimismo, en nuestro ámbito geográfico de influencia (países cuya organización económica se caracteriza por un sistema económico capitalista, industrializado y en proceso de terciarización), la incorporación de las mujeres al mercado laboral (al igual que otros fenómenos sociales), está mediatizada por factores interrelacionados de tipo económico, social, político y cultural; no obstante, no podemos homogeneizar comportamientos porque no todos los países presentan idénticas interacciones (en España este proceso podemos evidenciarlo a partir de la década de los setenta). Ahora bien, sí podemos señalar que, en el caso que nos ocupa de la inserción socio-profesional de las mujeres, las interacciones entre trabajo, formación y responsabilidades familiares tienen un lugar destacado, al con-

vivir nuevos y viejos elementos funcionales, es decir, junto al progreso experimentado por las mujeres en el mundo laboral y académico, conviven modelos familiares tradicionales en relación a la corresponsabilidad de las tareas domésticas-reproductivas y situaciones discriminatorias en el ámbito laboral. En efecto, si nos remitimos a los últimos informes de la OCDE y de la Unión Europea sobre mujeres y mercado de trabajo, también podríamos establecer algunas conclusiones:

- 1.º El nivel de instrucción-formación de las mujeres se ha incrementado, superando en ocasiones al de los varones (como es el caso del acceso a la enseñanza superior en algunos países). Este fenómeno presenta una correlación positiva con el empleo femenino, aunque está lejos de corresponderse con el nivel de las ocupaciones alcanzadas. El potencial creciente de mujeres que acreditan un alto grado de formación proporcionará recursos importantes en materia de cualificación e innovación, que hay que desarrollar y utilizar de manera más intensiva.
- 2.º El crecimiento de la actividad femenina, frente al estancamiento de la masculina, es un fenómeno general de gran trascendencia social, pues la incorporación masiva de las mujeres a la actividad constituye un fenómeno estructural.
- 3.º Las mujeres están excesivamente representadas en los empleos menos cualificados, peor pagados, menos seguros y concentrados en un número reducido de sectores profesionales. Las tres cuartas partes de las mujeres activas son del sector terciario y en esta misma proporción son también asalariadas.
- 4.º Las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos directivos. En el empleo se da una segregación horizontal a causa del escaso acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, así como a los nuevos empleos.
- 5.º El desempleo afecta casi el doble a las mujeres que a los varones (sobre todo a las más jóvenes), sin que ello signifique el abandono del mercado de trabajo por parte de las mujeres; se reafirma el deseo de trabajar pese a contar con peores condiciones de empleo y salario.
- 6.º Las mujeres que desean acceder al mercado de trabajo tropiezan con dificultades de índole estructural y práctica. Los factores a los que se concede mayor influencia en la participación laboral de la mujer son la edad, el estado civil, número de hijos pequeños y el nivel educativo.

Existe, por tanto, una amplia problemática que afecta tanto a la mujer ocupada como a la mujer que desea acceder al mercado de trabajo, siendo esta situación similar en los países de la Unión Europea. Esto es debido a que las estructuras institucionales, sociales, económicas, etc., no se han adaptado al nuevo contingente de trabajadores: las mujeres. Asimismo, en el ámbito laboral se siguen dando actitudes abiertamente discriminatorias como el escaso reparto de responsabilidades familiares y domésticas; la evolución del modelo tradicional de familia (familias monoparentales, en su mayoría encabezadas por mujeres; el aumento de la esperanza de vida, con el consiguiente envejecimiento de la población, lo que supone más carga para la mujer que es la responsable familiar del cuidado de los mayores, etc.); los diferentes niveles de formación (según grupos de edad), la escasa orientación profesional y la falta de formación empresarial; la discriminación salarial; la feminización de ciertos sectores profesionales; la inestabilidad en materia de contratación; la escasa participación de la mujer en puestos de dirección y en la negociación colectiva; la falta de flexibilidad de los horarios laborales; la falta de adecuación del horario laboral con el horario y calendario escolar; (...).

Ahora bien, ¿dónde podríamos localizar los antecedentes de la situación actual de las mujeres en relación al empleo y a su lugar dentro de la sociedad? Evidentemente, habremos de referirnos al período de postguerra mundial, a la reconstrucción de una Europa empobrecida y destrozada como un momento relevante para el proceso de incorporación laboral de las mujeres y, consecuentemente, para su participación y reconocimiento social. En efecto, la inmensa tarea de recomponer la estructura económica y social requería del esfuerzo de toda la ciudadanía, dando paso, pues, a las mujeres europeas para que, junto a los varones, pudieran contribuir a la recuperación de una sociedad que había tenido numerosas bajas humanas de población activa durante la contienda. Así, la mano de obra femenina se hace, también, necesaria y las mujeres van accediendo al mercado de trabajo, iniciando un proceso imparable e irreversible, pues sus hijas que, entre otras circunstancias, ya han accedido a mayores niveles de educación formal (principio de igualdad de oportunidades y derecho a la educación en los Estados del Bienestar), también quieren decidir su vida y saben que esto supone tener una independencia económica que le permite un puesto de trabajo remunerado. Es decir, las mujeres, una vez que han conocido otra realidad socio-laboral distinta de la del ámbito privado-doméstico, no han querido volver a su antigua y exclusiva condición de amas de casa: su valía se

ha puesto a prueba y ellas no quieren renunciar a su autonomía de pensamiento, palabra y acción. El momento social y económico permitió el acceso de las mujeres al mercado laboral y este proceso se ha convertido, inevitablemente, en elemento configurador de la actual sociedad. De este modo, este fenómeno tiene gran relevancia como hito histórico que nos ayuda a entender nuestro presente.

M. GARCÍA GRACIA (1994: 18-33), al referirse a la transición de los/as jóvenes a la vida adulta, expone algunos elementos configuradores (si bien, desde nuestro criterio, se podrían hacer extensivos en España a la población femenina en general y ya no sólo a las jóvenes) entre los que destacan el sistema de enseñanza y el mercado de trabajo como instrumentos de selección, diferenciación y ubicación de posiciones sociales. Igualmente, las actuaciones del Estado y la Administración Pública, los servicios y equipamientos locales contribuyen a este proceso. Asimismo, también merece destacarse la actitud, valoración y decisiones de las mujeres (individualmente y como grupo), ante la educación, el trabajo, la familia, (...), desde los condicionamientos socioeconómicos y familiares en que éstas se hallan: evidentemente, los referentes culturales y estructura interna de cada grupo familiar juegan un papel relevante como modelos de reproducción social (y en este terreno, la actitud, el papel de las mujeres-madres merecería un estudio detallado en relación a la función que cumplen en la transmisión específica de roles característicos de un modelo familiar considerado tradicional y generalizado). Muchas madres, consciente o inconscientemente, siguen inculcando una socialización diferenciadora a su prole en función del sexo; esta primera socialización presumiblemente se convertiría en un primer obstáculo evidente para crear, desarrollar en las hijas una personalidad decidida y autónoma, alejada de los estereotipos sexuales que tan profundamente siguen enraizados en nuestro modelo social dominante (y en su representativa división sexual del trabajo que tanto esfuerzo conlleva superar, al someter a las mujeres a una contradicción entre la lógica profesional y la lógica de la reproducción, a la doble jornada laboral).

II. AUTOPERCEPCIÓN DE LAS MUJERES DE MURCIA SOBRE SU ACTIVIDAD LABORAL O LA CONFIRMACIÓN DE LAS TENDENCIAS DOMINANTES

Es el momento de plantear y desarrollar la visión diferenciada que manifiesta la población ocupada femenina de la Región de Murcia, con el fin de conocer los discursos que se producen en el mundo laboral de las mujeres trabajadoras y que contribuyen a la configuración de imágenes y estereotipos de la realidad existente. Nos parece interesante este acercamiento intelectual porque entendemos que las vivencias de la mujer que trabaja fuera de casa nos ofrecen un estilo de vida y una información sumamente valiosa para acotar la subjetividad de este fenómeno que, a su vez, se convierte en plataforma de pensamiento individual y colectivamente (conceptualización) desde el cual cada mujer diseña su proyecto (vital, social), elevando, disminuyendo o manteniendo sus expectativas profesionales, y por tanto, culturales y sociales.

En efecto, qué duda cabe que los resultados estadísticos, relativos a la participación de las mujeres en la estructura económica, nos ofrecen una información valiosa para conocer e interpretar esa realidad; no obstante, ese análisis cuantitativo no nos permite un acercamiento directo y personal de la cotidianidad de ese colectivo económico que vive contradicciones, conflictos y desigualdades reales muy específicos, por razón de género, y que sí se evidencian más abiertamente cuando se profundizan y matizan aspectos más íntimos por medio de otras técnicas de investigación social (entrevistas, grupos de discusión). Somos conscientes, pues, de que esta información cualitativa del fenómeno aporta un conocimiento significativo tanto de la realidad más personal en la que se encuentra este grupo de mujeres, como de la generalización posible de la misma a otros sectores femeninos. El cómo vivencian su actividad laboral parece un requisito de conocimiento tanto para la toma de conciencia personal como para el diseño de intervenciones económicas, políticas, educativas, etc., facilitadoras, en principio, de una discriminación positiva y ya, en un futuro deseablemente no lejano, de una igualdad de trato real donde no haya lugar para la discriminación por razones de género.

En este sentido, qué duda cabe que las percepciones subjetivas de las trabajadoras murcianas (recogidas por medio de entrevistas a mujeres conectoras de la realidad laboral debido a su profesión como responsables sindicales y de organizaciones autonómicas y de la Administración Central relacionadas con este tema; y a tra-

vés de grupos de discusión con mujeres trabajadoras) configuran tanto el discurso explícito como el oculto que dirige no sólo su actividad económica, sino que podríamos extender al resto de actividades vitales en otros ámbitos, también, muy relevantes para las mujeres (familiar, participación social, cultural y política). Lo que queremos significar es que el análisis de estos datos nos parece una vía nada desdeñable para conocer, si cabe, con mayor detalle y profundidad aspectos básicos de la personalidad individual de estas mujeres que, consciente o inconscientemente, están conceptualizando su manera de representarse, de ser y de actuar en la sociedad: esta visión personal de su papel social puede ser más o menos ambiciosa, humilde, derrotista, escéptica, ilusa u optimista, pero de lo que no nos podemos olvidar es de que se trata de la visión que realmente dirige sus pensamientos, palabras, actos y omisiones en la cotidianidad, en el día a día de sus vidas. De este modo, conocer cuál es su opinión sobre estas cuestiones puede ayudarnos a entender las posibilidades previsibles de cambio y/o inmovilismo, teniendo como referente el grado de concienciación social y política de las mismas. Y es que, para poder transformar una realidad, primero, hay que estar convencido/a de lo que se defiende y quiere alcanzar, pues el coste humano suele ser elevado y son muchos los momentos en los que el desánimo nos lleva a la renuncia. Pasemos, ahora, a exponer y analizar la referida visión desde la atención de los aspectos más reveladores y significativos.

II.1 Características del trabajo femenino

- Baja cualificación y nivel de temporalidad mayor que en los varones.
- Las mujeres son mayoritarias en ocupaciones sin cualificación y minoritarias en las que suponen toma de decisiones.
- Cuando hay crisis económica, las mujeres permanecen en casa y los que trabajan son los hombres. En períodos de expansión económica, los hombres ocupan los trabajos mejor remunerados y más cualificados, y sus ocupaciones anteriores pasan a las mujeres (las mujeres siempre realizan trabajos de carácter secundario).
- Las ofertas de trabajo para mujeres suelen ser de los considerados femeninos con contratos de trabajo temporales o a tiempo parcial (trabajo y después desempleo). Esta situación dificulta la posibilidad de «engancharse a un itinerario profesional o formativo».

- Los sectores económicos de la Región de Murcia con mayor crisis (textil, pieles, conserva) son también los que ocupan a más mujeres.
- El trabajo de la mujer se sitúa, más que el del varón, en la economía sumergida: «la mayoría de las mujeres que están en paro, normalmente trabajan en almacenes, limpiando casas, cuidando enfermos, etc.».
- La situación de la mujer respecto al mercado de trabajo varía en función de la edad y los niveles de formación.
- La mujer no puede realizarse en cualquier trabajo. Las jóvenes trabajan por tener independencia económica, «las amas de casa de cuarenta años» que quieren volver al trabajo por conseguir una «independencia psicológica», sentirse útiles.

II.2 Dificultades y discriminación en el trabajo de las mujeres

- Existen resistencias y diferentes comportamientos de los compañeros varones en relación a la presencia femenina en los trabajos. En muchas ocasiones, estas desigualdades están provocadas por la cultura dominante patriarcal. No obstante, durante las últimas décadas, se han producido avances considerables gracias a la constancia en la lucha contra la discriminación.
- Dificultades y discriminaciones más frecuentes:
 - * De promoción interna en el empleo motivadas por dificultades dentro del hogar (segunda jornada laboral), por dificultades de desplazamiento (ídem) y por los períodos de interrupción laboral derivados de los embarazos. Las mujeres que suelen promocionar no tienen cargas familiares.
 - * Actitud machista: «ellos están convencidos de que no tienen una actitud machista pero, sin embargo, en el día a día la tienen. A la hora de prestar atención, se le presta más a un compañero que a una compañera». Los varones, al no creer que existe discriminación, no se solidarizan con los problemas de las trabajadoras y tienen un comportamiento de rechazo cuando las mujeres ocupan puestos de trabajo superiores a los suyos.

- * Demostración de valía y esfuerzo. Para que su trabajo sea apreciado, se ven obligadas a realizar un doble esfuerzo en relación al varón.
- * Adaptación al modelo masculino, en el que la competencia y el estrés son norma. En este modelo, no tienen cabida la maternidad, la compatibilidad de la dedicación familiar y al hogar con el trabajo.
- * Salarios: menor salario para la mujer, desarrollando la misma ocupación y categoría (especialmente en el sector agroalimentario).
- * Seguridad Social: temporalidad en los contratos y pasar, en algún momento, por la economía sumergida (situación por la que se suelen ver privadas de derechos como la pensión de jubilación, al no cotizar suficientes años).
- * Acoso sexual: se presenta en muchos contextos sociales pero en el ámbito laboral (de supervivencia) aquél se presenta más gravemente y complicado de resolver (temor al despido, desconfianza de los resultados de la denuncia).
- * Maternidad: la mujer encuentra obstáculos en su contratación si el empleador sospecha que tiene posibilidades de quedarse embarazada. Muchos compañeros se disgustan porque no en todas las empresas suplen con un sustituto la ausencia por baja maternal.
- * Responsabilidades del hogar: algunas parejas comparten, en mayor medida que antes, las tareas domésticas, aunque aún es la mujer la que asume las responsabilidades del hogar y soporta una doble jornada cada día. Las trabajadoras no desean tener como única actividad las tareas de su hogar; prefieren compatibilizar las dos actividades.
- * Temporalidad: los empresarios prefieren realizar contratos eventuales y temporales, en general, a los trabajadores y, en particular, a las mujeres.
- * Las mujeres jóvenes buscan empleo pero lo que consiguen es engrosar las tasas de paro. Los jóvenes no quieren trabajar en cualquier ocupación, pero las jóvenes estarían más dispuestas, sobre todo por su deseo de independencia.
- * La selección laboral está obstaculizada por la maternidad, la presencia física, la edad de las mujeres (media y/o madura sin cualificación).

Como norma, para los puestos de alta cualificación se selecciona antes a un hombre que a una mujer.

- * La actitud de los empresarios es el factor clave del origen de desigualdades en el mundo laboral. A los varones se les da por supuesto que realizarán su trabajo de acuerdo con lo previsto; en cambio, las mujeres tienen que demostrarlo y no se les da oportunidades para ello.

II.3 Medidas para solucionar los problemas del trabajo femenino

- Campañas de información y sensibilización social desde organismos institucionales competentes, especialmente dirigidas hacia quienes ocupan posiciones de poder en la Administración Pública y en el ámbito empresarial.
- Medidas específicas: mayor formación laboral de la mujer y de autoestima; fomento de guarderías y comedores escolares; cambio de horarios de los colegios compatibles con los de la mujer trabajadora.
- Salidas para las mujeres mayores de cuarenta años (consideradas como obsoletas, con baja cualificación profesional y escasos títulos,...) pueden ser diferentes opciones de autoempleo, sobre todo formación de cooperativas desde el fomento de estas por la Administración, las Iniciativas Locales de Empleo y programas subvencionados por la Unión Europea para este tipo de actuaciones (NOW, etc.), porque: «la mujer quiere trabajar, tiene deseos de trabajar, tiene necesidad y deseo de independencia económica, de independencia psicológica; pero luego sale, trabaja, se encuentra con todos los problemas de maternidad, se encuentra con todos los rechazos del trabajo, se encuentra con la discriminación...».

III. EL TRABAJO DE LAS MUJERES... ¿NUNCA TERMINA?

En efecto, la visión subjetiva que nos muestra la población femenina, ocupada y murciana pone de manifiesto los principios básicos del modelo ideológico y económico dominante de nuestra actual sociedad (Estado de Bienestar, sistema capitalista); y ya en este momento, nos parece oportuno exponer, a modo

de recapitulación, algunos de los aspectos definatorios de esa percepción laboral:

- 1.º El trabajo de la mujer sigue considerándose subsidiario. Esta situación se explicaría, primero, porque llega al empleo remunerado después que el hombre, cuando este ámbito pertenece al varón (el cual se mantiene, lógicamente, en las posiciones de poder), mientras que en esa división sexual de los trabajos ella debe ocuparse de cuida de otros, de las tareas del hogar (tradicionales posiciones de servicio). En este sentido, y en segundo lugar, la mujer consigue los empleos peor remunerados y de menor consideración social, pudiéndose hablar de una discriminación salarial porque, en la empresa privada al menos, no existe el mismo salario para hombres y mujeres que realizan idéntico trabajo.
- 2.º Existe discriminación sexual en el acceso al empleo como consecuencia de la división sexual del trabajo, del consiguiente retraso de la incorporación de la mujer al empleo remunerado y, también, porque todos sabemos que el trabajo es un bien escaso y su reparto conlleva justificaciones de índole económica, política y social. En este sentido, también hay que puntualizar que las mujeres quieren tener y mantener su independencia económica, alejarse del carácter secundario de su actividad que tradicionalmente se les atribuye (esta actitud presiona socialmente y cada vez somos más las mujeres que nos reconocemos en esta línea de acción; y, desde criterios estrictamente economicistas, la población femenina formada —desde su acceso a la educación obligatoria de masas—, supone un potencial de fuerza de trabajo que no se puede rechazar sin más) y exige un reparto más equitativo del trabajo, basado en el mérito y no en la pertenencia a un género u otro. Un ejemplo de esta presión social lo encontramos en el contenido y aplicación de las mencionadas Directivas Comunitarias y en los Planes de Igualdad de Oportunidades. No obstante, todavía la mujer tiene que demostrar doblemente su valía personal para acceder a los puestos de decisión.
- 3.º Existen empleos diferenciados por géneros y, dado el carácter de menosprecio de los trabajos femeninos, éstos no son realizados habitualmente por los hombres; y si lo llegan a ser, ocupan los puestos de responsabilidad, reproduciendo la organización y distribución dominante del modelo laboral.

4.º El reparto de tareas domésticas entre la pareja se convierte en un elemento imprescindible y decisivo para suprimir obstáculos en la incorporación de la mujer al mundo laboral, para revalorizar su tradicional función social de madre y ama de casa y para recuperar la autoestima necesaria en una vida digna y de calidad. De este modo, será posible que el trabajo de la mujer (la doble jornada) tenga un principio y un final; y es que, como todos sabemos o podemos intuir: compartir responsabilidades ayuda a construir una sociedad más equitativa, más comprensiva, más justa y, en definitiva, más democrática. Así, si es cierto que queremos cambiar y mejorar nuestra sociedad, la que nos ha tocado vivir, no renunciemos a ello y empeceemos, ya, por donde está a nuestro alcance y sabemos que es una acertada actuación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AITKENHEAD, M. y LIFF, S. (1993): La eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades, en J. FIRTH-COZENS y A. WEST (Eds.), *La mujer en el mundo del trabajo*, pp. 43-61 (Madrid, Morata).
- FERNÁNDEZ ENGUIA, M. (1990): *Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa* (Madrid, CIDE-MEC).
- GARCÍA GRACIA, M. (1994): Itinerarios de inserción social y profesional de las mujeres jóvenes, *Jóvenes*, 3, pp. 18-33.
- GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, A. y MADRID, J. M^a (1995): Políticas de Igualdad de Género en la Unión Europea: directrices, ámbitos y actuaciones, en *Actas del V Congreso Interuniversitario de Teoría de la Educación*, pp. 418-424 (Sitges, Gráficas Signo).
- MADRID, J. M^a. (1992): Política Educativa Comunitaria: principios, objetivos y líneas programáticas, *Anales de Pedagogía*, 10, pp. 79-86.
- MADRID, J. M^a. (1993): Política Social Comunitaria y Estado de Bienestar, *Pedagogía Social*, 9, pp. 15-22.
- SERRANO, J. (1994): Los movimientos sociales y la política, *Jóvenes*, 3, pp. 6-17.

LEGISLACIÓN:

- DOC. COM (81) 758 final de 19.12.81. (Programa de acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985)).
- DOC. COM (85) 356 de 31.12.85. (Igualdad de Oportunidades para las mujeres. Programa comunitario a medio plazo (1986-1990)).
- DOC. COM (90) 449 final de 6.12.90. (Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y los hombres. Tercer Programa de Acción Comunitaria a medio plazo (1991-1995)).
- DOC. 186/3 de 21.7.82: Resolución del Consejo, de 12 de julio de 1982, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer.
- DOC. 203/2 de 12.8.86: Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1982, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer.
- DOC. 142/1 de 31.5.91: Resolución del Consejo, de 21 de mayo de 1991, relativa al tercer programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995).

RESUMEN

Tras describir el marco teórico en el que se encuadran las políticas de igualdad de oportunidades para la mujer en la Unión Europea, los autores realizan un recorrido histórico que relata el origen y la evolución de dichas políticas. A partir de ahí, se describen las acciones y programas diseñados desde la UE para su puesta en práctica recurriendo como fuente primaria a la normativa comunitaria a este respecto. La última parte del artículo se dedica al análisis de la situación laboral de la mujer en el contexto de Murcia.

ABSTRACT

This article describes the theoretical frame in which different policies of equality for women are inserted. The authors draw an Historical overview of this policies from their origins and show the ways in which they have evolved. An analysis of the current regulations in the Community acts as basis of a further description of the actions and programmes designed by the European Community to promote this but. The last part of the article is focused in the labour situation of women in Murcia.