

Medidas de acción positiva

El camino haría la igualdad

Elvira S. Llopis

En fechas recientes, el gobierno aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, tomando como objetivo el avanzar desde la igualdad formal hasta la igualdad real; el III Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres, vigente hasta 1.995, establece una serie de medidas destinadas a garantizar la eficacia real de la normativa referente a la igualdad de oportunidades; la propia Constitución recoge en su artículo 9.2 la responsabilidad de los poderes públicos para promover las condiciones que garanticen que la igualdad ente las personas sea real y efectiva.

Toda esta normativa parece apuntar en la línea de que incluso desde las propias instituciones, se aprecian serias dificultades para lograr que la igualdad entre hombres y mujeres sea un hecho -tanto más cuanto que esa igualdad está garantizada desde un punto de vista formal, lo cual dificulta enormemente hacer visibles las discriminaciones reales-, y por ello se establecen medios que permitan y faciliten su consecución.

Una de estos medios es la acción positiva, es decir la puesta en práctica de medidas concretas que proporcionen a las mujeres ventajas concretas en virtud de las cuales se supere la posición de desventaja desde la que parten, impidiendo así, a priori, la realización de la igualdad. Las medidas de acción positiva no son, por lo tanto, ni medidas de privilegio para las mujeres, ni medidas de protección paternalista; significan, simplemente, arbitrar mecanismos para combatir las discriminaciones que, de hecho, sufren las mujeres y, por lo tanto, no difieren sustancialmente de las medidas que se adoptan para corregir injusticias en otros colectivos.

Las medidas de acción positiva están encaminadas, básicamente, a combatir las discriminaciones indirectas, es decir, los prejuicios, estereotipos, usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de quienes las sufren, incidiendo en sus condiciones laborales de promoción en el trabajo, de formación, de participación en la vida pública y, en definitiva, en la valoración integral de las personas y de la actividad que realizan.

EN LA ENSEÑANZA

En la enseñanza, estas discriminaciones afectan tanto a quienes trabajan en el sector como a las alumnas y, por consiguiente, el establecimiento de medidas de acción positiva debe contemplar a la escuela en su conjunto, incluyendo estrategias para las alumnas, estrategias para las profesoras y estrategias para el personal no docente.

En el primer caso, es importante incidir en dos sentidos: el punto de vista curricular y el punto de vista organizativo. Desde el punto de vista curricular, además del necesario control de los contenidos, constituyendo grupos separados de alumnas cuando se

considere necesario y muy especialmente en aquellas áreas y actividades que, por razón de los estereotipos socialmente vigentes, tienen menor atractivo para las chicas: tecnologías, talleres,... En cuanto al aspecto organizativo, fomentando la participación de las chicas y estableciendo cupos que equilibren la proporción entre chicas y chicos en los Consejos Escolares y como representantes del alumnado.

En el caso de quienes trabajan en la enseñanza, la mayor parte de las discriminaciones suelen "justificarse" desde los supuestos de la inferior formación para el desempeño de determinadas tareas de las mujeres y de su menor disponibilidad horaria. Las medidas de acción positiva deben, por tanto, ir encaminadas a subsanar estos dos elementos, facilitando el desarrollo profesional de las mujeres, tanto en el sentido de facilitar su formación y promoción como en el de eliminar los obstáculos que lo impiden.

Por lo que respecta al primero y sin pretender la exhaustividad, señalaríamos las siguientes medidas básicas:

Programas de formación dentro del horario lectivo -y computables como tal- que incidieran muy especialmente en la actualización de contenidos, metodologías, etc.

- Cursos de readaptación para quienes se reincorporan al trabajo después de una interrupción, más cuanto que éstas suelen deberse a la dedicación a las responsabilidades familiares.
- Cursos de dirección específicos para mujeres que aumenten su confianza a la hora de presentarse a la elección para cargos directivos, al tiempo que desmonten la imagen estereotipada respecto a la menor capacitación profesional de las mujeres en este sentido.
- Establecimiento de unos porcentajes mínimos de participación de las mujeres en los distintos órganos de gobierno de los centros, bien mediante cuotas o bien mediante rotación.

En cuanto al segundo aspecto, destacaríamos:

- Mantenimiento de todos los derechos durante las interrupciones -aunque sean de carácter voluntario- por cuidado de los hijos.
- Mecanismos de preferencia en los horarios para los casos de familias monoparentales.
- Servicios de atención y cuidado de los hijos incluso fuera de los horarios escolares.
- Aplicación de todos los permisos y licencias relacionados con las responsabilidades familiares de manera indistinta a hombres y mujeres.