

En torno a las medidas de acción positiva

Elvira S. Llopis
Secretaria de la Mujer
FE CC.OO.-Madrid

Que todos los seres humanos (hombres y mujeres, pertenecientes a una u otra etnia, a una u otra clase social) somos iguales ante la ley, es algo que prácticamente nadie se atreve a discutir. Que todos los seres humanos participemos realmente del principio de igualdad es algo que prácticamente nadie se atreve a sostener.

En gran medida, el instrumento para salvar la distancia entre la igualdad real y la igualdad formal lo constituyen las medidas de acción positiva, es decir, el tratamiento desigual que, favoreciendo a quienes parten de una situación de desventaja, asegura una auténtica igualdad de oportunidades a todas las personas, bien sea ante el mundo laboral o, en general, ante la vida.

NORMATIVA

La normativa, tanto comunitaria como española (sin olvidar la emanada de la Asamblea General de la ONU), que avala tal tipo de medidas es abundante, y no vamos a hacer aquí su análisis exhaustivo; sí conviene, sin embargo, que recordemos algunos aspectos:

En lo que a la normativa española se refiere, la vigente Constitución de 1.978 reconociendo las dificultades de alcanzar la igualdad por el mero hecho de enunciarla (lo cual hace en el artículo 14), expone en su artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas: remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Por lo que respecta a la normativa europea, la Directiva 76/207/CEE es quizá más explícita, al expresarse en su artículo 2.4 en los siguientes términos: *“La presente Directiva no obstará 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 las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1”* (se refiere, en concreto, al acceso al empleo, condiciones de trabajo y seguridad social).

REFLEXIONES

A la vista de lo anterior podríamos hacer dos reflexiones:

En primer lugar, que las medidas de acción positiva encaminadas, como decíamos, a eliminar las formas de discriminación (en el caso que nos ocupa, hacia las mujeres) no

pueden nunca considerarse como un acto discriminatorio hacia los hombres, según recoge el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1.979.

Por otra parte, la obviedad de dicho artículo es patente, toda vez que se trata no de favorecer a las mujeres en detrimento de los varones, sino de situar en un plano de igualdad real a hombres y mujeres. No obstante, muchos varones -y no pocas mujeres- perciben las medidas de acción positiva como un perjuicio: los unos por considerar, según se ha dicho, que son ahora ellos objeto de discriminación. Las otras por interpretar dichas medidas en clave proteccionista y, en definitiva, como una tutela que perpetúa un tratamiento no igualitario entre hombres y mujeres.

Ambos argumentos parecen olvidar que un tratamiento igualitario produce discriminaciones cuando se aplica a colectivos que parten de una situación de desigualdad. Dicho de otro modo: no es posible llegar a la igualdad desde una situación de desventaja –o, al menos, no lo es de forma colectiva–.

CULTURA COTIDIANA

Pero además, la discriminación histórica ejercida sobre las mujeres tiene efectos en muy diversos ámbitos: formación, acceso al trabajo, doble jornada, promoción profesional, cuidado y atención del grupo familiar... Muchos de esos elementos forman parte de lo que denominaríamos “cultura cotidiana”, es decir, forma de vida. Es cuanto menos problemático suponer que hombres y mujeres son capaces, de manera individual y por puro voluntarismo, de desembarazarse de esa segunda piel que el hecho cultural representa. Por ello no podemos pretender que el tratamiento igualitario desde el punto de vista formal sea bastante para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

PARA SER EFICACES

Para que las medidas de acción positiva cumplan verdaderamente con su objetivo, deben contemplar, al menos, los siguientes aspectos:

1. Eliminar los obstáculos existentes -tanto legales como sociológicos- para la consecución de la igualdad real.
2. Compensar los efectos de la discriminación histórica de que han sido objeto las mujeres.
3. Fomentar la participación de las mujeres en ámbitos en los que hasta ahora han estado excluidas.

Los tres aspectos exigen que la actuación en materia de acción positiva se articule en dos niveles:

a. Programas de acción positiva, es decir, actuaciones complejas, articuladas, concebidas a medio y largo plazo, evaluables y que, partiendo de un análisis y estudio de la situación real de las mujeres, cuenten con los soportes materiales y humanos necesarios para alcanzar, en el tiempo, los objetivos marcados.

b. Medidas concretas de acción positiva, cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de algún obstáculo determinado; estas medidas, aún siendo necesarias, no son nunca suficientes, puesto que la mera eliminación de barreras no basta para alcanzar una situación igualitaria. Es necesario, como indicábamos más arriba, compensar los efectos de la desigualdad, fomentando la adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y valores.