

Un camino recorrido en la igualdad de oportunidades

De la tutela a la promoción

Dolores Licerias
Secretaria Confederal de la Mujer
CC.OO.

Hablar de acciones positivas a favor de las mujeres e intentar poner en práctica en el ámbito laboral programas de acción positiva es algo relativamente nuevo no sólo dentro del sindicato, sino de forma general en España.

Para entender por qué ahora consideramos las acciones positivas un instrumento imprescindible en el camino hacia la igualdad puede resultar interesante hacer un breve repaso a las diferentes etapas recorridas a lo largo del tiempo.

EL VALOR DE LO DIFERENTE

Actualmente estamos en una etapa de transición. Se han producido avances legislativos importantes en torno a la igualdad de oportunidades. Mediante la ley hemos alcanzado la igualdad formal, pero ahora es necesario trabajar para conseguir dar un salto cualitativo hacia una igualdad sustancial, es decir, aquella que reconozca el valor de lo diferente. Las acciones positivas son precisamente el instrumento a través del cual podemos materializar esa ley formal en hechos concretos que tengan en cuenta el valor que las mujeres comportan.

En ese proceso histórico de la relación entre trabajo retribuido y mujer se pueden distinguir tres fases en las que además podemos reconocer a distintos países, regiones o sectores productivos y empresas, según los avances conseguidos en torno a la igualdad.

POSICIÓN SUBORDINADA

Una primera fase caracterizada por la permanencia de fuertes discriminaciones. En esta etapa el diseño organizativo empresarial se ha estructurado en torno al modelo masculino que es quién domina la dimensión laboral en la sociedad, frente a las mujeres cuya identidad está referida a la dimensión afectiva-reproductiva. Además ambos modelos no reciben el mismo valor social. Las mujeres en esta etapa no se reconocen en la dimensión laboral y ocupan así una posición subordinada. Ese modelo organizativo se ha impuesto incluso en los lugares donde quienes trabajaban eran mujeres.

IGUALDAD CON EL MODELO MASCULINO

En una segunda fase, después de la Segunda Guerra Mundial, ya no se acepta ese papel subordinado y se afirma la igualdad como homologación al modelo masculino. El sujeto femenino en esta fase ha debido demostrar que era como el sujeto masculino: *“no soy el otro pero debo asemejarme a él”*, ya que ningún grupo social cuya cultura es minoritaria está en grado de validar la diferencia frente al grupo dominante. Es necesario dar un paso intermedio reivindicando la igualdad formal.

Así, el modelo masculino se ha configurado como el absoluto, el único y se ha reforzado la organización laboral creada según ese modelo. Las mujeres que han alcanzado puestos de poder en esta fase han adoptado también ese modelo masculino renunciando a la esfera afectiva, por lo que no han sido un ejemplo a seguir para las demás mujeres, produciéndose un efecto de rechazo hacia ese tipo de mujer.

La legislación elaborada en esta etapa responde a la lógica de la tutela. Considera a un sujeto que por estar en inferioridad necesita ayuda. Es necesario proteger a las mujeres de su “debilidad” y éstas esperan que “otro”, la ley, las proteja. Con este marco legislativo, sin embargo, se ha trabajado en torno a la paridad salarial, prestaciones sociales, etc., y ha ayudado a las mujeres a estar presentes en el mercado laboral.

NO DÉBILES, SI DIFERENTES

En una tercera fase se pasa de la lógica de la tutela a la lógica de la promoción. Aquí la política de igualdad de oportunidades responde a la afirmación de la especificidad femenina, las mujeres no son débiles sino diferentes y llevan su cultura y su propio modelo de trabajadoras a las relaciones laborales. Las acciones positivas deberán, por tanto, demostrar el valor que las mujeres comportan.

Actualmente y aún matizando la diversidad de situaciones, se constatan una serie de cambios importantes en la fuerza de trabajo femenina: la actividad laboral para las mujeres es una elección irreversible, realizan una mayor inversión en su propio capital humano, tienen una mayor motivación profesional y exigen más satisfacción en el empleo buscando además un equilibrio entre trabajo laboral y afectividad, y reivindican este modelo para el conjunto de la sociedad. En este sentido es necesario considerar la posibilidad de flexibilizar la dimensión laboral según diferentes situaciones a lo largo de la vida para las mujeres y para los hombres y revisar por tanto el modelo único de trabajador.

En este nuevo panorama socio-laboral en el que las mujeres están más presentes hay mejores condiciones para exigir y negociar planes de acción positiva mediante los cuales hacer valer la profesionalidad de las mujeres, para actuar sobre la segregación ocupacional y diversificar los empleos, para tener acceso a la formación y reciclaje en las empresas, para ocupar nuevas profesiones. Las grandes empresas de sectores productivos más innovadores, la administración pública deberían servir como avanzadilla para poner en marcha acciones de estas características.