

Italia: una ley para la acción positiva

Carmen Heredero y Dolores Licerias

El 10 de abril de 1.991, en Italia se aprueba la Ley 125 de Acciones Positivas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujer en el trabajo, conocida como “Ley 125”.

Los objetivos de esta Ley, definidos en su artículo 1º, son: eliminar las disparidades de hechos de las mujeres en la formación profesional, en el acceso al trabajo, en la promoción profesional, en la vida laboral; superar las condiciones, organización y distribución del trabajo que provoquen efectos diversos según el sexo...

A tres años de vigencia de esta ley, entrevistamos a **María Grazia Ruggerini** y a **Licia Martini**, responsables del Area de Formación de la CGIL, para que nos den una valoración de lo realizado a partir de esta ley.

• **¿Cuántos proyectos de acción positiva se han realizado en estos años? ¿En qué ámbitos se han realizado?**

– R. Unos 100 proyectos, a nivel estatal. En la mayoría de los casos, en empresas con participación pública. En algunos casos, el proyecto del Ayuntamiento de Siena, por ejemplo, ha sido realizado con la filosofía de la ley, aunque no financiado por ella, sino por el propio ayuntamiento. Hay algunas experiencias importantes realizadas en la industria privada con la financiación que prevé la ley –el Ministerio de Hacienda y una participación de los fondos comunitarios–.

• **¿Qué cuestiones es necesario tener en cuenta ante la elaboración de un proyecto de acción positiva en el ámbito laboral?**

– Un proyecto de acción positiva se realiza en los sitios donde no hay igualdad y se pretenden crear las mismas condiciones para unos y para otras, es decir, crear mayores oportunidades para las mujeres, para llegar a que haya mayores oportunidades para todos en el trabajo. Una cuestión importante es observar al sujeto, a la persona, no sólo en su aspecto laboral, sino como sujeto que está dentro y fuera del ámbito laboral: sabemos que muchos elementos de discriminación de las mujeres derivan de una división sexual del trabajo a nivel social que grava a las mujeres. Es hipócrita decir que no hay discriminación en el trabajo porque formalmente somos todos iguales, cuando sabemos, por estadísticas, que la estructura piramidal de las empresas segrega a las mujeres.

• **¿Qué tipo de contenidos tenían esos proyectos? ¿Qué objetivos perseguían?**

– Distinguimos entre actividades positivas de 1ª generación y actividades positivas de 2ª generación. Las primeras van encaminadas a eliminar las condiciones de desigualdad de las mujeres, para favorecer su acceso a cuestiones hasta ahora sólo posibles para los hombres, fundamentalmente mediante la formación profesional. Las segundas son medidas que pretenden cambiar el sistema organizativo del trabajo: a partir de las condiciones de las

mujeres y de la subutilización de sus potencialidades profesionales, se intenta cambiar este sistema organizativo de promoción, para que sirva para los dos sexos. La práctica ha demostrado que las primeras son más fáciles de conseguir, mientras que no se ha llegado a incidir en la organización de la empresa.

- **¿Qué respuesta ha habido por parte de las trabajadoras y trabajadores afectados por estas medidas?**

- En la experiencia realizada en el Ayuntamiento de Siena se realizaron dos encuestas, una a los hombres y otra a las mujeres. Los hombres, muchos de la izquierda y sindicalizados, dijeron que esto de las acciones positivas era una discriminación al contrario, escribieron cartas y realizaron acciones contra el Comité para la Igualdad de Oportunidades (estructura a la que la ley obliga a las empresas de más de 100 trabajadores): no entendían la necesidad de este comité ya que *“en el empleo público no existe discriminación formal”*.

Por lo que se refiere a las mujeres, una minoría, aunque se quejaban de la organización del trabajo, preferían que se mantuviera así, porque les daba la posibilidad de actuar como madres a tiempo pleno. Tras el curso que se realizó después con las mujeres, sobre la autoestima y sobre los problemas del trabajo en su propia vida, las opiniones fueron muy distintas: para muchas fue una experiencia única en su vida, que había cambiado algunos comportamientos no sólo en el trabajo, sino también en la familia.

Por otra parte, en la Zanusi se llevó a cabo un proyecto sobre el horario flexible para un grupo de mujeres, donde ellas decidían su horario, garantizando un determinado nivel de producción. Una experiencia significativa porque siempre se ha hablado mucho sobre ello, pero no había habido experiencias prácticas. Esta experiencia rompía una rutina, permitiendo mayor libertad a las mujeres tanto en el trabajo en la empresa como en la familia. Pues bien, las mujeres al fin lo rechazaron, precisamente por la ruptura de la “seguridad” que da un horario fijo.

- **Promover la flexibilidad del horario de trabajo para las mujeres, ¿no puede significar un refuerzo de la consideración tradicional de su papel como ama de casa?**

- No, porque debe ser una flexibilidad que también imponga relegar parte de las tareas domésticas al otro. Estamos convencidos de que la flexibilidad, no impuesta por el patrón, por supuesto, puede ser una forma de romper la rigidez de los roles. Sin flexibilidad, las mujeres tienen organizada su jornada de trabajo doméstico muy rígidamente (siete horas las mujeres, una hora y media los hombres), sacrificando el tiempo para ellas mismas. Si pudiera flexibilizarse el horario de trabajo, se flexibilizaría también el trabajo en casa. Lo difícil es romper con el sistema rígido y más difícil aún la ruptura de la mentalidad.

- **¿Algún proyecto de acción positiva se ha planteado medidas para promover el acceso de las mujeres al trabajo asalariado o la promoción en la empresa?**

- En el caso de algunas empresas públicas, el Comité de Igualdad de Oportunidades ha promovido cursos para posibilitar la promoción a través de la reserva de puestos de trabajo, haciendo un mapa de todos los puestos y niveles y reservando una cuota para acceso de las mujeres. Algo muy interesante, por primera vez, con la Ley 125, se han hecho cursos personalizados, una formación para la persona, para cubrir determinados puestos. El mantenimiento de esta cuota no es un fin en sí mismo; sin embargo, es un instrumento

positivo para este momento concreto, para salir de la absoluta disparidad de situaciones, y no como tutela, sino como valorización de las potencialidades profesionales de las mujeres, esperando romper el modelo de estereotipos culturales, como un instrumento útil, no como un fin.

- **¿Participan las trabajadoras en la elaboración de proyectos de acción positiva?**

– En algunos casos es más difícil conseguir que las propias mujeres sean un sujeto activo en los programas de acción positiva. Pero, en general, ha habido una buena participación de las mujeres, si bien luego hay desilusión: pasa mucho tiempo desde que se presenta el proyecto hasta que se recibe la financiación y se pone en práctica, hay demasiada burocracia.

- **¿Y la participación sindical?**

– Sí se realiza. La ley obliga a que así sea y algunos proyectos de formación los ha hecho el propio sindicato.

- **¿Cuál es, en síntesis, la valoración general que hacéis de la puesta en práctica de la Ley 125?**

– No es muy optimista: han fallado algunos mecanismos de control y además, la ley nace en el periodo de la crisis, una crisis que ha supuesto la expulsión de las mujeres adultas del mercado laboral y su sustitución por contratos de formación, contratos de dos años con exenciones fiscales del 100% para las empresas. La situación es de retroceso y las urgencias reivindicativas se dirigen a la defensa del empleo.