

1ER CONGRESO INTERNACIONAL
ESTUDIOS DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

11-12 MAYO 2006 GRANADA



INDICADORES DE GÉNERO
Y ESTADO DEL BIENESTAR



Centro de Estudios de Género y Políticas de Igualdad y Bienestar Social

Volumen I: ACTAS

Presentación

Sra. Soledad Ruiz Seguín 7

Mesa de trabajo

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

Sra. Elvira González Santamaría 9

Sr. Juan Antonio Fernández Cordon 21

Sra. Vivian Milosavljevic 39

Mesa de trabajo

MODELOS DE BIENESTAR Y USOS DEL TIEMPO

Sr. Pablo Sarazá Jimena 65

Sra. Paloma de Villota 107

Talleres

TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Relatora: Sra. Olimpia Molina Hermosilla 121

FAMILIAS Y CAMBIO SOCIAL

Relatora: Sra. Marta Scarpato 125

SALUD Y BIENESTAR

Relatora: Sra. María del Mar García Calvente 129

GÉNERO Y DESARROLLO

Relatora: Sra. Carmen Gregorio Gil 135

INCLUSIÓN SOCIAL Y GÉNERO

Relatora: Sra. Daniela Padua Arcos 139

Ponencia

LAS DIMENSIONES DEL ESTADO DEL BIENESTAR:

GÉNERO Y CIUDADANÍA

Sra. Soledad Murillo de la Vega 143

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DEL BIENESTAR

Sra. Carmen Belinchón Sánchez 153

Sr. Luis Tomás García 157

Sra. Carmen Rodríguez Martínez 169

Sr. José Chamizo de la Rubia 213

Conclusiones del Congreso

Sra. Lina Gálvez Muñoz 215

PRESENTACIÓN

Sra. Soledad Ruiz Segúin

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.

El I Congreso Internacional de Estudios de Género y Políticas de Igualdad, celebrado en mayo de 2006, representó una apuesta ambiciosa en sus planteamientos y generadora de un espacio de reflexión donde personas, expertas y representativas de los ámbitos académico, asociativo y de la administración andaluza, pusieron en común sus aportaciones y perspectivas de análisis, a través de ponencias, mesas de trabajo y talleres.

Con el tema abordado: “indicadores de género y estado del bienestar”, hemos querido destacar la necesidad de contar con una actividad estadística que designe adecuadamente la realidad, que contemple la perspectiva de género, y donde la variable sexo se cruce con todas aquellas situaciones y circunstancias en las que se desenvuelven las vidas de las mujeres.

En este mismo sentido, se están expresando las instancias internacionales, que vienen demandando un sistema de información con perspectiva de género y unos indicadores representativos de las principales dimensiones sociales en las que se expresan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Asimismo, al unir *Indicadores de Género y Estado del Bienestar*, también hemos querido llamar la atención sobre las mujeres como sujetos del Estado del Bienestar, como destinatarias en condiciones igualitarias de los servicios y prestaciones que conlleva.

Bien es verdad que, en Andalucía, no abordamos estas cuestiones desde cero. El Gobierno Andaluz viene haciendo una firme y decidida apuesta por llevar la igualdad a todos los ámbitos de la acción de gobierno a través de:

- El Informe de Evaluación del Impacto de Género
- La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía,
- La Unidad de Igualdad y Género en Andalucía o
- El Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación.

Asimismo, el Anteproyecto de Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía llena de contenido la igualdad formal. Y es preciso también leer en profundidad el nuevo texto del Estatuto de Autonomía para Andalucía para ver cómo la igualdad lo recorre transversalmente y cómo se garantizan los derechos de las mujeres.

Nuestro objetivo con este Congreso ha sido abordar los indicadores desde un enfoque proactivo y de lucha contra la desigualdad. Porque no es posible alcanzar el Estado del Bienestar para el conjunto de la ciudadanía si no se atiende a las nuevas realidades sociales y se sustenta sobre las bases de la igualdad efectiva.

Es preciso, pues, atender a los indicadores, a los presupuestos, a las prácticas y a las costumbres. A éstas últimas en especial, porque sólo en la medida en la que cambiemos las mentalidades podremos asentar el cambio de las estructuras sociales.

Este I Congreso Internacional sobre Estudios de Género y Políticas de Igualdad, cuyas actas y comunicaciones recogemos en estos dos volúmenes, ha iniciado su andadura con voluntad de continuación y pretendemos hacer de él un referente para mostrar cómo la Academia ha de extender sus saberes, encontrarse con la Ciudadanía y, juntas, generar propuestas de progreso que permitan acelerar los cambios en el tiempo.

De lo que se trata, pues, es de saber influir en la política y proyectar así la capacidad transformadora del conocimiento. Deseo que el I Congreso respondiera a las expectativas de quienes participaron en él y que estos documentos permitan retomar y reforzar los caminos de trabajo allí planteados.

Mesa de trabajo

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO/1

Sra. Elvira González Santamarta

Moderadora. Grupo de Indicadores del Comité de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal

1.- ANTECEDENTES.

En la década de los noventa, el nivel de desempleo del conjunto de los Estados miembros de la Unión Europea, había alcanzado porcentajes muy elevados. La constatación de que el crecimiento económico había sido esencial, pero no suficiente, para dar una solución adecuada a los problemas estructurales del mercado de trabajo y la necesidad de reducir de manera significativa el número de desempleados, hizo pensar, que era preciso establecer otro tipo de medidas concretas, tanto en la Unión Europea, como en los Estados miembros. Se consideró que eran necesarias acciones que contribuyeran a desarrollar un entorno que favoreciese la creación del mayor número de empleos posible, y entre ellas, las tendentes a modernizar los sistemas de educación y formación, a flexibilizar los mercados de trabajo, a reorganizar y mejorar los sistemas de contratación, de negociación y de dirección de empresas, y a utilizar mejor y más racionalmente los fondos públicos.

Esta es la razón por la que, el Consejo Europeo solicitó a la Comisión, la elaboración de un documento cuyo objetivo principal consistía en analizar los problemas de la crisis, para sentar las bases de la puesta en marcha, a medio plazo, de una estrategia destinada a elaborar propuestas para superar el grave problema del desempleo.

El Libro Blanco sobre crecimiento competitividad y empleo, dirigido por Jacques Delors, y presentado en 1993, lanzó una serie de propuestas y posibles soluciones y provocó un intenso debate sobre las

medidas que debían ser adoptadas, con vistas a garantizar a los ciudadanos puestos de trabajo estables, y más y mejores oportunidades de empleo, para las personas más desfavorecidas.

Se plantea, por lo tanto, la necesidad de establecer un marco de actuación más integrado, que permita plasmar acciones concretas en planes de acción plurianuales. Con el fin de invertir la tendencia, el Consejo Europeo decidió poner en marcha un plan de acción, tanto en la Unión como en los Estados miembros. Dicho plan de acción, debería contener las líneas generales de las políticas de empleo a adoptar por todos y cada uno de los países, los compromisos detallados de los mismos, las acciones específicas de acompañamiento que deberían llevarse a cabo a nivel comunitario, y un procedimiento de seguimiento.

En 1994, la economía europea comienza a recuperarse, con un crecimiento del producto interior bruto del tres por ciento. En España, a pesar de que el crecimiento fue alto, no tuvo un gran reflejo en la disminución del desempleo, ya que hubo una gran incorporación de efectivos a la población activa.

Sin embargo esta recuperación, no tuvo el alcance esperado y en 1996, el desempleo alcanzaba a dieciocho millones de personas, de las cuales casi cinco eran jóvenes. Las mujeres y los parados de larga duración también estaban altamente afectados, y además, un porcentaje considerable de los empleos creados se regían por las modalidades de contratación temporal o de tiempo parcial.

Se pone de manifiesto, que entre otros desafíos, el más importante es el de lograr una economía competitiva, y para ello es necesario, disponer de una fuerza de trabajo altamente cualificada y flexible. Frente a un gran número de participantes en medidas pasivas, solo el siete por ciento de los desempleados participan en medidas activas, consideradas como uno de los ejes más importantes de actuación, por su contribución a la aceleración del crecimiento del empleo. Posteriormente, en 1997, se formula la estrategia europea para el empleo, cuyas bases y objetivos se recogen en el Tratado de Ámsterdam.

2.- LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA EL EMPLEO.

1997

El Tratado de Ámsterdam, firmado en octubre de 1997, incluye un nuevo capítulo sobre el empleo, con el objetivo de proporcionar una respuesta coordinada a escala europea, a los problemas del empleo. El fomento del empleo se convierte en un asunto de interés común y uno de los objetivos prioritarios de la Comunidad. El artículo 127 recoge que todas las políticas comunitarias, deberán tener en cuenta su incidencia en el empleo.

La Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo, celebrada en noviembre, decide anticipar la aplicación

de la Estrategia Europea para el empleo. No se espera, por razones de urgencia, a la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, que se produce el 1 de mayo de 1999. Se pretende coordinar la definición y aplicación de las políticas de empleo, con el objetivo de crear más y mejor empleo y reducir significativamente el desempleo en el ámbito comunitario, en un plazo de cinco años. Los Estados miembros mantienen sus competencias en materia de política de empleo, pero se comprometen a respetar las prioridades y a alcanzar una serie de objetivos concretos.

Se establecen los Planes Nacionales de Acción para el empleo, de carácter anual. Deben ser elaborados por los Estados miembros, conforme a las líneas directrices para el empleo, que se propondrán también anualmente por la Comisión europea, se introduce la gestión por objetivos, se presta una especial atención a la prevención del desempleo, especialmente el de larga duración, y a la marginación, y están sujetos a un sistema de seguimiento y control que se plasmará en un informe conjunto anual, complementado con un procedimiento común de evaluación, para examinar los progresos. La Comisión puede proponer y el Consejo adoptar, recomendaciones dirigidas a los Estados miembros.

1998

Se elaboran los primeros Planes Nacionales. Los objetivos y metas comunes están relacionados con los denominados cuatro pilares:

Empleabilidad: desempleados de larga duración, jóvenes, modernización de los sistemas de educación y formación, reducción del abandono escolar y medidas preventivas para los desempleados.

Espíritu empresarial: normas claras para la creación y gestión de empresas, simplificación administrativa para las pequeñas y medianas empresas y reducción del coste de contratación de un trabajador adicional.

Adaptabilidad: modernización y flexibilidad del trabajo, adaptación de las modalidades de contratación, apoyo a la formación en las empresas.

Igualdad de oportunidades: Aumento del empleo de las mujeres, eliminación de las diferencias por razón de sexo, mejora de los permisos parentales y servicios para el cuidado de niños.

En los Consejos de Cardiff y Colonia (1999), se acuerdan las bases para coordinar las reformas económicas con la estrategia de empleo.

2000

Se crea el Comité de Empleo, de carácter consultivo, que sustituye al anterior Comité de Empleo y del mercado de trabajo. Entre sus funciones se incluyen, la mejora de la coordinación entre los Estados miembros, el examen de los informes nacionales sobre el empleo y la preparación del informe con-

junto. Puede también crear grupos de trabajo que le asesore y apoye en cuestiones específicas.

El Consejo de Europa, celebrado los días 23 y 24 de marzo en Lisboa, adquiere el compromiso de hacer que en un período de 10 años, la economía europea, se convierta en la más dinámica y competitiva del mundo. Se fija como objetivo prioritario el pleno empleo, siendo necesaria para ello, una economía basada en el conocimiento y en la cohesión social. Para 2010, los objetivos a alcanzar en la Unión Europea son los siguientes: 70% de tasa global de empleo y 60% de tasa de empleo femenino.

2001

En Estocolmo se añaden dos objetivos intermedios para 2005: 67% de tasa global de empleo y 57% de tasa de empleo para las mujeres. Se introduce un nuevo objetivo para 2010, consistente en alcanzar una tasa de empleo del 50%, para los trabajadores de más edad.

2002

En la Cumbre Europea de Barcelona, se reitera la importancia del pleno empleo y se solicita que se refuerce la Estrategia Europea para el empleo. Es necesario mejorar la gestión y conseguir una mayor armonización con las orientaciones generales de política económica.

2003

Establecimiento de la nueva Estrategia Europea para el empleo revisada. Los grandes objetivos 2003-2010 son: alcanzar el pleno empleo, realizar una mayor inversión en recursos humanos, adaptar los sistemas de educación y formación, combinar flexibilidad y seguridad en el empleo, y reforzar la cohesión y la inclusión social. Se acuerdan diez líneas directrices para un período de tres años, ya que se considera, que las reformas y planes a medio plazo pueden favorecer la visibilidad de los resultados y su evaluación.

Se marcan como objetivos concretos y puntos de referencia:

- Ofrecer a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro, en el caso de los jóvenes, y 12 meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la inserción profesional, combinada en su caso con una ayuda permanente para la búsqueda de empleo.

- Hasta 2010, el 25% de los desempleados de larga duración deben participar en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que promueva la inserción profesional, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados.

- Todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miem-

bros deberán poder ser consultadas por todas las personas que buscan empleo en toda la UE.

- Aumentar en cinco años la edad media efectiva de salida del mercado laboral en la UE de aquí a 2010 (con respecto a los 59,9 años en 2001).

- Alcanzar en 2010, en lo que concierne al cuidado de niños, una cobertura del 90% como mínimo de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria, y del 33% como mínimo de los niños menores de tres años.

- La tasa media de abandono escolar prematuro en la UE no debe superar el 10%.

- Al menos un 85% de jóvenes de 22 años, debe haber cursado la educación secundaria superior completa para 2010.

- Para 2010, el nivel medio de participación en formación continua en la UE, debe ser por lo menos del 12,5% de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25-64 años).

El Consejo europeo invita a la Comisión a crear un grupo de alto nivel presidido por Wim Kok, con el fin de que realice un examen independiente de las dificultades para alcanzar los objetivos propuestos en Lisboa, así como la capacidad de los Estados miembros para llevar a cabo la Estrategia Europea para el empleo revisada.

El informe, "Empleo, empleo, empleo. Crear más empleos en Europa", se presenta en noviembre de 2003. El examen cubre el conjunto de los Estados miembros, incluidos los de la ampliación, y pone de manifiesto los principales retos a los que debe hacer frente la Unión Europea para que sea viable el crecimiento del empleo en Europa.

Con carácter general, el informe presenta como principales problemas a superar, la mundialización y la integración económica, el envejecimiento de la población, la educación y la formación permanentes, la reducción del desempleo, el desarrollo y calidad del empleo, la productividad, y la persistencia de las disparidades entre hombres y mujeres. Europa necesita una mano de obra más numerosa y más productiva.

El informe incluye una serie de mensajes específicos para cada Estado miembro. Se recomienda a España, el aumento de la inversión en investigación e innovación, la simplificación de los trámites administrativos para las empresas, la inversión en capital humano, el incremento de los contratos permanentes y la revisión de las medidas destinadas a favorecer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y más concretamente, la mejora de las estructuras de cuidado de niños y una participación más activa de los hombres en las responsabilidades familiares.

2005

Comunicación de febrero del Presidente Barroso al Consejo Europeo de Primavera: “Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo.- relanzamiento de la Estrategia de Lisboa”. El Consejo Europeo de Bruselas de marzo, reconoce que después de cinco años, es necesario reactivar la estrategia de Lisboa y proceder a una reorientación de las prioridades para hacer efectivo el crecimiento y el empleo. Se aprueban las directrices integradas, propuestas por la Comisión, para el período 2005-2008.

A partir de 2005, cada Estado miembro debe elaborar un Programa Nacional de Reforma, PNR, que integre las orientaciones generales de la política económica y las directrices para las políticas de empleo. Se considera que la presentación en un documento conjunto, de las políticas y medidas para garantizar la estabilidad económica y el crecimiento sostenible, contribuye a centrar la estrategia de Lisboa y posibilita el aumento potencial del empleo.

Cada Estado miembro debe incluir en su Plan Nacional de Reforma, la definición de la estrategia global para el trienio, las correspondientes reformas, la forma de aplicación de las líneas directrices integradas, y los avances en el empleo.

El pleno empleo, la calidad y productividad en el trabajo, la modernización de los sistemas de protección social, la mejora de la ocupación y de las competencias y la cohesión social, son objetivos prioritarios, y los colectivos a los que se debe prestar una atención preferente, siguen siendo los jóvenes, las mujeres, los trabajadores de edad avanzada, las personas con discapacidad, los inmigrantes y las minorías étnicas.

Las Directrices integradas para las políticas de empleo, aprobadas el 12 de julio de 2005, tendrán una vigencia de tres años, aunque si es necesario, pueden ser revisadas durante los años intermedios. Son las siguientes:

Directriz nº 17.- Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.

Directriz nº 18.- Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.

(Relacionada con la Directriz económica nº 2.- Salvaguardar la sostenibilidad económica y fiscal como base para el aumento del empleo).

Directriz nº 19.- Garantizar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo resulte remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y para las personas inactivas.

Directriz nº 20.- Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.

Directriz nº 21.- Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales. (Relacionada con la Directriz económica nº 5.- Promover una mayor coherencia entre las políticas macroeconómica, estructural y de empleo).

Directriz nº 22.- Asegurar una evolución de los costes laborales y establecer mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo. (Relacionada con la Directriz económica nº 4.- Garantizar una evolución de los salarios que contribuya a la estabilidad macroeconómica y el crecimiento).

Directriz nº 23.- Ampliar y mejorar la inversión económica en capital humano. (Relacionada con la Directriz económica nº 7.- Aumentar y mejorar la investigación en I+D, en particular por parte de las empresas privadas).

Directriz nº 24.- Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

Los objetivos concretos y puntos de referencia acordados en 2003, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, siguen manteniéndose para el trienio 2005-2008.

En cuanto a la presentación de informes de evaluación y seguimiento, la Comisión propone que se reduzca y simplifique su presentación. A partir de 2005, el Consejo y de la Comisión presentarán un informe conjunto sobre la situación anual del empleo, en el que se analizarán los avances experimentados en el conjunto de los países.

3.- LOS INDICADORES EUROPEOS PARA LOS PLANES DE EMPLEO.

Desde 1998, año en el que se presentaron los primeros Planes Nacionales de Acción para el Empleo, se acordaron una serie de indicadores comunes, cuyo requisito previo era la comparabilidad de los datos en toda la Unión Europea. Es imprescindible disponer de indicadores armonizados para medir los progresos derivados de la Estrategia, tanto a nivel de grupo, como de cada Estado miembro.

La definición y adopción de una serie de indicadores, así como, la elaboración de datos compatibles, que permitieran el seguimiento y la supervisión multilateral de las líneas directrices, se convirtió, desde el inicio, en un elemento clave. Para realizar este trabajo, se estableció un grupo de expertos compuesto por representantes de todos los estados miembros y presidido por la Comisión.

Inicialmente, los objetivos del grupo fueron dos: En primer lugar, la elaboración de los indicadores acordados para analizar el mercado de trabajo y las tendencias económicas. Se trata de evaluar la efi-

cia de la estrategia europea para el empleo y sus efectos, es decir, si su aplicación produce de manera global el impacto y los cambios deseados. En segundo término, identificar una serie de variables e indicadores que sirvan para examinar y medir de forma individual, como cada uno de los Estados miembros, avanza en la consecución de los objetivos establecidos en las líneas directrices.

Además de estos indicadores, se incluyeron, los denominados indicadores de la política, destinados a medir los esfuerzos realizados por cada país para adaptar los objetivos europeos a la política nacional, y valorar su eficacia en un contexto determinado. También se recomendaba, que teniendo en cuenta que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una de las prioridades fundamentales de la política de empleo, se incluyera en todos los indicadores, la diferenciación por sexos.

El actual grupo de indicadores se creó en el año 2001, para apoyar al Comité de Empleo. Al igual que el anterior, debe contribuir al desarrollo, selección y puesta a punto de indicadores y estadísticas, destinadas a evaluar los resultados y los progresos en materia de empleo. Se trata de un grupo técnico, encargado de elaborar, revisar y mejorar una lista de indicadores comunes, que sirvan para articular procesos de seguimiento y evaluación homogéneos, de los veinticinco Estados miembros.

En el año 2003, el Comité de Empleo adoptó una lista de indicadores, en la que se distinguían los denominados indicadores clave y los indicadores de contexto. Los primeros se utilizan para medir el grado de cumplimiento de los objetivos definidos en las líneas directrices. Los segundos, sirven de base a los análisis de los planes, y determinan si las políticas propuestas a nivel nacional contribuyen a mejorar la situación. Los indicadores de estas dos categorías son acordados por los países y la Comisión, y es el grupo de indicadores quien asesora sobre su idoneidad.

Dependiendo de la disponibilidad de los datos, los indicadores son elaborados, bien por Eurostat, con los datos proporcionados por los Estados miembros, previamente armonizados a nivel comunitario, bien por los propios países a partir de sus datos nacionales, en aquellas áreas en las que no se dispone de estadísticas europeas armonizadas, aunque es necesario, utilizar una metodología común.

Actualmente, los indicadores basados en fuentes nacionales, se refieren a cuidado de niños y personas de edad avanzada, servicios preventivos para evitar el desempleo, medidas de activación para parados de larga duración, y otros grupos desfavorecidos y transparencia de las ofertas de empleo. También se está trabajando en la obtención de un indicador que pueda medir el trabajo no declarado.

La tendencia, es que en el futuro los indicadores sean elaborados por Eurostat, reservando a los países la posibilidad de aportar los indicadores complementarios que consideren necesarios para comprender mejor la realidad nacional.

La finalidad de los indicadores europeos, no es otra, que la de medir o valorar hasta que punto se han alcanzado los objetivos previstos, pero para que sean idóneos deben respetar ciertas condiciones:

reflejar el texto y medir claramente el progreso en relación con los objetivos específicos de la correspondiente línea directriz; deben ser susceptibles de verificación, fáciles de comprender y transmitir, carecer de ambigüedad, es decir, que no se presten a diversas interpretaciones, que permitan la comparabilidad entre países y que su obtención sea posible, en el tiempo previsto.

Por lo tanto, cada una de las líneas directrices mencionada, dispone de sus propios indicadores. Algunos, especialmente significativos, pueden ser utilizados en varias líneas directrices.

A modo de ejemplo, se puede citar que existen indicadores que miden el crecimiento del empleo, la actividad, el desempleo de larga duración, los servicios prestados para la prevención y activación de los desempleados, la participación en las medidas activas, el incremento de la productividad en el trabajo, la creación de empresas, el abandono escolar prematuro, la integración laboral de colectivos desfavorecidos, la influencia en el empleo de cargas familiares por hijos y otras personas dependientes, la disponibilidad de guarderías, las disparidades regionales, grado de integración de los inmigrantes, etc.

En 2005, la lista de indicadores ascendía a 66, 40 indicadores denominados clave y 26 indicadores de contexto, que fueron reorganizados para adaptarlos al contenido de las nuevas líneas directrices 2005-2008. Algunos de estos indicadores cumplen varias funciones y son utilizados como indicadores estructurales y de calidad.

En el último año, y siguiendo la línea de simplificación de documentos, el Comité de Empleo ha propuesto al Grupo que seleccione los indicadores más relevantes y apropiados, reduciendo la cifra actual hasta un número aproximado de 25. Hay que simplificarlos de manera que puedan ser fácilmente comprensibles por el gran público, los interlocutores sociales y los responsables políticos. Se trata de ofrecer la información de una forma más sintética, lo que no significa que no se conserven el resto de indicadores con fines analíticos.

Los indicadores experimentan un proceso de análisis de pertinencia y de revisión continuos. Algunos deben ser sustituidos, otros redefinidos, aunque en ciertos casos, la existencia de problemas de obtención o falta de fiabilidad de las fuentes de datos, aconsejan o bien mejorar la calidad de la recogida y elaboración de las bases de información, o prescindir de los mismos. En este proceso de mejora de la calidad de las fuentes de información, se encuentran actualmente las relativas al cuidado de niños, movilidad y migraciones económicas, seguridad en empleos atípicos, inversión en capital humano, y la adaptación de los sistemas de educación y formación.

4.- LAS LINEAS DIRECTRICES Y LOS INDICADORES DE GÉNERO

Desde el comienzo del proceso de Luxemburgo, se ha tratado de impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de mejorar la política de igualdad. Para ello, se han marcado objetivos específicos y cuantificados, que generalmente, deben ser cumplidos en un determinado horizonte temporal.

Actualmente, la línea directriz nº 17, contiene un objetivo específico para las mujeres: alcanzar para 2010 una tasa de empleo femenino no inferior al 60%, para lo que se recomienda prestar especial atención a las diferencias que persisten entre hombres y mujeres en materia de empleo.

La línea directriz nº 18, refuerza la línea anterior, promoviendo las actuaciones encaminadas a incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes en materia de empleo, desempleo y remuneración. Esto sólo es posible si se mejora la conciliación entre la vida familiar y profesional, se proveen servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y otros cuidados de personas dependientes, y se reparten más equitativamente las responsabilidades familiares.

Estas dos líneas directrices, se analizan y miden de forma general, mediante los siguientes indicadores: Tasa de empleo, crecimiento del empleo, tasa de desempleo, tasa de actividad, tasa de empleo en equivalencia de trabajo a tiempo completo, cambios anuales en el crecimiento del empleo, coeficientes de variación de las disparidades regionales, diferencias salariales, facilidades, estructuras e impacto en el empleo de las mejoras efectuadas en las estructuras del cuidado de niños y otras personas dependientes, abandono del mercado de trabajo, ratio de desempleo de los jóvenes, diferencias entre tasas de empleo, segregación de género por sectores y ocupaciones, y la transición del desempleo al empleo.

En los indicadores correspondientes al resto de las líneas directrices, también se tiene en cuenta la perspectiva de género. En una gran parte de las definiciones de los indicadores que miden los niveles de educación, abandono escolar, aprendizaje durante toda la vida o participación en formación continua, se indica claramente la subdivisión por sexo, los grupos de edad, etc., pero aún hoy, algunas estadísticas nacionales, no recogen, en ciertas variables, la desagregación por sexos.

5.- LOS INDICADORES SOCIALES.

Históricamente, la consecución de cotas más altas de bienestar se ha asociado con desarrollo económico. Sin embargo, actualmente, y dando por descartada su importancia, los indicadores económicos, por si solos, se han mostrado insuficientes. El concepto europeo de bienestar incluye aspectos económicos y sociales, por lo que, y a modo de ejemplo, en la lista de los indicadores europeos

se incluye un indicador sobre calidad en el trabajo. Las condiciones de trabajo, difieren sustancialmente de un país al otro, y son un punto fundamental cuando intenta aumentar la participación de la mujer en el empleo. Pero los datos de que se dispone son insuficientes, y para obtener información más precisa, se requiere el uso de encuestas. Los resultados, además de dilatarse en el tiempo, pueden ser ambiguos, debido a que algunas respuestas, por diferentes razones, no pueden ser interpretadas con claridad.

De ahí la importancia, de mejorar la información estadística y de estructurar esta información en un conjunto integrado de indicadores sociales, que puedan ser elaborados con una periodicidad determinada. Los indicadores de cualquier índole, tienen la propiedad de mostrar de forma medible, sintética y comprensible, la información más significativa del campo a estudiar. Pueden ser simples o compuestos. Estos últimos, constan de un conjunto de datos, a los que eventualmente se les asigna un peso que refleja su importancia, y sirven para medir directamente o indirectamente una variable, cuando no se dispone de información directa.

La simple constatación de diferencias o brechas, proporciona información útil, pero no suelen medir en conjunto los puntos principales del problema. Por ejemplo, si el objetivo es que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones al mercado de trabajo, y las barreras a las que tienen que hacer frente son múltiples: responsabilidades familiares, horarios de trabajo, salarios más bajos, etc., habría que construir y desarrollar sistemas de indicadores más complejos que permitieran valorar de una forma más exacta la dimensión del problema. En definitiva, se trata de identificar y hacer visible, a ser posible de forma cuantificable y representativa, problemas complejos, como las causas que dificultan o impiden realizar mayores progresos en materia de igualdad.

Es cierto, que la evolución de la información disponible ha mejorado considerablemente, pero no es menos cierto, que existen ciertas carencias que impiden realizar, en ciertos casos, análisis cuantitativos detallados, que tengan continuidad en el tiempo, y que contemplen la diferenciación geográfica. La información estadística es fundamental para la implantación y seguimiento de las políticas y para efectuar, con regularidad, el seguimiento del cambio. De ahí, que a la hora de elaborar o seleccionar un indicador, se considere el tiempo de obtención de datos como un factor determinante, ya que si no se asegura su disponibilidad en el tiempo preciso, es preferible utilizar indicadores sustitutos.

Por otra parte, la construcción de indicadores nacionales es imprescindible. Estos indicadores deben servir para completar de forma más detallada los indicadores generales, y ser capaces de mostrar las especificidades y diferencias, tanto a nivel nacional como regional. Deberían proporcionar también, los elementos necesarios para demostrar la relación causa-efecto de las medidas y acciones emprendidas, y su relación con la consecución de objetivos. En el caso de los indicadores de género, sería necesario que contribuyeran a identificar y hacer visible la desigualdad, a detectar las áreas críticas y facilitar la comprobación, de forma sistemática, sobre la aplicación correcta y los

efectos, avances o mejoras, de las acciones emprendidas.

Por último, y como información, para facilitar el control del Programa Nacional de Reformas español, se ha previsto elaborar un informe anual de seguimiento, que se presentará con anterioridad a la revisión anual que la Comisión Europea realiza en otoño, a cada país miembro. Dicho informe, además de incluir el grado de cumplimiento de los objetivos intermedios y finales del Programa, detallará las medidas puestas en funcionamiento, y si es preciso, se propondrán cambios y nuevas medidas. Igualmente, y para facilitar el seguimiento, se elaborarán una serie de indicadores que se harán públicos. También se llevará a cabo, una evaluación anual independiente de las principales medidas contenidas en el Programa.

Mesa de trabajo

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO/2

Sr. Juan Antonio Fernández Cordon

Director del Instituto de Estadística de Andalucía

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO/3

Sra. Vivian Milosavljevic

Estadística. Unidad, Mujer y Desarrollo. CEPAL

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

MODELOS DE BIENESTAR Y USOS DEL TIEMPO/1

Sr. Pablo Sarazá Jimena

Moderador. Responsable de Empleo y Asuntos Sociales. J. A. Bruselas

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

MODELOS DE BIENESTAR Y USOS DEL TIEMPO/2

Sra. Paloma de Villota

Economía Política. Universidad Complutense

1. Introducción

Este trabajo corresponde a una investigación del Plan Nacional de I+D realizada para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con D. Ignacio Ferrari, Inspector de Hacienda del Estado.

El análisis de la imposición personal sobre la renta desde una perspectiva de género implica el estudio de sus distintos componentes y de la estructura del impuesto para conocer con precisión la posible discriminación por razón de sexo así como el impacto de la tributación individual, conjunta, splitting, cociente familiar, impuesto proporcional (“flat tax”), etc.

Por ello, resulta imprescindible conocer las consecuencias de falta de coordinación de los impuestos, las contribuciones a la Seguridad Social y las transferencias sociales (Política Fiscal y Social) pues puede provocar efectos contrapuestos y perniciosos sobre la renta de las mujeres, como han puesto de manifiesto diferentes trabajos (Villota P. Y Ferrari I., 2000 y 2003)¹.

Parece incuestionable que según se contemplen las distintas rentas en la imposición personal se generan distorsiones no sólo por razón de sexo sino también por el estado civil y la tipología familiar de los contribuyentes, por lo que su estudio deviene imprescindible para conseguir una mayor equidad. Por ejemplo, la discriminación fiscal que sufren las familias monoparentales frente a las biparentales en algunos sistemas fiscales, como el español, requiere una revisión en profundidad de la estruc-

tura del impuesto al generar procesos de discriminación indirecta, como ilustra la elevada proporción de mujeres con hijas/os a cargo en comparación con los hombres. La utilización de derechos sociales derivados en lugar de los individuales incentiva de alguna manera la persistencia del sector informal donde miles de mujeres trabajan en condiciones precarias y al margen de la Seguridad Social.

Hasta fechas muy recientes no se ha planteado la política fiscal desde una perspectiva de género pues se ha considerado que tanto la tributación como el gasto público, cara y cruz de la política fiscal, son neutrales y ajenos al sexo de los sujetos económicos. Muy al contrario, tanto los estudios realizados fuera de España como los escasos existentes sobre la situación de nuestro país demuestran que la política fiscal tiene un importante componente de género que no puede ser ignorado a la hora de establecer las líneas de actuación de la política presupuestaria.

La perspectiva de género debe iluminar la política tributaria, muy especialmente en su referencia a los impuestos directos cuyo sujeto pasivo recae sobre la persona física: IRPF, Patrimonio y Sucesiones y Donaciones. Por su generalidad, importancia recaudatoria y por los efectos económicos que genera (oferta de trabajo, “trampa de la pobreza”, etc.), el IRPF es un impuesto que requiere especial atención y sobre el que se centra este estudio.

Las rentas sujetas al impuesto, de acuerdo con el sistema tributario español, están constituidas por los rendimientos de trabajo (dependiente), los rendimientos del capital, los rendimientos de actividades económicas (autónomos/as, autoempleados/as, profesionales, etc.), los incrementos y disminuciones de patrimonio y las atribuciones de rentas (transparencia fiscal y presunción de rentas). Al ser el impuesto personal sobre la renta un tributo de carácter cuasi-sintético, los rendimientos netos de los distintos componentes de la renta quedan sujetos conjuntamente (a excepción de los incrementos y disminuciones de patrimonio a largo plazo) a la misma escala de gravamen y con las mismas reducciones y deducciones por lo que es preciso analizar la estructura del impuesto para conocer el tratamiento de las rentas desde una perspectiva de género.

Del mismo modo, resulta imprescindible llevar a cabo la coordinación de la política de transferencias sociales y la fiscalidad (considerada esta en su sentido más amplio, abarcando tanto los impuestos como las contribuciones a la Seguridad Social) pues ambas producen efectos opuestos en la renta disponible de los/as ciudadanos/as con los consiguientes desajustes y efectos perniciosos sobre la oferta de trabajo, en especial en las mujeres casadas. La profundización sobre la figura del “impuesto negativo sobre la renta” puede desvelar interesantes posibilidades que ayuden a resolver este problema de difícil solución.

En este sentido, y para combatir la feminización de la pobreza el IV Programa de Acción Comunitaria y el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres recomienda “impulsar medidas fiscales que permitan a las familias monoparentales mayores desgravaciones por hijos, o persona

mayor y/o incapacitada a cargo” en la tributación sobre la Renta de las Personas Físicas y que puede ser viable a través de un “impuesto negativo sobre la renta” por la simplicidad de su aplicación, como afirma Ralf Dahrendorf (1988) o Gosta Esping Andersen (1999)².

A lo anterior, habría que añadir la paulatina incorporación de las mujeres al mercado laboral a lo largo del ciclo vital junto con la evolución de la estructura familiar tradicional de un/a único/a perceptor/a de ingresos hacia un modelo dual en el que las mujeres ejercen un mayor protagonismo en la seguridad económica de la familia. Por otro lado, la creciente importancia de las familias monoparentales pone de manifiesto la necesidad de adaptar las políticas públicas a la cambiante realidad social para evitar medidas que puedan afectar negativamente a éstas. Desafortunadamente, algunos sistemas fiscales evolucionan al margen de la realidad social y perjudican a este tipo de núcleos familiares (Villota, P.Y Ferrari, I., 2000)³ al fundamentar el esquema de la imposición personal sobre la renta en la familia tradicional con un/a único/a perceptor/a de ingresos que, al contrario de lo que comúnmente se cree, no es mayoritario en nuestro país.

Hasta la fecha, en España se han llevado a cabo escasos estudios en esta línea y, por consiguiente, consideramos que el análisis de la individualización de los derechos en el ámbito de la Seguridad Social como en el ámbito de la fiscalidad resulta de interés prioritario para impulsar el IV Programa de Acción Comunitaria y el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el que se afirma la necesidad de: “Impulsar cambios y transformaciones estructurales que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral: Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación de las mujeres en el empleo, y fomentar políticas laborales, fiscales y de Seguridad Social que favorezcan su participación”.

El presente trabajo se divide en cinco grandes bloques: el primero se centra en el estudio de las diferencias de género en el tratamiento fiscal de las rentas en la imposición personal sobre la renta y analiza la discriminación que los sistemas basados en la tributación familiar (splitting, cociente familiar, acumulación de rentas y opcional) ejercen sobre los “segundos perceptores” (que son mayoritariamente las mujeres), sin pasar por alto el denominado “impuesto proporcional”, propuesto en nuestro país en diferentes ocasiones como una alternativa válida para acometer una reforma impositiva en profundidad. El segundo bloque, intenta conocer el grado de discriminación que estas estructuras fiscales ejercen sobre las mujeres para lo que se lleva a cabo la elaboración de una propuesta de un “índice de penalización del/de la segundo/a perceptor/a”, que puede erigirse en un parámetro apropiado para estudiar los efectos de los diferentes sistemas fiscales, de acuerdo con el grado de individualización alcanzado. El tercer bloque, ofrece un análisis de las distintas fuentes de rentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas español (IRPF) desde una perspectiva de género. En el cuarto se ofrecen los resultados del cálculo del coste de la individualización del IRPF y el quinto y último apartado ofrece un resumen de las conclusiones más significativas obtenidas en la investigación.

2. Metodología

La metodología seguida en el análisis de la discriminación de las distintas figuras impositivas hacia el/la segundo/a perceptor/a de rentas de la familia se basa fundamentalmente en la elaboración de un modelo informático que reproduce los cálculos de quienes contribuyen a la hora de cumplir sus obligaciones fiscales. Estos modelos simulan el splitting alemán, el cociente familiar francés, y el IRPF español con los parámetros correspondientes a la normativa vigente. Con ellos se estiman los efectos cuantitativos de la imposición personal sobre la renta para explicar las diferencias existentes por razón de sexo, estado civil y tipología familiar.

La discriminación fiscal hacia el/la segundo/a perceptor/a se puede cuantificar conforme a la cuota imputada en tributación familiar en comparación con la que estaría sujeto/a en el caso de tributación individual obligatoria. Al igual que en los estudios de la OCDE⁴, el término utilizado en el presente trabajo como “cuota imputada al segundo/a perceptor/a” se refiere al incremento del impuesto que grava la unidad contributiva (la familia en el caso de tributación familiar) generado como consecuencia del aumento de la renta obtenida por esta persona y se identifica con el aumento del impuesto que efectivamente debe pagar por su renta.

Con el fin de poder establecer comparaciones entre países con distintas monedas y capacidades adquisitivas se utiliza como unidad de remuneración el salario medio de un trabajador/a del sector manufacturero a jornada completa (average production worker, APW) considerado como un colectivo estándar que permite el estudio “crosssection” entre distintos países de forma homogénea. Para 1999 el salario medio de referencia (APW) en España era de 14.469,49€⁵.

Con respecto a los cálculos para determinar el coste de la individualización del IRPF, a falta de datos fiscales segregados por sexos, ha hecho necesario inferir la distribución de los/as segundos/as perceptores en las declaraciones conjuntas del IRPF así como la proporción de la renta obtenida por cada cónyuge y calcular la variación en la cuota en caso de tributación individual obligatoria. Una vez hallados los valores medios de la base imponible de cada intervalo de la distribución, se puede liquidar el impuesto según la modalidad conjunta y la individual, lo que permite determinar el efecto recaudatorio para todos los/las contribuyentes contenidos en dicho tramo. La integración de estos valores en todo el intervalo de la distribución ofrece una estimación del efecto recaudatorio de la individualización del impuesto.

3. Aproximación a la individualización de los derechos fiscales

El concepto de Individualización de derechos se halla inextricablemente unido al proceso creciente de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo junto a los cambios en las estructuras familiares de los últimos tiempos. Por consiguiente conlleva al replanteamiento de las premisas en que se fundamentan los derechos sociales y fiscales así como sus mecanismos de acceso. Es incuestionable que los principios de la imposición personal sobre la renta se han formulado en la mayoría de los países de la Unión Europea sobre la base de una organización social de la familia en la que el hombre era el único/a receptor/a de ingresos y portador de los derechos sociales y fiscales directos al tiempo que transmitía derechos sociales derivados a los demás. De hecho, no se contemplaban los cambios sociales acaecidos últimamente ni los diferentes tipos de familia realmente existentes.

La individualización de los derechos constituiría, por tanto, un salto cualitativo en el planteamiento de la igualdad de trato entre varones y mujeres e implicaría la reforma de la Seguridad Social y del régimen fiscal. Las Directivas europeas sobre Igualdad de Trato intentan indicar el camino a seguir para 'corregir' las discriminaciones existentes en el mercado de trabajo y facultar la permanencia de las mujeres casadas en el mismo.

En el ámbito de la política fiscal, el concepto de **“individualización de derechos fiscales”** debe entenderse como el derecho a la **neutralidad fiscal** y a disfrutar de idénticas deducciones y desgravaciones independientemente del sexo y del estado civil del/ de la contribuyente. Con la individualización de los derechos fiscales la persona se afianza en su autonomía quedando su estado civil y relación familiar al margen. Supone que en el mercado de trabajo [remunerado] y en cualquier otra esfera hombres y mujeres comparten responsabilidades. La expresión más evidente de la quiebra de los derechos fiscales individuales se plasma en la tributación acumulada en la “unidad familiar”.

Los **derechos derivados fiscales** se generan, al igual que los sociales, como consecuencia de la relación de parentesco por matrimonio, filiación, etc. existente con otra persona. En el ámbito fiscal se da la paradoja que quien se beneficia del derecho derivado, en ocasiones, es el titular del derecho individual. Tal es el caso de ciertas reducciones y deducciones originadas por el sujeto pasivo [titular del derecho individual] que a su vez tiene un cónyuge [titular del derecho derivado], que traslada el beneficio al otro/a al no poder aplicárselo personalmente por carecer de ingresos. Situación que se genera en algunos regímenes fiscales con acumulación de rentas y deducción por matrimonio.

Ante la presencia de derechos derivados no cabe plantearse la existencia de una discriminación directa entre mujeres y hombres pues tanto lo pueden adquirir unas y otros pero sí se puede señalar como prototipo de discriminación “indirecta” pues la desigualdad socioeconómica de las mujeres tanto en el nivel de remuneraciones económicas percibidas en el mercado de trabajo como la consiguiente asimetría económica en el seno de la familia y por la división sexual del trabajo, se refuerza por la exis-

tencia de beneficios derivados tanto de carácter social como fiscal.

La Directiva 97/80, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, se constituye en herramienta básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres al definir el concepto de discriminación indirecta en los siguientes términos:

“cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica, no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo”

El concepto de discriminación indirecta supone un reto y exige una respuesta adecuada con una revisión profunda de nuestro ordenamiento jurídico apoyada en la doctrina de la Jurisprudencia comunitaria que ha interpretado en esta dirección la aplicación de Directivas que abordan el principio de igualdad de trato, como subraya Susana Torrente en su libro “La mujer y la Protección Social”, al afirmar que la igualdad impone eliminar las discriminaciones “evidentes”, pero también las ocultas que ejecutadas en torno a criterios diversos, producen resultados semejantes”⁶

Se puede afirmar sin temor a equivocarse, que hasta 1989 nuestro país constituía un ejemplo paradigmático de penalización a las familias con dos perceptores de ingresos, ya que hasta dicho año en que se emitió la sentencia 45/1989, de 20 de febrero, del Tribunal Constitucional, que declara discriminatoria la obligatoriedad de la declaración conjunta en la imposición sobre la renta, se había penalizado fiscalmente con un mayor gravamen impositivo a los núcleos familiares con dos perceptores de rentas.

La no individualización de derechos fiscales constituye, en puridad, una fuente de inseguridad en caso de conducta sancionable en el cumplimiento de las obligaciones tributarias del/a cónyuge, además de aumentar la tributación del perceptor con menores ingresos, como se verá en los apartados siguientes. Efectos que deben ser medidos y sopesados en todas sus consecuencias y que ha sido utilizado hasta el presente para apuntalar un modelo de familia tradicional que dificulta la incorporación de las mujeres casadas al mercado de trabajo y el logro de su autonomía económica (Villota, P. y Ferrari, I., 2000)⁷.

Hace varios años la Comisión Europea en su Primer Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres señaló entre sus objetivos prioritarios la “individualización de los derechos sociales y fiscales” para permitir a “hombres y mujeres actuar como sujetos independientes a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar” para evitar así un “trato discriminatorio por razón de sexo”. Posteriormente, el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo subrayó la necesidad de llevar a cabo acciones específicas y reforzar “las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo mediante la eliminación de cual-

quier política fiscal y de protección social potencialmente discriminatoria que pudiera impedir la participación equitativa de la mujer en el mercado laboral formal” con “la garantía de que los sistemas de seguridad social y de impuestos reflejen el hecho de que los hombres y las mujeres puedan actuar como individuos a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar”⁸.

En el caso de España, la individualización de los derechos fiscales conllevaría la reforma del IRPF, con la supresión la tributación opcional y consolidación de la tributación individual como forma única de sujeción de los/las ciudadanos/as al impuesto personal. Con esta medida, tanto los matrimonios que se acogen a la declaración conjunta como las familias monoparentales pasarían a tributar como personas independientes, de acuerdo con su capacidad de pago y con independencia de su estado civil y la tipología familiar en la que se ubican. El proceso hacia la individualización del tributo implica un doble efecto económico: por un lado generaría el aumento de la recaudación y, por otro, el aumento de la presión fiscal de aquellas personas que, por sus circunstancias familiares, se benefician en la actualidad de la tributación familiar (maridos, mayoritariamente). Ambos efectos se encuentran interrelacionados entre sí, pues el aumento de la recaudación procederá de la mayor carga impositiva que soporten en el futuro aquellos/as contribuyentes que dejarán de beneficiarse de las ventajas que les proporciona su cónyuge en la tributación conjunta actual.

4. Sistema fiscal y discriminación por sexo: acumulación de rentas, splitting, cociente familiar y tributación individual

Este apartado lleva a cabo una somera aproximación a la importancia cuantitativa de los distintos impuestos en el conjunto de los países de la Unión Europea con la intención de poner de manifiesto el diferente peso recaudatorio de los que recaen sobre la renta y el trabajo de las personas físicas en relación a los restantes. El cuadro 4.1 siguiente muestra este peso relativo medido como porcentaje del PIB.

Cuadro 4.1

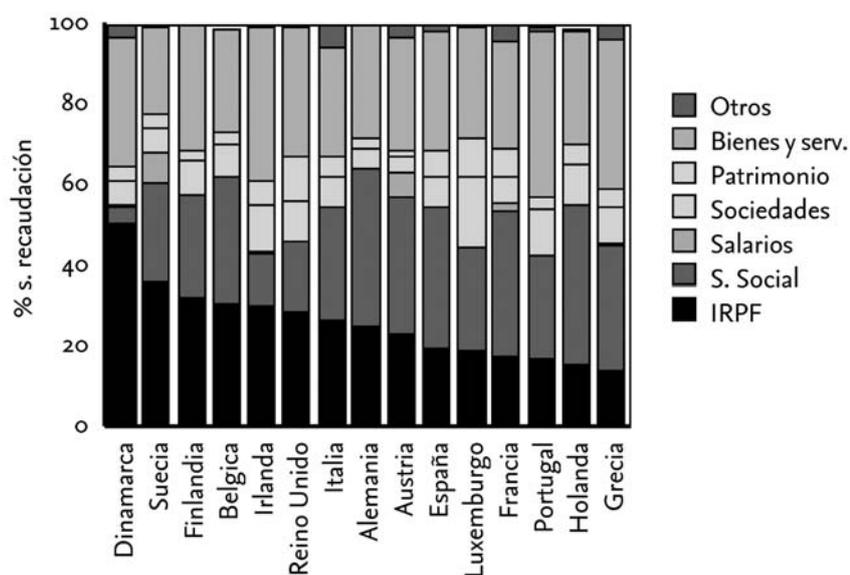
Recaudación en porcentaje del PIB, 2000⁹

	IRPF (1100)	Sociedades (1200)	S Social (2000)	Salarios (3000)	Patrimonio (4000)	Bienes y serv (IVA) (5000)	Otros 6000+1300)
Austria	9.6	2.1	14.9	2.7	0.6	12.4	1.2
Bélgica	14.1	3.7	14.1	-	1.5	11.6	0.1
Dinamarca	25.7	2.4	2.2	0.2	1.6	15.9	0.6
Finlandia	14.4	5.5	12.0	-	1.2	13.7	0.1
Francia	8.2	3.2	16.4	1.1	3.1	11.7	1.7
Alemania	9.6	1.8	14.8	-	0.9	10.6	0.0
Grecia	5.1	4.4	11.4	0.2	1.9	13.6	1.0
Irlanda	9.6	3.8	4.2	0.0	1.8	11.6	0.0
Italia	10.8	3.2	11.9	-	1.8	11.9	2.2
Luxemburgo	7.6	7.4	10.7	-	4.4	11.4	0.1
Holanda	6.2	4.2	16.1	-	2.2	12.0	0.3
Portugal	6.0	4.2	8.8	-	1.1	13.8	0.3
España	6.6	3.0	12.4	-	2.3	10.5	0.3
Suecia	19.3	4.1	15.2	2.3	1.9	11.2	0.0
Reino Unido	10.9	3.7	6.1	-	4.4	12.1	0.0

(Fuente: elaboración propia a partir de OECD: Revenue Statistics 1965-2001. Paris 2002)

Los datos del cuadro anterior muestran la recaudación total del sistema fiscal y permiten obtener una visión clara de la importancia relativa de cada impuesto, tal y como refleja en el **gráfico 4.1** a continuación:

Recaudación como porcentaje del total de la imposición, 2000 (según importancia decreciente del IRPF)



(Fuente: elaboración propia a partir de OECD: Revenue Statistics 1965-2001. Paris 2002)

Los datos y gráfico anteriores permiten considerar que la tributación en la Unión Europea presenta:

1. Una gran disparidad entre las diversas figuras impositivas, tanto desde el punto de vista cualitativo (estructura, rentas imponibles, tipos de gravamen, deducciones, etc) como cuantitativo (recursos aportados por cada impuesto). Lo que explica -al margen de consideraciones de carácter político- la enorme dificultad existente a la hora de conseguir la armonización fiscal.
2. Una forma de obtener de los recursos económicos del sector público de los países de la Unión Europea, que dependen de escasas figuras impositivas: la imposición personal (en el gráfico viene referido como "IRPF"), las cuotas de la seguridad social y los impuestos sobre bienes y servicios. Cabe destacar que en todos los países estos tres tributos aportan más del 80% de la recaudación total, con la excepción de Luxemburgo (72%) y Reino Unido (78%). Destacando el caso de Alemania que supera el 92%.
3. Una gran disparidad en la importancia de la imposición sobre la renta de las personas y de las cuotas de la seguridad social: mientras que en Dinamarca estas últimas aportan una recaudación reducida, el impuesto personal sobre la renta proporciona más del 50% (50,5%) de los ingresos tributarios. Por el contrario, en otros países el papel preponderante le corresponde a la Seguridad Social, relegando a lugar secundario al IRPF como ocurre en Holanda, Alemania, Francia y España, principalmente.
4. Una gran semejanza en la escasa importancia cuantitativa de la tributación de las sociedades. No obstante, el análisis de este tributo resulta complejo, debido al tratamiento que cada sistema fiscal otorga a los dividendos y su forma de integración en el impuesto personal.

Por todo ello se puede concluir afirmando que el impuesto personal y la seguridad social constituyen un binomio único que grava el factor trabajo bajo dos figuras diferentes que han de estar coordinadas para evitar distorsiones y un encarecimiento excesivo de la oferta laboral.

Tipos de tributación

De acuerdo con la unidad contributiva del impuesto personal, los regímenes fiscales se pueden clasificar en dos grandes grupos: aquellos en que el impuesto grava a los individuos y aquellos en los que el centro de imputación de rentas es la familia. Los primeros dan lugar a los llamados sistemas de tributación individual y los segundos a los de tributación familiar o conjunta (denominado así porque consideran conjuntamente los ingresos de todas las personas que componen la unidad familiar). A su vez, el tratamiento fiscal de las rentas familiares puede diseñarse de diversas maneras, originando diferentes variantes de tributación. En unas, el conjunto de las rentas de los miembros de la familia queda sujeto de igual manera que las personas solteras con una misma escala de gravamen, en cuyo caso el

sistema se denomina de *tributación acumulada*. En otros, para disminuir el exceso de gravamen que esta acumulación de rentas provoca, la renta familiar se divide por un coeficiente, dando lugar al llamado *splitting* si el coeficiente utilizado es 2, o al *cociente familiar* cuando el coeficiente varía en función del número de personas que integran la unidad familiar. Algunos países, siguen una tercera vía entre la tributación individual y la familia: la *tributación opcional*, que sería el sistema adoptado por aquellos regímenes que en su evolución hacia sistemas individualizados se aferran a la tributación conjunta, como en el caso de España tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de febrero de 1989 que declaró inconstitucional la tributación conjunta obligatoria. Esta variante permite a los contribuyentes, integrados en una familia monoparental o biparental, optar por la declaración individual o conjunta.

En el ámbito de la Unión Europea y de acuerdo con las opciones adoptadas, es posible establecer la siguiente clasificación en función de la unidad contribuyente:

<u>Unidad contribuyente</u>	<u>Sistema de tributación</u>	<u>Formas</u>
Persona	Tributación personal:	Individual
Familia	Tributación conjunta:	Acumulada Splitting Cociente familiar
Persona/familia	Tributación opcional:	Individual/Acumulada Individual/Splitting

Y de acuerdo con esta clasificación, los regímenes fiscales de los países de la Unión Europea quedarían enmarcados en la siguiente tipología:

<u>Tributación individual</u>	<u>Aclaraciones</u>
Austria	
Dinamarca	
Finlandia	
Grecia	Los miembros de la familia presentan sus declaraciones en un documento único
Holanda	Acumulación de rentas de capital para el cónyuge con mayores ingresos
Italia	
Reino Unido	
Suecia	

Tributación conjunta

Bélgica (*)	Cociente conyugal: las rentas de trabajo se gravan separadamente. Si uno de los cónyuges no los obtiene se le atribuye un porcentaje de las del otro
Francia	Cociente familiar
Luxemburgo	Splitting
Portugal	Splitting

Tributación opcional

Alemania	Individual/Splitting
España	Individual/Acumulada
Irlanda	Individual/Acumulada/Splitting

(*) Se considera como tributación conjunta por ser la familia el sujeto pasivo

(Fuente: elaboración propia a partir de OECD Taxing wedges, Paris, 2002 y Fiscalidad Europea Básica, Editorial CISS, 2002)

Si recordamos que todo sistema tributario se debe fundamentar en los tres criterios básicos de eficiencia, flexibilidad (o suficiencia) y equidad para lograr los objetivos fundamentales de la imposición. El criterio de eficiencia es necesario para conseguir que el sistema tributario minimice la pérdida del bienestar producida por los impuestos y que éstos no afecten a las decisiones económicas de las personas. El respeto a este criterio se convierte en piedra angular para evitar una reducción en el bienestar de la colectividad como consecuencia del posible efecto desincentivador que la imposición puede provocar en el mercado laboral. Es decir, para que un impuesto sea eficaz es necesario que no produzca alteraciones en la asignación de recursos, lo que se traduce en no interferir en las decisiones sobre ahorro, inversión y oferta laboral. El criterio de flexibilidad exige que los impuestos sean capaces de adaptarse a los cambios económicos producidos en la sociedad y en las personas y que puedan generar los recursos necesarios para sufragar las necesidades públicas, lo que requiere que sean operativos, es decir, sencillos de aplicar y fáciles de comprender para quienes contribuyen. El criterio de equidad presenta una doble vertiente, vertical y horizontal: la primera significa que los sujetos que gozan de mayor capacidad económica han de contribuir en mayor proporción que aquellos que disponen de menores ingresos, principio del que se desprende la progresividad impositiva; la segunda exige que a igual capacidad económica corresponda idéntica carga fiscal.

Del mismo modo que la aplicación de la equidad vertical genera acalorados debates (siendo uno de ellos el “cuánto” y el “cómo” debe alcanzar la progresividad), la equidad horizontal ha dado lugar a muy distintas interpretaciones convirtiendo, en ocasiones, la imposición sobre la renta en un instru-

mento de política social y familiar, desvirtuando con ello la consecución de su objetivo fundamental y empañando el cometido de éstas políticas. Desde el punto de vista teórico, la equidad horizontal supone la ausencia de discriminación entre las personas. Este principio no se cumple en la práctica desde una perspectiva de género, como se pone de manifiesto en este y otros trabajos, al existir un trato discriminatorio indirecto hacia los/las segundos/as perceptores/as en aquellos sistemas fiscales basados en un impuesto personal sobre la renta no individualizado. En este sentido, tanto los diversos estudios teóricos como quienes gestionan los tributos, no llegan a ponerse de acuerdo sobre si la equidad horizontal debe considerar el estado civil, la tipología del núcleo familiar y su composición. En nuestra opinión, estos factores deben omitirse porque, entre otras cosas, la sociedad es una realidad sujeta a un incesante proceso de cambio que el sistema fiscal es incapaz de seguir y lo que ocurre normalmente es que se convierte en un rígido corsé susceptible de generar un tratamiento desigual inaceptable para las personas.

Los defensores de la tributación familiar (splitting, cociente familiar, acumulación de rentas...) fundamentan su apoyo en la creencia que la familia es el sujeto económico por excelencia y la unidad que mejor refleja la auténtica capacidad económica de sus miembros, con las ventajas adicionales que suponen un menor coste de gestión y evitar posibles prácticas fraudulentas de trasvase de rentas entre los mismos (E. Giménez-Reyna, 1999). Es indudable que no llegan a un acuerdo sobre el tratamiento fiscal que otras familias deben recibir como el caso de las familias monoparentales, parejas de hecho o uniones no heterosexuales. Argumentan, además, que la carga fiscal al recaer sobre la familia debe repartirse entre los cónyuges de manera equitativa, al igual que la renta que se comparte. Aseveración que, en puridad, resulta gratuita cuando la realidad dista mucho de la anterior presunción o hipótesis de trabajo, como lo demuestran diversos estudios empíricos realizados sobre la distribución del ingreso en el seno de las familias en Gran Bretaña y otros países (Pahl, 1988; Vogler and Pahl, 1993).

Como se pone de manifiesto en el apartado siguiente, la tributación familiar, contemplada en cualquiera de sus múltiples formas (splitting, cociente familiar, acumulación...), genera un efecto perjudicial para los/las segundos/as perceptores/as de renta en el interior de las familias (mayoritariamente las mujeres), que influye en las decisiones que pueden tomar a la hora de acceder o no al mercado laboral o de aumentar su jornada en el mismo, lo que vulnera de forma flagrante el principio de eficiencia. También el principio de equidad queda vulnerado porque provoca una clara discriminación hacia los/las segundos/as perceptores/as, situación evitable mediante la tributación individual, al margen del estado civil y de otras circunstancias personales y familiares de quienes contribuyen. Cabe subrayar que la tributación individual es más fácil de aplicar y de comprender que la conjunta y permite una mejor adaptación a la evolución social al tener en cuenta sólo cada persona de acuerdo con su capacidad de pago en contraposición a la consideración de la unidad familiar como sujeto de tributación. Por último, en el plano jurídico surge un nuevo inconveniente, pues al ser la familia el sujeto pasivo del impuesto, se convierte a todos sus miembros en responsables (solidarios o subsidiarios,

según la legislación de cada país) de los posibles errores, omisiones o defraudaciones cometidos por cualquiera de ellos, como ocurre en España, donde los declarantes de la tributación conjunta son responsables solidarios. En este sentido, cabe citar un párrafo del texto de la Sentencia de 20 de Febrero de 1987 que declaró inconstitucional la declaración conjunta obligatoria:

“La regulación de la declaración única y conjunta de los esposos, impone a cada uno de ellos el deber de denunciar ante la Hacienda Pública las incorrecciones en la estimación de sus propias rentas, introduce un elemento de discordia en el seno familiar, violentando la intimidad de las personas, por lo que desde esta perspectiva- la del derecho a la intimidad -, resulta incompatible con la institución la actual regulación del deber conjunto de los cónyuges y, en consecuencia, también desde ella el precepto ha de ser declarado inconstitucional”

Análisis de las diferentes formas de tributación

En este apartado se intenta poner de relieve que cualquier forma de tributación distinta de la individual resulta perjudicial para el cónyuge que percibe menores rentas que, como se ha indicado anteriormente, en la gran mayoría de los casos corresponde a la esposa, ya que únicamente, cuando el sistema fiscal hace abstracción de las relaciones personales, la tributación no diferencia a los distintos miembros de la familia.

Tributación familiar con acumulación de rentas

En esta forma de tributación, la base imponible de la familia (unidad contribuyente) está constituida por la suma de las rentas obtenidas por sus miembros y, como consecuencia, la renta del/de la segundo/a perceptor/a queda gravada al tipo marginal del/de la perceptor/a principal. Con el fin de suavizar el exceso de tributación de estas rentas los sistemas fiscales emplean diferentes técnicas, tales como utilizar diversas escalas de gravamen (una para los/as solteros/as y otra para los/as casados/as, como se ha venido haciendo en España hasta 1999), mínimos exentos diferentes (España desde 1999), deducciones específicas, etc.

NOTAS

¹ Véase Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: La individualización de los derechos fiscales y sociales. Un modelo alternativo para España. Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (serie Estudios, núm. 68). Madrid 2000 y Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: The impact of the tax/benefit system on women's work (El impacto de los impuestos y transferencias sociales en el empleo remunerado de las mujeres). Comisión Europea, DGV. 2002 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/women_work.pdf y Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: Aproximación al análisis de las figuras impositivas del sistema fiscal español desde una perspectiva de género. Instituto de la Mujer (núm. 80 de la serie Estudios). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2004

² Dahrendorf, Ralf: The Modern Social Conflict: An Essay on the Politics of Liberty. London: Weidenfeld and Nicolson 1988
Esping-Andersen, Gosta (1999) Social Foundations of Postindustrial Economies, Oxford University Press, Oxford, U.K.

³ Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: La individualización de los derechos fiscales y sociales. Un modelo alternativo para España. Opus cit.

⁴ OECD: Taxing Wedges: Income Tax, Social Security Contributions and Cash Family Benefits 1999. Paris 2000

⁵ OECD: opus cit

⁶ Susana Torrente: La mujer y la Protección Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1999

⁷ Villota, Paloma y Ferrari, Ignacio: La individualización de los derechos fiscales y sociales... Opus cit.

⁸ Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo. Boletín de las Comunidades Europeas. Suplemento 6/93, pág. 146

⁹ Entre paréntesis se indica el código de la clasificación de la OCDE

Taller

TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Relatora: **Sra. Olimpia Molina Hermosilla**

Componentes:

Sr Rafael Gómez Gordillo

Sra María José Guerra

Sra. María José Hernández Pérez

Sr Juan del Ojo

Sra Rosario Gil Galván

Sra Manuela Romero Rodríguez

Sra Blanca Rodríguez

Sra. África Caracena

La temática sobre la que versó esta mesa de trabajo y la propia composición de la misma, conduce a que nuestras propuestas vayan dirigidas en una amplia proporción a propiciar una intervención en el mercado de trabajo, que haga posible la consecución de los objetivos de conciliación de la vida personal y familiar con la participación en éste tanto de mujeres como de hombres, de manera que la asunción de responsabilidades familiares deje de actuar como factor de discriminación a la hora de lograr la participación y permanencia en este mercado.

La temática de trabajo y conciliación y por tanto las propuestas que realizamos desde esta mesa de trabajo, están indisolublemente unidas al objetivo de lograr la plena y real igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, puesto que esta igualdad no puede alcanzarse plenamente mientras subsista la actual situación caracterizada por hacer recaer principalmente sobre las mujeres el peso de las responsabilidades familiares.

Consideramos necesario comprometer a toda la sociedad en su conjunto en la consecución de este objetivo, por lo que nos parece adecuado llevar a cabo medidas de información y sensibilización. Sin embargo, creemos que no basta simplemente con la adopción de este tipo de medidas, sino que es necesario introducir la formación en materia de igualdad de oportunidades y política de conciliación en los ciclos de formación profesional reglada.

Nuestra propuesta en este sentido obedece a la constatación de que desgraciadamente, estas medidas de sensibilización con frecuencia están orientadas a actuar sobre colectivos que ya tienen unas prácticas adquiridas, que es muy difícil modificar, por ello consideramos necesario actuar a priori, desde el propio proceso educativo, con el fin de lograr una formación generalizada de toda la juventud española en estos temas. Para ello consideramos que debería aprovecharse la reforma de los ciclos educativos universitarios que va a tener lugar en nuestro país en el horizonte del 2010, con la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior, para introducir estas materias en el diseño de las nuevas titulaciones.

Consideramos que ello es además necesario para liberar a la política de conciliación del fuerte sesgo femenino que presenta en nuestro país, en el sentido que se viene interpretado por parte de numerosos sectores, que se trata sólo de una política “de mujeres y para mujeres”, lo cual tiene un claro reflejo en las estadísticas que nos muestran la muy escasa proporción de hombres que ejercitan en nuestro país los derechos que confiere el Ordenamiento Jurídico en esta materia, lo cual nos revela en última instancia, que el peso de la conciliación sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

Para superar esta visión equívoca de lo que ha de ser una adecuada política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, creemos necesario emprender una serie de medidas de actuación específicas. En este sentido, si bien es cierto que se ha avanzado en los últimos años en el plano legal, es decir, en el reconocimiento de derechos en ámbito de la conciliación y que además estos derechos aparecen hoy formulados ya en su totalidad de forma neutra, superando con ello la vieja visión paternalista y discriminatoria que durante mucho tiempo imperó en nuestro ordenamiento jurídico, según la cual muchos de estos derechos aparecían reconocidos únicamente a la mujer, la realidad nos demuestra que nuestro mercado de trabajo está muy alejado de una situación de igualdad real en este ámbito, es decir, la realidad en este caso sigue estando muy alejada de esta formulación legal. En este sentido, lo que nos evidencia esta realidad es que estos derechos pese a serles reconocidos a hombres y mujeres en idéntico plano de igualdad, son ejercitados en una amplísima proporción únicamente por mujeres, por lo que creemos imprescindible la adopción de medidas que conduzcan a la normalización social del ejercicio de los derechos en materia de conciliación por parte de los hombres.

Para conseguir esta ansiada normalización social proponemos la adopción de medidas de acción positiva dirigidas tanto a los trabajadores como a los/as empresarios/as, capaces de actuar como incentivo para lograr un aumento considerable en el ejercicio por parte de los hombres de los derechos en materia de conciliación – Vrg. Excedencias, reducciones de jornada....-

En este mismo orden de cosas, y por tanto orientadas al mencionado objetivo de lograr la normalización social en su ejercicio, creemos necesario realizar una propuesta más ambiciosa, más arriesgada si se quiere, pero posible jurídicamente orientada básicamente a la consecución de una serie de objetivos. Abogamos así por una intervención más decidida del legislador en este ámbito.

1.

Se trataría en primer lugar de llevar a cabo una reforma de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida familiar y laboral, en un sentido más intervencionista, consistente en el reconocimiento de derechos dirigidos específicamente a los hombres trabajadores en materia de conciliación, que resulten indisponibles jurídicamente. Consideramos que una intervención legislativa en este sentido, resulta necesaria en nuestros días para contrarrestar la fuerte tradición que presenta nuestro país a hacer recaer sobre la mujer la responsabilidad del cuidado de todas las personas dependientes de la unidad familiar.

2.

En segundo lugar, creemos necesario llevar a cabo una modificación profunda de nuestro modelo productivo, que actualmente aparece basado principalmente en los tiempos de presencia en el lugar de trabajo, en el que la retribución está muy ligada a la unidad de tiempo. En este sentido, la ecuación tiempo de trabajo = productividad está demostrando ser claramente errónea. Sin embargo, las actuales jornadas de trabajo si que se están revelando como un claro obstáculo a la consecución de los objetivos en materia de conciliación, y más aún, para la propia autonomía del individuo. No obstante, consideramos que no resulta admisible la apuesta pura y simplemente dirigida a lograr la reducción de jornada, con una proporcional reducción salarial, si ello no va acompañado de una intervención decidida sobre nuestro sistema productivo, en el que se abandone la preeminencia del actual modelo de presencia en el lugar de trabajo, y su paulatina sustitución por un modelo orientado hacia la consecución de objetivos posibles y realizables

3.

En tercer lugar, consideramos necesario llevar a cabo una revisión del concepto de absentismo laboral desde la perspectiva de género, porque creemos que existen indicios que nos llevan a sostener que la actual concepción de este término puede estar actuando en la práctica como un fuerte factor de discriminación contra la mujer.

4.

Consideramos finalmente que en la consecución del objetivo de lograr la normalización social en el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres, y en definitiva en el objetivo de lograr la corresponsabilidad de toda la sociedad en la consecución del objetivo de igualdad de oportunidades, los agentes sociales y económicos están llamados a desarrollar una influencia decisiva. En este sentido, la Directiva 2002/73 confiere a los participantes en los procesos de negociación colectiva un papel fundamental para la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Es por ello que abogamos por una intervención decidida y realmente comprometida de nuestros negociadores en este ámbito, dirigida a la consecución de los objetivos de conciliación, de manera que ésta materia pase a ocupar un papel fundamental en los convenios colectivos que se adopten en nuestro país.

Para conseguir este objetivo consideramos necesario llevar a cabo un proceso amplio de formación y sensibilización tanto de los/as representantes de los trabajadores/as como de los/as representantes de los empresarios/as en materia de igualdad de oportunidades y conciliación, de manera que aquellos/as que participen en los distintos procesos de negociación colectiva, tengan acreditada una previa formación en estos temas.

Así mismo consideramos necesario que la mujer tenga una mayor representación en estos procesos de negociación colectiva, tanto por como representante de los trabajadores/as, como representante de los empresarios/as, de tal manera que éstas cuenten no sólo con presencia en estos ámbitos, sino también con poder para decidir a lo largo de todo el proceso de negociación.

Taller

FAMILIAS Y CAMBIO SOCIAL.

Relatora: **Sra. Marta Scarpato**

Componentes:

Sr. Enrique Vélez González

Sr. Antonio Bolívar

Sra. Inmaculada García Chacón

Sr. Juan Antonio Hernández Rodríguez

Sra. María del Mar Herrera Menchén

Sr. David Cedeño

ELEMENTOS SOBRESALIENTES DEL DEBATE

- Desde los inicios de los Estudios de Género se ha hecho incapié en una visión desprejuiciada y crítica de la familia que destaca las asimetrías internas de poder, recursos y capacidad de negociación de los/las integrantes del grupo familiar.

- Los Estudios de Género han contribuido a poner en evidencia que no hay un modelo único y deseable de familia, que los grupos familiares son diversos, complejos y dinámicos, rompiendo con la concepción tradicional de la familia como una institución estática e inmodificable. ¿No será que, en realidad, las familias han estado siempre influenciadas por el contexto histórico, social, político y cultural en el que se insertan? ¿No será que, el cambio social las atraviesa y les imprime características según el tiempo y el lugar en el que se dan?

- Los importantes y acelerados cambios sociales en curso ponen en evidencia aspectos no reconocidos o invisibilizados de la vida familiar, esto es que no siempre los grupos familiares son todo lo armónicos y libres de conflicto que supone la tradición.

- Paralelamente, hay una cierta tendencia a atribuir un carácter negativo a los cambios experimentados por las estructuras tradicionales de las familias asociándolos a la desintegración social. Un ejemplo de lo anterior es el cuestionamiento al reconocimiento de familias basadas en parejas del mismo sexo. La orientación sexual es vista como una amenaza y no como un componente más de la sociedad.

- El género, la edad y las etapas del ciclo de vida son dimensiones importantes de la estructura de los hogares, tanto en lo que toca a la toma de decisiones, como al acceso y uso de los recursos, a la distribución del tiempo y de las tareas.

- Llama la atención la extrema importancia asignada a las familias en el discurso social y político y la real omisión o subvaloración de sus realidades cambiantes en los diseños y en la aplicación concreta de las políticas públicas que deberían tomar en cuenta las nuevas realidades familiares.

- Cambios que atraviesan a las familias,

- Mayor diversidad de formas y estilos de vida, heterogeneidad de influencias sobre los hábitos, valores, imágenes, modos de pensar, fuertemente potenciados por los procesos de globalización que afectan los vínculos sociales y tienen efectos sobre los aspectos más personales de la existencia.

- Cambios en los procesos productivos, en la organización del trabajo.

- Modificación de la composición demográfica, notablemente debido a la migración. País de emigrantes en el pasado, España es hoy un país receptor.

- Modificación progresiva de los roles femeninos y masculinos.

- Acceso masivo, pero a la vez segmentado a los bienes y servicios sociales (no todos/as acceden de la misma manera y en la misma proporción) Dimensión de género del acceso.

- Nuevas pautas de consumo.

- Progresiva secularización de la sociedad.

- Mayor promoción de las libertades sociales y personales.

- El Instituto Andaluz de la Juventud ha realizado estudios tratando de conocer las razones de los/las jóvenes.

Detectan,

1. un proceso de prolongación de la infancia y la adolescencia
2. responsabilidades diferentes asignadas a las chicas y a los chicos
3. diferencias también a la hora de asignar recursos y en el control del tiempo

- Tal vez, es en la escuela donde se puede observar de manera más cercana el proceso de diversificación de los grupos familiares. Se subraya la importancia de una escuela pública de calidad, abierta a los cambios, democrática, respetuosa de las diferencias y conciente de que las diferencias reales y legítimas que se dan entre los géneros no deben servir en ningún caso para sentar las bases de la desigualdad de género. La escuela puede proponer prácticas igualitarias que después legitimará la sociedad. Importancia de una formación inicial y en servicio de los/as docentes, con perspectiva de género, para una educación emancipadora.

Tipos de familias: junto a las formas tradicionales de familia nuclear, están siendo visibles y han comenzado a ser reconocidas otras configuraciones familiares, familias monoparentales encabezadas muchas veces por mujeres, familias compuestas o reconstituidas, familias homoparentales.

Cambios en los roles: los padres parecen más dedicados a lo productivo y son las abuelas las que toman a su cargo el cuidado de niños/as y adolescentes. ¿Hay un progresivo abandono de sus responsabilidades por parte de los padres? Es la pregunta que se hacen muchos/as docentes. Cambian los modelos de autoridad parental.

Cambios culturales: muchos están ciertamente ligados al fenómeno migratorio. Llegan grupos familiares con creencias y prácticas distintas. Pero se subraya también la influencia del proceso de globalización. Hay pautas de comportamiento que llegan a través de las nuevas tecnologías. La socialización ya no depende solo de la familia y la escuela. El discurso neoliberal con su tendencia a promover la educación privada, también ha producido cambios actitudinales en las familias, una mayor tendencia al individualismo, a ver a la escuela como un servicio en donde ellas se consideran clientes a satisfacer. Se tiende también a privilegiar lo económico, el consumo masivo, etc.

Es preciso reconocer y aceptar que vamos a vivir coexistiendo con múltiples modelos de familias, en el marco de una sociedad del riesgo, en donde es preciso construirse la propia biografía, aceptar los desafíos, atreverse a cuestionar las certezas.

Las instituciones, entre ellas la familia, ya no tienen asegurado respeto y reconocimiento per se, deben conquistarlo, ganárselo.

Los instrumentos estadísticos no pueden estar al margen de estos cambios, deben adaptarse a ellos. Sobre todo deben incorporar como sujeto a su objeto de estudio. Abrirse a otros paradigmas de investigación. Por ejemplo, combinar técnicas cuantitativas con técnicas cualitativas, es a través de ellas que, muchas veces, ha sido posible hacer visibles las diferencias y las desigualdades de género. Es importante tener claro que la encuesta no agota la realidad y analizarla desde una posición holística. Acercar lo macro y lo micro, comprender para cambiar. Los estudios no deben limitarse a describir, si es necesario hay que denunciar la violencia, las desigualdades de género.

RECOMENDACIONES:

- 1.** rescatar la importancia y el valor de lo comunitario, de las redes de capital social, las políticas públicas deben apoyarlas y alentar a su creación.
- 2.** recuperar de manera no violenta el espacio público por parte de los/las jóvenes, los/las mayores, los grupos familiares. Esto es particularmente urgente en las ciudades en donde se da un proceso de privatización del espacio urbano, o donde el espacio que debería ser de todos en realidad es tierra de nadie, algo que despierta temor y sospecha y en donde niños/as y mujeres son particularmente vulnerables.
- 3.** promover la defensa de la escuela pública de calidad, con perspectiva de género y profesores/as calificados/as. Volver a ver a la educación como lo que es, un Derechos Humano fundamental y no un simple bien de consumo.

Taller:

SALUD Y BIENESTAR

Relatora: **Sra. María del Mar García Calvente.**

Componentes:

Sra. Soledad Muruaga

Sr. Francisco Viciano

Sra. María Dolores Gavilán

Sra. Covadonga Monte

Sra. Isabel Ruiz Pérez

Objetivos propuestos para el trabajo de grupo

Cuestiones emergentes y tendencias al cambio	Propuesta de indicadores	Estrategias y acciones	Demandas de colectivos sociales
--	--------------------------	------------------------	---------------------------------

Resultados alcanzados

Situación actual de los indicadores de género en salud y bienestar	Cuestiones emergentes y tendencias al cambio	Áreas de interés para el desarrollo de indicadores	Demandas de colectivos sociales	Recomendaciones y propuestas
--	--	--	---------------------------------	------------------------------

1) Situación Actual de los indicadores de género en salud y bienestar:

- Se identifican como logros el que se haya realizado un esfuerzo muy importante durante las últimas décadas en disponer de indicadores de salud y como una oportunidad el que en el nuevo Plan Estadístico de Andalucía se incorpore el género como un elemento transversal de todo el Plan. Estamos pues en un contexto propicio para avanzar en el desarrollo de indicadores de género en salud.

- Sin embargo en la actualidad no existe un sistema de indicadores de salud como tal. Los indicadores de los que se dispone a través de las estadísticas públicas son escasos, insuficientes y adolecen de falta de integración. Este hecho compromete la disponibilidad de indicadores de género específicos en esta área.

- Se enfatiza la función de las estadísticas públicas como estrategia de empoderamiento, ya que hace accesible la información a toda la ciudadanía. En este sentido, se detecta la necesidad de hacer pública la máxima cantidad de información disponible, hecho que en la actualidad no está ocurriendo en todos los casos.

- En muchos casos, las estadísticas sanitarias no se presentan desagregadas por sexo (condición mínima necesaria para producir indicadores de género), y en los casos en los que se presenta así, se da el dato pero no se ofrece una interpretación utilizando el análisis de género.

- En algunos casos se presenta la información en forma de “indicadores que no indican nada”, por ejemplo, en números absolutos (número de centros sociales de atención a personas mayores).

- La información presentada tampoco permite, en muchos casos, calcular la brecha de género existente en salud.

- En cuanto a la incorporación de indicadores en salud más sensibles al género se detecta la dificultad de definir indicadores pertinentes que sean a la vez consistentes (se disponga de datos seriados), comparables con otros ámbitos (por ejemplo, con España) y que ofrezcan continuidad en el tiempo. Esto es una fuente de resistencias.

- Por ello se identifica como condición necesaria la existencia de una firme voluntad política para incorporar el enfoque de género en un sistema integrado de indicadores de salud.

2) Cuestiones emergentes, tendencias al cambio, demandas y propuestas

El conocimiento de la situación de salud de la población ha sido generado desde una visión andro-

céntrica de la salud y sus determinantes, que ha invisibilizado los problemas de salud de las mujeres y los factores que los determinan. Por tanto, se han identificado algunas de las áreas en las que se deberían trabajar especialmente las propuestas de indicadores de género en salud:

1) Visibilizar la importancia del ámbito doméstico y del hogar para la salud:

- Integración de los indicadores de características del hogar y las familias como determinantes de la situación de salud de mujeres y varones. En este sentido se propone que en la recogida de datos del próximo **censo** se incorporen algunas variables claves para la salud desde el enfoque de género, como por ejemplo, la presencia de personas dependientes en el hogar.

- Se identificó la necesidad de disponer de indicadores sobre el **cuidado informal** a la salud (que prestan mayoritariamente las mujeres) y que es a la vez, factor determinante de salud (como riesgo en la mayoría de los casos para las personas cuidadoras) y elemento de producción y sostenimiento de salud para las personas dependientes (“e independientes”).

- Indicadores de los riesgos y patologías específicas derivadas del **trabajo que realizan las mujeres en el hogar** (por ejemplo, exposición a productos tóxicos de productos de limpieza o accidentes domésticos) como “riesgos y enfermedades laborales”. Se manejó como ejemplo que los accidentes domésticos pudieran ser declarados y derivar en situaciones de “incapacidad laboral”, con las medidas paliativas consecuentes, de manera similar a como se tratan los demás “accidentes laborales”.

2) Disponer de indicadores sobre la **violencia contra las mujeres**, para conocer de manera sistemática la situación de este importante problema de salud y para monitorizar el impacto de las políticas públicas en este ámbito. Se sugirió la posibilidad de tratar la violencia como una “enfermedad de declaración obligatoria” al modo de las enfermedades infecciosas que suponen un riesgo para la salud pública.

3) En el campo de los **riesgos y enfermedades laborales**, en el que se identificó un importante sesgo androcéntrico, se define la necesidad de partir de una concepción de salud laboral que integre también las enfermedades y los riesgos propios de las mujeres. Aquí se identificaron algunas áreas específicas en las que se propone trabajar:

- Dar mayor visibilidad e importancia a los accidentes laborales en los sectores feminizados (y no sólo a sectores con fuerte presencia masculina como el de la construcción)

- Incorporar la doble jornada como riesgo para la salud que afecta especialmente a las mujeres (generando por ejemplo, riesgos derivados del estrés).

- El acoso sexual y moral en el trabajo como riesgo laboral que afecta mayoritariamente a las mujeres.
- El trabajo doméstico como ámbito con riesgos específicos
- Etc.

4) Se definió como un tema emergente la relación del **medio-ambiente** físico con la salud de las mujeres, como ejemplo, la vulnerabilidad mayor de las mujeres a determinados contaminantes ambientales (ej: plaguicidas).

5) Disponer de indicadores capaces de medir **salud y bienestar** y no sólo muerte y enfermedad.

- Se identificó la necesidad de elaborar índices de bienestar, también a nivel individual (vida placentera, emociones positivas, vida con sentido...), que permitan identificar las brechas de género en este campo. (ejemplo: depresión post-parto como enfermedad de género).

- Se recomendó incorporar indicadores de bienestar/ malestar como la salud percibida en el sistema de indicadores de salud.

6) Se detectó la necesidad de incorporar indicadores que midan **carga de enfermedad** que sean sensibles al género, y de revisar la existencia de **sesgos de género** en la construcción de los indicadores ya existentes (por ejemplo, AVPP, MIPSE, etc.)

7) En cuanto a los aspectos relacionados con el sistema de **atención sanitaria**, se identificó la necesidad de incorporar indicadores que midan la equidad/desigualdad de género en la atención, en términos de acceso, utilización, sesgo diagnóstico, sesgo terapéutico y resultados en salud de las intervenciones. Se propone incorporar indicadores de género como:

- listas de espera para intervenciones seleccionadas desagregadas por sexo.

- diferencias en transplantes o en el uso de técnicas diagnósticas y terapéuticas más costosas.

- Diferencias de poder entre las y los profesionales del sistema sanitario

1) **Otras recomendaciones y sugerencias:**

a. Abordar mediante encuestas específicas los problemas de salud más prevalentes en mujeres y poco conocidos (por ejemplo, morbilidad por estrés)

b. Utilizar la información suministrada por las encuestas de salud y armonizar las encuestas a nivel autonómico con las nacionales para maximizar la comparabilidad entre ambos ámbitos geográficos.

COMO RECOMENDACIÓN GENERAL se propone que la información generada por los registros del sistema sanitario esté disponible desagregada por sexo, condición necesaria, aunque no suficiente, para permitir realizar un análisis de género de la situación de salud que sea de utilidad para la implementación y monitorización de las políticas públicas

Taller

GÉNERO Y DESARROLLO

Coordinación: **Sra. Carmen Gregorio Gil.**

Componentes:

Sra. Marcela Ballara

Sra. Teresa Godoy Tapia

Sra. Marina Gómez

Sra. Amparo Ferrer Rodríguez

Sra. Elena Manzanera Díaz

Sra. Montserrat Moyano Moyano

El guión que se propuso desde la coordinación para el desarrollo del taller se orientó en torno a tres aspectos

1) Líneas de trabajo en el campo de la cooperación al desarrollo (acciones, áreas geográficas) y cómo se está incorporando en ellas la perspectiva de género.

2) Identificación de problemas en relación con la potenciación de la igualdad de género en el marco de las líneas de trabajo de cada institución.

3) Propuestas concretas

A partir de la información intercambiada entre las diferentes instituciones acerca de las actuaciones que actualmente están realizando en relación con la incorporación de la perspectiva de género, se llevó a cabo una reflexión para evaluar los avances y los obstáculos, así como las medidas necesarias para lograr una mejor implementación de la perspectiva de género y coordinación.

La temática sobre la que ha girado el debate la agrupamos en cinco grandes áreas, que desarrollaremos a continuación:

1. TERRITORIALIDAD
2. LO TRANSVERSAL Y LO SECTORIAL
3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
4. EVALUACIÓN
5. INDICADORES

1. TERRITORIALIDAD

Se plantea el concepto de territorialidad como eje de definición de las políticas de desarrollo a partir del cual poder diferenciar ámbitos de actuación.

Esta es la primera diferenciación que se delimita claramente en el taller ante la diversidad de contextos de actuación, destacando, por un lado, el plano rural-local (como es el caso de la Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía) y por otro, el plano internacional (como es el caso de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional, AACI, o de la Coordinadora Andaluza de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo).

A partir del trabajo que viene desarrollando la Asociación de Mujeres Rurales en Andalucía, concluimos que los contextos donde la actividad considerada económica está masculinizada se presentan como un campo prioritario de actuación. En estos espacios, además del limitado acceso de las mujeres a los mismos, sucede que la participación de las mujeres en las organizaciones agrarias es escasa, tanto en las juntas directivas de dichas organizaciones como en las propias cooperativas agrarias. Se expresa la necesidad de cambiar no sólo cuestiones relativas a la titularidad de la propiedad y al reparto de los tiempos, sino a las concepciones culturales en donde se sigue viendo con extrañeza la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

2. LO TRANSVERSAL Y LO SECTORIAL

Durante el debate, se plantea la necesidad de seguir avanzando en la aplicación de medidas sectoriales relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género (proyectos dirigidos a mujeres, grupos o secciones de género dentro de las Organizaciones, presencia de Expertas de Género en las Administraciones) pero sobre todo se incide en la necesidad de aplicar de forma eficaz la transversalidad de género, si bien es lo que se presenta también como más complejo de llevar a la práctica. Se comparte la percepción de que la transversalidad de género queda reflejada en los marcos normativos (Naciones Unidas, Agencia Española de Cooperación Internacional; Agencia Andaluza de Cooperación Internacional) pero no queda clara su concreción en las acciones que se desarrollan en los proyectos que, supuestamente, incorporan la perspectiva de género.

Un prerequisite a la hora de aplicar esta transversalidad es la formación, dirigida a todos/as las agentes que intervienen en el campo del desarrollo y que abarca desde la sensibilización a la población en general, los técnicos y técnicas de todos los niveles de gestión y aplicación de los proyectos de desarrollo, así como a políticos.

Esta cuestión es resaltada por el grupo ya que se incide en que no es suficiente que se incorporen medidas legislativas a nivel de la Administración, sino que es necesario que haya profesionales preparadas para poder hacerlas efectivas y reales.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de las políticas y de los proyectos adquiere gran importancia tanto para difundir prácticas exitosas, lo que se denomina “transferencia de buenas prácticas”, como para la retroalimentación en el proceso. Se hace referencia al hecho de que, en ocasiones, la evaluación queda resuelta como una etapa más del ciclo del proyecto pero no se produce una retroalimentación que redunde en la revisión de indicadores.

4. INDICADORES

Este es uno de los aspectos centrales en todo el proceso de debate y donde el intercambio de planteamientos se torna más fructífero. Las conclusiones a las que se llegaron al abordar la cuestión de los indicadores fueron:

a) Es necesario el uso de indicadores de género en todo el proceso de aplicación de las políticas en el campo del desarrollo, esto se refiere tanto al diseño como a la ejecución y evaluación.

b) La existencia de indicadores de género no puede ser, para las entidades que financian, algo “que puntúe” a la hora de decidir si se apoya o no un Proyecto sino que la incorporación de los mismos debería ser obligatoria. En este punto, la representante de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la alimentación) plantea que las Naciones Unidas establece como criterio obligatorio la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos con indicadores concretos, pero ni para la Agencia Española de Cooperación Internacional ni para su homónima andaluza, la AACI, son obligatorios.

A esto se le añade que, en ocasiones, el impulso de medidas de género toma una plasmación real como consecuencia de sensibilidades particulares o buena voluntad, más que como resultado de una exigencia en el desarrollo del Proyecto de que se trate.

Así mismo, se llama la atención acerca de que, desde el Consejo Nacional de Cooperación, se hayan desarrollado diferentes estrategias sectoriales dentro del Plan Director (salud, educación, pueblos indígenas y cultura) y falten Medio ambiente, cooperación universitaria y género.

c) Los indicadores de género deben ser viables. Se da cuenta de que en muchas ocasiones se incluyen indicadores de género en el diseño de los proyectos, que las legislaciones de los países en los que se aplican los hacen inviables. En este punto se pone el ejemplo de proyectos basados en créditos para mujeres en países donde ellas no tienen ese derecho sin la firma de un miembro varón de su familia.

Por último queremos resaltar que el taller ha servido para evidenciar la necesidad de establecer líneas de colaboración y coordinación entre algunas de las instituciones presentes, así como de potenciar las líneas en las que ya se viene trabajando (por ejemplo entre el Instituto Andaluz de la Mujer y el Instituto Andaluz de Estadística, el Instituto Andaluz de la Mujer y la Coordinadora Andaluza de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo) incidiendo en la necesidad de mantener un flujo permanente de información e intercambio entre el nivel macro, normativo, legislativo y la práctica. Además el propio taller se ha convertido en un espacio para la concreción de propuestas de colaboración como la que vincula a la Asociación de Mujeres Rurales y el Instituto Andaluz de Estadística para el desarrollo de un registro de explotaciones agropecuarias. Se concluye remarcando la necesidad de seguir trabajando en la identificación de los objetivos comunes entre las diferentes instituciones para mantener la coordinación necesaria que contribuya a hacer realidad la incorporación de la perspectiva de género en el área de desarrollo.

Taller

INCLUSIÓN SOCIAL Y GÉNERO

Relatora: **Sra. Daniela Padua Arcos**

Componentes:

Sra. Alicia Montero Camacho.

Sra. Mercedes Moya.

Sra. Francisca Cortés.

Sra. Josefina Pereira.

Sra. Mónica de la Flor Heredia.

Sra. Dolores García Blanco.

Sra. Antonia Martos Jiménez.

Sr. Diego López de Lera.

Este taller estaba formado por 9 personas pertenecientes a distintos ámbitos de la vida social y académica. Heterogéneas en formación, profesión, actividad sindical y política. Esta circunstancia aportó riqueza al grupo por las distintas perspectivas, posicionamientos y aportaciones que propició que el tiempo pasara casi sin advertirlo, enfrascadas y enfrascado, como estábamos en un diálogo rico y vibrante. Esto hizo que al final las notas fueran numerosas y las conclusiones quedaban para darle la última versión.

En este contexto espero ser respetuosa con todas las ideas, no con todas las expuestas y que fueron discutidas, sino con aquellas que fueron consensuadas por todas y todos. Seguro que alguien puede pensar que faltan cosas, o que ella o él habían propuesto o dicho algunas otras ausentes, pero en mi interpretación estas fueron las cosas más relevantes.

Entendemos que el significado de Inclusión Social esta referido a caminar hacia la participación ciudadana de las mujeres. Dialogado este tema realizamos las siguientes aportaciones:

- Nuestras propuestas empiezan por pedir una mayor inversión en Política Social.
- Trabajar para definir los indicadores desde una perspectiva cualitativa, no cuantitativa, para que puedan comprender la perspectiva de género.
- Seguir insistiendo en la necesidad de favorecer la incorporación voluntaria de la mujer a la vida laboral, es decir, acceso al trabajo para las mujeres en igualdad
- Que se estudien y contemplen las ayudas necesarias que favorezcan y propicien la recuperación de tiempo para la mujer.
- Realizar inversiones en recursos personales en los Centros de Servicios Sociales Comunitarios para que se pueda llevar un registro de las usuarias y que se utilicen protocolos que permitan la posterior utilización de la información autorizada para poder conocer las diferentes casuísticas de las mismas.
- Aumentar el número de trabajadoras en el Servicio de Información a Usuarios de los Servicios Sociales Comunitarios.
- Realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las actuaciones a favor de la inserción social de personas vulnerables, prevista en el VI acuerdo de concertación Social de Andalucía.
- Utilizar registros homologados en todas aquellas oficinas de igualdad: en Ayuntamiento, ONGs, Servicio de Orientación para el empleo, Consejería de Empleo, etc. para poder cruzar las informaciones y tener una panorámica amplia de la especial casuística que tienen las mujeres que utilizan estos servicios.
- Mejorar los diagnósticos de lo “social” y trabajar en la prevención. Pasar de las medidas paliativas a las preventivas.
- Que las encuestas de población activa se adecuen a las nuevas situaciones sociales.
- Que se invierta en programas y proyecto de cohesión social.
- Que se potencie la formación, de las mujeres en particular, y en general de las personas en riesgo de exclusión social y también de las excluidas.

- Pedimos que se evalúe, incluyendo la perspectiva de género, el Primer Plan para la Inclusión Social, cuya finalización está prevista en el 2006 para preparar e incluir mejoras en el 2º Plan de Inclusión Social, que se está elaborando y que se presentará a aprobación, de manera que en este 2º Plan se prevea su seguimiento.

- Que se tome en consideración las seis áreas prioritarias, previstas en el plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres, del plan 2006-2010.

- CONSEGUIR LA MISMA INDEPENDENCIA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES:

- Alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa.

- Eliminar las diferencias salariales.

- Conseguir la igualdad de género en la protección social y la lucha contra la pobreza.

- Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.

- CONCILIAR LA ACTIVIDAD LABORAL CON LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR.

- Acuerdos laborales flexibles para mujeres y para hombres.

- Aumentar los servicios de asistencia.

- Mejorar las políticas de conciliación.

- PROMOVER LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES.

- Participación de las mujeres en la política, en la toma de decisiones, etc.

- Presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

- ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA TRATA DE SERES HUMANOS.

- ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS DE LA SOCIEDAD.

- Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura.

- Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral.

Ponencia

LAS DIMENSIONES DEL ESTADO DEL BIENESTAR: GÉNERO Y CIUDADANÍA.

Sra. Soledad Murillo de la Vega.

Secretaria General de Políticas de Igualdad. MTAS.

Presentadora: **Sra. Carmen Solera.**

Coordinadora del IAM en Granada.

Haré un breve currículum de la ponente para no quitarle tiempo de su intervención.

Soledad Murillo ha trabajado por los derechos de las mujeres, preguntándose cuáles son los obstáculos para que la mayoría de la población no goce de todos los privilegios que depara la igualdad. Se ha preguntado por el uso del tiempo en su libro “El mito de la vida privada”, por la entrega del tiempo propio, así como ha pensado en el uso del espacio que hacen las mujeres, a través de diversos artículos sobre la vivienda, la distancia entre el trabajo y el hogar, etc. También se ha planteado que las mujeres debemos ser ciudadanas de pleno derecho, tanto en la vertiente asociativa, en su libro “Las Asociaciones de Mujeres. Una ciudadanía activa”, como en lo relativo a vivir sin violencia, en el libro “Las relaciones de poder entre hombres y mujeres”. Como profesora en la Universidad de Salamanca, promovió el Seminario de Estudio de la Mujer en 1998 e impulsó el primer Doctorado de Género en dicha Universidad. Actualmente, es la Secretaria General de Políticas de Igualdad, lo que significa que, por primera vez, la igualdad como materia forma parte del Gobierno.

Le cedo la palabra.

Interviene Soledad Murillo

Agradezco a la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía - que tiene un nombre que precisamente viene muy bien para trabajar sobre dichos conceptos - y al Instituto Andaluz de la Mujer por invitarme a estas jornadas. Siempre es un placer compartir con personas expertas reflexiones que una se hace y me gustaría que tuviéramos después la oportunidad de un debate. Haré una exposición corta en función de lo que entiendo que tienen que ser nuevos indicadores, por lo que, como en toda exposición corta, seguro que hay alguna situación que dejo de lado.

Creo que tenemos que tener en cuenta que el indicador, como su nombre indica, es una unidad mínima de análisis a partir de la cual deberíamos volver a establecer un diagnóstico de la realidad mediante unos instrumentos que siempre corresponden a las metodologías en sus correspondientes técnicas. Pero es cierto que en este caso tenemos que afrontar dos decisiones. Una decisión es cuál es el conocimiento, en el sentido de cuál es la visión, el prisma, con el que el investigador o la investigadora se acerca a la realidad. Si se acerca con el deber ser, debería ser así, por lo tanto, hay que introducir indicadores en este sentido. O si se acerca también con lo que verdaderamente supone a veces esa estructura social, esa forma de entender lo real - aunque a mí la palabra real no me gusta; cada vez me parece que tiene más déficit a efectos de trabajar con lo real; creo que es muchísimo mejor utilizar la palabra significado que el concepto real - y entender también ahí desde donde se mueve el investigador / investigadora. Cuando estamos hablando de metodologías de investigación, no podemos perder de vista cuál va a ser nuestro objeto de estudio, y cuando las mujeres trabajan en metodología de investigación se fijan exactamente cuáles son los déficits de ciudadanía que tienen ellas. En este sentido, es muy diferente que cuando se hace por otro tipo de investigación. No es, en absoluto, una acusación, sino que - es lógico - cualquier investigador o investigadora tiene una epistemología que le precede en lo que significa trabajar los métodos y las técnicas de investigación.

Necesitamos trabajar con indicadores que no sólo sean cuantitativos, es decir, que contengan una unidad de análisis traducible en un algoritmo, en una unidad métrica, porque hay una serie de circunstancias y de situaciones que deben emerger, visibilizarse a partir de indicadores cualitativos. El investigador o investigadora tiene que hacer una jugada de atentar contra su propio narcisismo, es decir, que en muchas ocasiones, es lo que nos acredita como expertos o expertas lo que se pone encima de la mesa para utilizar una tecnología o una metodología frente a otra. Y aquí no manda ni el investigador ni la investigadora, sino el objeto de la investigación.

Es muy curioso que el análisis de las familias, especialmente las familias reconstituidas, los nuevos modelos de familia, todavía plantee problemas de medición y de análisis. Porque evidentemente es una realidad privada y porque es cierto que nos encontramos con más que una contabilidad numérica de cuántos son en una casa o qué tipo de objetivaciones podemos plantear. Ciertamente, es muy fácil plantear si se está casado o no: cada uno lo puede estar a su manera, pero es un hecho que se

está casado. Lo más complicado es saber qué comporta la relación de matrimonio, cuántas obligaciones de tiempo, qué obligaciones de cuidado. Por otro lado, encontramos el tema de cómo percibe la persona a la que se le pregunta, la cuestión que le estamos planteando. La mayoría de las veces, si preguntáramos a mujeres - y esto ya lo ha planteado María Ángeles Durán -, ellas tienen la percepción de que no trabajan.

Es importante saber que la primera expulsión se dio en el siglo XVIII, con respecto a las mujeres, sustrayéndonos del concepto de ciudadanía. Solamente eran ciudadanos los varones - y se debe entender la enorme importancia y el supremo privilegio que es que tu género esté siempre representado, privilegio que me gustaría conocer alguna vez -, mientras que fuera del concepto de ciudadanía estaban las mujeres, los niños y los locos.

La segunda expulsión importante fue la de la Revolución Industrial, cuando se expulsó a las mujeres del concepto de actividad. Éste significaba que todo lo que se denominara trabajo desde el siglo XIX en adelante, implicaba una relación monetaria para poder ser medido y denominado como tal. Por lo tanto, el concepto de utilidad social quedó desprendido del concepto de trabajo y así se pasó de una sociedad artesanal, donde se convivía en el lugar donde se vivía - es decir, la unidad de producción y de convivencia eran las mismas -, a otra en la que se accedía a los lugares exclusivos de producción - donde sólo se producía, según el nuevo esquema, y donde se tenía que contar con una retribución para ser denominado trabajo. Por eso, cuando la mujer trabaja en casa dice que no trabaja.

Esto supone que, cuando hacemos investigación, tenemos una gran oportunidad de lograr enormes avances. En un seminario, Cristina Carrasco planteó una cuestión: si nos asomamos a una ventana y vemos a una mujer que está viendo la televisión y tiene un niño jugando en la alfombra, ¿está trabajando?. La mayoría de los investigadores - era un seminario de técnicas de investigación - respondió que no. Cuando se hizo la misma pregunta en el siguiente sentido: nos asomamos a la misma ventana y vemos al equipo de bomberos en un momento en el que no tiene que ejercer ninguna actividad fuera del centro y está viendo la televisión, ¿está trabajando?. La mayoría de los investigadores respondieron que sí estaban trabajando.

Esto sucedió porque, evidentemente, estaba influyendo en su epistemología - es decir, en su forma de conocimiento - una "realidad" que percibían y estaba muy ligada al significado de jornada de trabajo. Y, en consecuencia, donde no existe actividad, no existe cómputo ni contabilidad alguna de jornadas y, por lo tanto, tampoco existe estimación de valor. Es necesario que reflexionemos en cuanto a si estamos trabajando con realidad esos significados.

Cuando las mujeres computan lo que significa el cuidado y la atención de personas dependientes - a lo yo siempre añado "e independientes" -, destaca el tema de que desagregan y detraen de su salario lo que le cuesta el hijo o la hija, planteándose lo que a ellas les cuesta la guardería. Si esta conversión

numérica no se plantea ni con el automóvil ni con la vivienda, existe una imputación de responsabilidad en el sentido de la división sexual del trabajo que los investigadores reproducimos fielmente.

Yo soy socióloga y he hecho encuestas con preguntas muy distintas para hombres y para mujeres, es decir, he cometido el error de pensar que estaba entrevistando a un colectivo, y no a la mayoría de población. Además, he realizado preguntas con items distintos a hombres y a mujeres. A ningún hombre le he planteado cuál es su actividad extra-doméstica, sino que le he preguntado por su trabajo. Y, en cambio, a las mujeres si les he preguntado cuál era su actividad extra-doméstica, como si fuera una actividad auxiliar y, entonces, en consecuencia, muy ligada al salario como ayuda familiar. Por lo tanto, es evidente que es preciso mantener amplias dosis de flexibilidad, en el sentido de repensar los modelos de intervención metodológica y extracción de resultados.

Contamos también con el hecho de que no existen estudios de cuánto cuesta sostener la actividad de las personas independientes, mientras que sí existen sobre lo que significa la dependencia. Por lo tanto, estamos situando a las mujeres en el cuidado y la atención de las personas dependientes, pero sin tampoco unir ese cuidado y atención de personas dependientes con un criterio de cualificación. Éste concepto vendría muy bien porque, cuando se tiene que trabajar sobre qué es el empleo doméstico, se utiliza como premisa un concepto acuñado y envejecido pero que nos sirve para todo, que es el concepto “cualificación”, que es sobre el que se trabaja. Es decir, no se pone nada bajo el microscopio, - y, a distancias cortas, nadie sale favorecido – y es vital ponerlo todo bajo el microscopio para revisar conceptos que nos sirvan para establecer nuevos indicadores.

El concepto de cualificación se basa fundamentalmente en aquellas actividades que entran en el grupo de las denominadas trabajo. Por lo tanto, el trabajo doméstico no está considerado como una actividad y así, cuando se establece relación con las empleadas de hogar, se plantea la cuestión de cuál sería su pago por el desarrollo de una actividad. No tenemos agregada la diferencia que hay entre cuidar a una persona crónica - con la complejidad que conlleva el cuidado – o a una persona dependiente - criatura con la gratificación que lleva el cuidado. No tenemos la posibilidad de extraer ni grupos profesionales, ni categorías profesionales, ni un baremo de retribución, porque estamos aún utilizando conceptos que, aunque la EPA (Encuesta de Población Activa) lo siga manteniendo, como investigadores siempre tenemos que hacer una buena foto de la realidad. Y esa foto no depende de nuestra cámara. Trabajaremos con un buen angular si trabajamos con contenidos cuantitativos, o verdaderamente trabajaremos con un zoom si trabajamos con contenidos cualitativos.

El hecho de que las mujeres digan que no trabajan no significa que no trabajen y eso incide absolutamente en la percepción que se tiene socialmente del trabajo de las mujeres e incluso de aquellas mujeres que tienen un trabajo extra-doméstico. Realmente, deberíamos impedir que esa palabra siguiera circulando entre el grupo de expertos y expertas. Debería ser un trabajo remunerado a falta de trabajo no remunerado, porque nos permitiría además establecer nuevos indicadores con

respecto a la medición de trabajo informal en el sentido de evaluar la riqueza que un país pone en circulación en la medida que no sólo es aquella riqueza que se basa en un trabajo remunerado. Los trabajos informales, de ayuda, de cooperación,... - estoy pensando en el voluntariado, para que nadie crea que estoy introducida en el ámbito doméstico nada más - son trabajos que redundan en el concepto de utilidad social y en el beneficio de la comunidad y que tampoco cuentan como buenos indicadores.

En el caso de que estemos hablando del concepto de bienestar, nos encontramos con el problema de la percepción de los objetos. Y yo creo que ahí, como investigadores, debemos movernos en varias bandas. Por una parte, saber que las personas pueden autoperibirse satisfechas. Cada vez que estoy hablando con Delegados del Gobierno y con policías a propósito de la Ley Contra la Violencia de Género, el nuevo problema que nos plantean es qué hacemos con esas mujeres que van a ver al sujeto con orden de alejamiento que está en el domicilio de un amigo o en el domicilio de sus padres. ¿Tenemos indicadores para eso? ¿Podemos trabajar con eso? O seguimos trabajando con la metodología al uso de los perfiles, la prevalencia, los modos,... Es decir, ¿cuantificamos qué significado tiene el buen trato o el mal trato como para que distorsione todos los elementos de protección?

Yo plantearía tres ejes que nos han servido a nosotros para trabajar dos proyectos legislativos pero que nos han servido también para evaluar cuando hemos tenido que nutrirnos de otras experiencias. Qué es el concepto de bienestar. A mí, el concepto me gusta pero creo que también puede estar ligado para darle más fondo, mayor relieve, al concepto de ciudadanía. Me gusta rescatar el concepto de ciudadanía, porque es un concepto que nos habla desde el principio, desde la gestación del término, de la capacidad de tener autonomía y soberanía para participar en la voluntad general. El concepto de autonomía y soberanía es un concepto que no prima en las trayectorias vitales y biográficas de las mujeres. El concepto de soberanía implica un plan de vida en singular donde si se unen otros proyectos, es una suma de proyectos, pero no es una secundarización de proyectos. Por tanto, yo el concepto de bienestar social lo ligaría mucho al grado de extensión o de déficit de la soberanía para que no se quedara únicamente en el concepto de bienestar social, porque nos podría dar mayor juego.

Fundamentalmente no se trata de ser muy novedosos, sino de conocer por qué nos da juego el concepto de ciudadanía y cuál es. Si trabajamos el concepto de ciudadanía desde el punto de vista de las mujeres, nos obligamos a pensar que las mujeres no son colectivo. Y yo no me canso de repetirlo porque me sorprende todavía estar en reuniones donde no está claro. Por ejemplo, hace tres meses estuve en Luxemburgo hablando durante una hora sobre la capacidad de las mujeres. No daba crédito pero esto ocurre. En ese caso, se estaba hablando de que las mujeres tienen especiales dificultades para incorporarse a los puestos de decisión y que conlleven una tasa de tiempo disponible extra. Con el concepto "tienen especiales dificultades", la imputación de responsabilidad va hacia ella y el resto de la ciudadanía queda dispensada de participar en los interrogantes, para que la mitad de la población tenga especiales dificultades y la otra mitad tenga otras dificultades, pero no especiales. Esto

supone que, a la hora de establecer políticas públicas - porque como investigadores, trabajamos con indicadores para que luego se pueda intervenir desde la políticas públicas -, no es un ejercicio de unamismo / organismo académico. El tema es: si tienen especiales dificultades, estamos planteando que tienen problemas y es muy difícil pasar de la palabra problema a la palabra recurso. Es un salto epistemológico impresionante.

Los colectivos tienen problemas de acreditación como ciudadanos de pleno derecho, de accesibilidad, de respecto de que la religión es un asunto de conciencia, pero tienen esos problemas de equiparación. Para que un hombre pertenezca a un colectivo tiene que tener un rasgo o una circunstancia que le asimile a un colectivo. Para una mujer, basta con ser mujer. Es decir, yo pertenezco al mismo colectivo que una mujer de veinticinco años que se haya formado, o que esté en periodo de formación después de la carrera, o en el máster, más todas las cualidades, atribuciones o competencias que quieran plantear. Tengo la misma circunstancia que una mujer de 75 años que haya vivido en circunstancias muy distintas a las mías, o que haya tenido que pedir permiso para abrir una cuenta bancaria. Formo parte del enorme colectivo, según esa definición, de la mayoría de población.

Cuando se trata de colectivos, estamos utilizando los conceptos problema. Y hacer una investigación donde están los conceptos problema significa dar soluciones, pero siempre desde una políticas legadas a la protección. Entonces, estoy de acuerdo de que existen mujeres con rasgos - mujeres que sufren violencia de género, mujeres que tienen algún tipo de discapacidad,... - que no constituyen su identidad pero que sí las colocan dentro de un colectivo además de pertenecer a la mayoría de la población.

Ahora, es muy diferente que yo trabaje no sólo discriminación - en el sentido de corregir mecanismos para evitar discriminaciones, donde estarían todas las acciones positivas -, sino que también trabaje el concepto de ciudadanía, ya no en el déficit sino la extensión. Es decir, se plantea la cuestión de hasta dónde se llega a disfrutar de los derechos de ciudadanía y, en este sentido, de si la igualdad efectiva se verifica o no en una sociedad que se autodenomina democrática y moderna. Porque, cuando estábamos hablando del concepto de soberanía - que a mí me parece importante -, tenemos que ver que hay una serie de indicadores que sería muy distinto verlos en ese concepto de ciudadanía.

Por ejemplo, los indicadores de cuidado. En salud, a las mujeres se nos interroga profundamente sobre las sustancias que ingerimos: tabaco, alcohol, tranquilizantes,... No se nos hace ninguna pregunta sobre si tenemos una persona crónica a nuestro cuidado, porque éste no se considera un indicador que podría situar en un déficit de salud importante. Y, por lo tanto, tampoco se considera el autocuidado un indicador de salud. ¿Cuántas horas utiliza usted al día para cuidarse? ¿Cuánto tiempo propio dispone para poder realizar aquella actividad que desee? Son preguntas que no se utilizan. Se maneja aquello que puede ser evidentemente medido, como el consumo diario de cigarrillos o de ansiolíticos al uso. Las mujeres consumimos muchísimos neuróticos o ansiolíticos, según las encues-

tas de Sanidad. Es muy distinto que enfoque esos temas desde el cuidado, a que lo obvie. Y entonces, con lo que el cuidado traiga bajo el microscopio y se trabaje sobre los cuidados, sin concebir que ese cuidador informal y cuidador principal - que todavía no entiendo porque es masculino singular, ya saben que cuando nos ponemos expertos, nos ponemos neutros -, ejerce una serie de actividades pero también pierde derechos.

Cuando estábamos trabajando en la Ley de Autonomía de Personal, precisamente estábamos hablando de los derechos que se pierden y, como decíamos antes, cómo el cuidado es homogéneo y prácticamente una especie de cajón desastre. No está desagregada la tarea de cuidado, de forma que el cuidado a domicilio está peor pagado que vigilar un aparcamiento público en este país. Estos datos cuantitativos también son una excelente herramienta que hace una foto rápida, y además con flash, para que se sepa la falta de cualificación que se tiene a la hora de calibrar las tareas y desagregar tareas que existen con el cuidado.

Yo creo que tenemos que trabajar necesariamente para saber si tenemos un país igualitario, donde la igualdad no pertenece al ámbito de las mujeres. La igualdad de trato y consideración es un principio democrático, es tratar al otro partiendo del YO como portador de derechos, sin ejercer ni tolerancia ni protección, sino con equivalencia de derechos de los que soy portador.

Y, por supuesto, habría que pensar también en esos indicadores que nos van a dar la medida de qué posición ocupan las mujeres en cuanto a lo que cualquier sociedad considera bienes de éxito, en el sentido de trabajar tanto por la percepción como por lo que cualquier sociedad considera bienes de éxito, es decir, el poder, la decisión y la capacidad de influencia.

Si nosotros estamos trabajando en términos de igualdad, tendríamos que preguntarnos cuáles son las circunstancias y los obstáculos que hacen que un país invierta en la educación de sus hijas. Una renta importante, padres y madres, desde hace veinte años invierten en la educación de sus hijas. Esta mujer, cuando sale de la facultad, tarda un 65% más – según la EPA (Encuesta de Población Activa) - en encontrar su primer empleo que su compañero de promoción. A continuación, cuando esta mujer ha salido de la facultad y entra en el mercado de trabajo, éste se declara absolutamente incompatible con todo lo que sean los tiempos de la vida y, por lo tanto, hace preguntas que aluden a este concepto en cuanto a su posible vinculación a cuidados. Así, tenemos a una persona que hemos preparado y se ha invertido a través de la renta familiar, haciendo dos cálculos: el coste de sustitución (lo que me costaría a mí dedicarme a un ámbito laboral, por eso a la señora la pago yo, el hijo es de mi nómina, la guardería es de mi nómina, todo es de mi nómina); y el coste de oportunidad en esta trayectoria profesional que emprendo (qué coste supondría cualquier tipo de suspensión de la actividad en función de los cuidados y atención), considerando ambos cálculos imputables a la responsable femenina. A lo largo de esa biografía, desde fuera tenemos una situación de cuidado y atención que está considerada como una actividad no cualificada, no reconocida y, por supues-

to, llevada a cabo fundamentalmente por mujeres.

Yo creo que la igualdad de recursos hay que medirla. Entendemos cómo uno de los principales recursos que hay que medir es el uso de tiempo, y yo hablaría de tiempo propio no sujeto a tiempos ajenos. El tiempo es el único capital del que disponemos: capital de autocuidado, capital de promoción, capital de carrera profesional, capital de en lo que queramos usar el tiempo.

También plantearía a efectos de medir indicadores de bienestar de un país, cuantas mujeres están representadas en los lugares de decisión, en el sentido de si funciona el principio de representación en ese país o de si funciona una estrecha distribución de privilegios entre iguales. Funciona o no funciona dicho principio en un país a efectos de que las mujeres no sólo sean electoras sino también elegibles. Y también plantearía si en una plantilla mixta se establecen principios de representación a efectos de la segregación vertical y horizontal. La modernización de un país dependería fundamentalmente de la adquisición de responsabilidades que reserve para la mitad de la población. Y esa sería también la forma de testar si ese país ha engrasado los mecanismos de modernización en cuanto a democratizar espacios.

Sé que no estoy desagregando pero, cuando hemos estado trabajando en la Ley de Igualdad, les garantizo que además de llevar datos de EPA y a pesar de llevar todas las fundamentaciones posibles, todavía nos hacían falta muchísimos más estudios que dieran cuenta de porqué se habían trabajado una serie de situaciones que se habían dado por naturales y, por lo tanto, no eran replicables. Creo que también deberíamos trabajar la capacidad de red que tienen las mujeres, la mitad de la población de este país. Esa capacidad de red significa no solamente en cuanto a lenguajes internos de información - si estamos o no incluidas en la sociedad de la información -, sino también como diseñadoras de programas y no como usuarias; sino si verdaderamente el tejido social de este país ha constituido nudos de red como para establecer mecanismos y agrupamiento que defiendan los intereses de la mitad de la población. Esto es importante de conocer, pero también soy consciente que la tasa de tiempo disponible de una mujer que se encarga de los dependientes y de los independientes, requiere ser mayor para incluirse en redes o en cualquier actividad sea política, sindical, profesional, investigadora,...

Y, desde luego, me parece importante chequear si los indicadores de autonomía y soberanía están presentes en el discurso de las mujeres que sufren exclusión, especialmente en tanto que tales, cómo reinterpretan, cómo nombran, qué categorías utilizan para nombrar cualquier episodio que atente contra los bienes jurídicos de libertad, de dignidad y de autonomía, especialmente para las mujeres que sufren violencia de género. Las mujeres que sufren violencia de género, nos hablan de él y de lo mal que lo pasaron con él, no nos hablan de ellas. Nos hablan de ellas en relación con las amenazas y agresiones que sufrieron, de la perplejidad que sufrieron al sentir la agresión. Evidentemente no se toman como referencia y, por lo tanto, los procesos de recuperación son precisamente para nombrar-

las otra vez, restituirles el estatuto de individuo. En este sentido, si trabajamos autonomía y soberanía, estamos dándolas a la ciudadanía como derechos, y a ellas también particularmente, para que no tengan esas enormes recaídas de volver a pensar que el hecho de mantener una pareja no se va a dar en situaciones igualitarias, sino en situación de subordinación, como si la masculinidad estuviera permanentemente esperando el elogio, y hubiera que estar permanentemente atendiendo y cuidando.

Acabamos de terminar un estudio sobre acoso sexual en el trabajo y ellas hablan igual que una mujer maltratada, es decir, bajo la culpabilización de haber provocado la agresión. La restitución de un sujeto como individuo portador de derechos haría incompatible sentirse culpable de recibir una agresión fuera como fuera vestida, fuera como fuera de apariencia, fuera como fuera. Y en este sentido, el hecho de la imputación de responsabilidad que las mujeres sienten con respecto a la violencia nos da una idea muy exacta de cual es la definición en el imaginario social y en los significados sociales que se otorgan sobre las mujeres. Cuando presentaba el estudio, se acercó a mí una ejecutiva, absolutamente preparada, que tuvo que salir de este país porque sufre acoso sexual,... Ya no es el salario - un indicador cuantificable y absolutamente visible -, es el significado que atribuye la agresión como para que tome medidas que no son en absoluto a salvaguardar mi dignidad sino el mecanismo de evitación. Lo mismo que una mujer maltratada que se plantea qué ha hecho y recurre a los roles: "si soy buena esposa, si soy buena madre, como para recibir la agresión...". La pregunta es si ella reivindicó, estuvo en casa como un individuo portador de derechos, o si sostenía los tiempos ajenos y las trayectorias profesionales, existiendo en función de ese rol que todavía tiene una estupenda cuota de socialización, si secundarizó sus proyectos para sostener otros proyectos, como el de sus hijos adolescentes o el de sus hijas - no hace falta centrar siempre la visión en el varón.

El varón tiene también su servidumbre. Los varones, cuando hemos trabajado en reconversión industrial, tenían sentimiento de culpabilidad aunque no fuera imputable a ellos. No estaban dirigiendo la compañía, pero su rol quedaba mermado en cuanto a su identidad masculina ligada al organigrama productivo porque la paternidad es renta y apellido.

Por lo tanto, en este sentido, es preciso conocer cuáles son los mecanismos que podrían reforzar el concepto de autonomía de las mujeres y empezar a trabajar indicadores cualitativos sobre la autonomía de las mujeres para ver cómo la definen, para ver cómo la ejecutan, para ver de qué manera la ponen en práctica, cuando somos las propiciadoras de la autonomía del resto. No hay autonomía sin tiempo y con éste, por mucho que te vampirice la empresa, tienes una excelente capacidad de juego y elección.

Hay un indicador que me preocupa especialmente, en cuanto también exclusión y ciudadanía en este sentido de déficit o extensión que es el cuerpo de las mujeres. Me parece que las nuevas formas de dominación se especializan en el cuerpo de las mujeres. Los trastornos alimentarios son una disciplina absoluta sobre mi gesta de alimentos, de cara a sentirme atractiva públicamente. Además, el cuer-

po de las mujeres se está configurando como un servicio más a los varones. Para rendir en un mundial es necesario tener una infraestructura de servicios sexuales y el envejecimiento está interpretado en términos de déficit porque no tiene equivalencia ninguna con ningún envejecimiento masculino. Por lo tanto, es una lucha contra el envejecimiento, en la medida en que es un extenuante análisis de en qué fallas en cuanto a tallas, cuando eres más pequeña, en cuanto a mantener una carrera contra-reloj con respecto al tiempo, porque la caducidad... (FIN DEL CD).

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DE BIENESTAR/1

Sra. Carmen Belinchón Sánchez

Moderadora. Directora General de Infancia y familias. Consejería de IBS – J.A.

En la Dirección General de Infancia y Familias, tenemos entre nuestras competencias, el cometido de llevar a cabo unas determinadas políticas de infancia y de familias - y digo familias, haciendo hincapié en esa “s”, porque la echo en falta en algunas presentaciones que se hacen de la Dirección General y tiene significado mucho más allá de lo que es simplemente la añadidura a la palabra, puesto que nuestras políticas van referidas a las familias -.

Quiero empezar destacando que estamos viendo, desde la reflexión interna que debe hacer la Administración en el ejercicio de sus competencias, cómo el espacio conocido como Conciliación de Vida Laboral y Familiar, que viene definido en el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas - que el Gobierno Andaluz, por esa conciliación del Estado del Bienestar, pone en marcha en el año 2002 -, nos ha llevado a reflexionar sobre como el “Espacio o3”, que es el que nosotros dedicamos desde nuestra Dirección General, es algo más que una simple fotografía de lo que puede ser un espacio de conciliación de vida laboral y familiar. Es un espacio de detección, de apostar por la educación, por la educación en igualdad en edades muy tempranas. Pero también es cierto que es un espacio de reflexión desde los profesionales, que nos prestan ayuda en este servicio y que viven en el día a día esos cambios sociales, esos cambios en la familia y esos cambios en la vida, que estamos llevando a cabo. Nos encontramos en un momento muy importante porque, desde el año 2002, el Gobierno de la Junta de Andalucía, con el Plan de Apoyo a la Familia, pretende acompañar y ofrecer a la sociedad

todas las medidas e instrumentos necesarios acordes con los cambios sociales. Estamos acostumbrados a que el Estado vaya siempre a remolque en su respuesta, a que el Estado de Bienestar vaya a remolque de la demanda social. Esa apuesta que el Gobierno de Andalucía hace en 2002, no es más que un reflejo del Estatuto vigente y de esta Comunidad Autónoma, que vive, y ha venido viviendo, un periodo intenso de desarrollo económico, social y cultural. Además, el nuevo Estatuto que vamos a tener aboga por seguir apostando para la consolidación de esas políticas y para ir mejorando lo que ya venimos realizando, pero también – hay que ponerlo de manifiesto sin lugar a dudas - para ir abarcando todos esos espacios que todavía no hemos podido cubrir.

Como decía, el Estado siempre va a remolque, por lo que tenemos que aprovechar esta actual coyuntura, en la que afortunadamente el Estado se está adelantando y en la que percibimos como las nuevas leyes que han entrado en vigor en esta legislatura - el ámbito familiar, los nuevos modelos de familia, las nuevas ayudas,... - están demostrando que hay que poner sobre la mesa el marco jurídico, que no es bueno ni malo, sino que debe aplicarse y deber ser posible esa aplicación mediante el acompañamiento de todas las medidas necesarias para que las leyes, en ningún caso, puedan ser objeto de debate o cuestionadas en su aplicación. Es una tarea difícil, pero la dificultad no significa la imposibilidad; la dificultad lo que plantea son retos importantes, pero es posible.

Ayer, nuestra Consejera, Micaela Navarro, incidía en que era muy importante el conjunto de conclusiones de este Congreso y también que las reflexiones de los presentes nos llegaran, porque, en definitiva, las personas que están a diario al servicio de estas políticas, aplicándolas, son las que hacen que sean posibles. Y nosotros tenemos el deber y la responsabilidad de que esa posibilidad se acerque a vuestros menesteres diarios, por lo que somos los que tenemos que actuar de receptores de esas reflexiones y esas necesidades. En ese sentido, hay que destacar que el nuevo Estatuto pone de manifiesto como se apuesta, como se sigue apostando, por la igualdad entre hombres y mujeres.

Antes de dar la palabra a mis compañeros, lanzo dos reflexiones para el debate. En primer lugar, desde la experiencia de la infancia de nuestros niños y niñas, tenemos algo muy claro: en ellos está el futuro de esta sociedad, en ellos tenemos que verter todos nuestros conocimientos y toda nuestra experiencia. Siempre digo que, desde la Dirección General de Infancia y Familias, tenemos el privilegio - privilegio que conlleva responsabilidad y, sobre todo, saber actuar – de tratar con las edades básicas para sembrar las semillas del futuro de una sociedad en igualdad. Contamos con un gran número de profesionales de etapas anteriores que han vivido momentos históricos - naturalmente, trabajamos en un sector donde hay mayoría de mujeres -. Para mí, es muy importante la reflexión que, en ese “Servicio del 03” de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, me están aportando mujeres que han vivido otras etapas, otras experiencias, y que llevan muchos años luchando por una igualdad. Pero también es muy enriquecedora la experiencia que nos trasladan esos nuevos modelos de familia que utilizan estos espacios de conciliación, estas medidas, estos servicios del 03, como por ejemplo las familias monoparentales.

Y, sobre todo, me gustaría señalar que los niños y niñas nos están demostrando que las dificultades las tenemos siempre los adultos, que una buena educación en valores, una educación en igualdad, ellos la saben asumir y podemos concienciarlos. Muchas veces el problema es de los adultos y, por tanto, es una reflexión que lanzo como responsable de Infancia y Familias, pues el interés superior del menor es el que prima en nuestra Dirección General. A veces, queremos que los niños y las niñas piensen como los adultos; a veces, los adultos tomamos decisiones por los niños y las niñas, y ellos, por sus actos, por su movimiento en silencio, no hacen sino darnos, en numerosas ocasiones, lecciones de conocimiento y de humildad en el ámbito de su espacio. En ese sentido, creo que será muy interesante la aportación que mi compañera, Carmen Rodríguez Martínez, Directora General de Innovación, Educación y Formación del Profesorado de la Junta de Andalucía, nos pueda hacer después.

Mesa de trabajo

**GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS
Y ESTADO DE BIENESTAR/ 2**

Sr. Luis Tomás García

Diputado por Málaga. Vocal del PSOE en la Comisión del Pacto de Toledo.

En primer lugar, me gustaría trasladaros que estoy encantado de estar con todos vosotros y todas vosotras esta mañana. Además, agradezco profundamente la invitación que ha realizado la Consejería de Igualdad y Bienestar Social al Grupo Parlamentario Socialista y, en concreto, a los miembros de la Comisión del Pacto de Toledo, la cual, junto con la Comisión Mixta de Políticas de Igualdad y la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, está desarrollando e impulsando más activamente en estos momentos medidas a favor de la igualdad y la lucha contra la discriminación que históricamente hemos venido reivindicando en materia de género.

En principio, y por esa razón, nosotros creemos que hay una ventana aquí para trasladar esa visión de lo que se está realizando en el ámbito de España y del grupo parlamentario que le sostiene, que es el Grupo Parlamentario Socialista. Dicha visión es una buena oportunidad para dar el marco adecuado y necesario a las políticas que, en otros ámbitos - como el autonómico y el local -, se vienen desarrollando desde hace mucho tiempo y que ahora se proyectan desde un planteamiento mucho más global y con mayor eficacia.

Antes comentaba con Carmen que, en el orden de intervención, habíamos elegido partir de lo global para llegar después a un nivel mucho más concreto, que es el ámbito autonómico, cuando en realidad, aunque esto pareciera un procedimiento que es razonablemente aceptable, ha sido en Andalucía, gracias a la Junta de Andalucía, donde se ha empezado, donde se han materializado desde hace muchos años una clara apuesta a favor de la igualdad, que se ha traducido en experiencias muy positivas que han servido para definir el marco legal general de toda España. Y esto lo tenemos que decir de la Junta de Andalucía no porque este Carmen delante, sino porque es hacer justicia a un trabajo que se viene realizando desde nuestra comunidad autónoma en materia de igualdad, pero también en materia de protección social y de educación.

Las políticas públicas de género y bienestar social -que es el título de esta parte de la jornada- tienen, desde el punto de vista de las políticas globales del Estado, un dato claramente diferenciador que es el nuevo enfoque que estas políticas han adquirido desde marzo de 2004. Después de dos años de Gobierno socialista en España, creemos que hay un antes y un después, que se ha producido un cambio sustancial partiendo de años anteriores en los que hemos asistido a una sequía política en materia de género, con medidas bastantes raquíticas, inconcretas, medidas aisladas y muchas de ellas sin presupuesto. Hemos pasado a un nuevo planteamiento que quiere recuperar el problema de la desigualdad desde un enfoque diferente. Hoy podemos afirmar que, afortunadamente, ya está superada la práctica de aquel modelo social que consideraba a las mujeres ligadas exclusivamente al ámbito privado de la familia. Es un discurso al que sólo pertenecen ya sectores muy conservadores de la sociedad, que sólo conceden a las mujeres un pequeño espacio en el ámbito privado, y que siempre está vinculado a esa idea trasnochada de que aquella mujer que sale del ámbito privado y accede a la

vida pública es gracias a su “valía personal”.

Estamos comprometidos, antes desde la oposición y ahora desde el gobierno, en la reducción, lucha y eliminación de esos conceptos. Nos encontramos la VIII Legislatura, que es la legislatura del compromiso con la igualdad, un compromiso por la convivencia en igualdad, que hemos contraído con toda la ciudadanía, como quedó reflejado en el programa electoral con el cual acudimos a las elecciones pasadas, en el año 2004. Hoy tenemos un Gobierno paritario en España - es la primera vez en la historia que se da este hecho – y solamente hay tres en el mundo, como precisamente ayer recordaba la Presidenta del Gobierno de Chile, Michelle Bachelet, que estuvo de visita en Madrid. Se trata de un dato muy importante pues el hecho de tener un Gobierno paritario no es solamente un aspecto formal, sino que también responde a otra idea que es la de tener un gobierno comprometido con un programa de intensa labor de reforma social y política, movido, como todos sabemos, por valores socialdemócratas, valores feministas y valores ilustrados. Al frente de este Gobierno, se encuentra un Presidente de Gobierno que ha demostrado tener un compromiso con la igualdad y que no duda en reconocer en la igualdad el mayor motor de cambio social de cualquier sociedad.

La igualdad, afortunadamente, está dejando de ser un asunto de mujeres para pasar a convertirse en un rasgo de la identidad de una democracia avanzada. Las políticas de igualdad, por lo tanto, están alcanzando en estos momentos el máximo rango legal que una sociedad puede otorgarles. Aunque nos detendremos en ellas después, me gustaría citarlas: Ley de Medidas Integrales contra la Violencia de Género - o el Observatorio de la Salud de la Mujeres -, Ley de Autonomía Personal - llamada Ley de Independencia -, Medidas de Impulso a la Igualdad entre Hombres y Mujeres... Todas cuentan con el máximo rango legal, respondiendo a este criterio.

En el nuevo enfoque que este Gobierno - y el Grupo que le sustenta - está dando a las políticas de género y a las políticas públicas sobre igualdad, se desarrolla y fundamenta sobre un nuevo catálogo y un nuevo código de igualdad. Esto significa que estamos estableciendo un paso más, el de llegar a la igualdad formal al 100 %, pero ligado lógicamente a la batalla por la igualdad real. La orientación de las políticas va más allá de proponer buenas prácticas en cada una de las áreas de la Administración, actuaciones concretas que están muy bien pero que deben complementarse con una dimensión nueva. El Gobierno va a seguir impulsando **políticas concretas**, pero a su vez dirige su trabajo y su orientación hacia la transversalidad, como método y como objetivo, como ya se ha puesto de manifiesto en la primera gran Ley de Igualdad de este país -la Ley Integral de Violencia de Género - que va a imprimir el método de trabajo de la restante tarea legislativa en los años que restan de esta legislatura. Y estamos convencidos de que en las próximas legislaturas así será, porque obtendremos el respaldo mayoritario de la ciudadanía. La inclusión del enfoque de género en todas y en cada una de las políticas públicas, debe estar presente en todos y en cada uno de los desarrollos legislativos nuevos.

Haciendo alusión a los Estatutos de Autonomía, es una magnífica oportunidad la que se da en España para que, en todas las Comunidades Autónomas, los nuevos Estatutos vayan identificados perfectamente con este nuevo sello, con esta nueva orientación, este nuevo catálogo y este nuevo código de igualdad. Especialmente, hay una incidencia en los ámbitos de la Administración Local y Autonómica, que son los otros ámbitos de poder en este país. La situación actual está reflejada en dos estudios, uno “El estudio de la situación natural de las Políticas y Planes de Igualdad” que realizó la Federación Española de Municipios y Provincias junto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y otro “El estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, autonómicos y nacionales”. Ambos indican esta nueva orientación, que es la que debe seguir el Gobierno en esta materia y que, en estos momentos, se vuelca en un objetivo principal que es la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Esta ley se encuentra en fase de anteproyecto y creemos que muy pronto, concretamente este año, **y una vez superado el trámite parlamentario, será una realidad**, aspirando a convertirse en el gran código de igualdad de la España del siglo XXI.

Hay una expresión, acuñada por un miembro del Gobierno de España al principio de la legislatura que decía que “si juntos vivimos, juntos decidimos”. Ya se utiliza y forma parte del argot normalizado en muchas de las expresiones de política de igualdad, y tiene una traducción concreta: “Si juntos vivimos, juntos decidimos” significa, en palabras de la Vicepresidenta del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, una nueva cultura política entre hombres y mujeres, donde hombres y mujeres compartan juntos los espacios de convivencia, los de actividad, los de decisión y los de gestión. Los objetivos de esta ley están muy claros: se van a crear condiciones que permitan ejercer el desarrollo, el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y acabar con el acoso por razón de sexo. Se busca la igualdad en el acceso al empleo público y la representación equilibrada entre hombres y mujeres. En el ámbito de la Seguridad Social, se protegerá la maternidad de todas las trabajadoras, con diferentes medidas específicamente implementadas en esa dirección. Es una ley que tiene las herramientas necesarias para eliminar toda discriminación contra la mujer; que integra el Principio de Igualdad en todas las áreas de la Administración Pública – especialmente, en materia de educación y salud –; y, por último, que lucha contra la publicidad discriminatoria y obliga a todos los medios de titularidad pública a defender los valores por los que todos estamos luchando.

La Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres bebe directamente de un paquete de medidas denominado “54 Medidas para Favorecer la Igualdad” - algunos lo conocen como “Las 53 Medidas...” pues se produjo un baile del 53 al 54 por la manera de contar una de las primeras medidas del primer bloque, ya que unos la entienden como doble, 6A y 6B, y otros la computan simplemente como una, la 6, refiriéndose en todo caso a la misma cosa -. Dicho conjunto de medidas fue aprobado y publicitado el año pasado con ocasión del Día de la Mujer, celebrado el 8 de marzo, y, por lo tanto, la creación de la nueva Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres no parte de cero, sino por el contrario, de un sólido material previo. Las 54 Medidas ya han podido ser evaluadas, al año de haberlas aprobado el Consejo de Ministros, y van a suponer el lanzamiento de un mensaje a la socie-

dad con la idea de que no estamos hablando de utopías, sino que estamos hablando de un camino que ya hemos trazado y que hemos andado en buena parte.

Las medidas van dirigidas fundamentalmente al empleo y, aunque no tenemos tiempo para detenernos en cada una de las 54, si quiero citar algún ejemplo. El 60% de las acciones del Plan Nacional de Empleo a Mujeres, que es una obligación de esta medida, ya está ejecutado por vía de convenios con las Comunidades Autónomas. Podemos decir que, incluido en Plan General de Reformas, ha tenido como efecto la reducción de la tasa de paro femenino en casi 3 puntos y el incremento del empleo femenino en un sólo año en casi 3 puntos. En cuanto a empresas, este paquete de 54 medidas también es muy ambicioso. Pongo un ejemplo y un grado de cumplimiento. El programa de las medidas en el caso de las empresas, establece programas de actuaciones de incentivos negociados con organizaciones empresariales para la incorporación de las mujeres a los órganos de dirección de las empresas. Éste es un tema que está en plena discusión en la mesa de concertación social con sindicatos y la patronal CEOE-CEPYME, siendo uno de los puntos en los que se encuentran mayores dificultades para llegar a un acuerdo. Pero, desde la aprobación de las 54 medidas, podemos decir que hay ejemplos en el ámbito de la Administración Pública, donde se está consiguiendo la aplicación directa de éstas. Por ejemplo, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, órgano dependiente de la titularidad pública, aprobó hace muy poco, bajo una fuerte crítica de la CEOE, el “Código de Buen Gobierno” donde se incorporan elementos de estas medidas. A su vez, la Ley de Igualdad aspira a convertir este paquete propio en rango de ley.

En cuanto a conciliación, el año pasado ya planteábamos una modalidad específica de jornada a tiempo parcial en la Administración Pública, negociada con centrales sindicales, que está cumplida. También se propuso una modificación del horario fijo de los empleados públicos, que se negoció con los sindicatos y está volcada en el Plan Concilia. Podemos decir que, en este apartado, hemos dado grandes pasos. Además, tenemos una Subcomisión de seguimiento dentro del Parlamento Español - Subcomisión de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar - cuya portavoz es precisamente una diputada granadina, María José Sánchez Rubio, y en la que están compañeras diputadas de todos los grupos políticos, desarrollándose una excelente labor en el seguimiento y en el planteamiento de nuevos retos dentro de esta Subcomisión. En el ámbito de la investigación, por ejemplo, se ha creado la Unidad Mujer y Ciencia, que ya es una realidad y que desde algún sector se ha contestado duramente - léase ABC y el sector que representa-. En medidas de solidaridad, tenemos programas apoyados por la Agencia Española de Cooperación Internacional y programas que incorporan prioridades en la lucha contra la discriminación que sufren las mujeres, recibiendo en un solo año partidas presupuestarias nunca dadas a programas de estas características. En el 2005, se han dado ocho millones de euros partiendo de cantidades que eran ridículas, y el Plan Director 2005-2008 contempla medidas muy importantes.

En cuanto a deporte, hace un año se proyectó la creación de una Unidad Mujer y Deporte, dentro del Consejo Superior, medida que está cumplida esta medida junto con otras. Y puedo decirles que la

puesta en funcionamiento de esta unidad es inminente, en los próximos días. En cuanto al paquete de medidas de empleados públicos, la Administración ya ha incorporado, en sus convocatorias de acceso al empleo público, la mención específica de la infra-representación de personas de alguno de los dos sexos. Está cumplida en los Ministerios de Defensa y de Economía, mientras que, en los demás, se realizará conforme se vayan programando las convocatorias de empleo público.

Y el último capítulo es la lucha contra la violencia de género, contra la cual nunca vamos a dejar de estar alerta porque cada día hay mayores motivos para estar más sensibilizados y más dispuestos a apoyar el camino que hemos iniciado. Se han creado, en sólo un año, 437 juzgados especializados y 19 exclusivos. Tenemos en marcha la Delegación Especial del Gobierno, el Observatorio, Convenios para la difusión e implantación de la Tele-asistencia en prácticamente todas las comunidades - aspecto en el que Andalucía fue pionera en su momento y que ya es una realidad en muchas comunidades de España -, etc.

Para finalizar, vamos a ese segmento al que este diputado que les habla ha dedicado una mayor actividad dentro de las que les he mencionado, que es el ámbito de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo y, concretamente, el objetivo que se ha planteado en todas las revisiones de dicho Pacto y en todas las recomendaciones en relación con la protección social y, más específicamente, con la protección social de la mujer, al cual incorporamos además un trabajo intenso en el tratamiento de la inmigración. En esta materia, la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo es muy clara: se plantea como objetivo de esta legislatura hacer un seguimiento, un impulso y un apoyo directo a todos los programas de protección social de la mujer que incorporen un sistema de protección acorde a la nueva realidad social, dado que hay cambios importantes en el modelo familiar en España. Por supuesto, desde que se creó el Pacto de Toledo hasta hoy, hemos dado pasos muy importantes en la integración laboral de las mujeres y, por lo tanto, tiene que haber un nuevo sistema y una nueva respuesta.

Tendremos que eliminar los obstáculos que existan para una equiparación real de los salarios - esto es un tema pendiente - pues estos constituyen la base sobre las que se asientan las cotizaciones, con lo que se trata de un elemento fundamental para acabar con la discriminación. Las cotizaciones a su vez determinan las prestaciones y así, si los salarios son diferentes, las cotizaciones y las prestaciones son diferentes. Por lo tanto, no podemos hablar de igualdad real hasta que no acabemos con la fuente del problema, que es la diferenciación, la desigualdad en materia de salarios. En consecuencia, se potencia la protección social, pero la protección social sin ningún tipo de discriminación. Otro objetivo prioritario es seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral y familiar. Hemos hablado antes de la Subcomisión específica de Conciliación y creemos que es precisa la incorporación y, concretamente en materia de prestación, la incorporación de los periodos de atención y cuidados de hijos y dependientes en las carreras de cotización de todas las personas, especialmente sobre quienes recae ese peso - que es sobre las mujeres. Esto sería un paso muy importante para acabar con la discrimi-

nación en materia de protección. También nos planteamos la atención a las nuevas realidades familiares asociadas a la separación y al divorcio de las parejas que impliquen situaciones de riesgo, aspectos que hasta ahora no estaban cubiertos por nuestro sistema.

Tenemos por delante un reto de gran trascendencia que se llama la construcción del Sistema Nacional de Dependencia, a través de la Ley de Autonomía Personal y Atención a la Personas Dependientes. Creemos que esta ley y la creación del citado organismo serán, con toda seguridad - y ya se ha convertido en un tópico, pero hay que recordarlo - el cuarto pilar del Estado del Bienestar Social. Y éste culmina y desarrolla una dirección que arranca de otros pasos importantes en nuestra historia reciente de la democracia, como son los hitos de la generalización de los derechos de la salud universal para todos - es decir, la universalización de la atención sanitaria, que tuvo lugar en el año 86 -, el derecho a la educación, la extensión de la educación obligatoria para todos y hasta los 16 años - tanto la LODE de 1985 como la LOGSE de 1990 -, o la extensión del derecho a las pensiones existenciales no contributivas a todos de los años 90, muy destacado entre estos hitos del bienestar. Por dar una pincelada, desde 1991 a 2003, se incorporaron a esta modalidad de prestación de pensiones existenciales un millón de personas. Sólo en 2004, se han incorporado a este modelo de protección 476.983 personas, dato a recordar. Y la mayoría han sido mujeres, las cuales no habían cotizado o no tenían el periodo necesario para su cotización.

Esto es practicar la igualdad y practicar la protección para la construcción de un verdadero Estado de Bienestar, que -como he dicho- es el cuarto pilar que representará la nueva Ley de Autonomía Personal y Atención a los Dependientes, la cual está en fase de Proyecto de Ley, ha entrado en la Cámara, se ha constituido la ponencia y estamos trabajando en ella. Se han hecho muchas comparencias, llevamos muchas horas de trabajo y creemos que va a ser una ley buena porque busca el consenso con todas las fuerzas políticas, pues no se puede poner en marcha el nuevo sistema sin esta premisa. Hasta ahora ha habido buen ambiente en el seno de la comisión del Pacto de Toledo: nos ha ido bien en materia de Seguridad Social, en materia de pensiones y nos tiene que ir bien en materia de atención a la dependencia, a personas dependientes, siempre y cuando seamos capaces de incorporar a todas las voces y a todas las opiniones en un sistema muy sólido y muy fuerte, en un sistema de largo recorrido. Acabo diciendo que es una Ley que recoge la definición, las coberturas, los objetivos, la distribución competencial -que es muy respetuosa y garantiza recursos de financiación- y la igualdad de acceso al sistema.

Es evidente, como hemos visto, que la ley tiene estrecha relación con el objetivo de la presente intervención, porque interfiere directamente sobre las mujeres. El impacto es total, los datos son demoleedores: el 83% de las personas que atienden directamente a dependientes, en cualquiera de sus modalidades, son mujeres con una media de edad de 52 años; el 70% de la personas que atienden, son hijas de los dependientes, y estamos convencidos que esto va a significar un paso muy importante en materia de protección social y para acabar con la discriminación que han padecido las mujeres en

nuestro país en este capítulo en concreto. Además, se generará aproximadamente 300.000 puestos de trabajo, que será fundamentalmente empleo femenino, y creemos que con esto estamos dando un paso de gigante en la lucha por la construcción de un Estado de Bienestar con enfoque de género. Muchas gracias.

(A continuación intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DE BIENESTAR/ 3

Sra. Carmen Rodríguez Martínez.

Directora General Innovación, Educación y Formación Profesorado. J.A.

(Intervención en formato Power Point)

Mesa de trabajo

GÉNERO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DE BIENESTAR/ 4

Sr. José Chamizo de la Rubia.

Defensor del Pueblo Andaluz

(...) A la oficina del Defensor del Pueblo, lógicamente, llega lo que no funciona.

La mayoría de las quejas de las mujeres - por tener la perspectiva de género - se refieren a temas relacionados con la salud, la educación, menores, servicios sociales y prestaciones de la Seguridad Social. Estos serían los asuntos de quejas donde la presencia de las mujeres es más fuerte por número, pero por fortuna - y esto es un trabajo fruto, fundamentalmente, de las mujeres del Instituto de la Mujer, de las asociaciones, de las profesionales,... - la mayoría de las quejas se refieren al Principio de Igualdad, lo que es significativo del importante peso de este aspecto en la Oficina del Defensor del Pueblo.

En lo que se refiere a temas específicos, recibimos muchas cartas de familias monoparentales, la mayoría compuestas por mujer y niño, y bastantes quejas por problemas relacionados con el mercado laboral y con las guarderías -aprovecho para decir que la Consejería me aceptó una recomendación-.

Con relación al problema de la vivienda en el entorno de la mujer, se han realizado numerosas recomendaciones a la Consejería de Obras Públicas, no pidiendo privilegios sino justicia. Muchas veces, la mujer se encuentra con hijos, abandona por el marido o compañero, que ha desaparecido, y acuciada

por los bancos, la hipoteca, el desahucio,... Suele ser de clase media y trabajadora, pero que en la mayoría de los casos no sabe desenvolverse para no terminar donde le lleva esa pendiente. Evidentemente, la Oficina del Defensor del Pueblo está insistiendo ante la Consejería de Obras Públicas, para que este tipo de familias tengan - ya se considera en algunas promociones inmobiliarias - un ámbito concreto y específico para poder acceder a una vivienda en régimen de alquiler o como fuere.

Por otro lado, están los problemas relacionados con el empleo, el desempleo y también la discriminación laboral. Todavía hay empresas que, cuando una mujer se queda en estado, acaban encontrando el sistema para despedirla. Es verdad que cada vez es más excepcional, pero también lo es que todavía se está produciendo, como indican las quejas concretas que nos llegan.

En el ámbito concreto de la violencia y el maltrato, para terminar, hay que comentar que ya muchas mujeres conocen cuál es el circuito de petición de ayuda, gracias a que el Instituto Andaluz de la Mujer y otras organizaciones de mujeres están dando una respuesta adecuada. En la Oficina del Defensor del Pueblo recibimos los temas posteriores: nuevamente, el empleo y la vivienda. La mujer va a una casa de acogida y tiene que rehacer su vida de alguna manera, para lo que es fundamental una mayor coordinación entre las distintas Administraciones. Los problemas de mujeres no son del Instituto de la Mujer sino de todas las Administraciones, por lo que se requiere coordinación para dar respuesta. Yo siempre digo que en Andalucía existen muchos recursos y que, si fuéramos capaces de coordinarlos, se conseguirían mejores resultados. A veces, pienso que hay una “mano negra de la descoordinación”, porque no se entiende bien como, en temas de sentido común, no se logra la necesaria coordinación que lleva implícito aquello que es de lógica.

En conclusión, si no hay coordinación, la respuesta que se da a la persona que tiene el problema es peor. Esto ya forma parte no sólo de una responsabilidad colectiva, sino también personal y profesional como funcionarias de la Administración o trabajadores del ámbito que fuere. Así, es urgente la coordinación, aunque sea difícil de conseguir en este campo concreto – y en cualquier otro campo, me consta -. En definitiva, creo que se ha avanzado en la perspectiva de género dentro del ámbito de las políticas públicas, es verdad, pero tendríamos que insistir mucho más en que el Estado de Bienestar se deje llenar por lo concerniente a los derechos sociales, considerándolos al mayor rango y con una protección jurisdiccional.

Muchas gracias.

CONCLUSIONES DEL CONGRESO

Sra. Lina Gálvez Muñoz

Profesora de Historia Económica en la Universidad de Pablo de Olavide de Sevilla

En estos dos días hemos discutido sobre el bienestar, los modelos de estado de bienestar desde la perspectiva de género fijándonos en temas como la conciliación, la educación, la sanidad, la participación política, los nuevos modelos familiares, la participación en redes y movimientos sociales, la soberanía, la libertad, la autonomía... y sobre todo, en cuales deben ser las políticas públicas que garanticen una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres, que garanticen que no existan discriminadas o privilegiados sino que como nos decía Soledad Murillo sea una sociedad en la que vayan unidos Soberanía y autonomía, la ciudadanía como derecho.

También nos hemos reunido para conocer cómo funcionan los modelos de bienestar, cómo se reparte entre hombres y mujeres el tiempo, las responsabilidades, el consumo o el trabajo. Qué interrelación tiene la variable género con otras como la edad, la clase social o el territorio. Y qué impacto tienen las políticas públicas en la creación y generación de esa sociedad igualitaria, en los mercados o las familias. Para todo ello, necesitamos información. Información estadística que podamos tratar a lo largo del tiempo con la generación de series temporales que además podamos comparar con otros estados o regiones. La estadística ha reflejado y refleja la sociedad que la genera de ahí que gran parte de las estadísticas al uso sean insuficientes para comprender ese reparto de tiempos y trabajos, responsabilidades y bienestar entre mujeres y hombres y el efecto que sobre ellos tienen de forma separada las políticas públicas. Además, como también se ha dicho aquí, los cambios sociales, como los nuevos modelos familiares, se suceden a una velocidad vertiginosa y no encuentran acomodo en los esquemas estadísticos. Ó como nos enseñaba la Sra. Vivian Milosavljevic de la Unidad de Mujer y Desarrollo de la CEPAL, y yo misma he comprobado tantas veces, las estadísticas pueden darnos

resultados perversos como el que ella nos mostraba de una distribución de la pobreza equitativa entre mujeres y hombres en varios países de América Latina y el Caribe. Ó que los análisis estadísticos no estén tomando la población correcta para un determinado estudio. El ejemplo que me parece más impactante es el relacionado con la distinta supervivencia que hay entre mujeres y hombres en los primeros años de vida en muchas regiones del sudeste asiático. Como sabéis la ratio normal entre mujeres y hombres es ligeramente superior a las primeras, pero en algunos países como China o India esa relación se ha invertido sustancialmente. Hace unos años se observaba en muchos países la discriminación que sufrían las niñas a través de una mortalidad infantil femenina superior a la considerada normal. Esto hoy no nos aparece pero no por ello tenemos que pensar que la discriminación ha desaparecido, simplemente se ha desplazado del infanticidio -rápido o lento-, al feticidio, pero como esas niñas detectadas por las ecografías nunca nacieron, no son contadas en ese macabro ejercicio. Os recuerdo además que la esperanza de vida es uno de los tres componentes del Índice de Desarrollo Humano que elabora el PNUD junto con la renta per capita y la educación.

Por tanto, la información de la que dispongamos para realizar nuestros análisis, imponer nuestras políticas y su evaluación es esencial para la construcción de esta sociedad más igualitaria. La Sra. Elvira González Santamarta, miembro Del Comité de Empleo de Bruselas, nos hablaba ayer de la importancia de acercar la estadística al gran público. De medir para evaluar y medir para planificar con vistas al cambio. La transmisión de esa información se simplifica mucho a través de la creación de indicadores, de ahí la importancia que se les ha concedido en esta reunión. Se ha dicho que una cultura democrática necesita una cultura feminista pero también me gustaría decir en estas conclusiones que una cultura democrática necesita una estadística feminista que haga visibles las diferencias entre mujeres y hombres y cómo se construye el modelo de sociedad que tenemos con respecto al género. Estadísticas, que como nos decía Vivian, nos permitan dar visibilidad a la vida cotidiana que es la que permite nuestra sostenibilidad y la de las sociedades en las que vivimos.

Cuáles son por tanto, las carencias estadísticas que resumiendo muchísimo tenemos hoy desde un punto de vista de género.

Primero, la Sra. Vivian Milosavljevic, nos explicaba, la introducción de sesgos “Sesgos en la recogida de datos”. En este sentido, la Sra. Soledad Murillo, Secretaria General de Políticas de Igualdad, nos decía que les hacemos preguntas diferentes a hombres y a mujeres, usamos trabajo para los primeros y actividad extradoméstica para las segundas. Sesgos también, en el tratamiento y el análisis de los datos. Por tanto, considero esencial la inclusión del enfoque de género en el diseño estadístico. De ahí que desde estas conclusiones felicite por sus iniciativas y me sume a la propuesta del Director del Instituto de Estadística de Andalucía para que el INE incluya en el Censo de 2011 este enfoque y que además el censo que es el instrumento estadístico más potente que tenemos se adapte a las nuevas realidades sociales y familiares que ahora no capta o clasifica de forma errónea. En esta misma línea se han pronunciado las participantes en la mesa de salud y bienestar que han pedido que se recoja en el

Censo de 2011, un censo de personas dependientes.

El Sr. Juan Antonio Fernández Cordón también nos hablaba de que existen todavía series estadísticas sobre todo recursos administrativos que no vienen ni siquiera desagregados por sexo. Esta carencia también ha sido destacada por varias de las mesas. Igualmente, cuando vienen desagregados por sexo las más de las veces no van unidos a otra información esencial como son la edad, la situación social o el territorio, lo que limita muchísimo la capacidad explicativa de esta variable. Y procurar que esto no ocurra es importante las mujeres no somos un colectivo, somos la mitad de la población. Hay mujeres que pertenecen a un colectivo pero no somos un colectivo.

Otra de las grandes carencias que tenemos es que no tenemos contabilizado de forma generalizada qué ocurre dentro del hogar en cuanto a la toma de decisiones, el reparto de los recursos, la organización y planificación -función muy valorada y cualificada en el mercado pero completamente insignificante en la familia-. Desde hace unos años, algunos economistas han comenzado a dejar de ver la familia como una unidad armónica y han comenzado a verla como un lugar de negociación y se han hecho estudios parciales que comienzan a indicar que verdaderamente importa en términos de poder, de toma de decisiones quién lleve el dinero a casa y cuánto lleve. También importa si el control del dinero lo tiene la madre o el padre en relación a cuánto gastamos en los hijos en muchos países de rentas bajas. No obstante, aún nos queda mucho por saber sobre estas cuestiones, sobre este lugar, que yo no quiero llamar de negociación sino como hace el pensamiento feminista, un lugar de conflicto. Necesitamos saber más sobre esa violencia económica de la que hablaba la Sra. Vivian o si por el contrario, la función redistributiva del hogar, que también existe, predomina sobre esa violencia. No lo sabemos, necesitamos saber más.

También necesitamos saber más sobre los usos y medidas del tiempo. Las diferencias en el uso del tiempo han salido a colación muchas veces a lo largo de estos dos días. Esta alusión continua no es casual. Es quizás en el uso del tiempo donde se produce una de las mayores desigualdades entre hombres y mujeres. Diferencias en el uso del tiempo, que luego derivan en desigualdades que observamos en el mercado de trabajo, en las dificultades de promoción interna, en la participación de las mujeres en los sindicatos -la triple jornada de la que hablaban las compañeras-, en los movimientos sociales y en definitiva, en las distintas oportunidades y resultados que tenemos las mujeres y los hombres en nuestra vida, en nuestro bienestar.

Necesitamos contabilizar el trabajo doméstico. Me llena de alegría saber que está entre los planes del Instituto de Estadística de Andalucía hacerlo para Andalucía. Pero necesitamos algo más. Necesitamos que trabajo deje de identificarse con empleo -este uso perverso del lenguaje que tantas veces ha salido estos días-. Como Soledad decía ayer primero fuimos expulsadas de la ciudadanía con la revolución francesa y posteriormente de la actividad con la revolución industrial, y por tanto, de gran parte de la producción estadística. No podremos entender los problemas de conciliación ni aplicar

políticas de bienestar e igualdad si no tenemos en cuenta el monto del trabajo global necesario para sostener nuestras economías y sociedades. En este sentido, es importante considerar que el trabajo que se realiza en los hogares es tan esencial para la supervivencia de las personas como lo son las aportaciones monetarias de los miembros de la familia que participan en el mercado de trabajo. Hay que tener cuidado con los conceptos y necesitamos que se coloque al mismo nivel de análisis el trabajo no remunerado y el trabajo remunerado porque sólo así entenderemos realmente el sistema en su totalidad, sabremos cual es el coste de mantener, no ya a las personas dependientes, que de eso ya sabemos algo, sino a las independientes, a esos hombres que realizan jornadas interminables pero que cuando llegan a casa tienen todos los servicios cubiertos que les permiten volver a rendir como campeones al día siguiente en sus empleos. Y en muchos casos, servicios cubiertos con dedicación, y no simplemente como un servicio más que se compra en el mercado. Por ello, no es de extrañar, que existan partes de lo que la Sra. Antonella Picchio, llama economía del cuidado que son de difícil medición, y por tanto, hay que jugar con la conjunción de indicadores cuantitativos y cualitativos.

Y es que los indicadores contruidos desde una perspectiva de género pueden hacernos ver realmente como se organiza esta sociedad, este modelo de Estado de bienestar que tenemos, o este contrato social como lo llamaba Enriqueta Chicano, con respecto al género. En este sentido, el indicador de discriminación fiscal que nos presentaba Paloma de Villota es un ejemplo estupendo. Paloma nos mostraba la correlación existente entre el grado de discriminación fiscal y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La fiscalidad a través de la declaración conjunta o individual de la renta, desincentiva o incentiva la participación en el mercado del segundo perceptor de rentas de la familia que en la mayoría de los casos debido a la discriminación salarial, la segregación ocupacional, la vertical o las diferencias en los usos del tiempo suele recaer en las mujeres. Sería interesante hacer presión para que este indicador se tuviera en cuenta en la reforma del IRPF. Aunque parece ser que en España, todavía no vamos hacia un modelo de impuesto individualizado que sería el que menos discriminaría a las mujeres aunque dejase de beneficiar las deducciones que tienen los perceptores principales.

El comentario sobre la ponencia de la Sra. Paloma de Villota, profesora de economía política de la Universidad Complutense, me hace moverme hacia los temas relacionados con el modelo de Estado de bienestar o pacto social. De hecho, uno de los ejes de este congreso ha sido el Estado de Bienestar, y las posibilidades que tenemos de redefinirlo de forma más igualitaria. Redefinir, el modelo tradicional basado en el hombre como principal ganador de pan -aunque como historiadora económica os puedo decir que se trataba más de un modelo que de una realidad ya que al menos hasta el crecimiento económico de los años dorados del capitalismo, un salario no era suficiente para la mayoría de las familias como no lo sigue siendo ahora ni lo es sobre todo en muchos países con niveles de vida más bajos que el nuestro.

La Sra. Soledad Murillo nos decía que el concepto de bienestar debe estar unido al de autonomía y al de soberanía, y la Consejera para la Igualdad y Bienestar Social, la Sra. Micaela Navarro, nos definía muy bien como debía de ser ese nuevo modelo. Debe de ser un Estado social que permita la igualdad y la libertad de las mujeres, pero también de los hombres. Esto debe conseguirse compartiendo responsabilidades familiares, empleo y poder. Estaríamos por tanto hablando del empoderamiento, que también ha salido aquí varias veces. Poder, y de nuevo cito a la Consejera, que sea auténtico poder, y no sólo presencia. Si en el indicador de discriminación fiscal que nos mostraba Paloma, España salía en las últimas posiciones de los países de la UE, no ocurre lo mismo en el de empoderamiento, tampoco para el caso de Andalucía donde existen gobiernos paritarios. Es importante ejercer ese poder para poner en práctica políticas que mejoren la igualdad entre mujeres y hombres, pero para ello necesitamos información que nos permita detectar donde se dan las mayores diferencias de género y el efecto de las políticas de igualdad en estos diferenciales de género.

El Estado de Bienestar no ha aparecido aquí sólo como un modelo teórico y tampoco centrado o circunscrito a las fronteras nacionales de los estados. El nuevo modelo de Estado de bienestar o pacto social no puede diseñarse sin tener en cuenta la globalización. La conciliación del primer mundo que es posible gracias a las migraciones y la falta de conciliación del tercer mundo -y ojo que no estoy diciendo la conciliación de las mujeres del primer mundo-. Tampoco, este nuevo modelo es ajeno a la deslocalización empresarial que va unida a la flexibilización de los mercados de trabajo o los riesgos de desintegración de la solidaridad entre los trabajadores que minan su capacidad de negociación con los empresarios, esos que en el caso de España tal y como se ha dicho aquí, piensan en su mayoría que conciliar no es productivo.

En este sentido, a continuación trasmito, algunas de las conclusiones de la **mesa de conciliación** que ha centrado su discurso en torno a la acción legal, las acciones en el mercado de trabajo y la importancia de la formación a todos los niveles. De esa manera, se espera que aumente la concienciación de la sociedad. Esta mesa nos propone una política de tipo intervencionista donde existan acciones positivas también para los hombres como la que ayer nos comentaba Paloma de Villota, el mes del papá, que existe en Suecia desde el principio de los años setenta. Es importante que se perciba que los hijos no son sólo de las madres. En relación con esto, han incidido en la intervención en la jornada de trabajo. Estas medidas positivas me mejores desde el punto de vista de la consecución de una sociedad más igualitaria que las propuestas que normalmente dan muchos economistas: incremento del trabajo a tiempo parcial o del autoempleo y el teletrabajo.

La mesa de **familias y cambio social** ha desarrollado consideraciones preliminares sobre la importancia que ha tenido el género en destacar la diversidad de familias y las asimetrías internas en el seno de las familias en relación con la edad y el ciclo vital. Los representantes de esta mesa han destacado la contradicción que encuentran entre la importancia que se les da a las familias en el discurso oficial y la omisión de los cambios que se han producido en los modelos de familia en el diseño de las polí-

ticas públicas. Aunque posteriormente, la Sra. Carmen Belinchón, Dtra. Gral. De Infancia y Familia, haya puesto un especial énfasis en la S de familias del departamento que ella representa. También han tratado algunos aspectos concretos como la descarga de responsabilidades familiares en la escuela, el impacto de la inmigración o el aislamiento social que se vive en las grandes ciudades. Por último han pedido que se realicen indicadores que se abran a los grupos de discusión en donde todos seamos monitores constantes de las políticas públicas.

La mesa de **salud y bienestar** se ha centrado especialmente en el tema de los indicadores sobre los que han hecho una evaluación y han señalado los cambios que necesitamos. Denuncian que hay registros o estadísticas que no son públicas o que no tienen un mínimo de desagregación por sexo. Igualmente, critican que el conocimiento de la salud se ha dado desde una visión androcéntrica, por tanto, resaltan la necesidad de identificar las áreas que afectan específicamente a las mujeres como enfermedades típicamente femeninas, y lo que me parece muy importante, las relacionadas con la doble jornada, el acoso sexual y moral en el trabajo, y el trabajo doméstico. De hecho, proponen que los accidentes relacionados con el trabajo doméstico se consideren como accidentes laborales.

La mesa de **género y desarrollo**, ha tratado desde cinco aspectos: territorialidad, la combinación de actuaciones sectoriales y transversales, la concienciación y la formación, la evaluación y la generación de indicadores. El punto relativo a la formación ha suscitado mucho debate, como no podía ser de otra manera por su importancia y transversalidad. En este sentido se ha debatido largo y tendido sobre los problemas que muchos encuentran cuando llegan al trabajo de campo. La igualdad de género es imprescindible para que haya desarrollo.

La mesa de **inclusión social y género** se han centrado en la necesidad de una mayor inversión en política social. También han apuntado la necesidad de desagregar por sexo y ahondar en el origen y las características de las personas que demandan los servicios sociales. Igualmente, han incluido la formación y la realización del cumplimiento de las actuaciones de las personas vulnerables.

En resumen, en todas las mesas se ha hecho hincapié en la transversalidad y las acciones positivas, así como en la formación. Concretando que esta formación se debe impartir en todas las edades, a las mujeres y a los hombres, a las niñas y a los niños. En el debate posterior, también se han recogido denuncias específicas como el gran burdel en el que se convertirá Alemania con motivo de la celebración del Mundial de fútbol.

No querría terminar estas conclusiones sin hacer referencia a las comunicaciones que se han presentado en este congreso y que bien desde el estudio de casos concretos o las reflexiones generales han ayudado a mejorar la comprensión que tenemos sobre nuestra percepción de bienestar, el conflicto de roles, las uniones y las nuevas formas de familia, la democracia paritaria, la prostitución, la realidad de las mujeres en otros ámbitos jurídicos o en territorios ajenos al suyo de origen, la heteronormati-

vidad, las condiciones de trabajo, la pobreza, la medición del tiempo, las políticas públicas, los procesos de gestión participativa, el poder o la coeducación. Necesitamos de muchos más estudios y para ello creo que también es necesario repensar el lugar de los estudios de género en nuestro sistema educativo. Las niñas y los niños tienen que estar educados en la tolerancia y la igualdad y para ello lo tienen que estar sus educadores. En este sentido, creo que es esencial el mantenimiento y la extensión de los postgrados de género, la transversalidad del género en todas las disciplinas e incluso, como está planteando la Directora de la Unidad de mujer y ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia, Capitolina Díaz compañera de AMIT -la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas- la puesta en funcionamiento en los nuevos planes de estudio de un grado de género.

La importancia de la educación también ha sido subrayada por la Sra. Carmen Rodríguez, Dtra. Gral. de Innovación Educativa y Formación del Profesorado. Por tanto, es necesario insistir en la relevancia de la educación para conseguir la ansiada igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La educación juega un papel fundamental en el mantenimiento y reconstrucción de los roles de género. Esperemos, como nos ha dicho el Sr. Luís Tomás, Diputado por Málaga, que la Ley de Igualdad permita que pasemos de la igualdad formal a la igualdad real. Que ese nuevo catálogo de igualdad sea un código aceptado por todas las mujeres y todos los hombres, y que a todos se nos quiten las dudas de las que hablaba el Sr. José Chamizo, Defensor del Pueblo Andaluz, de la relación entre los derechos y las garantías, entre las políticas de género e igualdad y los cambios en el modelo de Estado de bienestar.

ÍNDICE

POSICIÓN SOCIO-JURÍDICA DE LA MUJER INMIGRANTE MARROQUÍ EN LA SOCIEDAD DE ORIGEN Y EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Tijaniya Saghir 7

EL ESCASO PROTAGONISMO POLÍTICO DE LAS MUJERES COMO OBSTÁCULO PARA LOGRAR LA DEMOCRACIA PARITARIA

M^a Dolores Martínez Cuevas 23

ESPERANDO MEJORES TIEMPOS PARA PROMOCIONAR: CONFLICTO DE ROLES EN LAS DIRECTORAS DE CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA ANDALUCES.

José Manuel Coronel Llamas / Emilia Moreno Sánchez /

María José Carrasco Macías 33

MUJERES COEXISTIENDO CON LA HETERONORMATIVIDAD

Paloma Ruiz Román 49

POSICIÓN JURÍDICA DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD MARROQUÍ TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL CÓDIGO DE FAMILIA (2004)

Karima Ouald Ali 59

TRABAJO Y CONCILIACIÓN. EL USO DEL TIEMPO EN LA POLÍTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL CASO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA”

Dra. Belén Blázquez Vilaplana 71

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Juana María Gil Ruiz 83

IGUALDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Ana Rubio 95

LAS INICIATIVAS COMUNITARIAS “LEADER PLUS” Y “PRODER-A”. PROCESOS DE GESTIÓN PARTICIPATIVA PARA INTRODUCIR EL ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO Y DEFINIR INDICADORES DE GÉNERO. UN EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

Carlota Escudero Gallegos 107

DESPEDIDAS POR EL HECHO DE ESTAR EMBARAZADAS:

UNA REALIDAD CADA VEZ MÁS FRECUENTE

Manuela Romero Rodríguez 125

EL DERECHO A LA IDENTIDAD DE LA MUJER

¿UN DERECHO DESCONOCIDO PESE A LOS CAMBIOS SOCIALES?

Ángeles Lara Aguado 133

VIDA FAMILIAR VERSUS VIDA LABORAL:

HACIA SU CONCILIACIÓN PARA EL ESTADO DE BIENESTAR

M^a Rosario Gil Galván 143

ITINERARIOS PROFESIONALES DE MUJERES Y HOMBRES.

ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Bárbara Luque Salas / Anna Freixas Farré 155

COEDUCACIÓN EN LA ESCUELA:

UN ESPACIO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Emilia Moreno Sánchez / Enrique Vélez González 165

PERCEPCIONES DE BIENESTAR EN ALUMNAS DE TERCER CURSO

DE LA TITULACIÓN DE MAESTROS

Mercedes Manzanares Gavilán 179

LA VIDA EN LAS CALLES DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

UNA MISMA CALLE CON REALIDADES DISTINTAS

Espinosa Spínola, María 189

LA EMIGRACIÓN FEMENINA DE RETORNO

Yolanda M. de la Fuente Robles / M^a Pilar Martín Chaparro /

M^a Carmen Cano Lozano 203

LA UNIÓN ESTABLE EN ESPAÑA Y FRANCIA:

CONCEPTO DE LA UNIÓN Y VIVIENDA FAMILIAR

María Soledad de la Fuente Núñez de Castro 219

LENGUAJE IGUALITARIO: POLÍTICAS E IMPACTO DE GÉNERO

Susana Guerrero Salazar 233

POSICIÓN SOCIO-JURÍDICA DE LA MUJER INMIGRANTE MARROQUÍ EN LA SOCIEDAD DE ORIGEN Y EN LA SOCIEDAD DE ACOGIDA

Tijaniya. Saghir

Lda. en Derecho por la Universidad de Uxda y Doctorada por la Universidad de Jaén

Como mujer no tengo patria
Como mujer no quiero patria
Como mujer, mi patria es el mundo entero.
VIRGINIA WOOLF

SUMARIO: I. Introducción. II. Situación socio-laboral y situación jurídica de la mujer marroquí inmigrante en el país de origen. 1. la situación socio-laboral de la mujer en Marruecos. 2. Situación jurídica de la mujer marroquí en Marruecos. III. Situación socio-laboral de la mujer inmigrante en España, como país de acogida. IV. conclusiones

I. INTRODUCCIÓN

La movilidad humana entre las dos orillas del Estrecho es un fenómeno que se remonta muy atrás en la historia, dentro de este flujo y reflujo destacan ciertos episodios, como la conquista árabe, la reconquista, la inquisición y el protectorado, entre esas fases la inmigración que comenzó en la última década del siglo XX constituye un periodo bisagra en las relaciones hispano-marroquíes. En efecto desde 1990 el flujo migratorio hacia los tradicionales países de acogida ha disminuido fuertemente y España se ha convertido en un destino privilegiado para los emigrantes marroquíes.

También se ha podido constatar de forma global una creciente feminización de la inmigración, no solamente en España sino en casi todos los países europeos con una antigua tradición migratoria. En caso de España este fenómeno se puede observar igualmente, aunque de modo menos pronunciado en el ámbito de Andalucía como demuestran los datos aportados por el OPAM (Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones, Junta de Andalucía, Informe enero de 2000). Primero no hay que ignorar que la inmigración femenina procedente del país vecino es un fenómeno incipiente se puede comprobar por el aumento de llegada de mujeres. Esa realidad se traduce en las cifras diferenciadas por sexo y año: mientras que en los 70 sólo un 20,83% de los inmigrantes que llegaron a Andalucía eran mujeres, en el año 1998 un 63,09% de las llegadas correspondían al sexo femenino.

A pesar de los datos presentados la escasez de datos estadísticos diferenciados por sexo y la falta de estudios específicos han mantenido durante años el fenómeno de la inmigración femenina bajo el velo de la invisibilidad, y sólo a partir de los 90 se incrementaron las investigaciones dedicadas al análisis de la inmigración femenina. Es una invisibilidad presente en todos los estratos de la sociedad y que determina el imaginario colectivo sobre la inmigración fomentada una imagen estereotipada o directamente ausente¹.

Lo que ha llamado la atención tanto de las administraciones, como de ONGs, en especial, de todos los que están implicados en el ámbito de la inmigración, a plantearse un nuevo enfoque de este fenómeno porque es preciso tomar en consideración las características y las peculiaridades de las mujeres a la hora de proponer soluciones en el tratamiento de extranjería e inmigración para conseguir tanto su integración social como laboral.

Las mujeres marroquíes instaladas en España proceden principalmente de las regiones del norte de Marruecos que han sido parte del Protectorado español entre 1912 y 1956, se trata del Rif, provincias de Nador y Alhucemas, Yebala, provincia de Tetuán, Tánger y Larache... Es una inmigración orientada hacia España por razones de una vieja identidad plasmada en la convivencia de los años del Protectorado, aunque los últimos años España ha sido destino de mujeres de diferentes zonas de Marruecos, como el Sur y el Centro².

Hago hincapié en el tema de la inmigración femenina procedente de Marruecos, desde la perspectiva del ámbito social, laboral y jurídico. Se van a tratar dos puntos, en primer lugar la situación socio-laboral y situación jurídica de la mujer marroquí en el país de origen, y en segundo extremo la situación socio-laboral en el país de acogida.

II. LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL Y JURÍDICA DE LA MUJER MARROQUÍ INMIGRANTE EN EL PAÍS DE ORIGEN

1. La situación socio-laboral de la mujer en Marruecos

Se trata de una situación que nos obliga a estudiarla por el mero hecho de poder determinar las causas de la emigración y también para conocer la realidad de este colectivo en el país de origen. En palabras de Constanza Tobío, “Las mujeres que trabajan se perciben como estando en el mundo, mientras que ser ama de casa es estar fuera del mundo”³.

En Marruecos las estructuras de la economía han conocido profundas mutaciones. En tal situación el mercado de trabajo está sometido a desequilibrios y presiones muy fuertes. Estos desequilibrios se traducen por nuevos ajustes del mercado de trabajo que ha modificado el rol y la posición de la mujer, como es la regresión relativa a los asalariados establecidos, la subida de la actividad de mujeres bajo un Estatuto precario y el crecimiento del paro que les afecta particularmente. La dimensión económica de las mujeres marroquíes pese a la controversia que existe alrededor del tema es un factor fundamental para estos países en vía de desarrollo, los mayores cambios relativos a la participación de las mujeres en el mercado laboral se han producido con la pasada generación⁴.

Como es obvio la educación es un factor muy importante para una fructífera integración de las mujeres en el mundo laboral y en el desarrollo económico de cualquier país. En Marruecos, es cierto que al principio de los años 80 había limitaciones de acceso a la educación primaria, secundaria y superior. Sin embargo el avance ha sido innegable hace 30 años que las mujeres constituían el 7% de los estudiantes universitarios en 1988 el número de mujeres que obtuvo un título universitario era proporcionalmente más elevado que el de los hombres. La educación superior es una de las esferas a la que ha podido acceder la mujer en el norte de Africa (representan el 19% del profesorado universitario en Marruecos y el 24% en Túnez, frente al 24% de Estados Unidos y el 11% del Reino Unido).

La tasa de escolarización de la población de ocho a trece años sólo alcanza al 51,7% de las niñas, aunque en el medio rural la cifra desciende hasta 26,6%, y el 80,4% en medio urbano. Esas diferencias tan notorias permiten pensar que seguirán provocando una fecundidad bien diferenciada según los medios de procedencia y de formación de las futuras madres. La carta Nacional de la Educación y de Formación preparada por una Comisión para la Reforma de la Enseñanza en noviembre de 1999 instituye un “decenio nacional de la Educación” con un calendario estricto en el que la generalización de la enseñanza básica debe producirse para el año 2010 y el porcentaje de analfabetismo debe caer hasta el 20% en esa fecha y estar erradicado casi en el año 2015.

Evidentemente, las niñas de las zonas rurales son las menos favorecidas, tanto para tener peor acceso a las escuelas como por la tendencia a incorporarse al trabajo a una edad mucho más temprana. Una de las necesidades más significativas a la hora de mejorar las oportunidades educativas de la mujer en Marruecos es la formación profesional. Así, desde la independencia en los años 50 numerosos organismos tanto gubernamentales como privados han hecho grandes esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en el mundo laboral, se han tomado medidas para que las mujeres puedan trabajar a tiempo parcial y contribuir al mantenimiento económico de su familia. El movimiento del club Nadi intentó enseñar a las mujeres marroquíes unos conocimientos básicos como la costura o la alfabetización que les permitieran permanecer en casa y a la vez ganar dinero. Sin embargo, a causa de los cambios estructurales de la economía internacional y nacional muchas mujeres asumen la obligación de trabajar y se han convertido en el sostén de la familia o aportar una contribución esencial para su supervivencia.

Las marroquíes han estado luchando para conseguir mayores libertades sociales, políticas y legales, así como por ampliar sus posibilidades de acceso a la educación, la formación y el mercado de trabajo. Las feministas hicieron ciertos avances durante el periodo post-colonial, organizando asociaciones y programas de formación, de manera que los gobiernos se vieron forzados a enterarse de sus problemas y en algunos casos a realizar mejoras en su situación⁵.

El Plan de Acción Nacional Para la Integración de la Mujer en el Desarrollo fue presentado oficialmente en marzo de 1999 en una sesión presidida por el primer ministro. Entre las medidas que preconiza, unas afectan a la educación, centrándose en una nueva estrategia de alfabetización femenina, con programas concretos para la mujer asalariada y la mujer rural, y en la escolarización masiva de las niñas. Otras se centran en la salud reproductiva mejorando los métodos de planificación familiar, siempre facilitando la incorporación de la mujer al trabajo tratando de reducir al máximo la espiral que conduce la mujer hacia funciones subalternas a empleos secundarios convirtiéndola en uno de los sectores más expuestos a la precariedad y a la pobreza. Por último, la serie de medidas que afectaron a la Mudawana después de campaña intensa llevada a cabo por todos los grupos feministas que lograron un millón de firmas en su apoyo⁶.

Se estipuló la creación de tribunales de familia y la formación de funcionarios especializados en estos asuntos, reconociendo el derecho de la mujer a la mitad de los bienes adquiridos durante el matrimonio. Se pretendió asimismo revisar el código de nacionalidad para reconocer como marroquíes a los hijos de mujer marroquí y de padre extranjero, atribuir un duplicado del libro de familia a la mujer en caso de divorcio y proteger a los hijos naturales contra el estigma social.

También han influido en las transformaciones de la familia otros factores como el trabajo de la mujer o su educación. Los índices de fecundidad en 1990 oscilan entre 4,38 en las mujeres analfabetas, 2,42 entre las que cuentan con instrucción primaria y 2,2 en las de instrucción secundaria.

Desgraciadamente, el nivel de analfabetismo de la mujer sigue siendo escandaloso, según el censo de 1994, el 67% de las mujeres son analfabetas, alcanzando la cifra del 89% en el medio rural y 49% en el medio urbano⁷.

El análisis de la actividad de la población femenina que tiene de 25 a 44 años refleja un aumento regular de la inserción de las mujeres en el mundo laboral entre 1985 y 1990, y un descenso entre 1991 y 1993. En la actualidad la población activa femenina en el medio urbano en 2002 es 1.259.000 y en el medio rural es 1.452.000.

En cuanto a las tasas del paro en el año 2002, depende en gran medida de la edad de 15 a 24 años la tasa del paro femenino en el medio urbano es 37% en cambio en el medio rural es de 2,3%. De 25 a 34 años la tasa en el medio urbano es de 32,9% y en el mundo rural 2,9% y de más de 45 años la tasa en el medio urbano es 3,2%, y en el rural 0,4%. El total en el medio urbano 24,2% y en el medio rural 1,7%⁸. En cuanto a las características del paro de las mujeres en medio urbano esta en progresión constante y esas son afectadas más que los hombres.

Los puestos de trabajo que ocupa la mujer marroquí están dentro del sector de agricultura y la industria agro-alimentaria, luego el sector textil, y por último el sector de servicios, sobre todo el doméstico, turístico, y administrativo. En el sector público las mujeres representan 1/5 de los funcionarios del Estado (20,36%) pero la mayoría se encuentra en la baja escala, solamente 4,91% están fuera de escala es decir en altos puestos.

La situación de mujeres trabajadoras indica que representan en Marruecos el tercio del sector asalariado pobre que ocupa empleos precarios y no se beneficia de ninguna cobertura social. La feminización de la población activa en Marruecos está relacionada con el desarrollo, por aquello la mujer tiene que ocupar su puesto en el mundo laboral dándole las mismas oportunidades que al hombre, según el famoso dicho árabe la mujer es la mitad de la sociedad (dicho árabe)⁹.

No podemos negar que las marroquíes están viviendo cambios importantes en los últimos tiempos: se está produciendo una destacada incorporación de las niñas al sistema escolar y un acceso creciente de la mujer al trabajo remunerado, aunque el acceso a la instrucción escolar no implica en sí mismo un cambio de valores. En esa tendencia una parte de las mujeres que tienen un cierto nivel de formación y de estudios se organizan para combatir las actitudes y comportamientos tradicionales que perjudican al desarrollo de la mujer marroquí a través de acciones: "la urbanización, la alfabetización..." y la nueva movilidad física ha desempeñado un importante papel en el proceso de modernización que ha afectado a las tradiciones, las relaciones sociales y las familias e incluso a la posición de la mujer en la sociedad¹⁰.

2. La situación jurídica de la mujer marroquí en Marruecos

En el informe de la aplicación de la constitución sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) presentada ante la comisión de la ONU, el Estado marroquí declaró, que la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres constituía un objetivo prioritario. Este convenio fue ratificado por Marruecos el 21 de junio de 1993. Marruecos considera que su enfoque de la cuestión de la mujer ha cambiado y tiende actualmente a asociar la condición de la mujer al campo de los derechos humanos y no solamente al campo social.

En la misma línea y para mejorar la situación de la mujer, el informe gubernamental presenta una serie de medidas como la creación de:

Un Ministerio de derechos humanos creado en 1994 su misión es conseguir la conformidad del derecho interno con los convenios internacionales ratificados por Marruecos.

Una célula para la integración de la mujer en el desarrollo que fue creada en el Ministerio de los Asuntos Exteriores y de la Cooperación. Firmando esta convención, Marruecos se ha comprometido a combatir toda discriminación hacia la mujer y debe poner todas las medidas para conseguir igualdad entre ambos sexos.

Para conseguir estos objetivos es obvio que el estado empieza por la eliminación de todos los textos jurídicos que compartan una discriminación para la mujer, en lo que concierne la constitución y respecto a la igualdad garantizada nos afrontamos a la realidad de que Marruecos desde su primera constitución de 1962, ha conocido una sucesión de constituciones en 1970, 1972, 1992 y 1996 en todas esas constituciones el artículo que trata la situación de la mujer ha sido mantenido, el artículo 8 versa sobre la igualdad entre sexos en el campo político, ese artículo dispone que “el hombre y la mujer disfrutan de derechos políticos iguales, son electores todos los ciudadanos mayores de ambos sexos, disfrutando de sus derechos civiles y políticos”.

Es un artículo que trata la igualdad de hombres y mujeres en el campo político, contiene limitaciones en la práctica una igualdad que se reduce al derecho de votar. El hecho de que los derechos políticos estén reducidos al derecho de votar ha marcado el comportamiento político de los diferentes actores políticos. Así la mujer marroquí sigue siendo utilizada como votante en las elecciones, olvidada en el ejercicio del poder. Además el artículo 8 es el único que trata los derechos de la mujer, razón por la cual la constitución debe ser modificada para que sea conforme al convenio mencionado previamente.

El artículo 12 de la constitución marroquí, estipula que la mujer al mismo tiempo que el hombre tiene derecho de acceder en las mismas condiciones a todas las funciones y puestos públicos. Del mismo modo, el Dahir de 24 de febrero de 1958, le garantiza, los mismos derechos en cuanto a la contratación, el ascenso, el salario... etc. Las únicas diferencias, entre los dos sexos radican a nivel de bajas, las excedencias y la jubilación anticipada (artículo 59,60). En efecto el artículo 46 últimamente revisado,

concede a la mujer una baja por maternidad de 12 semanas. Si en la aplicación del estatuto general de la función pública, ninguna distinción entre los dos sexos debe hacerse, en realidad se admiten algunas derogaciones al principio de igualdad en accesos a ciertas funciones, debido a su naturaleza y condiciones de ejercicio. Es por ello que la administración marroquí está habilitada en dotar algunas administraciones públicas de estatutos particulares. Son disposiciones de estatutos particulares que perjudican a la mujer, al destacarla en la ocupación de ciertas funciones o sólo hacerla participe en ciertas categorías del personal¹¹.

La nacionalidad marroquí ha sido objeto de una reglamentación contenida en el Dahir n 1-50-250 del 06 de septiembre de 1958, la nacionalidad marroquí constituye un vínculo jurídico de alianza hacia el estado marroquí. Esto engendra tanto una unión jurídica y política con el estado como unos derechos y deberes. En virtud de esas disposiciones de este Código, la nacionalidad de origen es reconocida a la mujer del mismo modo que al hombre. La discriminación que se recoge en este código entre ambos sexos aparece cuando tienen que transmitirla a sus cónyuges extranjeros y a sus hijos. El artículo 6 de este texto, párrafo 1, estipula que la filiación por sangre del padre marroquí es una fuente principal para la adquisición de la nacionalidad por sangre. Mientras que la transmitida por sangre de la madre es sólo una vertiente excepcional, el artículo 7, párrafo 1, atribuye la nacionalidad marroquí por vínculo “jus soli” a un hijo legítimo nacido en Marruecos, de una madre marroquí y un padre apátrida. Si el niño nace fuera de Marruecos no se le reconoce tal nacionalidad. Por todo ello, se constata que el código de la nacionalidad presenta muchas lagunas, de allí la necesidad de una revisión para equiparar entre el hombre y la mujer en materia de la concesión de la nacionalidad, y así hacer del código de la nacionalidad marroquí conforme a las disposiciones de los convenios internacionales relativos a la igualdad entre los dos sexos en la materia¹².

Como se sabe el nuevo Código de familia marroquí sigue siendo inspirado del rito malequita. Entre las reformas más destacadas que han tenido lugar en el año 2004, y que han aportado novedades importantes a la antigua Mudawana. En primer lugar y en cuanto a la edad del matrimonio es igualitaria para la mujer y el hombre a los 18 años cumplidos. El juez de familia es el encargado de permitir a la chica menor de edad casarse con el permiso de los padres (artículo 19). La mayor de edad adulta puede contraer matrimonio ella misma o por un representante (artículo 25). Los esposos pueden divorciarse por un mutuo acuerdo y sin condiciones o con condiciones que no sean contrarias al contenido de ese código y que no afecta al bien de los niños. El tribunal de su parte intenta conseguir una conciliación si no permite ratificar el divorcio (artículo 114).

La poligamia está prohibida si se teme la no-igualdad entre las esposas, el tribunal o el juez no otorga la poligamia, si no le consta la justificación objetiva y excepcional, si el solicitante no dispone de los medios suficientes para hacerse cargo de las dos familias y garantizar todos los derechos de la pensión, vivienda y conseguir la igualdad en todos los aspectos de vida, a ello hay que añadirle el consentimiento de la primera esposa y la notificación de la segunda esposa (artículo 41)¹³.

Una de las grandes modificaciones que ha aportado el nuevo código es la limitación de la poligamia a casos excepcionales. La evolución de las mentalidades y sobre todo la falta de medios económicos hace que los matrimonios polígamos sean casi inexistentes. La finalidad de la poligamia en el Derecho islámico era la salvaguarda de las mujeres en una época de guerras donde el fallecimiento de un gran número de varones dejaba a las mujeres en completa indefensión. De ahí la abolición definitiva de esa institución que habría abierto la vía a conflictos innecesarios, en cambio el nuevo código opta por una regularización estricta de la poligamia sometiendo cada caso a la apreciación del juez, asimismo se prohíbe la poligamia si se teme injusticia entre las esposas artículo 40¹⁴.

Tratando las reformas más destacadas en el ámbito de derecho de familia en Marruecos no podemos ignorar o dejar pasar los efectos de la aplicación de ese código sobre las familias y sobre la mujer. Se puede confesar quizás el lado más importante de esas novedades aportadas por el código sino se quedarán líneas y términos inscritos en un libro que se llama el código de familia.

Balance Estadístico de asuntos relevantes de derecho de familia

Año	Actas de matrimonio	Actas de divorcio	Juicios		Divorcio judicial		Pensión alimentaria		Guardia	
			reconocimiento de matrimonio		En curso	Juzgado	En curso	Juzgado	En curso	Juzgado
2003	263553	44922			7039	6337	43670	42870	2263	2222
05/02/2004 31/01/2005	236574	26914	8114	6918	12017	7213	42068	39235	1895	1862

Fuente: kadi el ousra, revista especializada, nº 1: publicaciones del Ministerio de Justicia 2005

En esta primera tabla estadística incluidas nos llama la atención sobre todo el número de actas de matrimonio celebradas en 2003 antes de la entrada en vigor del nuevo código, y el número de divorcios dictados que presentan casi la mitad de actas de matrimonio. Lo que significa que los divorcios son más altos que los matrimonios, se trata casi de la mitad. En cuanto al año 2004 y después de la aplicación del nuevo código se observa que los divorcios siguen presentando un número más alto pero la diferencia ya no es tan significativa como la del año 2003. También se puede decir que el número de matrimonios firmados en 2003 es mayor al de 2004/2005, y afortunadamente el número de divorcios también ascendió mucho de 44922 a 26914.

El número de divorcios judiciales ha aumentado por un porcentaje importante en el último año. En cuanto a la pensión alimentaria se puede decir que los casos concedidos han descendido en 2004 debido a la bajada en el número de divorcios. En la guarda ha sucedido el mismo descenso.

Las observaciones que se pueden apuntar a la luz de estas estadísticas, después de haber analizado esa tabla, son que el número de divorcios ha descendido por las estipulaciones puestas en marcha por parte del tribunal, lo que significa que los cambios efectuados se están llevando a cabo. Si hubo un descenso en el número de matrimonios contraídos es por el mero hecho de que las personas lo han tomado con más seriedad, por el tema de las consecuencias en caso de fracaso, entonces es un recelo de la responsabilidad nueva del matrimonio, no como en caso de la Mudawana anterior. Estos son datos que traducen la situación familiar de las mujeres después del tiempo récord de entrada en vigor del nuevo Código. En resumen, se nota la diferencia y los efectos de la reforma en todos los aspectos de la vida en familia y de matrimonio.

Estadísticas de actas de matrimonio y de juicio reconocidos de matrimonio

Resorte de cours d'appel	Número de actas de matrimonio según los casos									Total de actas matrimoniales	Juicios reconocidos de matrimonio	Total general
	Cónyuges mayores	Mayores contraen matrimonio ellas mismas	Matrimonio de menores	Poli-gamia	Matrimonio de handicap mental	Extran-jeros	Retoma la vida conyugal tras el divorcio revocable	Retoma la vida conyugal tras el divorcio irrevocable	Global no detallado			
Rabat	15538	2613	1018	141	2	717	21	198	84	20332	572	20904
Kenitra	7681	4025	983	18	0	222	17	95	736	13777	563	14340
Casablanca	16389	5097	349	51	0	482	43	249	3290	25950	1241	27191
Eljadida	5811	2380	1006	6	0	76	2	88	0	9369	239	9608
Fes	11099	652	1578	33	2	301	7	25	1	13698	269	13967
Taza	5273	456	559	95	0	131	18	33	0	6565	86	6651
Marrakech	19476	369	3856	69	1	353	14	77	0	24215	523	24738
Ouarzazate	3975	625	418	24	1	87	0	15	0	5145	177	5322
Safi	6470	2047	542	10	1	73	3	57	0	9203	474	9677
Meknes	9700	2098	936	67	1	315	14	99	0	13230	142	13372
Errachidia	4292	741	943	18	0	42	3	38	0	6077	26	6103
Agadir	16395	576	1233	108	1	229	12	71	0	18625	317	18942
Laayoune	403	35	27	1	0	1	0	16	361	844	126	970
Tanger	9247	2504	914	10	0	43	8	153	0	12879	187	13066
Tetuan	5541	188	523	11	0	45	17	34	827	7186	151	7337
Settat	3472	1027	307	7	0	35	13	18	1401	6280	600	6880
Beni mellal	8512	2330	1270	44	0	59	16	36	358	12625	696	13321
Khouribga	3597	1427	264	23	0	49	2	15	0	5377	305	5682
Oujda	7837	2475	875	122	3	332	12	155	1399	13210	103	13313
Nador	5335	2249	481	34	0	73	28	81	134	8415	77	8492
Alhoceima	2704	561	259	12	1	4	0	8	23	3572	44	3616
Total general	168747	34475	18341	904	13	3669	250	1561	8614	236574	6918	243492

Fuente: kadi el ousra, revista especializada, nº 1: publicaciones del Ministerio de Justicia 2005

En la segunda tabla se han recogido datos más detallados de todas las provincias de Marruecos donde se reflejan de una forma muy amplia las reformas. Son datos espectaculares sobre todo si tomamos el caso de Marrakech, presenta el número más mayor de matrimonios de adultos un 19476 seguida por Agadir 16395. Las mujeres que contraen matrimonio, el número más alto es de la capital económica con 5097 seguida por Kenitra 4025, esto significa que hay muchas mujeres que toman la decisión de casarse por ellas mismas. En cuanto al matrimonio de menores se ha registrado un alto número en Marrakech un 3856 seguida por Fes con 1578, lo que nos atrae en este tema es que hasta ahora existen matrimonios de chicas jóvenes que se casan en una edad precoz, sin embargo si tomamos en consideración las características de la zona donde se registró el mayor número, se constata que se trata de una región donde existe la costumbre de matrimonios precoces desde siempre, además es un ciudad que su economía está basada en la agricultura.

La poligamia continua existiendo, tenemos registrado en primer lugar con un alto número la provincia de Rabat con 141 caso, seguido por Oujda con 122 casos, es una situación un poco extraña siendo Rabat la capital administrativa del país donde se supone que la gente está sensibilizada y es culta. (representa en todo el país un 0,4%)

Respecto al matrimonio de extranjeros la ciudad con mayor número es Rabat con 717 matrimonios seguida por Casablanca con 482, a este tipo de matrimonio hay que añadir que cada vez adquiere más consentimiento por parte de la sociedad y por parte de las familias.

III. La situación socio-laboral de la mujer inmigrante en España

1. La situación socio-laboral de la mujer marroquí inmigrante en España

Como se sabe en nuestros tiempos las políticas públicas se constituyen en la actualidad como instrumento central de los estados modernos para la organización de la sociedad. Estas a su vez y muy particularmente las políticas migratorias, generan clasificaciones y distinciones entre las poblaciones construyendo personas como sujetos y objetos de las mismas, regulando sus vidas y generando significados sobre los distintos grupos a los que quedamos vinculados o por imposición o exclusión. Surgen de esa manera grupos o categorías sociales, como puedan ser “madres solteras” “inmigrantes” “comunitarios”, “discapacitados”, etc, que adquieren significados distintos en diferentes escenarios sociales y políticos¹⁵.

La situación de las mujeres inmigrantes debe analizarse tomando como referencia la existencia de sistemas que regulan las relaciones de desigualdad entre diferentes grupos sociales, así debemos partir de la existencia de:

- un sistema político fundamentado en el Estado Nación que hace que se produzca una separación entre los ciudadanos con pleno derecho y los que no lo tienen, esa diferenciación se manifiesta de forma recurrente en la vida de las personas inmigrantes en el acceso a los sistemas públicos y en el ejercicio de sus derechos humanos, sociales, económicos y políticos.

- La herencia provocada por la existencia en España de un sistema colonial de dominación hacia otros países, esto se ha plasmado entre otras cosas en una población que presenta como fenotipo dominante el color de la piel blanca, éste es un hecho que puede hacer emerger una identidad “racial” en las personas inmigrantes al sentirse diferentes a la mayoría.

- Un sistema cultural e institucional normativo (lengua, religión, organización política, costumbres, valores, etc. Dentro de dicho sistema se incluye la interiorización de valores y estereotipos hacia otras culturas y sociedades. Los estereotipos hacia otras culturas no están ausentes de connotaciones de género. Muestra de ello es, por ejemplo la publicidad que ofrecen las agencias de turismo de países caribeños en la que siempre está presente la imagen de la mujer de piel oscura sexualmente atractiva para el turista occidental, o la imagen de la mujer marroquí como “tradicional”. Son unos estereotipos que existen de un lado a otro, ya que también la población española presenta una imagen estereotipada para la población inmigrante, una imagen cargada de valores que reflejan en muchos aspectos la pervivencia de relaciones de dominación¹⁶.

Si hablamos de las políticas sociales españolas se concretan y toman cuerpo a través de un sistema público de Servicios Sociales, con el objeto general de lograr una mayor calidad de vida y bienestar social mediante actuaciones de prevención, asistencia e inserción de personas y colectivos carenciales.

El acceso a los mismos se constituye como la puerta de entrada al sistema de protección social Español, reconocido como un derecho subjetivo en tanto que ciudadanos/as un derecho que se amplió posteriormente a la “población no comunitaria” residente en España en situación regular. De ahí viene la importancia de fijar la mirada, precisamente, en las políticas sociales, la acción social y los servicios sociales: fundamentados en la necesidad de garantizar unos derechos sociales para compensar unas desigualdades que el sistema produce.

Lo interesante en este sentido es desvelar las maneras en la que está siendo incorporada la población inmigrante, y en particular las mujeres inmigrantes a los servicios públicos y qué significados impregnan la atención social. Se entiende que la importancia de desvelar las representaciones ideológicas que subyacen en los textos y discursos institucionales acerca de las inmigrantes reside en que dichas figuras proporcionan las pautas de interacción con estas mujeres, consideramos que las maneras de mirar y pensar en las mujeres inmigrantes condicionan las maneras de tratarlas. Esas categorizaciones contribuyen a dar lugar a unos modelos de intervención que producen de forma sistemática una

intervención específica con el “colectivo de mujeres inmigrantes y sus problemáticas”.

Partiendo de tales premisas, las prácticas de intervención que se siguen pasan por enseñarlas y educarlas, lo que parece ignorar la reivindicación política y la formación de una conciencia de género, elaborando discursos feministas sin la participación de las propias mujeres “afectadas”. Igualmente, es muy frecuente que en los planes de actuación ante la creencia de una falta de independencia, analfabetismo político y ausencia de “pensamiento feminista”, se fomenten iniciativas que promuevan su autonomía así como su participación en los foros y plataformas que faciliten su integración.

Cuando se analizan las circunstancias que provoca la marginación y desigualdad de las mujeres inmigrantes la cuestión cultural parece utilizarse como única dimensión explicativa, en detrimento de otras dinámicas, procesos y factores estructurales que atraviesan la sociedad y condiciona su situación. Se afirma que el “problema social” de la mujer inmigrante tiene sus causas en la distinción y diferencia cultural. Al atribuir la exclusión social a su otredad e incapacidad para manejar el choque cultural, la consecución de su integración pasa por programas específicos adaptados a sus diferencias culturales, de aculturación o adaptación cultural, de actividades interculturales y conocimiento de “la cultura española” y formación de los agentes sociales en la “cultura y costumbres de origen de la población inmigrantes” para conocer de ese modo “sus necesidades verdaderas”¹⁷.

De la misma manera, no existe un colectivo homogéneo de mujeres inmigrantes, a pesar de la existencia de problemas comunes (sobre todo en el ámbito legal). La posición de cada inmigrante se sitúa a lo largo de tres ejes, género, clase y etnia; las posibilidades de acceso al mercado laboral difieren según el color de piel, de la misma manera que el mercado laboral se ve dividido por criterios de género. Todo aquello termina en la reproducción de estereotipos ampliamente difundidos.

Las mujeres marroquíes optan por la inmigración debido a la creciente crisis económica que les imposibilita la opción de insertarse en el mundo laboral como por el deseo de ruptura con la trayectoria de vida tradicional que les espera como mujer en el contexto social.

Una vez subsanado el problema legal, la búsqueda de empleo es la siguiente prioridad vital de la mujer inmigrante. Y en el mercado laboral es donde se hace más visible la triple discriminación, un mercado laboral segmentado por género, etnia y clase le brinda pocas posibilidades a las mujeres inmigrantes: el servicio doméstico, la hostelería, la venta ambulante, la prostitución y todo un mercado de trabajo sumergido son pocos campos abiertos a las inmigrantes¹⁸.

La mayoría de las mujeres marroquíes que vienen por iniciativa propia a España no están casadas, una situación que les expone más a la explotación. En la actualidad, las mujeres que emigran solas no pertenecen a las clases más bajas de la sociedad, sino que presentan un nivel de formación de varios años de estudios y rompen con la tradicional sumisión de la mujer.

En cuanto a las mujeres marroquíes casadas se consideran como "inmigrantes pasivas" que abandonan el país de origen para unirse a sus maridos. Los hombres establecidos en España desde finales de los años sesenta a partir de 1973 empezaron a traer a sus familias. Y otros, casados en el momento de emigrar, están trayendo a sus esposas en un periodo relativamente corto, se trata de un proceso de reagrupación rápido.

Es lo que nos permite decir que la mujer marroquí inmigrante empieza a asomarse y a descubrir el nuevo mundo creando su propia cultura. No cuelga siempre la ropa tradicional, sino se esfuerza para conciliar sus costumbres y tradiciones con los códigos de conducta de la nueva situación, variando las respuestas de acuerdo al nivel cultural, educativo y a las aspiraciones de cada una. También la evolución es diferente según haya sido su medio social, edad y vida en zonas de origen rurales o urbanas.

En este aspecto es importante hablar aunque sea en breve de la relación de la mujer musulmana con su religión, y si se profundiza en la comprensión y el entendimiento de los verdaderos principios del Islam nos encontramos con una realidad distinta de la que existe en la sociedad. El Islam considera a la mujer, soltera o casada, como una persona con todos sus derechos incluyendo los de poseer su patrimonio y sus ganancias. Antes del Islam la mujer era considerada como una amenaza para el honor de la familia y era solo un objetivo sexual que podía comprarse o venderse. En esa posición de incapacidad e inferioridad llegó el Islam y llevó a las mujeres a una posición de gran influencia y prestigio dentro de la familia y la sociedad y se la trató con igualdad al hombre.

A este respecto es preciso añadir que las relaciones de la mujer marroquí con el país de acogida están poco desarrolladas, y los motivos quizás se encuentran en la diferencia de cultura, de mentalidad y de costumbres. En cambio, la conexión con el país de origen es constante, debido, en parte, a la proximidad geográfica y a los vínculos familiares.

La prioridad de la mujer marroquí en el país de acogida, en el Estado español y tras llegar algunas veces en situación de ilegalidad, es empezar a buscar trabajo, bien en el servicio doméstico, o en hostelería y en el peor de los casos en la prostitución. Algunas de ellas tienen formación universitaria, pero son muy pocas las que logran promoción profesional.

En términos estadísticos a principio de 1998, de los 176.022 permisos de trabajo de inmigrantes que había vigentes, un 60.938 (34,6%) se concedieron a mujeres, de los cuales las marroquíes presentaban un 11.414¹⁹. Y en 2003 de un total de trabajadores marroquíes de 159.813, el 24.479 son mujeres, más de 15% del conjunto. La mayoría trabajan en el servicio doméstico (67%), como cocineras o empleadas de hogar (10%), o en los otros servicios (6%). En España el estatuto de internas impide a la inmigrante estar en su esfera pública, son mujeres que trabajan hasta 14 horas al día en unas precarias condiciones de vida²⁰. Y muchas veces se encuentran en un verdadero desamparo social y legal, aunque las leyes y las políticas de inmigración, pretendan ser neutrales respecto a las diferencias de género²¹.

IV. CONCLUSIONES

En una sociedad con niveles dignos de bienestar, no debería permitir un trato discriminatorio hacia las mujeres sean marroquíes o de otras nacionalidades. España e Italia pueden ser ejemplo interesante para las mujeres del Magreb son países que tenían una tasa de actividad profesional femenina muy baja en los años 50 y desde entonces han hecho progresos significativos para incorporar a la mujer en el mundo de la educación y de trabajo.

De las mujeres de los países desarrollados en este caso España se espera más solidaridad. Además es necesario garantizar no sólo su igual dignidad, sino la igualdad de oportunidades, reconocer sus derechos, la libertad y la realización personal. Toda política de integración debería garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre no solamente hombres y mujeres sino entre las propias mujeres, sobre todo si hablamos de mujeres fuera de sus hogares y sus países donde necesitan más apoyo.

Gracias al servicio que ofrece la mujer inmigrante en general y la marroquí en particular, las mujeres españolas han podido desatarse de los lazos del hogar, insertarse en el mercado laboral y tener “visibilidad social”, así que “la visibilidad social” de algunas mujeres de los países desarrollados se va haciendo a costa de “la invisibilidad” de otras mujeres, las inmigrantes.

NOTAS

¹ Mujeres de un solo mundo: Globalización y multiculturalismo, Universidad de Granada. Instituto de estudios de la mujer. 2002.

² Véase M. Pajares, La inmigración en España. Icaria editorial, s. Barcelona 1998. p. 144.

³ S. P. Rubio, Mujer inmigrante y trabajadora: la triple discriminación. Anthropos Editorial, 2003. p. 49.

⁴ R. M. Alami. Femmes et marché du travail au Maroc. XXIV Congrès General de la population, Salvador-Brésil 18-24 Aout 2001. p. 2.

⁵ ¿Acercamiento o cierre?, *op.cit.* *loc.cit.*

⁶ B.L.García, Marruecos en trance. Editorial Biblioteca Nueva. Madrid 2000. p, 151.

⁷ B.L.García, Marruecos en trance, *op.cit.*, *loc.cit.* p, 151.

⁸ M. Khachani, Les marocains d'ailleurs. Publications de l'Association Marocaine d'Etudes et de Recherche sur les migrations. Maroc 2004. P. 35.

⁹ R. M. Alami, Femmes et marché du travail au Maroc. *Op.cit.*, *loc.cit.*

¹⁰ M. Pajares, La inmigración en España, *op.cit.* *loc.cit.*, p. 178.

¹¹ Las mujeres de los países árabes e islámicos, la situación de las mujeres en Marruecos, por Souad el Hadri .

¹² *Ibidem* .

¹³ Artículos de nuevo Código de familia, traducción propia.

¹⁴ H.Zekri, el nuevo código de familia marroquí a la luz de las relaciones bilaterales hispano marroquíes. Universidad de Granada. artículos del nuevo Código de familia, traducción propia.

¹⁵ B. Agrela. Romero, La acción social y las mujeres inmigrantes: ¿Hacia unos modelos de intervención?. PORTULARIA, Revista de trabajo social, Universidad de Huelva, Vol. 4. 2004.

¹⁶ C.G.Gil, Proceso de exclusión y de inclusión, mecanismos de exclusión y situación de las mujeres inmigrantes. Calidad y responsabilidad compartida: retos del bienestar en el cambio de siglo V Congreso estatal de intervención social. Madrid (2000).

¹⁷ B. Agrela. Romero, La acción social y las mujeres inmigrantes: ¿Hacia unos modelos de intervención?, *op.cit.* *loc.cit.*

¹⁸ Mujeres de un solo mundo, *op.cit.* *loc.cit.*

¹⁹ S. P. Rubio, Mujer inmigrante y trabajadora: la triple discriminación. P. 147 .

²⁰ M. Khachani, Les marocains d'ailleurs. Publications de l'Association Marocaine d'Etudes et de Recherche sur les migrations. Maroc 2004. P. 35.

²¹ S. P. Rubio, Mujer inmigrante y trabajadora: la triple discriminación. P. 147 .

EL ESCASO PROTAGONISMO POLÍTICO DE LAS MUJERES COMO OBSTÁCULO PARA LOGRAR LA DEMOCRACIA PARITARIA

M^a Dolores Martínez Cuevas

Profesora de Derecho Constitucional de la Universidad de Granada

ÍNDICE

- I. A modo de introducción.
- II. Aproximación a algunos conceptos previos sobre igualdad y discriminación.
- III. Algunas consideraciones sobre el protagonismo político de las mujeres en Francia y Portugal.
- IV. El papel de los partidos políticos en la consecución de un mayor protagonismo político de las mujeres.

I. A MODO DE INTRODUCCIÓN

En los últimos años existe un gran interés y concienciación por el problema de la escasa intervención de las mujeres en la adopción de decisiones políticas y en la asunción de responsabilidades al más alto nivel dentro de los órganos políticos representativos. Esta problemática se ha hecho patente no sólo entre los grupos feministas, sino también en el plano del derecho internacional, del derecho comunitario y del derecho extranjero y se ha plasmado en la adopción de un conjunto de iniciativas y medidas cuya principal finalidad consiste en tratar de implantar la democracia paritaria o paridad política.²²

La concepción sobre la democracia paritaria descansa en una realidad: el sexo femenino constituye la mitad de la población, por tanto, se estima de justicia que obtenga un porcentaje proporcional de “poder”. Teniendo en cuenta que en el panorama presente el margen de actuación político de la mujer es muy bajo, se persigue que cada sexo no disponga de “un peso menor del 40 por ciento, ni superior al 60 por ciento” en el órgano representativo del que se trate²³. En otros términos, la paridad política trataría de buscar que las mujeres superen el “techo de cristal” y participen de forma progresiva y comparable a la de los varones en el campo de lo público, reduciendo significativamente el espacio que dista entre el sexo masculino y femenino en este tema²⁴.

II. APROXIMACIÓN A ALGUNOS CONCEPTOS PREVIOS SOBRE IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN

En cualquier caso, para introducirnos mínimamente en la complejidad que plantea la democracia paritaria, es conveniente distinguir, siquiera sea someramente, algunos conceptos previos como: igualdad (formal y sustancial), diferenciación, discriminación directa e indirecta, acción positiva (o medidas de acción positiva), discriminación inversa y cuotas.

Como es sabido, la igualdad se enmarca en la Constitución española de 1978 dentro de un Estado social y democrático de Derecho. Por tanto, el principio de igualdad implica tres perspectivas: la liberal, la democrática y la social. Desde la perspectiva liberal, el principio de igualdad propugna la igualdad formal de todos en la aplicación de la ley. La perspectiva democrática conlleva el derecho de toda la ciudadanía a ser protagonista y tomar parte activa en el sistema democrático, bien acudiendo a las funciones y cargos públicos, bien decidiendo quién va a ejercer legítimamente el poder. La perspectiva social ha supuesto que la igualdad se transforme en una igualdad material eliminando las desigualdades fácticas presentes en nuestra sociedad (económicas, sociales, etc.)²⁵. Para ello hay que interpretar conjuntamente los artículos 14 y 9.2 de la CE. A los efectos de esta investigación, el primero de ellos reconoce el derecho de igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda existir un trato discriminatorio por razón de sexo. Mientras que el segundo precepto ordena a los poderes públicos remover los obstáculos que impidan que se logre una igualdad auténtica y efectiva.

Pero habría que delimitar claramente entre diferenciación y discriminación. Ambos se consideran tratos desiguales pero el primero está permitido por la Constitución, mientras que el segundo está totalmente prohibido por esta última. Solamente se admite un trato desigual, o lo que es lo mismo, una diferenciación si existe una motivación “suficiente, fundada y razonable”²⁶. Si el diferente trato jurídico es realizado basándose en alguno de los motivos prohibidos por el art. 14 de nuestra Constitución (como los sexuales), la igualdad se convierte en el derecho fundamental a no sufrir discriminación sexual. Este derecho fundamental tiene como principal finalidad la paridad de los sexos²⁷.

El contenido del derecho fundamental a no sufrir discriminación por razones sexuales sería, siguiendo el camino trazado por F. Rey Martínez, el siguiente:

a) Está vedada la discriminación directa. Cualquier trato diferente y perjudicial debido a causas sexuales, incluso la legislación clásica defensora del sexo femenino (a excepción del embarazo y la maternidad).

b) También está prohibida la discriminación indirecta, es decir, cualquier medida que sea neutral en relación al sexo, aunque de facto suponga un trato desfavorable para las mujeres.

Para tratar de remontar la desigualdad en que se encuentra todavía la mujer en muchos ámbitos de la vida y para fomentar la igualdad de oportunidades, los poderes públicos han de cumplir con el mandato de promocionar al sexo femenino. Es lo que se conoce como acciones positivas o medidas de acción positiva²⁸.

La acción positiva es uno de los tratos desiguales que permiten lograr la igualdad material de la que hablábamos anteriormente, porque dicha acción beneficia a concretos sectores de la sociedad con unos rasgos concretos, visibles y constantes, que lo colocan en una situación desfavorable en relación a la mayor parte de la sociedad. Por el contrario, “la discriminación inversa como acción positiva” implica que, en un contexto concreto, se produce una discriminación a favor de un grupo, optando por los componentes de un colectivo (fémimas) en perjuicio de otros, o bien reservando a los integrantes de ese concreto colectivo específico un cupo concreto, causando un perjuicio directamente sobre terceras personas²⁹.

Distinta es la interpretación que nos ofrece M^a L. Balaguer, quien sin entrar a valorar ni la acción ni la discriminación positivas, afirma que la distinción entre ambas no puede fundarse en que la acción no perjudica derechos del varón frente a la discriminación positiva, ya que si la primera propicia actuaciones en pro del colectivo femenino, en perjuicio de otras medidas, está quitando opciones a estos y añadiéndolas a las segundas³⁰.

Respecto a las cuotas como medidas de discriminación inversa (reserva de plazas al sexo femenino en los órganos de dirección y en las listas electorales de un partido) para que las mujeres estén más representadas y, especialmente, sobre las cuotas electorales ha existido un rico y polémico debate en torno a su compatibilidad constitucional. Hay autores que defienden enérgicamente las cuotas mientras que otros las atacan apasionadamente.

Entre los defensores destaca E. Martínez Sampere, quien justifica la legitimidad de las cuotas en beneficio del sexo femenino porque sirven para eliminar la “discriminación positiva” de la que secularmente se han aprovechado los hombres. En este sentido, gráficamente manifiesta que los varones

“han formado una verdadera ‘casta’, que ha mantenido ‘cuotas’ casi del cien por cien sólo para ellos.”³¹ Asimismo, F. Rey Martínez defiende la legitimidad constitucional de imponer cuotas, aunque hay que ir con cautela no imponiéndolas sin más, ya que sólo se han de aplicar como remedio subsidiario a casos específicos de discriminación como la sexual, y son medidas de naturaleza temporal. Todo lo contrario opina L. Favoreu, para quien las cuotas chocan con la “indivisibilidad del cuerpo electoral”³². Afirmación que es rebatida por P. Biglino, para quien ni las cuotas, como una de las vías posibles que conducen a la democracia paritaria, ni ésta última implican una quiebra en el electorado³³.

Haciendo abstracción de la inevitable politización de estas cuotas reservadas al sexo femenino, éstas encontrarían su apoyo en dos motivos, en opinión de A. Ruiz Miguel. Si nos atenemos a su finalidad persiguen “una sociedad más igualitaria”, y desde el punto de vista instrumental, buscan lograr que sea más fácil alcanzar trabajos socialmente relevantes como medio de superar los tradicionales obstáculos y muros infranqueables, que impiden a las féminas participar activamente en la mayor parte de las altas esferas del poder. Propone meditar sobre si tales cuotas se acomodan en nuestro país a la Constitución y, especialmente, plantea modificar la Ley Orgánica de Régimen Electoral General (L.O.R.E.G.) para que fije el deber de cualquier lista de candidatos de reservar un determinado número para mujeres aspirantes a ser elegidas democráticamente³⁴.

Pero, con estas nociones (democracia paritaria o paridad política) no estamos aludiendo sólo a la conveniencia de implantar cuotas, sino más bien se pretende articular temporalmente unas actuaciones, hasta lograr unos fines más justos y una sociedad que se acerque mucho más a la igualdad desde la perspectiva política, donde el sexo no condicione en modo alguno la distribución de los roles. Por tanto, la democracia paritaria no ha de ser sólo cuantitativa, acercando los porcentajes de representación de uno y otro sexo, sino ante todo se trata de concebir la democracia paritaria en términos cualitativos, como un componente esencial de la democracia contemporánea y, en definitiva, de los derechos más básicos del sexo femenino³⁵.

La paridad no equivale a anular la distinción sexual que caracteriza a la humanidad, puesto que hay sexo masculino y femenino, sino que la paridad, según E. Martínez Sampere, al poner fin de forma perceptible a la secular jerarquización hombre-mujer, “es un nuevo proyecto de la inteligencia humana que inventa posibilidades y expande la realidad más allá de lo existente, integrándola en este proyecto humano elaborado por las mujeres para convivir de otro modo.”³⁶

Gráficamente, no se trata de dar unos pequeños toques de maquillaje a la democracia (mediante las cuotas o los porcentajes en favor de las mujeres) para disimular sus carencias y que parezca igualitaria. A mayor escala se trataría de realizar una auténtica operación de cirugía política con la finalidad de que se transforme en una auténtica democracia paritaria, donde el protagonismo político activo de la mujer sea real y equilibrado con el protagonismo masculino.

III. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL PROTAGONISMO POLÍTICO DE LAS MUJERES EN FRANCIA Y PORTUGAL

Una vez delimitados siquiera sea someramente estos y otros conceptos deberíamos de abordar la situación general, sin ánimo de profundizar, en Derecho Comparado, haciendo hincapié fundamentalmente en Francia y Portugal.

En Francia en sólo dos décadas la preocupación por el escaso margen de maniobra de la mujer en el ámbito de las decisiones políticas ha cambiado notablemente. Comparando las iniciales aspiraciones de la década de los setenta con las posteriores aspiraciones de los noventa, observa L. Favoreu que existe gran distancia entre ambas pues se ha pasado de reivindicar “las cuotas” a reivindicar “la paridad”. Más concretamente, hoy en día no se persiguen las primeras en la etapa inicial de la selección, sino en la etapa final para conocer quiénes son los candidatos y candidatas realmente elegidos. En este sentido, “el porcentaje ya no es del 25 por 100, sino del 50 por 100; ya no se exige la garantía de un mínimun de representación para mujeres y hombres, sino sólo para las mujeres; ya no se trata de una medida provisional de ‘corrección’, sino de una medida definitiva.”³⁷

Pese a la generalizada utilización del término paridad, para aludir a las conquistas logradas tras la reforma constitucional francesa de 8 de julio de 1999, un autor como D. Rousseau considera que el mundo de la política, del derecho y de la prensa ha entendido que la reforma constitucional ha incorporado el criterio de “la paridad” varón-fémينا en la vida política. Sin embargo, estrictamente hablando, el término “paridad” no aparece en los nuevos preceptos jurídicos, por lo que “la única referencia constitucional sigue siendo el principio de igualdad.”³⁸

Con la finalidad de lograr la democracia paritaria el constituyente francés ha tenido que reformar mediante la Ley constitucional 99-569, de 8 de julio, los arts. 3 y 4 de la Constitución de 4 de octubre de 1958. En su virtud, al art. 3 de la citada Constitución se le añade el siguiente párrafo: “La ley favorece el igual acceso de las mujeres y de los hombres a los mandatos electorales y funciones electivas.” Por su parte, al art. 4 de la misma Constitución se incorpora este párrafo: “Ellos [partidos y grupos políticos] contribuyen a la puesta en práctica del principio enunciado en el último párrafo del art. 3 en las condiciones determinadas por la ley.”³⁹

Para acomodarse a estos nuevos designios constitucionales, el legislador francés ha debido de modificar la legislación electoral y la que afecta a la financiación partidista con la finalidad de propiciar un igual acceso de mujeres y hombres a los mandatos y funciones electivas ⁴⁰. De este modo, lleva hasta sus últimas consecuencias prácticas la voluntad de la parte dogmática de la Constitución que impide la discriminación por razón de sexo⁴¹.

Más concretamente, la equiparación varones-féminas se ha de lograr en la vida electoral, y por tanto política, mediante listas electorales que den cabida al mismo número de candidatos de uno y otro sexo. Si no se cumple este principio, las ayudas públicas a la financiación de los partidos políticos franceses se reducirán de forma proporcional a la disminución del número de mujeres candidatas en las listas electorales.

Pese a que sancionar pecuniariamente a los partidos reduciendo sus subvenciones, puede resultar odioso desde el punto de vista de la moralidad, D. Rousseau acaba defendiéndolas, porque en un ambiente “siempre marcado por la dominación masculina, el combate de las mujeres por el reconocimiento de la diversidad universal y su traducción política en el principio de paridad quizá requiere, si se me permite decirlo, pagar ese precio.”⁴²

De ahí surge básicamente un interrogante: ¿sería legítimo, como ha ocurrido en Francia, que se plantee en nuestro país el recorte de la financiación si los partidos no incluyen en sus listas electorales a tantos candidatos hombres como candidatas mujeres?. Al respecto, es muy significativo que en España no existiese apenas preocupación doctrinal por este tema a mediados de la década de los noventa⁴³, lo que se ha reflejado en la desidia del legislador por regular este problema.

Adoptar en nuestro país similares criterios a los seguidos en Francia constituiría, en opinión de M^a. Holgado, una actuación que podría ser legitimada por la Constitución para conseguir la auténtica igualdad entre personas de distinto sexo en el terreno de la “representación política”. Más concretamente, afirma que sería irrefutable desde la perspectiva del “principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo”. Asimismo, no se estaría lesionando de esta forma el derecho a ser elegido (sufragio pasivo), puesto que lo que se persigue es un trato realmente igualitario entre los representantes políticos, garantizando la realización del “principio de igualdad”, algo que es imperativo para lograr una organización y una dinámica auténticamente democráticas, dentro de los partidos políticos⁴⁴.

En Portugal, el notable protagonismo adquirido por las mujeres en la sociedad tras la aprobación de la vigente Constitución de 1976, no se ha dejado notar en el campo de la participación política, ya que el nivel de intervención del sexo femenino sigue siendo muy bajo respecto al del sexo masculino. Para tratar de paliar este problema, se modificó el artículo 109 de la Constitución portuguesa. Antes de la reforma se mencionaba “la participación directa y activa de los ciudadanos en la vida política”, después de la reforma de 1997 la Constitución se refiere a la participación de “concretos hombres y mujeres”, con lo cual, “la alusión directa a la condición femenina invadió [...] la esfera misma de la ciudadanía”⁴⁵.

El nuevo contenido del citado precepto constitucional presenta complejas cuestiones interpretativas, aunque hay acuerdo en un tema: la Constitución de la República portuguesa desea que féminas y varones sean realmente “iguales”. De ella derivan dos criterios, el primero consiste en que la igualdad

ha de ampliarse al campo de la participación política, el segundo considera constitucionales “las medidas de discriminación positivas” imprescindibles para lograr la voluntad de igualdad por parte de la Constitución. El legislador ordinario en Portugal podrá resolver con total libertad sobre el “contenido esencial, del cómo y del cuándo en la adopción de estas acciones positivas”, porque el art. 109 de la Constitución no puede obligar al legislador a realizar una conducta concreta. En realidad, la reforma constitucional se presenta sólo como un permiso para que el legislador lleve a cabo actuaciones jurídicas de discriminación positiva que aún han de ser especificadas⁴⁶.

IV. EL PAPEL DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS EN LA CONSECUCCIÓN DE UN MAYOR PROTAGONISMO POLÍTICO DE LAS MUJERES

Llegados a este punto, ¿qué papel deben de adoptar los partidos políticos⁴⁷? ¿están obligados a fomentar la democracia paritaria o son libres en sus actuaciones y en el modo de organizarse internamente?

En España ni la Constitución ni las leyes regulan expresamente la democracia paritaria. Entonces debemos plantearnos si el salto hacia la paridad política ha de ser obra de los partidos (voluntariamente mediante las cuotas de mujeres, los porcentajes, etc.) o del legislador constituyente y ordinario, o de ambos (partidos y legislador) conjuntamente.

A los partidos políticos les mueven razones de justicia (evitar la discriminación que históricamente ha perseguido a las mujeres en el mundo de la política) presionados, en cierto modo, por sus militantes, sus simpatizantes y quizás también por la opinión pública en la que, en mayor o menor medida, han hecho mella, entre otras, las reivindicaciones del movimiento feminista en España. Asimismo, existe una motivación adicional para que se eleve el protagonismo femenino en los partidos políticos, se trata de la constancia de que la inexistencia de mujeres en los partidos resulta menos atrayente para el electorado femenino, por lo que hay partidos que han optado por reforzar el papel de las mujeres dentro de los mismos. Se trataría de una especie de medida electoralista, una argucia para tratar de captar el voto femenino que se sentiría así más identificado con candidatas y/o dirigentes políticas de su mismo sexo.

Además, dado que los partidos desempeñan unas funciones constitucionales relevantes para el sistema democrático, la igualdad ha de ser uno de los motores que guíe su actividad. Es decir, que el trato que los partidos han de dar a sus militantes no ha de ser discriminatorio, por lo que ante “actos o pretensiones iguales de los afiliados deben aplicarse consecuencias iguales”. Incluso, se ha llegado a afirmar que los partidos pueden asumir el mandato constitucional del art. 9.2 removiendo los obstáculos que impidan que la igualdad formal de sus afiliados sea material y auténtica y, en definitiva, adoptar medidas en pro de un incremento de la intervención de las mujeres en los partidos⁴⁸. En mi opi-

nión, dado que los partidos políticos españoles no son poderes públicos, aunque desempeñen funciones públicas, no les obliga el art. 9.2 CE, sino más bien les vincula el art. 6 CE que impone, como ya hemos visto, a los partidos la democraticidad de su funcionamiento y estructura interna.

Teniendo presente que el art. 14 de la Constitución española prohíbe la discriminación por razón de sexo, la igualdad entre sexos sería la bandera que deberían enarbolar todos los partidos. Al respecto, se cuestiona F. Flores “las posibilidades y alcance de las medidas de discriminación positiva” que los partidos políticos realizan en su seno, básicamente “la ‘reserva’ de un mínimo de plazas para mujeres en órganos de dirección del partido y cargos públicos.” La problemática consistiría en determinar si es “razonable jurídicamente, o puede ser exigida de la misma forma, una acción o previsión por parte de los partidos de favorecimiento, aunque sea temporal, en beneficio del colectivo de las mujeres; es decir, la imposición estatutaria de una cuota femenina. La respuesta ha de ser afirmativa a la primera pregunta, y negativa a la segunda.”⁴⁹

De conformidad con la jurisprudencia constitucional española⁵⁰ referente, en la mayor parte de los supuestos, a situaciones desventajosas ante el trabajo y las condiciones laborales se puede afirmar que el desigual trato que la regulación de un partido disponga entre personas de diferente sexo sólo se legitima “si es ‘racionalizada’, es decir, no puede ser arbitraria, debe estar justificada en términos objetivos, proporcionados y razonables, y las medidas singulares a favor de las primeras deben dirigirse a compensar una situación desigual de partida.”⁵¹

Estas medidas de discriminación positiva (trato desigual propiciado por un partido a sus afiliados para compensar la tradicional posición de inferioridad de la mujer con respecto al hombre) pueden adoptarse por el legislador constituyente y ordinario o por los estatutos de los partidos, aunque los primeros estarían, en mayor medida, obligados a regularlos.

NOTAS

²² TRUJILLO, M^a. A.: “La paridad política”, en: ALVAREZ CONDE, E. et alii: *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, págs. 355-356. Esta autora utiliza indistintamente ambas expresiones.

²³ BIGLINO CAMPOS, P.: “Las mujeres en los partidos políticos: representación, igualdad y cuotas internas”. En: ALVAREZ CONDE, E. et alii: *Mujer y Constitución en España*, op. cit., págs. 412-413.

²⁴ TRUJILLO, M^a. A.: “La paridad política”, op. cit., pág. 355.

²⁵ REY MARTÍNEZ, F.: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGraw-Hill, 1995, págs. 41-43.

²⁶ TRUJILLO, M^a. A.: “La paridad política”, op. cit., págs. 357-358.

²⁷ REY MARTÍNEZ, F.: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid: McGraw-Hill, 1995, pág. 109.

²⁸ REY MARTÍNEZ, F.: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, op. cit. Este autor utiliza el término acción positiva. Mientras que alguna autora alude a las medidas de acción positiva, como es el caso de MARTÍN VIDA, M^a A.: *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*. Madrid: Civitas, 2003.

²⁹ TRUJILLO, M^a. A.: “La paridad política”, op. cit., págs. 358-360.

³⁰ BALAGUER CALLEJÓN, M^a. L.: “Desigualdad compensatoria en el acceso a cargos representativos en el ordenamiento jurídico constitucional español. Situaciones comparadas.” En: ALVAREZ CONDE, E. et alii, op. cit. pág. 388.

³¹ MARTÍNEZ SAMPERE, E., “La legitimidad de la democracia paritaria”, REP núm. 107, 2000, pág. 141.

³² FAVOREU, L.: “Principio de igualdad y representación política de las mujeres. Cuotas, paridad y Constitución”, REDC, año 17, núm. 50, mayo-agosto 1997, pág. 24.

³³ BIGLINO CAMPOS, P.: “Las mujeres en los partidos políticos: representación, igualdad y cuotas internas”. En: ALVAREZ CONDE, E. et alii: *Mujer y Constitución en España*, op. cit., pág. 413.

³⁴ RUIZ MIGUEL, A.: “Paridad electoral y cuotas femeninas.” En: *Claves de Razón Práctica*, núm. 94, julio/agosto 1999, pág. 48.

³⁵ TRUJILLO, M^a. A.: “La paridad política”, op. cit., pág. 355.

³⁶ MARTÍNEZ SAMPERE, E., “La legitimidad de la democracia paritaria”, REP núm. 107, 2000, pág. 149.

³⁷ FAVOREU, L.: “Principio de igualdad y representación política de las mujeres. Cuotas, paridad y Constitución”, REDC, año 17, núm. 50, mayo-agosto 1997, págs. 14-18.

³⁸ ROUSSEAU, D.: “Los derechos de la mujer y la Constitución francesa.” En: ALVAREZ CONDE, E. et alii: *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, pág. 110. De todas formas, el autor acaba cediendo respecto a su posición inicial y emplea el vocablo paridad a lo largo de su investigación.

³⁹ Arts. 1 y 2 de la Loi constitutionnelle 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (Journal Officiel de la République Française 9 juillet 1999).

⁴⁰ Loi 2000-493 du 6 juin 2000, tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives (Journal Officiel de la République Française 7 juin 2000). Esta Ley francesa de 2000 modifica parcialmente el Código electoral y la Ley 88-227 de 11 marzo 1988, relativa a la transparencia financiera de la vida política. Algunos artículos de la Ley 2000-493 (arts. 1, 4, 9, 10.1, 18, 19 y 20) han sido declarados no conformes a la Constitución por el Consejo constitucional francés, decisión núm. 2000-429 DC de 30 de mayo 2000, publicada en el Diario oficial de este día.

⁴¹ Como sabemos, la parte dogmática de la Constitución francesa de 1958 está constituida por la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 y por el Preámbulo de la Constitución francesa de 27 de octubre de 1946. La prohibición de discriminación por motivos sexuales se observa más claramente en el Preámbulo de la Constitución de 1946, cuando manifiesta: “La Ley garantiza a la mujer en todos los ámbitos derechos iguales al hombre.”

⁴² ROUSSEAU, D.: “Los derechos de la mujer y la Constitución francesa.” op. cit., pág. 111.

⁴³ Esta ausencia de preocupación por el tema de la paridad electoral en relación con la financiación de los partidos se observa entre otras obras en AA.VV.: *La financiación de los partidos políticos*. Debate celebrado en el Centro de Estudios Constitucionales, el 23 de noviembre de 1993. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, Cuadernos y Debates, núm. 47, 1993.

⁴⁴ HOLSADO GONZÁLEZ, M^a.: “Financiación de partidos y democracia paritaria.” En: *Revista de Estudios Políticos*, núm. 115 (n.e.), enero-marzo, 2002, págs. 152-153.

⁴⁵ En nuestro vecino país, en los inicios de los años setenta, “sólo una cuarta parte de las mujeres integraba el universo de la población activa, formada sobre todo por jóvenes menores de 25 años, solteras y sin cargas familiares, que se empleaban sobre todo en sectores de escasa cualificación profesional. En 1997, la tasa de empleo femenino ascendería al 43% del total de la población activa, contra el 56,6% de actividad masculina; pero el 50% de las portuguesas que trabajan ahora son casadas y (o) tienen cargas familiares; y aunque la proporción de mujeres sin ningún grado de instrucción continúa siendo todavía más elevada que la de los hombres [...] la evolución reciente demuestra una impresionante tasa de feminización de todos los niveles de enseñanza: en 1997, el 48,4% de los estudiantes de la enseñanza básica, el 52,2% de la enseñanza secundaria y el 56,4% de la enseñanza superior eran del sexo femenino.” AMARAL, M^a. L.: “Las mujeres en el Derecho Constitucional: el caso portugués.” En: ALVAREZ CONDE, E. et alii: *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, págs. 171-172.

⁴⁶ AMARAL, M^a. L., op. cit., págs. 172-173.

⁴⁷ Para más información se puede consultar MARTÍNEZ CUEVAS, M^a D.: *Régimen jurídico de los partidos políticos*. Madrid: Marcial Pons, 2006.

⁴⁸ FLORES GIMÉNEZ, F., op. cit., pág. 201.

⁴⁹ FLORES GIMÉNEZ, F., op. cit., págs. 202-203.

⁵⁰ Entre las Sentencias del Tribunal Constitucional más significativas en materia de “acción positiva” destacan las siguientes: 128/1987; 269/1994, 114/1983; 98/85; 128/1987; 166/1988; 19/1989; 145/1991, y 103/93. En: TRUJILLO, M^a. A.: “La paridad política”, op. cit., pág. 359.

La jurisprudencia constitucional en materia de igualdad ha sido sistematizada por M^a. L. Balaguer, quien afirma que en este terreno el Tribunal Constitucional “ha seguido una línea evolutiva bastante irregular.” Diferencia tres fases: La primera comienza con la sentencia 81/1982, donde se establece “un concepto meramente formal de la igualdad, que se desarrolla y se cuestiona en los votos particulares en la sentencia 103/83, y que parte de un juicio plano de racionalidad sin intervención de elementos teleológicos respecto de la igualdad real.” La segunda, donde “el triunfo de los votos particulares de la sentencia 103/83, produce a partir de la sentencia 128/87, el razonamiento teleológico, por el que la igualdad que la Constitución pretende es finalista, y pretende llegar a la igualdad, partiendo de la desigualdad.” El T.C. afirma “a partir de entonces, que la igualdad no es ya la identidad, sino la justificación de la diferencia, porque solamente tratando diferente lo que es diferente se puede llegar a la igualdad real.”

Una tercera etapa se abre con la sentencia 315/94, que “modifica los criterios de la sentencia 81/82”. La primera sentencia diferencia “entre la irreversibilidad de las conquistas sociales, y el mantenimiento de privilegios injustificados. Puede considerarse de ruptura respecto de los primeros años de jurisprudencia del Tribunal en materia de igualdad, aunque afecta más a la materia específicamente laboral que a la de género.” BALAGUER CALLEJÓN, M^a. L.: “Desigualdad compensatoria en el acceso a cargos representativos en el ordenamiento jurídico constitucional español. Situaciones comparadas.” En: ALVAREZ CONDE, E. et alii: *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, págs. 389-391.

⁵¹ FLORES GIMÉNEZ, F., op. cit., pág. 203.

ESPERANDO MEJORES TIEMPOS PARA PROMOCIONAR: CONFLICTO DE ROLES EN LAS DIRECTORAS DE CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA ANDALUCES.

José Manuel Coronel Llamas

Emilia Moreno Sánchez

María José Carrasco Macías

Departamento de Educación. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Huelva

RESUMEN

Este trabajo trata de un estudio cuyo objetivo es conocer las barreras percibidas por mujeres que ocupan la dirección en los centros escolares y su influencia en las trayectorias personales y profesionales. Los datos han sido recogidos a través de un cuestionario distribuido a una muestra representativa de directoras (206), pertenecientes a los colegios públicos andaluces de Educación Infantil y Primaria. Los resultados confirman que conciliar la vida laboral y familiar sigue siendo una barrera para el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en las organizaciones educativas, y ayuda a explicar que ellas consideran acceder a la dirección cuando las cuestiones familiares están más o menos resueltas. La edad de las hijas e hijos y la experiencia profesional aparecen como variables que inciden en la decisión de promocionar. Igualmente, las políticas y culturas organizativas propias de estos contextos ayudan a explicar las resistencias de las mujeres a plantearse ascender profesionalmente y, en concreto, el acceso a la dirección escolar.

Palabras clave: conflicto de roles, directoras escolares, desarrollo profesional.

INTRODUCCIÓN

Es indudable que los asuntos relacionados con el intento de conciliar la vida laboral y familiar han sido una de las principales innovaciones sociales acaecidas durante el pasado siglo XX (Houston, 2005). Antes de los años 80 el balance entre el trabajo y la familia era conceptualizado como un “problema de la mujer” asumiendo que el hombre integraba sus papeles tanto en el hogar como en el trabajo sin ningún tipo de conflicto. Aunque las cifras sobre participación de la mujer en el trabajo se han incrementado considerablemente en el último cuarto del pasado siglo, la organización del trabajo en los propios contextos laborales, y sobre todo en el hogar, no ha cambiado considerablemente. La mujer, incluso manteniendo una dedicación a tiempo completo en el trabajo, sigue ostentando la principal responsabilidad en las cuestiones de la casa y de la descendencia, y sabemos que el número de mujeres implicadas en este sentido ha ido en aumento. Implícita o explícitamente, la investigación sobre la relación entre la familia y el trabajo se vincula con los factores asociados al conflicto de roles y al balance entre ambos aspectos (Keene & Quadagno, 2004).

Por otra parte, estadísticas globales recientes (“Women in Management Update”, 2004) muestran que las mujeres continúan progresando en la conquista de posiciones de gestión y poder en las organizaciones, aunque dicho progreso siga siendo lento, desigual y en ocasiones desalentador. Las mujeres siguen escasamente representadas en los puestos de gestión. Además, si comparamos estas cifras con su porcentaje en otros puestos o niveles la situación no invita al optimismo. Las mujeres continúan teniendo más dificultad a la hora de obtener los puestos más altos en la jerarquía organizativa. A pesar de todo, tenemos que considerar que la participación de las mujeres con hijos/as pequeños/as en el mercado de trabajo se ha doblado en los últimos veinte años.

A diferencia de otros contextos geográficos, en Europa se han producido sustanciales mejoras respecto a la situación de la mujer. La presencia de una actitud más “liberal” hacia el papel de la mujer y una visión menos rígida respecto al reparto del trabajo en el hogar han contribuido a ello (Crompton, Brockman & Lyonette, 2005). La participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de decisión en todos los sectores y dominios de nuestra sociedad ha sido uno de los objetivos principales del cuarto programa de acción para la igualdad entre mujeres y hombres (1996-2000). Lovenduski & Stephenson (1999), han recogido y analizado esta temática en 17 países de la EU. El estudio muestra que la representación de las mujeres en posiciones de poder de decisión no es proporcionada y el hecho de tener que conciliar la vida privada y profesional ofrece muchos más problemas a las mujeres que a los hombres. De todas formas, no podemos perder de vista los contextos nacionales a la hora de comprender adecuadamente el balance entre trabajo y familia ya que la mayor parte de la investigación ha examinado la relación bien con características organizativas o individuales (Lynes & Brumit, 2005). Además, en Europa se han adoptado diversas formulas para el desarrollo de las políticas sociales y cultura de género que han producido considerables diferencias en la integración del binomio trabajo-familia (Tang & Cousins, 2005).

En el contexto europeo, nuestro país presenta unos índices significativos de incremento de la participación de la mujer en la vida laboral (del 23% en 1964 se ha pasado al 68% en 1998 entre las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 44 años), pero este dato es significativamente bajo en relación al porcentaje que representan los varones (Carnicer, Martínez & Pérez, 2004). Tradiciones culturales en los países del suroeste de Europa (la familia es una institución muy considerada) y la organización horaria (muchas horas de trabajo), han sido factores que han contribuido a hacer difícil combinar el trabajo y la vida familiar. Es evidente que la cultura influencia la naturaleza de la relación entre el trabajo y la familia (Hill, Yang, Hawkins & Ferris, 2004). El proceso que vivieron la mayoría de las sociedades capitalistas coincidiendo con el periodo de prosperidad económica, que transformó la naturaleza del trabajo femenino, no tiene lugar al mismo tiempo en nuestro país. Las mujeres venían realizando el trabajo doméstico, que resultaba intensivo en tiempo y esfuerzo, debido al tamaño familiar y al volumen y extensión de las tareas de reproducción adscritas a él, y su incorporación a la actividad laboral había sido en forma de fuerza de trabajo secundaria y descualificada. Pero esta situación se fue modificando con el paso del tiempo (Frau, 1998).

En nuestro país, la mujer ha ido ganado poco a poco, y con mucho esfuerzo el derecho a participar en la vida económica, política y social en práctica igualdad con los hombres (Gómez, 2004; Cabrera, 2005). Sin embargo, el contexto social incide en una mayor dedicación de la mujer al trabajo de la casa y la familia que el hombre, provocando altos niveles de sobrecarga e interferencia entre el ámbito privado y público. En España, la mujer tiene la principal responsabilidad en el hogar y el cuidado de la descendencia y presenta más probabilidades de discriminación en sus posibilidades de promoción. Por esta razón las mujeres españolas pueden experimentar claramente el conflicto de roles. La dificultad para conciliar la vida laboral y familiar forzó en 2004 a abandonar su trabajo a 379.500 mujeres frente a 14.500 hombres (Alfageme, Belaza, De la Fuente y Nogueira, 2006). Las políticas de recursos humanos centradas en conciliar la vida laboral y familiar han sido alentadas por quienes pretenden el cambio con idea de reducir este conflicto. Sólo recientes avances en esta materia han sido llevados a la práctica por los gobiernos (Programa "Concilia", Ministerio de Administraciones Públicas, 2006).

El objetivo de este trabajo es conocer las barreras percibidas por mujeres que ocupan la dirección escolar y su influencia en las trayectorias profesionales y personales. Los modelos de desarrollo en general y, en particular, los de desarrollo de la carrera, históricamente han estado basados en estudios sobre perspectivas y experiencias de los hombres respecto a la vida laboral y a la carrera profesional (Gallos, 1989, Sharf, 2001). Las experiencias de las mujeres han sido potencialmente devaluadas en virtud de su ausencia en dichos estudios y modelos. Nos interesa explorar el conflicto de roles y las políticas organizativas y culturas de las instituciones educativas que puedan intervenir en un sentido u otro, como barreras para el acceso a los puestos de dirección (Barberá, Sarrió, & Ramos, 2000).

EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Entre las barreras que afectan al desarrollo profesional una vez que han accedido al mundo laboral, merece especial atención el conflicto trabajo-familia.

Esta situación viene provocada por la presión simultánea de ambos dominios que los hace incompatibles, en cierto sentido, por cuanto que la actividad en uno afecta a la participación en el otro. (Greenhaus & Beutel, 1985; Greenhaus & Powell, 2003). Consistente con esta definición, tres formas de conflicto trabajo-familia pueden identificarse:

1. *Conflicto centrado en el tiempo*: puede ocurrir cuando el tiempo dedicado a un rol provoca la dificultad para participar en el otro.
2. *Conflicto centrado en el esfuerzo*: sugiere que el esfuerzo invertido en un rol afecta e interfiere en la participación en el otro.
3. *Conflicto centrado en la conducta*: aparece cuando conductas específicas requeridas en un rol son incompatibles con expectativas de conducta requeridas en el otro.

Para complementar esta visión, Greenhaus, Collins & Shaw (2003) distinguen tres tipos de balance trabajo-familia:

1. *Balance de tiempo* (igualdad en los tiempos dedicados a ambos)
2. *Balance de implicación* (igualdad en la implicación en cada uno de ellos)
3. *Balance de satisfacción* (igual satisfacción respecto a ambos roles).

Por otra parte, en la teoría sobre los roles de género, a la mujer se le asocia frecuentemente con la familia como parte de su identidad social en mayor proporción que al varón (Bem, 1993). Las diferencias de género en relación con las actitudes hacia el trabajo, y consecuentemente, en las actitudes hacia la relación trabajo-familia se justifican por las diferencias psicológicas producidas por los procesos de socialización que discurren desde las edades tempranas. Haar & O'Driscoll (2005) se apoyan en esta perspectiva en su estudio con 100 empleadas neozelandesas de la administración local. Cuando el trabajo afecta a las demandas familiares, las mujeres, a diferencia de los varones, tendían a desarrollar una actitud negativa hacia el trabajo. Igualmente, el estudio de Perrone, Webb & Blalock (2005) indica que las mujeres participan más en actividades relacionadas con el hogar, mientras que los varones se implican más en asuntos vinculados a la promoción, al ocio y tiempo libre.

Keene & Reynolds (2005) sugieren que las características del trabajo inciden más que los factores familiares a la hora de predecir la probabilidad de que las demandas familiares afecten al trabajo y ayudan al explicar el sesgo de género en esa situación que se hace incompatible para muchas mujeres. El modelo de interrelación entre trabajo y familia de Frone, Russell & Cooper (1992) muestra la naturaleza bidireccional del conflicto trabajo-familia. Por otra parte, es evidente que el conflicto trabajo-familia se encuentra muy influenciado por la satisfacción en el trabajo (Cron, 2001; Grandey, Cordeiro & Crouter, 2005).

Igualmente, cabe señalar que teorías como el intercambio social, teoría de la interdependencia y teoría de la identidad social han sido aplicadas al análisis de este conflicto y han contribuido a poner énfasis en los patrones de interacción y dinámicas sociales intervinientes (Lobel, 1991; Lambert, 2000; Nondernmark, 2002). A pesar de todo esto, es probable que no dispongamos de una teoría comprensiva capaz de abrazar las múltiples dimensiones relacionadas con el conflicto trabajo-familia.

POLÍTICAS Y CULTURAS ORGANIZATIVAS

La teoría organizativa mantiene una ideología y valores esencialmente masculinos y las cuestiones relacionadas con el papel de la mujer han estado prácticamente ausentes en el discurso sobre la organización, o bien han sido tratadas como irrelevantes (Calás & Smircich, 1992; Nicholson, 1996; Wilson, 1996; Calás & Smircich, 1996). El techo de cristal permanece y ahora emerge el muro de cristal (Burke & Nelson, 2002). Las mujeres en las organizaciones no reciben el mismo salario que los hombres por igual trabajo, no son visibles y padecen las consecuencias de las barreras estructurales y culturales existentes.

Es preciso reconocer la importancia de este asunto para una comprensión adecuada del problema que es objeto de nuestro estudio. Hite & McDonald (2003) destacan el papel de la cultura organizativa en el modo en que las mujeres perciben sus oportunidades de desarrollo. Estudiaron las aspiraciones profesionales de mujeres que no se encontraban en puestos de gestión. Los resultados indican que los objetivos profesionales a menudo quedan sujetos o adaptados a las circunstancias familiares y que sus responsabilidades en este terreno –seguridad en el trabajo, sistemas de apoyo organizativos influyen el éxito y la satisfacción profesional–.

McDonald, Brown and Bradley (2005) exploraron las culturas organizativas y sus relaciones con las políticas de conciliación. Proponen cinco dimensiones de la cultura del binomio trabajo-familia que reflejan elementos de los contextos organizativos: 1) falta de apoyo desde la gestión de cara al logro de un balance entre el trabajo y la familia; 2) percepciones de las consecuencias negativas de la promoción; 3) expectativas organizativas del tiempo; 4) el sesgo de género en la utilización de las políticas; y 5) percepciones de injusticia por parte de las personas empleadas con responsabilidades no limitadas al trabajo.

Este tratamiento injusto no sólo resta oportunidades de avance y compensación para las mujeres, sino que también incrementa el estrés y reduce el bienestar general en el trabajo (Perrewé & Nelson, 2005). Aunque los gobiernos nacionales se muestran más sensibles respecto a los problemas derivados del conflicto trabajo-familia y son comunes los discursos y debates en las organizaciones sobre el trabajo flexible y el balance entre los dos ámbitos, el incremento de la competitividad e intensificación del trabajo puede actuar con más fuerza que las políticas de apoyo positivas (Crompton, Brockman & Lyolette, 2005). Las influencias de las políticas organizativas pueden jugar un papel fundamental en el mantenimiento y promoción de las prácticas teniendo en cuenta el género en las organizaciones (Smithson, & Stokoe, 2005). Las mujeres se encuentran con barreras y elementos estresantes que demandan una considerable habilidad política para su manejo: techo de cristal, exclusión de las redes informales, y falta de oportunidades de desarrollo que las segregan a las funciones de apoyo. Al no disponer de las oportunidades de desarrollo, las mujeres quedan excluidas de los procesos de formación y otras formas de apoyo organizativo (mentorazgo), que las hacen concentrarse en los niveles más bajos de la jerarquía.

Según el estudio de Gómez (2004), la mujer que quiere dedicarse a fondo a su profesión sigue teniendo que hacer actos heroicos. Son muchas las empresas que, desde sus departamentos de recursos humanos, proclaman tener magníficos programas de apoyo a las personas que tienen empleadas para que puedan atender mejor sus responsabilidades familiares. En realidad sus empleados, y más las empleadas, deciden no aprovecharlos, porque saben que significaría el fin de su carrera dentro de la empresa. Introducir medidas no es la única tarea que se deben proponer en sus trabajos. Es necesario que se produzca un verdadero cambio en la cultura de la empresa y esto es lo verdaderamente difícil de conseguir.

Particularmente, en el ámbito de la educación encontramos más investigaciones referidas a la institución universitaria que en relación al resto de niveles educativos sobre los tópicos de nuestro trabajo: desarrollo y promoción profesional, conflicto de roles y mujeres gestoras. Aunque en estos niveles también se reconocen situaciones similares. A estas cuestiones hay que añadir que la mayoría de la investigación sobre el conflicto de roles, compromiso de rol y satisfacción en el trabajo se ha concentrado sobre las personas que ejercen la gestión como grupo, sin tener en cuenta los niveles educativos, sexo y otras variables individuales (Eckman, 2004).

Trabajos sobre procesos gestión (Gatenby & Humphries, 1999) o éxito profesional (Antón & Garrido, 2004) con mujeres estudiantes universitarias; experiencias de las mujeres en los contextos académicos (Raddon, 2002), promoción profesional (Hamrick & Benjamin, 2002; Perna, 2005) o procesos de gestión (Obakeng, 2003); estudios con profesoras (Cinamon & Rich, 2005) o directoras (Oplatka, 2001; Eckman, 2004), muestran que las mujeres trabajan en contextos dominados por modelos y visiones masculinas que favorecen la situación de desigualdad y marginación de ellas en los puestos de gestión. Además, las culturas organizativas siguen valorando y recompensando a los rasgos masculinos

y aquellas mujeres que acceden a puestos ejecutivos lo suelen ejercer mediante papeles de apoyo y no estratégicos. Asimismo, los estudios reconocen los obstáculos para conciliar la vida personal y profesional y que las mujeres continúan sintiendo y asumiendo una cantidad de responsabilidad en relación al cuidado doméstico que provoca una manifiesta desigualdad respecto al varón en el status, rango académico, responsabilidades de gestión y oportunidades de promoción.

Nuestro trabajo se centra en instituciones educativas y en la profesión docente. A pesar de estar considerada la enseñanza una profesión femenina y que la presencia de las mujeres en estas organizaciones es muy superior a la de los hombres, especialmente en los tramos iniciales (Educación Infantil y Primaria) esta situación no se refleja en la presencia de la mujer en los puestos de responsabilidad. Lovenduski & Stephenson (1999) destacan la ausencia en el ámbito europeo de trabajos centrados en estos contextos sobre el papel de las mujeres en relación a los procesos de toma de decisión. En España, especialmente, escasea este tipo de investigación.

METODOLOGÍA

El estudio que vamos a describir representa una parte de un trabajo más amplio sobre las barreras que tienen las docentes para acceder a la dirección y el análisis de las políticas de gestión y liderazgo desarrolladas por directoras de centros andaluces de Educación Infantil y Primaria. En este trabajo sólo presentamos resultados de la primera fase de la investigación referidos a las mujeres que ejercen la dirección.

Participaron 206 directoras. Hay que señalar que en estas etapas el 70% del profesorado son mujeres, pero sólo el 2% son directoras. Para desempeñar este cargo necesitan como requisitos: 5 años de antigüedad y destino definitivo en el centro; así como, participar en un curso formativo. Pueden ser elegidas por la comunidad educativa o nombradas por la Administración en ausencia de candidaturas. La realidad es que el 50% de los directores y directoras son propuestos por la administración. Muy poco profesorado quiere asumir tareas de gestión en los centros.

En esta primera fase del estudio, las participantes completaron un cuestionario estructurado en varias dimensiones:

1. Información proveniente de carácter profesional y vital (13 ítems), agrupadas en torno a las siguientes dimensiones: a) datos relativos al centro en el que trabajan; b) datos profesionales; c) datos personales y familiares.
2. Opiniones y experiencias ante la dirección escolar (13 ítems).

3. Condicionantes en el acceso a la dirección (44 items).

4. Observaciones o comentarios finales, para que las encuestadas añadiesen información relevante que no hubiera sido solicitada en las preguntas cerradas.

La información recogida en los apartados 1, 2 y 3, se analizó con la ayuda del paquete estadístico SPSS v. 11.0, para el cálculo de los diferentes indicadores estadísticos. Las sentencias incluidas en los apartados 2 y 3 fueron medidas usando una escala que oscila de 6 puntos = totalmente de acuerdo, hasta 1 punto = totalmente en desacuerdo. El apartado 4 ha sido analizado cualitativamente mediante la extracción, descripción e interpretación de categorías textuales identificadas.

RESULTADOS

En general, debemos destacar la gran consistencia en las opiniones sostenidas por las directoras, las cuales tienden a opinar de forma muy similar independientemente de variables como la provincia, nivel educativo en el que desempeñan su docencia (Infantil o Primaria) o tipo de centro (rural, urbano y urbano-periférico). Puede decirse, por tanto, que los resultados no muestran diferencias estadísticamente significativas. Para los distintos sub-grupos establecidos, aunque con algunos matices que posteriormente comentamos, referidos a variables como: hijos/as bajo su cargo, años de experiencia profesional y años de experiencia en la dirección.

Las directoras encuestadas dirigen, en general, centros relativamente pequeños (con un promedio de 14 unidades), en los que abundan las colegas femeninas frente a los varones; frecuentemente, imparten el último ciclo de primaria. Son docentes con una dilatada experiencia (en torno a los 24 años) que han desempeñado previamente, en muchos casos, otros cargos dentro del equipo directivo. En su mayor parte, fueron propuestas por la Administración Educativa, aunque un 42% de ellas las eligieron en votación.

El conflicto de roles es la barrera que afecta en mayor medida al acceso a la dirección. Una vez que son directoras este conflicto queda en un segundo plano. Esto se explica por el hecho de que al ser directoras en ejercicio ya se han cumplido una serie de requisitos relacionados con el balance trabajo-familia y otras variables relacionadas. Cuidar el hogar resta algún tiempo a la profesión, pero es un tiempo que las directoras no están dispuestas a sacrificar a cambio de posibles ascensos profesionales. Así, promocionar en el trabajo no parece ser más importante que la dedicación a la familia. Puede comprobarse que el ámbito doméstico (cuidado de la familia y el hogar) es una barrera para acceder a la dirección y a otros logros profesionales pero, a diferencia de otras, es una "barrera" que implica una elección vital de las mujeres y no una imposición externa. No obstante, las directoras insisten en las dificultades que suponen complementar adecuadamente este balance y buena parte

de los comentarios coinciden en la hipótesis siguiente: “Cuando las niñas y niños sean mayores y, en consecuencia dispongan de más tiempo, entonces es el momento de pensar en acceder a la dirección. Es mejor no pensarlo si tienes hijos e hijas pequeñas”.

Son mayoritariamente mujeres de mediana edad (superando habitualmente los 40 años) que viven en pareja y tienen 1 ó 2 hijos/as, que suelen ser mayores de 12 años, por lo que sus cargas familiares les permiten llegar a unos mínimos en cuanto a conciliación de su vida profesional y personal.

En cualquier caso, para plantearse el acceso a la dirección es relevante no sólo tener o no tener hijos/as, sino, sobre todo, los años que tengan, ya que es evidente que las criaturas de corta edad requieren unos cuidados y atenciones considerablemente mayores. Las directoras mayores de 40 años con descendientes mayores de 12 años representan el 76% del total.

Para conocer en qué medida la dedicación doméstica y el cuidado de la familia pueden ser un condicionante para el ejercicio de la dirección, otra variable que debemos considerar es la existencia de ayuda para el trabajo doméstico, tanto si es prestada por personas ajenas al núcleo familiar, como si se trata de la colaboración de alguien de dicho núcleo. Esta cuestión la hemos comparado con sus colegas profesoras y los resultados muestran que si bien la colaboración de la propia familia (pareja e hijos/as) es similar en ambos casos, el porcentaje de directoras con ayuda doméstica externa es bastante mayor que el porcentaje de maestras.

La edad de los hijos e hijas (mayores o menores de 12 años), aparece como una variable a considerar a la hora de explicar algunas opiniones de las directoras respecto al cargo. Por ejemplo, el tiempo dedicado a la familia (menor en las directoras con hijos/as mayores); o las actitudes hacia la gestión femenina como condicionante en el acceso a la dirección (más negativas en las directoras con hijas o hijos de menor edad).

Por otra parte, encontramos que la mayor experiencia profesional produce una mejor autovaloración y diferencias significativas respecto a las directoras con menos experiencia en aspectos como:

a) Habilidades de liderazgo; b) Mediación en los conflictos; c) Resistencia a las frustraciones; d) Ventajas personales de la dirección; y e) Ventajas profesionales de la dirección.

En cuanto al impacto de las políticas y culturas organizativas hay que recordar que los contextos educativos estudiados disponen de un nivel considerable de autonomía para funcionar, dentro de los límites marcados por la administración. A pesar de ello, las directoras son conscientes de la importancia de estos factores a la hora de facilitar o impedir la gestión educativa. De hecho, la mayoría de las mujeres encuestadas optaron por ser directoras por motivos altruistas –mejorar la realidad del centro- o internos –satisfacción personal-. La dirección representa para ellas una oportunidad para la mejora de la escuela y esto significa introducir cambios en las políticas y culturas organizativas.

Hay que señalar que antes de ser directoras se han implicado activamente en los procesos de gestión educativa, en especial en aquellos relacionados con la coordinación pedagógica. Si a ello le añadimos la amplia experiencia profesional, que han ocupado puestos de responsabilidad, pero no de poder, y conocen muy bien los contextos educativos en los que trabajan, las directoras cuando acceden al cargo incorporan amplia experiencia y “saber hacer” desde el punto de vista profesional. Esto facilita un cierto control sobre las responsabilidades que exige esta variable. No obstante, existen algunos elementos que afectan de modo negativo a la hora de plantearse el acceso a la dirección si bien no de forma determinante. Uno de ellos es la vinculación de la actividad directiva con lo masculino. Esto hace sentir a las directoras la necesidad de tener que demostrar en todo momento que ellas saben y pueden hacerlo bien. La presión sobre ellas es mayor que la que padecen sus colegas varones.

Otro elemento importante que no favorece el acceso a la dirección es la existencia de una cultura organizativa que valora muy por encima la docencia de las mujeres sobre la gestión. En todos los aspectos, la docencia es más importante desde un punto de vista profesional y gratificante desde un punto de vista personal, que la actividad directiva. Así, todas las directoras encuestadas encuentran dificultades y cierta sensación de nostalgia respecto al trabajo en el aula como maestras, por cuanto aparecen serios problemas de compaginar adecuadamente la docencia con la dirección, lo que les lleva incluso a plantearse no estar un tiempo excesivo en el cargo.

DISCUSIÓN

La fuerza de las consideraciones sociales que hacen ver a los hombres como los que “traen el pan a casa” y a las mujeres como las “cuidadoras del hogar” sigue ejerciendo una influencia notable. Los resultados de nuestro estudio señalan que las mujeres participan más en los asuntos familiares y en el trabajo en el hogar. Estos resultados coinciden con las consideraciones de Osnowitz (2005) cuando argumenta que la mujer tiene desproporcionadamente la responsabilidad en el espacio doméstico. Y lo cierto es que las directoras no parecen estar dispuestas a renunciar a su implicación en el ámbito familiar a cambio de ascensos en el terreno profesional. Las mujeres participantes en este trabajo han encontrado un contexto más favorable para plantearse cuestiones relacionadas con el ascenso profesional y convertirse en directoras cuando los hijos e hijas ya son mayores y la dependencia es menor. Las mujeres parecen asumir esta situación dado que están socializadas en la creencia de que son diferentes.

Hite & McDonald (2003) consideran que tal vez el tema más insistente en la literatura es que los asuntos familiares tales como el casamiento y la maternidad van a influenciar las aspiraciones y logros de los objetivos de las mujeres. Para las mujeres el conflicto de roles ejerce un impacto considerable sobre sus decisiones de promoción profesional. La mujer retrasa la entrada en la dirección hasta no tener “resuelta” la situación en el hogar.

Igualmente, encontramos coincidencias con el trabajo de Eckman (2004) que muestra la dificultad para mantener un balance equilibrado entre las vidas personales y profesionales. En su estudio, las mujeres accedían a la dirección con más edad que los hombres y tienen más años de experiencia docente en su primer mandato como directoras. Además, la movilidad estaba afectada por el estatus marital (las no casadas mostraban más predisposición).

La presencia de criaturas pequeñas en casa disminuye la participación de las mujeres en el mercado laboral y la mayoría de las que ocupan puestos de gestión consideran que la maternidad retrasa su promoción profesional.

McDonald (2000) sugiere que la disminución de la fertilidad refleja el retraso institucional en la adaptación a las nuevas circunstancias. España es un ejemplo de ello. El descenso en la tasa de fertilidad ha sido inversamente proporcional a la tasa de empleo femenino. En 1986 el empleo femenino no superaba el 35% y el número de hijas/os por mujer en edad fértil estaba en 1,5. En 2002 trabajaban más del 50% de las mujeres, pero la tasa de fertilidad estaba en 1,25. El 50% de las mujeres respondió que sí retrasó la llegada del primer hijo o hija por motivos económicos (48,4%) y de profesión (51,6%). Todavía un 47% de las mujeres, opinan que el hecho de ser madre, afectó a su carrera profesional (Gómez, 2004).

Además de los retrasos relacionados con el trabajo en casa es preciso subrayar que la mujer tiende a considerar el éxito en la carrera vinculado al logro de las tareas y a la experiencia. Por ello, llegan más tarde a la dirección.

El conflicto de roles trabajo-familia además revela la desventaja de la mujer no sólo por la dificultad de adaptación de los entornos laborales, sino porque el propio hogar aparece como un escenario muy difícil para introducir cambios. La división del trabajo en casa sigue siendo un problema intratable.

En un estudio longitudinal sobre roles y expectativas sociales, llevado a cabo por Tinklin, Croxford, Duckin & Frame (2005), señalan que, en el año 2000, el trabajo es valorado como un elemento muy importante en la vida de las mujeres. El estudio examina las actitudes de 200 jóvenes de Escocia al final del siglo XX acerca de cuestiones relacionadas con el género y sus propias aspiraciones para el futuro. Entre 1971 y 1981 se pasó de un 27% a un 50% en el porcentaje de mujeres que piensan que pueden obtener más satisfacción con asuntos laborales que con los familiares.

Por otro lado, y en relación a las políticas y culturas organizativas de los contextos estudiados hay que decir que en este caso, las mujeres encuentran todavía problemas relacionados con: la escasa utilización del talento de las mujeres en el sistema educativo; los obstáculos que limitan su entrada y promoción en la administración y gestión educativa; los papeles educativos y administrativos a desempeñar con el problema de compatibilizarlos con las responsabilidades familiares; las normas sociales

que rechazan la idea de asociar mujer con liderazgo; el trabajo de la dirección (sobrecargado, escasamente remunerado, circunscrito a una red burocrática; en ocasiones las presiones del propio profesorado, la escasa implicación de las familias y los problemas de motivación del alumnado, que en su conjunto presentan un panorama poco alentador para asumir la dirección escolar y que hace que no resulte tan extraño la aparición de expresiones del tipo: “Gracias, pero no.”

Igualmente, es preciso subrayar el dilema de la docencia versus la gestión. Después de estar unos años en la dirección las mujeres generalmente desean volver a su actividad docente. La gestión educativa y el esfuerzo y energías requeridos para el trabajo en la dirección no compensa profesional ni personalmente a la mayoría de las participantes es este estudio. Las mujeres no solo responden de manera diferente a los varones en asuntos relacionados con la competitividad sino que interpretan su significado de manera diferente. Por todo ello un resultado a destacar es que las mujeres necesitan más aliento para decidirse a cambiar su situación profesional en la escuela desde el aula a la dirección que los hombres, porque se consideran docentes y no gestoras.

COMENTARIOS FINALES

El conflicto de roles trabajo-familia afecta significativamente a las decisiones de las directoras en el acceso al puesto de dirección. La edad de las hijas e hijos y la experiencia profesional aparecen como variables que inciden en la decisión de promocionar. Sólo que las que tienen mayor edad pueden plantearse el ascenso profesional a la dirección una vez superadas una serie de barreras consideradas por ellas mismas como “naturales”. La familia prevalece sobre el trabajo a la hora de promocionar y ascender profesionalmente en la población estudiada. Por otra parte, determinadas políticas organizativas y culturas propias de los contextos educativos estudiados inciden de manera indirecta en las decisiones de las mujeres relacionadas con la dirección escolar, tanto en el momento de plantearse el acceso como durante el desempeño del cargo.

Un tema que necesita mayor investigación es el relativo a cómo las mujeres definen el éxito profesional y su relación con otros aspectos de sus vidas con idea de explicar ciertas inconsistencias en los resultados de la investigación en torno al conflicto de roles y la satisfacción personal y profesional.

Aunque avanzamos en cuestiones de igualdad no podemos olvidar que la mujer ha entrado en el mundo laboral con menos status e inferiores salarios, de ahí que el trabajo por un tratamiento y unos derechos igualitarios, así como el logro de un equilibrio respecto a la posición de las mujeres en los puestos de decisión siga siendo una tarea pendiente. Una vez que las políticas gubernamentales han dirigido su mirada a los contextos laborales, es necesario en estos momentos estudiar el impacto de tales políticas y los resultados obtenidos con idea de evitar que éstas ayuden a perpetuar la división del trabajo en casa. Ambos aspectos son mutuamente dependientes.

Afortunadamente el aumento de la incorporación de la mujer al mercado laboral en el ámbito público no sólo es imparable, sino que se consolida como una de las revoluciones más importantes del siglo XXI. Estos cambios deben inscribirse en un cambio social más amplio, que resulta del desarrollo económico sostenido, de la expansión de las relaciones de mercado, del impulso del Estado del Bienestar y del reconocimiento de los Derechos de ciudadanía, también para las mujeres, que van a contribuir a transformar la percepción social del papel que éstas deben desempeñar.

En este sentido, otra cuestión no menos importante es tomarse más en serio los resultados de las investigaciones a lo largo de los últimos 20 años que visibilizan y muestran la contribución de las mujeres a la producción de conocimiento y a la mejora y el cambio organizativos desde la posiciones de gestión. No podemos desaprovechar este inmenso potencial para hacer que los centros educativos, en este caso, funcionen mejor y sean instituciones que presten un servicio a la sociedad tan importante como es la educación de las futuras generaciones.

Nota: Los resultados de este estudio forman parte de una investigación financiada por el Ministerio de Ciencia y Tecnología. Convocatoria de Proyectos de I+D+I 2002-2005. RF^a BSO2002-01954.

REFERENCIAS

Alfageme, A. Belaza, M. De la Fuente, I. y Nogueira, C. (2006) ¿Así que esto era la liberación de la mujer? *El País*, (Domingo, 5 de Marzo).

Antón, C. & Garrido, E. (2004). Women's anxiety about professional success: 30 years later in a Spanish context. *Women in Management*, 19 (7), 364-372.

Barberá, E., Sarrió, M. y Ramos, A. (2000). Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad. *Intervención Psicosocial*, 9 (1), 49-62.

Bem, S.L. (1993). *The lenses of gender*. New Haven: Yale University Press.

Burke, R.L & Nelson, D.L. (eds) (2002) *Avancing women's careers: Research and Practice*. Oxford: Blackwell Publishers.

Cabrera, L.A. (2005). *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*. Madrid: Fundación F. Largo Caballero.

Calás, M. & Smircich, L. (1992). Re-writing gender into organizacional theorizing: directions from feminist perspectives. In M. Reed & M. Hughes (Eds.), *Rethinking organization: new directions in organization theory and analysis* (pp. 227-253). London: Sage.

Calás, M. & Smircich, L. (1996). From 'the woman's' point of view: feminist approaches to organization studies. In S. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (218-258). London: Sage.

Carnicer, M^aP., Martínez, A., & Pérez, M. (2004). Work-family conflict in a southern european country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (5), 466-489.

Cinamon, R.G. & Rich, I. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21 (4), 365-378.

Crompton, R., Brockman, M. & Lyonette, C. (2005) Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national análisis in two waves. *Work, Employment & Society*, 19 (2), 213-233.

Cron, E. (2001). Job satisfaction in dual career women at the family life cycle stages. *Journal of Career Development*, 28 (1), 17-28.

Eckman, E.W. (2004) Similarities and differences in role conflict, role commitment, and job satisfaction for female and male high school principals. *Educational Administration Quarterly*, 40 (3), 366-387.

Frau, M. J. (1998). *Mujer y trabajo: Entre la producción y la reproducción*. Alicante: Publicaciones de la Universidad.

Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.

Gallos, J.V. (1989) Exploring women's development: Implications for career theory, practice, and research. In M.B. Arthur; D.T. Hall & B.S. Lawrence (eds.) *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 110-132.

Gatenby, B. & Humphries, M. (1999) Exploring gender, management education and careers: speaking in the silences. *Gender and Education*, 11 (3) 281-294.

Gómez, S. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Impacto social y medidas estructurales*. Research Paper, IESE, Barcelona.

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academic of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2003) When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*, 90 (2), 291-303.

Greenhaus, J.H., Collins, K, & Shaw, D. (2003). The relations between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.

Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C. (2005) A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.

Haar, H.M., & O'Driscoll, M.P. (2005). Exploring gender differences in employee attitudes towards work-family practices and use of work-family practices. *Equal Opportunities International*, 24 (3-4), 86-98.

Hamrick, F.A. & Benjamin, M. (2002). *Seeking coherence and integrity: Personal and professional demands and expectations of senior women professors*". Paper presented at annual meeting of the AERA, New Orleans.

Hill, J., Yang, C., Hawkins, A. & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66 (5), 1300-1316.

Hite, L.M. & McDonald, K.S. (2003). Career aspirations of non-managerial women: Adjustment and adaptation. *Journal of Career Development*, 29 (4), 221-235.

Keene, J.R. & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47 (1), 1-23.

Houston, D. (ed) (2005). *Work-life balance in the 21 st. Century*. Economic and Social Research Council Future of Work Series. Plagrave: MacMillan.

Keene, J.R. & Reynolds, J. (2005). The job cost of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26 (3) 275-299.

Lambert, S. (2000). Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behaviour. *The Academic of Management Journal*, 43 (5), 801-815.

Lyness, K.S. & Brumit, M. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of european managers. *Human Relations*, 58 (1), 33-60.

Lobel, S. (1991). Allocation of investment in work and family roles: alternatives theories and implications for research. *Academic of Management Review*, 16 (3), 507-521.

Lovenduski, J. et Stephenson, S. (1999). *Les femmes dans les processus de décision en Europe: Un rapport sur la recherche*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européens, 64 págs.

McDonald, P., Brown, K. & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisations gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20 (1/2), 37-56.

Nicholson, P. (1996). *Gender, power and organization: A psychological perspective*. London: Routledge.

Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles – a resource or a burden? Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, Work and Organization*, 9 (2), 125-145.

Obakeng, R. (2003). “Donkeys of the University”: Organizational culture and its impact on South African women administrators. *Higher Education*, 46 129-145.

Oplatka, I. (2001). Self renewal and inter-organizational transition among women principals. *Journal of Career Development*, 28 (1), 59-75.

Osnowitz, D. (2005). Managing time in domestic space. *Gender and Society*, 19 (1) 83-103.

Perna, L. W. (2005). Sex differences in faculty tenure and promotion: The contribution of family ties. *Research in Higher Education*, 46 (3) 277-307.

Perrewé, P.L. & Nelson, D.L. (2004). Gender and career success: The facilitative role of political skill. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 366-378.

Raddon, A. (2002). Mothers in the academy: positioned and positioning within discourses of the “successful academic” and the “good mother”. *Studies in Higher Education*, 27 (4), 387-403.

Sharf, R.F. (2001). *Applying career development theory to counseling*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole (3rd ed).

Smithson, J. & Stokoe, E. (2005). Discourses of work-life balance: Negotiating ‘genderbling’ terms in organizations. *Gender, Work and Organization*, 12 (2) 147-168.

Tang, N. & Cousins, C. (2005). Working time, gender and family: An east-west european comparison. *Gender, Work and Organization*, 12 (6), 527-550.

Tinklin, T. Croxford, L., Ducklin, A. & Frame, B. (2005). Gender and attitudes to work and family roles: the views of young people at the millennium. *Gender and Education*, 17 (2), 129-142.

Wilson, F.M. (1996) Research note: organizational theory: blind and deaf to gender? *Organizational Studies*, 17 (5), 825-842.

MUJERES COEXISTIENDO CON LA HETERONORMATIVIDAD

Paloma Ruiz Román

Instituto de Estudios de la Mujer de Granada

1. LA SEXUALIDAD COMO NORMA: UN ACERCAMIENTO AL LESBIANISMO.

“Dios mío, concédeme el derecho de existir”

Margarita Radclyffe Hall

Puede que algo tengan en común todas las mujeres: la historia de su opresión. Quizá eso sea lo único.

La opresión que han sufrido las mujeres ha tomado forma de maneras muy diversas: algunas veces ha sido más encubierta o sutil, y en otros casos más evidente. Lo que si ha sido siempre es naturalizada/ legitimada por el patriarcado. Ser mujer no es igual que ser hombre, y ser mujer es una realidad que marca la existencia, que limita las posibilidades de existir y de actuar.

Igualmente, a pesar de la tendencia a realizar generalizaciones sobre las mujeres lesbianas y crear un estereotipo definido, las mujeres lesbianas tienen muy poco en común. Pero sí hay algo, una única cosa que comparten todas: su historia de opresión, y esta vez doble, una como mujeres y otra como lesbianas. (Viñuales, 1999).

El feminismo ha demostrado ampliamente que la opresión patriarcal coloca a las mujeres en una posición social estructuralmente muy diferente de la de los varones en casi todas las culturas que se conocen. En el campo de la sexualidad, en como vivir el propio cuerpo, las mujeres están ubicadas en condiciones bastante menos ventajosas que los varones.

Marcela Lagarde (1997:13) comenta este hecho: “Esta sexualidad binaria asume la castidad obligatoria de las mujeres buenas y exigencia de virilidad genital para los hombres. Distingue también a hombres y mujeres por la segregación de los espacios y diferente uso de los espacios compartidos. Esta sexualidad opresiva se caracteriza por el desprecio, la inferiorización y la violencia institucionalizada de las mujeres, que se dan de manera simultánea, bases de la identidad viril masculina. Sexualidad expresada a la fuerza erigida en grito, golpe, o violación como dominio. Cuerpo y sexualidad de las mujeres como campo político definido, disciplinado para la producción y la reproducción. Sexualidad de antagonismo genérico entre hombres y mujeres, de opresión de las mujeres y de dominio masculino; de enemistad histórica entre las mujeres”.

La sexualidad, en la cultura de supremacía masculina, se basa en las relaciones de poder siguiendo el esquema dominio de hombres-sumisión de las mujeres. El cuerpo de la mujer, apropiado mediante esta dominación masculina, queda subordinado a su función reproductora, como única posibilidad posible y pensable. Reduce a las mujeres a la categoría de “objeto de placer” a través de su cuerpo. Se establece entre mujeres y hombres, de esta manera, la dualidad cuerpo-mente, objeto-sujeto. Esta reducción de la sexualidad al espacio reproductivo se ha realizado a través de una historia de represión donde las mujeres han sido desprovistas de la palabra y de proyectos políticos. Esta represión persigue un objetivo: declarar a la mujer y a su cuerpo como objeto dominado.

La teórica lesbiana Monique Wittig (1980), afirma la reducción de la mujer a la categoría de “sexo”, y como esto ha contribuido a su opresión: “las mujeres se han convertido en “el sexo”, incluso en “el sexo mismo”. Sólo las mujeres tienen un sexo: los varones son la norma y no lo tienen, las mujeres son el sexo que es sexo”. Al estar relegadas a una mera función sexual, las mujeres quedarían anuladas para todo lo demás: “las mujeres, aunque extremadamente visibles como seres sexuales, permanecen totalmente invisibles como seres sociales”. (Sheila Jeffreys, 1996).

Margarita Pisano (2001), apunta que para que la cultura masculinista se sirva de toda esta construcción de la sexualidad, la historia de las mujeres ha sido focalizada para la acción de amar sobre pensar. Son los hombres los que piensan y los amados por las mujeres e incluso por los mismos hombres, creando así una cultura misógina de amor y poder para los hombres.

Pero, como apunta Margarita Pisano, aunque el patriarcado ha intentado borrar el amor entre las mujeres a través de una cultura heteronormativa y misógina, no siempre las mujeres han amado a los hombres. Hay mujeres que han trasgredido los mandatos del heteropatriarcado lanzando nuevas posibilidades de unión para las mujeres.

Siempre han existido mujeres que amaban a otras mujeres.

La cultura masculinista, ante la potencial amenaza que la sexualidad lesbiana supone para su ejercicio de poder en el hegemónico sistema sexual del heteropatriarcado, construye una sexualidad lesbiana para un beneficio propio. No sólo aniquilan, sin más, esta forma de deseo entre mujeres por el peligro que supone al transgredir el mandato histórico de subordinación y misoginia de las mujeres. Además utilizan la sexualidad entre mujeres para una excitación de hombres.

Marcela Lagarde (1997), reflexiona sobre este hecho: “Esta sexualidad erótica del lesbianismo inducido con el cuerpo fetichizado y fragmentado de la mujer y erigido en deseo erótico, desde el cual ellas deben realizar un erotismo receptáculo que forzosamente pasa por el otro y concluye en él, y de un cuerpo masculino reducido fálicamente a un pene que se extiende en la posesión de la mujer como la mano que se ha extendido para apropiarse de todo lo existente”.

La erótica lesbiana ha estado marcada durante toda la historia por estas ideas que la cultura masculinista dominante ha cimentado y perpetuado manteniendo, de esa manera, el dominio en la construcción del material erótico.

Todas estas concepciones respecto a la sexualidad lesbiana se reflejan en la creación de una erótica lesbiana ya sea a partir de la literatura, representaciones visuales: pintura, fotografía, cine, etc. o, más tarde, desde un medio de masas actualmente tan poderoso como es Internet.

Muchas mujeres lesbianas, ante este control masculinista, se han preguntado: ¿Se puede crear una erótica positiva para nosotras?

Unos de los resultados de la revolución sexual y pornográfica de los años 60 fue el intento de confeccionar una erótica lesbiana a partir de las mismas lesbianas, que supusiera la ruptura con el sistema masculinista de creación de la sexualidad basada en la sumisión de las mujeres.

Feministas y feministas lesbianas esperaban ansiosamente que esta nueva erótica fuera muy distinta a la pornografía producida por los varones, que se apoyara en unos valores completamente opuestos pudiendo suponer el principio de una reconstrucción objetiva de la sexualidad lesbiana. (Sheila Jeffreys, 1996)

Algunas feministas consiguieron crear algo que denominaban una nueva clase de erótica. En ella, radicalmente rompían con la pornografía masculina. Un ejemplo lo tenemos en la fotógrafa Tee Corinne. En su obra los genitales femeninos estaban sobrepuestos a paisajes, árboles, playas, asociándolos con formas naturales como conchas, árboles, etc. Por medio de estas representaciones de la vulva se establecía una clara ruptura con la idea de su penetración como único fin. Merece especial atención Louise Bresiau que se atreve a representarse a sí misma en un cuadro junto a otra mujer en una situación íntima y afectuosa afirmando la normalidad del deseo lesbico.

La erótica de mujeres lesbianas se dotaba de significado utilizando imágenes simplistas: dos mujeres enamoradas en la cama. Las representaciones que se realizaban huían del objetivo para el que, anteriormente, habían sido siempre creadas: crear una excitación de hombres y presentar el deseo lésbico como perverso. Pero estas nuevas conceptualizaciones no pasaban la “prueba húmeda”, ya que, como comenta Sheila Jeffreys (1996), estas representaciones se consideraban poco sexy.

Por estos motivos a partir de los 80 se comienza a crear una nueva erótica lesbiana dirigida a mujeres lesbianas y que sí desea provocar una excitación. El camino más fácil para ello es connotar eróticamente su propia subordinación ya que las mujeres han aprendido sus emociones y sus respuestas sexuales en situaciones de desigualdad, adquiriendo una sexualidad a través de su cuerpo como objeto dominado. En esta erótica, las mujeres se limitan a adoptar uno de los dos papeles que ofrece la pornografía heterosexual: el lugar de los varones a través de la cosificación, fetichización, y subordinación de otras mujeres o, bien, el aprendido lugar sumiso de la mujer.

Esta erótica realiza una réplica de la pornografía heterosexual, las mujeres son objetos pero para ojos distintos, ojos de mujeres. Los sujetos dominantes también son distintos y, de nuevo, mujeres. Si como mujeres han aprendido a erotizar su propia subordinación, de la misma forma pueden aprender a cosificar para conseguir una excitación propia.

De esta manera, si actualmente una mujer lesbiana desea encontrar material de referencia para su sexualidad, erótico y/ o didáctico, ¿qué podrá encontrar?; ¿dónde lo podrá encontrar?

Es evidente que cada vez encontramos menos dificultad a la hora de acceder a materiales informativos, eróticos y pornográficos de distinta índole a pesar del tabú social que permanece vigente alrededor de la sexualidad y de todas sus prácticas. Pero hacía quién van dirigidos estos materiales, desde dónde se producen y cómo se representa a las mujeres lesbianas en ellos, requiere de un análisis mucho más exhaustivo.

2. LA SEXUALIDAD Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: SOBREPASANDO LOS LÍMITES IMPUESTOS POR LA HETERONORMATIVIDAD.

El sexo está en nuestro cuerpo, en nuestros pensamientos, nos hace visitas incluso durante nuestros sueños, el sexo está en el aire, podemos casi respirarlo pero, sobre todo, el sexo está en Internet.

Las necesidades sociales concretas van cambiando, los medios de comunicación y las formas de expresión evolucionan y buscan la manera de llegar al mayor número de personas posible de la forma más eficaz. En nuestro mundo, cada vez más visual y marcado por la rapidez de los intercambios comunicativos a nivel global, encontramos e intervenimos a través de Internet. Repleto de nuevas perspectivas y posibilidades, lleno de recursos y capaz de sobrepasar las infranqueables barreras que

hasta el momento habían limitado la comunicación entre las personas de todo el mundo. De esta manera, Internet se presenta como medio extremadamente poderoso y, potencialmente pernicioso, en la transmisión de valores a través de sus textos e imágenes.

El consumo de pornografía a través de Internet se ha convertido en una actividad muy frecuente, hecho fácil de entender si tenemos en cuenta su carácter abierto y descentralizado, además del cómodo acceso que ofrece a los/as usuarios/as. A priori, la existencia de material pornográfico en la red no tiene por qué ser pernicioso, la amenaza se produce cuando sus imágenes refuerzan el falogocentrismo y la construcción de una sexualidad de dominio masculino y sumisión de las mujeres.

Así, podemos observar como las mujeres lesbianas en la pornografía cibernética no sólo son exhibidas como objetos sumisos de deseo masculino sino que, además, esta tergiversación de su identidad sexual reafirma la construcción política de la heterosexualidad como principio organizador de las relaciones sociales.

Convertido en un medio de consumo masivo de pornografía, Internet sirve como puerta de entrada de representaciones de la mujer lesbiana con un claro objetivo como es el de producir la erotización masculina. Estos espacios de mercado de carne, en los que las mujeres lesbianas son protagonistas, revisten esta particularidad reveladora y, a su vez, contradictoria: se dirigen a un público heterosexual masculino.

Así, hemos pasado de una imagen caricaturesca de las mujeres como puritanas, represoras y femeninas a la renovación de esta clásica imagen por una proliferación de la representación de la mujer lesbiana como "mujer fatal", como puta y concedora de las artes de seducción heterosexual. Ésta se presenta como proveedora de placer y excitación masculina, adolescente y cibernética. Es fácil reconocer la propuesta del patriarcado para las mujeres lesbianas: la perversión.

La penetración de estos discursos supone un elemento esencial para la consolidación de un imaginario colectivo que precisa el poder; la espectacularización desdibuja la percepción, proponiendo lo virtual como real. La constante repetición y, consecuente, naturalización de esta violencia ejercida sin escrúpulos, abierta e ilimitada, provoca que dejemos de ver para comenzar -peligrosamente- a creer. Asentando como verdadero aquello que la imagen quiere mostrarnos se imposibilita la capacidad de elección de otras alternativas de interpretación de la imagen. Se intenta asegurar de esta forma que las representaciones visuales se perciban y registren con un patrón único.

A través del filtro de esa verdad establecida miramos lo que nos rodea y a nosotras/os mismas/os, nos situamos en el mundo y advertimos cuál es el papel que se nos da dentro de la sociedad, dónde debemos situarnos y hasta dónde llegan nuestros límites y privilegios.

Finalmente el objetivo último de toda representación a la que nos exponemos, construida desde cualquier lenguaje, no sólo desde el visual, es perpetuar el funcionamiento de un sistema concreto.

Este mundo ficticio, que se construye a través de los mecanismos de representación, entra en relación con el real a través de la incorporación experiencial del/a espectador/a, modelando o reforzando su imaginario socio-sexual.

Sin duda, se hace cada vez más necesario llevar a cabo un trabajo de análisis, reflexión y crítica sobre las formas de comunicación, los modos de representación de la realidad y de las relaciones sociales, para fomentar la conciencia de la naturaleza construida, no inocente ni neutral, de las imágenes que nos rodean (Colazzi, 2001: 2).

La pertinencia de analizar los modos de representación de la realidad que se nos han dado como objetivos -cuando no son sino construcciones realizadas a través del lenguaje visual- se presenta como tarea prioritaria para todo/ a receptor/ a ineludiblemente contaminado/ a, empachado/ a sin posibilidad alguna de discriminar y purgarse de dicha construcción. De esta manera, naturalizar determinadas imágenes de las mujeres lesbianas podrá dejar de ser un delito consentido.

Analizando estos modos de representación en Internet, podemos observar que esta "historia" -como siempre- es interesada, ha callado elementos esenciales y ha naturalizado otros que contribuyen a la obtención de su linealidad discursiva asentándose el status quo como estructura jerarquizada y jerarquizante. En ese camino se ha ido construyendo un imaginario socio-sexual determinado y, en su seno, el de las mujeres lesbianas y su representación.

¿Se consigue justificar esta representación y maltrato bajo parámetros objetivos y naturales? O, ¿son -tal y como apuntamos- parámetros objetivados y naturalizados? La legitimación de todas estas representaciones de la mujeres lesbianas se consiguen cancelando su existencia real, a partir de una construcción arbitraria que se instituye de su identidad y sexualidad. Esta construcción bebe directamente de los valores del orden heteropatriarcal. Se controla, una vez más, esta forma de deseo femenino que amenaza seriamente el modelo de sexualidad reproductiva de los regímenes patriarcales, interviniendo activa y violentamente ante la amenaza que esto supone para las relaciones de poder establecidas a través de los roles de género.

Teniendo en cuenta estos puntos, vemos como es más fácil entender el vacío, cuando no el sesgo destructivo, que se produce en torno a la figura de la mujeres lesbianas cuando se origina desde Internet algún tipo de material erótico o pornográfico que va dirigido al colectivo. Mientras tanto, determinadas representaciones con las que se identifica al colectivo lesbiano, categóricamente diferentes, logran asentar valores concretos como objetivos. Tras este material enfocado hacia un consumo pornográfico heterosexual masculino se revelan manifestaciones soterradas de dominancia.

Todo sistema basado en la opresión para perpetuarse corrompe, distorsiona y transgrede las posibilidades de representación y poder del oprimido. Para las mujeres lesbianas esto ha significado la supresión de lo erótico y su negación a través de lo pornográfico, de una pornografía en la que se convierten en sujetos activos en la creación de sensaciones de otros y en objetos pasivos de sensaciones y emociones propias.

De esta manera, vemos que la mayoría del material erótico o pornográfico en el que se representa a las mujeres lesbianas imposibilita el conocimiento de unas claves de identidad lesbianas reales y constructivas tanto para las propias lesbianas como frente al resto de la sociedad. Se establece, de esta manera, una carencia de puntos de encuentro y de referencia válidos dentro de la red.

Habría que establecer una diferencia de lo que se considera material erótico y pornográfico. La pornografía -tomando como referencia el arquetipo del poder heterosexual- niega lo erótico, enfatiza las sensaciones alejadas de los sentimientos, de cualesquiera de ellos. Ya que el material que se produce utilizando a las mujeres lesbianas se crea para un consumo de hombres heterosexuales, consecuentemente, en estas imágenes sexuales realizadas entre mujeres se extirpa cualquier tipo de sentimientos entre y para ellas. Esta excitación y satisfacción las excluye. No sólo el opresor refuerza las relaciones de poder que establece sino que, además, para ello, elimina los sentimientos del oprimido -mujeres lesbianas-. Las "cosifica" excitándose con sus cuerpos, ni siquiera con ellas. Una vez más como mujeres se les niega su sexualidad.

Así, una parte esencial de ese control y exclusión es la supresión o el sesgo de imágenes explícitas de actos sexuales de aquellos que promueven el placer fuera de la norma o que sugieren diferencia e individualidad, como es el caso de las mujeres lesbianas. En términos generales cuanto más se aproxima la pornografía o el erotismo a lo instituido como comportamiento sexual, más fácilmente se tolera. El material erótico verdaderamente subversivo no suele tener la oportunidad de publicarse ni circular (Pat Califia, 1993).

La erótica lesbiana ha estado marcada durante toda la historia por estas ideas y acciones que la cultura masculinista dominante ha cimentado y perpetuado manteniendo así el dominio en la construcción del material erótico dentro y fuera de Internet.

Sin embargo, aunque renovar los viejos y falsos modelos nunca fue tarea fácil, allí donde está el peligro está también la posibilidad de salvación. A lo largo de la historia las mujeres han aprendido que hay algo que permanece eternamente constante: los cambios.

Para las mujeres lesbianas, esto ha supuesto tener que acceder e implicarse activamente en la búsqueda de lo que son así como de lo que hacen para cambiar lo que les han dicho que son. Han tenido que adentrarse en un mundo que se les había negado, el del rechazo a lo establecido, descubrir su

propia identidad y aprender a lidiar con ella inquiriendo la manera más fidedigna de representarla.

Profundizándonos en dicho proceso, para paliar las deficiencias señaladas dentro del entorno de Internet abrimos un espacio que intenta ofrecer un compilado de sexualidad lesbiana teórico y visual dirigido, por primera vez, al colectivo interesado, adaptado a sus características y necesidades propias. Hablamos de www.kamasutralesbico.net.

Esta web pretende hacer más visible la diversidad sexual y funciona como un canal alternativo de información y respuestas ante el inconformismo erótico, creando redes y puntos de encuentro para la comunicación e intercambio. Responde a la necesidad de comenzar a configurar un marco teórico que frente a la desigualdad supere las limitaciones y barreras impuestas arbitrariamente a la identidad marginal lesbiana en el contexto tecnológico. Finalmente, este espacio erótico, cumple una función más: dotar a las integrantes de esta minoría sexual de un lugar donde pueden encontrarse y apoyarse. Dado el carácter descentralizado que Internet presenta colabora hacia la naturalización de su sexualidad.

La creación de www.kamasutralesbico.net marca un antes y un después en la red. Las respuestas de las usuarias no se hicieron esperar. Inmediatamente la web se convierte en un punto de encuentro para la comunicación de mujeres lesbianas a nivel mundial; un referente positivo y real de su sexualidad; un apoyo para la demanda de información pertinente a sus necesidades como mujeres lesbianas.

Los espacios que ha intentado conquistar este estudio sobrepasan los límites de Internet. El acercamiento de este tema a contextos formales universitarios nos ha dado la posibilidad de pronunciarnos en un tema considerado tabú desde una perspectiva que no ha sido lo suficientemente investigada y, por ende, trasladada al conocimiento universitario.

Si bien se estudia la sexualidad en contextos universitarios, continúa haciéndose desde la heteronormatividad, intentando de esta manera no sobrepasar las barreras que impone dicha norma.

Con la reciente incorporación de estudios sobre las mujeres y género, la incursión de estudios que versan sobre sexualidades no normativas comienza a ser una realidad en las aulas. De esta manera, poder enunciar en un tema como es la representación de la sexualidad lesbiana invita al alumnado a reflexionar sobre la sexualidad normativa desde una perspectiva, esta vez, de género.

La aplicabilidad de esta acción investigadora se ha hecho patente a través de un proyecto que ofrece un espacio a las voces de las mujeres que lo conforman e interaccionan en él, donde encuentran apoyo y a su vez lo erigen desde sus vivencias de coexistencia y trasgresión hacia la heterosexualidad obligatoria.

Este proyecto ha intentado aunar cometidos didácticos, artísticos y feministas, e incita a reflexionar sobre los modos de representación de la mujer lesbiana intentando instaurar una vía efectiva de transformación y de creación de posibilidades para estas nuevas realidades corpóreas -a las que no se les ha dado una concepción real desde ningún ángulo-. Esto se consigue a través de una web que subvierte los valores naturalizados que se articulan desde el poder masculino, proponiendo nuevas representaciones de la realidad.

Actualmente, se precisa construir el apoderamiento masculinista que se ha realizado de la sexualidad lesbiana y volver a articularla reconstruyendo positivamente este concepto desde y para las mujeres lesbianas. Desterrar las falsas representaciones vehiculizadas desde el poder, desatar los pensamientos y con ellos las voces, desensoñar los sueños tantas veces soñados, construyendo espacios habitables para todas las mujeres.

Durante este camino será necesario continuar reivindicando y reflexionando sobre las contradicciones que se crean en torno a la sexualidad lesbiana y su representación y, junto a ellas, también sobre las estrategias de resistencia que se crean ante dichas contradicciones, como ha supuesto www.kamasutralesbico.net. Nuestra identidad, sus modos de representación, no son algo que debamos creer estático, inmutable, sino la heterogénea y sorprendente síntesis de las contradicciones a las que entramos a formar parte diariamente. La búsqueda de representaciones realizadas desde una auténtica mirada lésbica, emancipadas del filtro que coloca el poder heterosexista, supone todavía un camino en proceso de indagación e incursión que las mujeres lesbianas deben apropiarse inexorablemente. Reconstruyéndose a sí mismas, subvirtiendo los espacios y las representaciones, transformando las pretensiones en realidades palpables.

(Proyección audiovisual de cinco minutos de un montaje fotográfico de www.kamasutralesbico.net, grabado en winamp)

BIBLIOGRAFÍA

CALIFIA, Pat (1993): El don de Safo. El libro de la sexualidad lesbiana. Madrid. Talasa.

COLAIZZI, Giula (1995): Introducción: feminismo y teoría fílmica. Valencia. Episteme.

JEFFREYS, Sheila (1996): La herejía lesbiana. Una perspectiva feminista de la revolución sexual lesbiana. Madrid. Ediciones Cátedra.

LAGARDE, Marcela (1997): La sexualidad. Del libro: Los cautiverios de las mujeres madresesposas, monjas, presas, putas y locas. En *Creatividad feminista*. www.creatividadfeminista.org

PISANO, Margarita (2001): Lesbianismo: lugar de frontera. En *Creatividad feminista*. www.creatividadfeminista.org

RADCLYFFE, Margarita (1988): El pozo de la soledad. Barcelona. Ultramar

VIÑUALES, Olga (1999): Identidades lésbicas. Barcelona. Edicions bellaterra.

POSICIÓN JURÍDICA DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD MARROQUÍ TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DEL CÓDIGO DE FAMILIA (2004)

Karima Ouald Ali

Lda. Derecho por la Universidad de Oujda. Doctorada en inmigración por la Universidad de Jaén

SUMARIO: I. Introducción. II. La “revolución” de las mujeres marroquíes. III. Breve comentario de las reformas introducidas por el Código de la Familia (2004). IV. La “vida de las mujeres” en Marruecos tras dos años de vigencia del Nuevo Código. V. Conclusiones

I. INTRODUCCIÓN

El papel de la mujer en Marruecos ha cambiado en gran medida en el transcurso de los años. La mujer marroquí de los años sesenta no es la misma que la actual, que lucha por su independencia económica y se enfrenta a un mundo totalmente machista, empeñando sus esfuerzos por conseguir, al menos, algunos derechos, que son inalienables para el ser humano. Hoy en día, la mujer marroquí intenta encontrar salida a sus problemas. Es ejemplo de mujer luchadora, sobre todo en el mundo rural, en el que trabaja dentro y fuera de casa y muchas veces es la “jefa del hogar” en ausencia del marido por motivos de viaje (en especial, en busca de empleo)⁵². En el mundo urbano, a pesar de las dificultades que vive en todos los sectores, la mujer marroquí intenta con toda su fuerza cambiar su situación actual, independizarse. En definitiva, “hacerse hueco” en una sociedad presidida por la desigualdad entre hombre y mujer.

Marruecos está experimentando en el momento actual cambios en todos los sentidos. Desde el comienzo de la última década del siglo pasado se han empezado a llevar a cabo una serie de reformas, primero constitucionales y después políticas, que han tenido lugar desde la entronización del soberano Mohamed VI con la instauración de un nuevo modelo de una sociedad democrática y moderna. Hasta hace muy poco tiempo las mujeres en Maruecos eran dependientes del hombre. Vivían a la sombra de los hombres. Hijas tuteladas, madres, esposas improductivas que no tenían ni siquiera el derecho a obtener un pasaporte, ni viajar sin el permiso del esposo o el padre si no estaba casada. Ocupaban espacios endogámicos y bajo control, en el hogar privado o en el territorio del clan⁵³. Sin embargo, la realidad histórica pone de relieve que la “construcción de género” no fue así en su conjunto, sino que ha habido mujeres campesinas, artesanas, poetas, escritoras, rebeldes y luchadoras.

Actualmente la población marroquí supera casi 30 millones de habitantes, siendo las mujeres casi el 51% del total de la población⁵⁴. La mujer marroquí juega un papel muy importante en la familia como madre, esposa y educadora. Como consecuencia de su trayectoria de lucha por el reconocimiento de los derechos propios de todo ser humano (los derechos inherentes a la dignidad de la persona), ahora las mujeres viven en un Marruecos moderno, en el que trabajan y participan en el desarrollo del país mujeres que son juezas, funcionarias, policías, universitarias, investigadoras, etc. El resultado de tales esfuerzos se plasmó el 27 de septiembre de 2002 en la reforma que permitió a las mujeres presentarse como candidatas al Parlamento marroquí (35 mujeres han conseguido la candidatura en el Parlamento con acuerdo de la población marroquí⁵⁵). Según estadísticas del Primer Ministerio, el 40% de las mujeres ejercen un trabajo asalariado en el país. Asimismo, el tercio de los funcionarios de altos cargos está ocupado por mujeres. Constituyen el 10% de los miembros del Parlamento. Además, encabezan los altos cargos en la sociedad marroquí.

Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos del nuevo Gobierno, la situación de la mujer en Marruecos aun es precaria comparando con algunos países del Magreb como Túnez que encabeza la lista de los países islámicos árabes más modernos. Por ello, el Gobierno marroquí esta esforzando para que las mujeres marroquíes puedan vivir en un espacio de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, asimismo, en la época del socialista Abderahman al Yusufi, ex primer ministro que elaboró el proyecto del “*plan de Acción para la integración de las mujeres al desarrollo*”, el cual fue consensuado entre asociaciones de mujeres y diferentes organizaciones no gubernamentales con el Gobierno marroquí como hemos señalado antes.

Este plan preveía un conjunto de medidas: a) educativas: (alfabetización de 250.000 mujeres por año, programa de reinserción de las niñas sin escolarizar, de las trabajadoras en el servicio domestico; en total difusión de la “educación en la igualdad”; b) sanitarias: (mejora en el cuidado de la salud reproductiva y la prevención de las enfermedades de transmisión sexual...etc. c) sociales: (lucha contra la pobreza y el establecimiento de un ingreso mínimo de inserción para mujeres jefas de hogar, la dota-

ción a las artesanas de un estatuto que les permitía acceder a microcréditos y al mercado, además del empoderamiento a las mujeres para luchar contra la explotación y la precariedad laboral en las fábricas, medida para garantizar un estatuto personal a las mujeres en el servicio doméstico⁵⁶. El año 2000 se vivieron muchas manifestaciones, protagonizadas por mujeres, una de ellas fue en Rabat apoyando al Plan de Acción, otra fue en Casablanca, pero esta vez era contra el proyecto, manifestación encabezada por los islamistas.

De otro lado, la posición social de la mujer marroquí está muy relacionada con el contenido normativo de los “códigos de familia”, que ha tenido una gran influencia en la vida de las mujeres, al regular sus relaciones personales y familiares (de género). Tales códigos son seña de identidad de las sociedades y el caso de Marruecos no es una excepción, sino que, al contrario, las distintas regulaciones de las relaciones de familia han condicionado de la historia de las mujeres marroquíes. Al mismo tiempo, el marco jurídico es de gran valor como documentos de apoyo a las mujeres, como puede apreciarse a partir de la entrada en vigor del Nuevo Código Jurídico de la familia (en adelante, C.F.).

A continuación, se realizará una breve presentación de los principales cambios que han tenido lugar en el Código del Estatuto Personal y de las sucesiones de Marruecos (en adelante, *Mudawana*) tras la entrada en vigor del citado C.F., sin olvidar el análisis de los resultados de una ley, pues como se ha señalado, no se trata de un mero cambio, sino que ha pretendido sentar las bases de la modernización de la sociedad. La limitación de la poligamia, la transformación del repudio, que se ha convertido en un divorcio judicial o la elevación de la edad legal de la mujer para contraer matrimonio a los 18 años (frente a los 15 años que preveía la *Mudawana*), constituyen una auténtica “revolución” que pretende propiciar un giro a la historia del país⁵⁷.

II. LA “REVOLUCIÓN” DE LAS MUJERES MARROQUÍES

Empezaremos analizando las últimas reformas, por las cuales se modificó la *Mudawana*, para verificar hasta qué punto han contribuido a mejorar la situación jurídica y social de las mujeres marroquíes. Conviene hacer una breve presentación de la génesis del Nuevo Código (2004), citar algunas de sus disposiciones, aclarar la influencia del Derecho Islámico en su contenido y exponer algunos resultados tras dos años de su entrada en vigor. Conviene plantearse las siguientes cuestiones: ¿ha cambiado la situación social y jurídica de la mujer marroquí? ¿Hasta qué punto el Nuevo Código ha salvaguardado los principios de igualdad, justicia y equidad?

El 19 de agosto de 1957 se publicó un Dahir (Real Decreto) en el que se creaba una comisión para elaborar una *Mudawana* basada en el Derecho musulmán, cuyo fin sería la consolidación de un corpus legislativo de Derecho islámico aplicable a todo el Reino de Marruecos. La *Mudawana* constituyó el conjunto de normas jurídicas que organizan las relaciones de la familia. Son muy pocos los países

musulmanes, en los que el derecho islámico de la familia ha escapado al dominio total de la religión, (como Turquía y Túnez)⁵⁸. Desde su entrada en vigor hasta ahora han cambiado muchas cosas en la vida social, política y económica de la población marroquí. Por ello, la mayoría de los artículos de la Mudawana no daban respuesta a la vida actual de los marroquíes, siendo necesaria la reforma del citado estatuto.

La primera Mudawana (1958) fue el resultado de la ortodoxa religiosa imperante, desde este momento se cerró la posibilidad de su modificación hasta 1993, momento en que tuvo lugar la primera modificación, cuyo único mérito fue “romper el tabú” del carácter intocable de la Mudawana. Más adelante, muchos años después, fue la última reforma de 2004. Entre los cambios experimentados por la sociedad marroquí, cabe citar los siguientes:

- Desaparición de la “familia externa”, consolidándose la noción de pareja, que se encontraba diluida en las relaciones familiares. Tales relaciones cambian su base, que ya no es el “poder de control” sino la creación de lazos afectivos⁵⁹.

- Se retrasa la edad del matrimonio, para los hombres y mujeres puesto que la edad media para las mujeres es 28 años y los hombres 32 años.

- Cambia la relación de las mujeres con el mercado de trabajo. El trabajo femenino se empieza a concebir como un valor en sí mismo, frente a otros valores que en Marruecos eran únicos, el de la mujer exclusivamente ama de casa. En 1960 el porcentaje de las mujeres trabajadoras era de un 8%. En la actualidad, un tercio de las mujeres trabajan fuera de casa en Marruecos. Además, las “jefas de hogar” eran en 1960 un 11%; hoy constituyen casi un 19%⁶⁰.

A pesar de la oposición de determinados grupos, las mujeres marroquíes no han cesado de luchar hasta conseguir las esperadas reformas esperadas, las que afectan indiscutiblemente a ellas en especial. Antes de comenzar a exponerlas, hay que decir que había una clara contradicción entre los artículos de la Mudawana y la Constitución y los Tratados internacionales relativos a la no discriminación de la mujer que Marruecos firmó en diferentes ocasiones⁶¹. Desde su primera Constitución de 1962, se han sucedido en Marruecos una serie de Constituciones 1970, 72, 92, 96, en cuyo articulado se trata la situación de la mujer. El art. 8 de la actual Constitución, que se ha mantenido en los textos sucesivos, prevé que: “el hombre y la Mujer disfrutan de derechos políticos iguales, son electores todos los ciudadanos mayores de ambos sexos, disfrutando de sus derechos civiles y políticos”. En esta misma línea el art. 5 dispone que: “todos los ciudadanos son iguales ante la ley”. Sin embargo, se trata del principio general de no discriminación que requiere acciones (medidas) positivas para su efectiva aplicación.

Por ello, las mujeres marroquíes han tomado la iniciativa de acabar con la discriminación y desigualdad que recogía el Código del Estatuto Personal y de las Sucesiones marroquí. Fueron las asociaciones de mujeres las primeras en reivindicar la igualdad de sus derechos políticos, sociales y económicos. Asimismo, en 1992 la voz de las mujeres se hizo escuchar, pues numerosas asociaciones de mujeres presentaron oficialmente al Rey ya fallecido Hassan numerosas quejas acerca de la necesidad de cambios con respecto a la posición la mujer en la sociedad marroquí.

No obstante, pese a los esfuerzos, la mujer marroquí se mantiene en una posición inferior al hombre en varios aspectos⁶². La igualdad en Marruecos se mantiene en un plano formal. Las asociaciones han luchado y lo seguirán haciendo hasta que se consiga la igualdad real entre mujeres y hombres. La mejor muestra de dicha lucha tuvo lugar a través de las manifestaciones que reflejaron la fragmentación profunda de la sociedad marroquí. En Rabat 300.000 personas apoyaban el plan para la integración de la mujer al desarrollo (obra de Said Saadí, Ministro del partido del progreso y del socialismo, partido comunista).

La mujer marroquí siempre ha contado y contará con la ayuda de las asociaciones y muchas veces de organismos internacionales, aunque a veces, para muchas de ellas la realidad es más fuerte que las ayudas que les pueden ofrecer de tal organismos, sobre todo si aludimos a su estatuto jurídico donde se descarta la desigualdad de los derechos entre hombres y mujeres, más bien antes de 2004, fecha en la que Marruecos ha llevado a cabo las reformas de la *Mudawana*⁶³. Las ONGs reivindican que se aplique el art. 5 de la Constitución, que prevé la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, respetar todos los tratados nacionales e internacionales⁶⁴ que apoyan la lucha contra todas las formas de discriminación contra la mujer⁶⁵.

En Marruecos, la promoción de la mujer siempre esta limitada por los poderes públicos, los partidos políticos, la sociedad, las costumbres, pero a pesar de todo se han notado algunos cambios en los últimos años, puesto que después de una larga lucha, las mujeres han llegado a las altas esferas del estado, (Ministras, miembros del Parlamento, etc.). Tales mujeres manifiestan su oposición al hecho de que sus reivindicaciones no sean tomadas en consideración, sobre todo en el contexto político. Todas están de acuerdo en el hecho de que Marruecos es un país democrático donde las ONGs pueden organizarse, trabajar para reivindicar, privilegiar la dinámica asociativa como medio para actuar y construir un nuevo país donde todos los ciudadanos pueden vivir en igualdad en el ámbito ante la ley. Este cambio es difícil lograrlo sin la ayuda del hombre. Por ello, las ONGs se manifiestan a favor de la participación del hombre en el cambio, para impulsar una nueva dinámica en la sociedad. Puede decirse que la mujer marroquí conseguido una mejora en su estatuto jurídico tras la entrada en vigor del Nuevo Código.

III. BREVE COMENTARIO DE LAS REFORMAS INTRODUCIDAS POR EL NUEVO CÓDIGO DE LA FAMILIA (2004) MARROQUÍ

El 10 de octubre de 2003 Mohamed VI, Rey de Marruecos, pronunció en el Parlamento marroquí un discurso histórico en el que anunció la modificación del estatuto personal de la mujer (la Mudawana). El Rey anunciaba importantes medidas destinadas a conseguir “la igualdad de derechos y deberes” entre los hombres y mujeres en Marruecos. Así, el Rey avalaba el logro de la sociedad marroquí actual, plasmado ese mismo día un encuentro entre la Consejera Real Zoulikha Nasiri y un grupo de mujeres; Mohamed VI hilvanó perfectamente en el citado discurso la Chariia (Derecho islámico) y al Ijtihad (jurisprudencia), y que permite interpretar el texto coránico teniendo en cuenta la evolución de los tiempos, indicando que Marruecos debe de seguir en su imparable proceso de modernización ⁶⁶.

El C.F. elimina el concepto de “jefe de familia”, al considerar que la construcción de una familia requiere compartir las responsabilidades entre los dos cónyuges, e insiste en la importancia de la comprensión y el consentimiento mutuo para dirigir todos los asuntos que se refieren a la misma (art. 4)⁶⁷. De otro lado, ha suprimido la wilaya, de tal manera que la mujer puede contraer matrimonio sin necesidad de autorización de un tutor (wali)⁶⁸.

De otro lado, se mantiene la “dote” (art. 26 C.F.)⁶⁹. Por último, el aspecto de la regulación del matrimonio que reviste mayor polémica a los ojos de los ordenamientos occidentales es la exigencia de que la mujer contraiga matrimonio con un musulmán. Si bien la poligamia se mantiene, se han introducido algunas limitaciones y restricciones, dado que el hombre necesita autorización judicial para poder contraer matrimonio por segunda vez o sucesivas⁷⁰. El juez no dará la autorización hasta que no se asegure de que será justo con las esposas⁷¹. La mujer también puede introducir en el contrato de matrimonio como condición que, si su esposo se casa nuevamente, tiene derecho a solicitar el divorcio judicial.

En tercer lugar, el C.F. ha simplificado el procedimiento para que puedan contraer matrimonio los marroquíes musulmanes en el extranjero, pues pueden celebrarlo ante las autoridades locales, siempre que se cumplan los requisitos de consentimiento (oferta y aceptación), capacidad, entrega de la dote y estén presentes, al menos, dos testigos musulmanes⁷². En este sentido, ha de valorarse positivamente la redacción del art. 7, 1º del Acuerdo de cooperación del Estado con la Comisión islámica de España (1992), pues la falta de referencia a las singularidades de la celebración de esta forma de matrimonio, permite entender que incluye todos sus elementos esenciales⁷³. El acta de matrimonio debe depositarse en el Registro consular marroquí en el plazo de tres meses tras su celebración (arts. 14 y 15 del C.F.). Por último, en cuanto al régimen económico, el art. 49 del C.F. dispone que la separación de bienes es un régimen legal que puede alterarse convencionalmente a través del acuerdo entre los cónyuges para gestionar de forma conjunta los bienes adquiridos durante la vida conyugal

En cuanto a las formas de extinción del matrimonio, cabe realizarse de varias formas: mediante el divorcio, el repudio, como consecuencia del fallecimiento (o su declaración judicial cuando no haya certeza del mismo), y por la existencia de algún vicio -en el momento de la celebración del matrimonio- u otras causas previstas en el Código (art. 71). El repudio consiste en la disolución de forma unilateral que declara uno de los cónyuges, en particular, el marido, dado que cuando es pronunciado por la mujer, supone el previo acuerdo del esposo (véanse arts. 78, 79 y 89 del C.F.)⁷⁴: bien porque el esposo le haya concedido esta facultad en el momento de celebración del matrimonio (*tamlík*), bien a cambio de una indemnización (*kho'l*) o de la parte de la dote que aún no le ha entregado⁷⁵. Se requiere, en todo caso, la autorización del juez⁷⁶.

Salvo en dos casos, el divorcio judicial sólo puede ser solicitado por la mujer cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 98 del C.F.⁷⁷. El C.F. ha introducido el divorcio por mutuo acuerdo (*Atalaq bilitifaaq*) y el divorcio por desacuerdo (*Achikaaq*). En el primero, los cónyuges tienen derecho a pedir el divorcio (con o sin condiciones), siempre que no contravengan lo dispuesto en el Código y no perjudiquen a los hijos (art. 114 C.F.). Se asegura de este modo la protección de los hijos, dado que el divorcio será rápido. El divorcio por desacuerdo permite a cualquier de los cónyuges dirigirse al Juez solicitando el divorcio como consecuencia de la existencia de grandes conflictos, graves y duraderos (p.ej., insultos, malos tratos, etc.), que hacen insostenible la vida matrimonial (arts. 94 y 95 C.F.). El Juez de Familia, tras intentar sin éxito la reconciliación, declarará el divorcio y determinará la cuantía económica correspondiente en concepto de indemnización al cónyuge perjudicado.

Con carácter general, el divorcio judicial es irrevocable, salvo cuando se ha declarado por la existencia de una promesa de continencia o por incumplimiento de la obligación de manutención a la esposa (art. 122 C.F.). Por el contrario, el repudio es revocable como regla general, salvo en los siguientes casos: cuando se trata del tercer repudio realizado por el marido, del repudio que ha tenido lugar antes de que se haya consumado el matrimonio, del repudio solicitado por ambos cónyuges (*tamlík* y tipo *kho'l*) y el divorcio (judicial) por mutuo consentimiento (art. 123)⁷⁸. En estos casos, el marido puede solicitar la reanudación de la vida conyugal ante el adul, que debe informar al juez. Es necesario el consentimiento de la esposa (art. 124). De otra parte, dicho período se corresponde con la “*idda*” (retirada legal), que es de tres meses menstruales⁷⁹.

En contraste con estas nuevas modalidades de disolución judicial del matrimonio, que reflejan una mentalidad aperturista del legislador marroquí, se mantiene la posibilidad de condena judicial a la mujer para que regrese al domicilio conyugal (art. 195 C.F.), recordando la posición autoritaria del marido en la relación de pareja⁸⁰. La reforma atenta directamente contra la estructura patriarcal de una sociedad profundamente conservadora. No obstante Marruecos aun necesita largo camino para que pueda hablarse de una igualdad completa de derechos.

IV. LA “VIDA DE LAS MUJERES” EN MARRUECOS TRAS DOS AÑOS DE VIGENCIA DEL NUEVO CÓDIGO

Tras dos años desde la entrada en vigor del C.F., según las estadísticas puede confirmarse que la nueva norma ha sido un éxito en la sociedad marroquí, sobre todo, en lo que ha supuesto de concesión de derechos a los menores y a las mujeres. Las estadísticas constituyen el “espejo” que muestra el buen resultado de las reformas. Además, expresan el grado del cambio en la realidad de la mujer marroquí después de 2004. En este sentido, los primeros porcentajes transmiten una imagen muy positiva y optimista, sobre todo lo que concierne algunos temas muy sensibles en la sociedad marroquí como por ejemplo, la poligamia, la edad del matrimonio o la *wilaya*⁸¹.

Gracias a la reforma de 2004, la poligamia se ha reducido mucho como consecuencia de las estrictas condiciones exigidas a los hombres polígamos por ley. La existencia de un motivo significativo para poder casarse con otra mujer y, sobre todo, el importante papel de los jueces han sido elementos que han contribuido a reducir estas situaciones, que perjudican a las mujeres marroquíes, sobre todo a las que tienen cargas familiares y pertenecen a un nivel muy bajo en la sociedad. En 2005 la autoridad judicial ha permitido la poligamia en 904 casos, es decir el 0.38% del total de los matrimonios que han accedido al Registro civil marroquí⁸².

En cuanto a la eliminación de la *wilaya* (tutela), el resultado ha sido sorprendente porque tras un año de práctica, sólo el 14.4% de las mujeres han celebrado matrimonio sin el *wali* (tutor), lo que pone de relieve el respeto y la buena relación que la mujer marroquí mantiene con su familia, sabiendo que la figura de los padres es sagrada en esta cultura. Por ello, aún conservan la costumbre mantenida durante siglos, en la que el padre acompaña a su hija al acto de celebración del matrimonio, para darle su permiso y consentimiento.

En cuanto al régimen económico del matrimonio, en lo que respecta a la separación de bienes en un documento firmado por los dos cónyuges, los porcentajes muestran que la mayoría de la población aún desconoce esta posibilidad, sobre todo en las ciudades pequeñas. Por ello, en 2005 sólo se han registrado 312 contratos, número muy bajo en comparación con los contratos de matrimonio celebrados, casi 250.000 y 3.000 contrato cada año.

En cuanto al divorcio, la mayoría de los tribunales marroquíes han registrado desde la fecha de la entrada en vigor del C.F. hasta el 31/1/2005 un total de 26914 divorcios. Si se compara esta con el número de casos de divorcio en 2003, el porcentaje ha descendido casi en un 40.09%, que es la cifra más baja de los últimos 10 años en Marruecos. Por otro lado, el repudio (disolución unilateral del matrimonio) se ha reducido a 11999 casos, casi un 44.6% del total de divorcios, mientras que 2003 se plantearon 21076 casos. Es decir, experimenta una reducción al 42.3%. Ello significa que los marroquíes en vez de optar por el repudio unilateral, optan por la nueva alternativa que el legislador ha ofre-

cido, que es “divorcio por acuerdo” o el “divorcio por disensión”, en el que participan los dos cónyuges. Se trata de una forma moderna y civilizada que eligen la mayoría de las parejas en Marruecos. Como consecuencia de esto, también ha disminuido el divorcio tipo “kul’á” de forma espectacular, de un 34.1% de los divorcios resueltos a un 26.6%. Este tipo de divorcio era muy costoso y penoso para la mujer marroquí, puesto que le correspondía pagar una indemnización al marido para disolver el matrimonio; que se ha reducido tras la reforma de 2004, aplicando otras soluciones para la disolución del matrimonio.

En cuanto a la custodia, la manutención y el divorcio judicial, se ha elevado el número de recursos registrados en el año de 2005, casi 58.57% de los casos de divorcio judicial y 16.3% de los casos de custodia. La explicación que se da a este aumento de los casos de divorcio judicial es que, tras la entrada en vigor del C.F., la mujer ha experimentado la sensación de libertad, recuperando la confianza en la justicia marroquí, después de que la mayoría la perdiesen por las injusticias vividas durante todos estos años, desde la promulgación de la Mudawana en 1958, hasta la última reforma. Ello ha contribuido que las mujeres acuden a la justicia reclamando sus derechos. En cuanto a la obligación de alimentos, se han reducido los casos durante el año 2005, bajando hasta el 3.7% de total, lo que significa que con el nuevo código, la mayoría de los padres respetan el deber de mantener a sus hijos, vigente o no el matrimonio.

V. CONCLUSIONES

El Nuevo Código es el resultado de una revolución metodológica que tuvo lugar desde el comienzo del proyecto, durante su elaboración y hasta su promulgación y aplicación. Según algunos expertos, conserva los principios de la legislación islámica considerando la evolución social que ha conocido la sociedad marroquí y contribuye a la construcción de una sociedad abierta, progresista y, democrática basada en la protección de los derechos de la mujer marroquí. Ha sido el fruto de la presión social de la sociedad civil, que ha puesto de relieve el sufrimiento padecido por la sociedad en general y por la mujer en particular durante la vigencia de las reglas injustas de la Mudawana durante más de cuatro décadas.

De forma resumida, puede decirse que el Nuevo Código es el resultado de los siguientes elementos:

- La lucha durante más de 20 años de las mujeres y 30 meses de trabajo del Comité asignado por el Rey marroquí para estudiar las reformas.
- Las intensas discusiones entre los miembros del Comité acerca de los temas más delicados de la reforma proyectada, como consecuencia de la gran diferencia de opinión entre los mismos por razones de edad, formación, experiencia en el ámbito de la familia visión acerca de la incidencia de la reli-

gión islámica en la reforma, etc. Dicho Comité contó con la participación de tres mujeres feministas y teólogos con una visión religiosa determinada. La mediación del Rey de Marruecos fue importante, como mediador, para unificar las diferentes ideas del Comité.

- Y, por último, la participación y el debate de los miembros del Parlamento marroquí sobre las reformas, pues se presentaron más de 200 propuestas.

Como marroquí, considero que el Nuevo Código constituye, sin duda, un gran paso hacia un Estado respetuoso de los derechos humanos y un logro para todas las mujeres y la sociedad marroquí, en general.

NOTAS

⁵² Véase, U. Kingsmill Hart: *Tras las Puertas del Patio: la Vida Cotidiana de las Mujeres Rifeñas*. Biblioteca de Melilla. 1998. Melilla. P: 224.

⁵³ Véase, A.A.V.V. (Coor. U. MARCELLA). *Entre el Magreb y España: voces y miradas de mujeres*. ACSUR-las Segovias. Madrid.2001.P.23.

⁵⁴ fuente del primer ministerio-sector de las previsiones económicas y fomento, año 2003.

⁵⁵ Véase, A.A.V.V. "Tawra hadia min mudawanati al ahwali achajsiati ila mudawanati al usrati". Manchurat azaman. Colección churufat .V-12. Casablanca. 2004. P. 55.

⁵⁶ Véase, P. RUNNER. "Alfabetización de adultos en Marruecos" (www.instituto.cajamar.es/mediterraneo/revista/meo104.pdf), documento consultado el 08-02-2005).

⁵⁷ Véase, DEL PILAR DIAGO, M. *Musulmanes en Aragón del siglo XXI, repercusiones de la nueva Mudawana en la inmigración marroquí*. Instituto de estudios islámicos y del oriente próximo. Universidad de Zaragoza. 2004. P.142.

⁵⁸ Véase, M. BENARBI. *El derecho de la familia en Marruecos y su repercusión en el estatuto jurídico de las mujeres*. Asociación de estudios de la mujer. Barcelona. 1999. P.93.

⁵⁹ Véase, Á. RAMÍREZ. *Migraciones, Género e Islam, mujeres marroquíes en España*. Mundo árabe e Islam. Agencia española de cooperación internacional. 1998. Madrid. P: 28.

⁶⁰ Véase, El periódico Assabah, 12/01/2004. MOHAMED MADANI. "El papel de las ONGs en el desarrollo de la mujer de la mujer marroquí".

⁶¹ Como otros países Árabes, Marruecos ha participado en las orientaciones internacionales, eran los países musulmanes que ratificaron en 21 de junio de 1993, la Convención de Naciones Unidas sobre la lucha contra todas las formas de discriminación contra la mujer, el artículo dice que: "los estados toman todas las medidas oportunas para eliminar toda la discriminación con respecto a las mujeres en la vida política y pública del país".

⁶² Véase, A.A.V.V: *La mujer en Marruecos*. Institut Català de la Dona: Fundació Catalana de Gas. Barcelona. 1999. P. 69

⁶³ Véase, M. ÁNGELES ROQUE: *Mujer y migración en el mediterráneo occidental, tradiciones culturales y ciudadanía*. Icaria con la colaboración de AECl y el Instituto Catalán de la mediterránea.2000. Barcelona. P. 66

⁶⁴ Marruecos ha participado en las orientaciones internacionales, eran los países musulmanes que ratificaron en 21 de junio de 1993, la Convención de Naciones Unidas sobre la lucha contra todas las formas de discriminación contra la mujer, el artículo dice que “los estados miembros tomarán las medidas oportunas para eliminar toda la discriminación con respeto a las mujeres en la vida política y pública del país”

⁶⁵ Véase, MOHAMED MADANI. Diario Assabah. “el papel de las ONGs en el desarrollo de la mujer marroquí”, de 12/01/2003.

⁶⁶ El discurso del Rey en el Parlamento fue transmitido por todos los medios de comunicación nacional.

⁶⁷ El art. 4 del C.F. indica que: “el matrimonio es un pacto legal, en virtud del cual un hombre y una mujer se unen para alcanzar una vida conyugal común y perdurable. Tiene como objetivo la vida en fidelidad, la pureza, la procreación, construyendo una familia bajo bases estables y bajo la dirección de ambos esposos de conformidad con las disposiciones de este Código” (traducción propia).

⁶⁸ El art. 25 del C.F. señala que: “la mujer adulta puede decidir su matrimonio por sí misma o autorizar a sus padres o a algún otro familiar para ello”.

⁶⁹ No obstante, el art. 13 del C.F., que regula los requisitos del matrimonio, se refiere, concretamente, a “la no supresión de la dote” (traducción propia). Ello significa que lo que debe exigirse en el momento de la celebración del matrimonio es que la mujer no renuncie a la dote, esto es, podría considerarse viciado el matrimonio en el que se indique que no se entregará dote. En cambio, será válido aunque en el momento de su celebración no se haga ninguna indicación acerca de su montante. Véase, M. Nacer Mtioui Machkouri: “Les nouvelles dispositions relatives à la forme du mariage établies en faveur des marocains résidant à l'étranger », Cit. por A. Quiñones Escámez: “La réception du nouveau Code de la famille marocain (Moudawana 2004) en Europe”, Rivista di Diritto internazionale privato e processuale, 2004, núm. 3, p. 885 (nota 32).

⁷⁰ Las instituciones del repudio y la poligamia han tenido acogida en los países árabes como consecuencia de un excedente de mujeres en el “mercado matrimonial”. Sin embargo, no se trataba de un excedente natural, sino que era el producto de una sociedad. El resultado aritmético de una norma (la universalidad del matrimonio) y una costumbre (la gran diferencia de edad entre los cónyuges), que propiciaba el modelo patriarcal de la familia. No obstante, es relativamente infrecuente la poligamia en el Magreb contemporáneo. En Marruecos, el 6,6% de los matrimonios. A partir de 1950, la desigualdad de oportunidades ha llegado a corregirse. Véase, Ph. Fargues: “La demografía de la familia en el Magreb: una clave para la comprensión de la familia” en, M^a A. Roque (ed.): Las culturas del Magreb..., op. cit., pp. 137-139.

⁷¹ El art. 40 del C.J.F. señala que “se prohíbe la poligamia si se teme que tenga lugar una situación de injusticia entre las esposas. También se prohíbe cuando en el acta de celebración del matrimonio el esposo se ha comprometido a no contraer matrimonio con otra esposa”. El matrimonio con la segunda esposa sólo estará permitido si el marido puede mantener a ambas. Véase, Chaykh Ahmed Mohamed Assaf: Lo otorgado y lo prohibido en el Islam, 5^a ed., Dar AlAlam, Bayrut, 1986, p. 136 (traducción propia del título).

⁷² El matrimonio se celebra válidamente mediante el acuerdo de los contrayentes, expresado a través de la petición (Ijab) y la aceptación (kabúl). Véase, Ibn Maajouz: La legislación familiar en el ámbito islámico según el estatuto personal marroquí, Primera parte, 2^a ed., Fez, 1994, p. 34 (traducción propia del título). La jurisprudencia marroquí anterior a la entrada en vigor del nuevo Código ya trató de flexibilizar y facilitar la celebración del matrimonio de marroquíes en el extranjero. La Sentencia del Tribunal Supremo (núm. 835), de 19 de junio de 1990, consideró válido el matrimonio contraído en un país no musulmán, a pesar de que en el momento de su celebración no estuvieron presentes los Adules (notarios). La situación de la demandante era excepcional, dado que había reunido a 12 personas que habían asistido al acto de celebración del matrimonio y a la fiesta posterior, habiendo actuado como testigos. La decisión está publicada en el Dossier del Tribunal Supremo 86/8331.

⁷³ El citado artículo indica que: “se atribuye efectos civiles al matrimonio celebrado según la forma religiosa establecida en la ley islámica (...)”. El Acuerdo fue aprobado por Ley 26/1992, de 10 de noviembre (B.O.E. núm. 272, de 12 de noviembre). La dote puede tener cobertura en el ordenamiento español con técnicas como la donación, la inclusión de una cláusula específica en las capitulaciones matrimoniales, etc.

74 El citado art. 78 indica que: “el repudio es la disolución del matrimonio, lo ejercerá el esposo y la esposa cada uno según sus condiciones, bajo el control judicial y de conformidad con las disposiciones de este Código” (traducción propia). El Ministerio de Justicia marroquí, en la traducción oficial del Código, no utiliza las expresiones “repudio” ni “talaq”, sino divorcio (*divorce*), lo que puede interpretarse como un intento de mejorar la imagen exterior del país, al transmitir la idea de que ha desaparecido el denostado “repudio” (*repudiation*). En cambio, en el texto de la *Mudawana* traducido por la doctrina aparece la referencia al repudio (art. 44). Véase, F-P. Blanc-R. Zeidguy: *Moudawana. Code de Statut Personnel et des Successions. Édition synoptique franco-arabe*, Sochepress Université, 1996.

75 El art. 115 del nuevo Código se refiere en este último caso expresamente al mutuo acuerdo (*Al jul'a*), que ahora considera –de otra parte– una forma de divorcio (art. 72). Como ha declarado el Tribunal Supremo marroquí, en Sentencia de 13 de enero de 1998, esta modalidad de repudio es inválida si no está presente la mujer. En este caso, la mujer no asistió al acto de *Al jul'a*.

76 El art. 79 del C.J.F. señala que: “el que quiera repudiar tiene que solicitar una autorización judicial al Tribunal de familia que corresponda al domicilio conyugal o al domicilio de la esposa, o al tribunal del lugar en donde se hubiere celebrado el matrimonio”.

77 Las causas que prevé el actual art. 98 del C.J.F. evidencian esta situación: incumplimiento por el esposo de alguna de las condiciones estipuladas en el acta del matrimonio, causación de un perjuicio, incumplimiento de la obligación de manutención (que incumbe al marido), ausencia, existencia de un vicio resolutorio y juramento de continencia realizado por el esposo. Se trata este último de un castigo que el hombre imponía a la mujer en la época preislámica, que el Islam intentó erradicar sancionándolo (véase, H. Zekri: “El nuevo Código de familia marroquí a la luz de las relaciones bilaterales hispano-marroquíes”, *Revista Española de Derecho internacional*, 2004-1., p. 308, nota 47). El divorcio también puede ser declarado judicialmente a solicitud del marido cuando pone en tela de juicio la paternidad del hijo (art. 159). En estos casos, tiene lugar un proceso de tipo mágico (*Al ian*), en el que el marido jura cinco veces, diciendo “juro por Dios que ella cometió adulterio o que este feto no es mío” en cuatro de ellas, y en la quinta que “la maldición de Dios caiga sobre mí si estoy mintiendo”. Si la mujer niega la acusación, ha de jurar otras cinco veces, diciendo en cuatro de ellas “juro por Dios que no cometí adulterio o que este feto es suyo”, y en la quinta: “la maldición de Dios caiga sobre mí si él dice la verdad”. El juez declarará el divorcio, pues los juramentos evidencian que se ha perdido la confianza entre los cónyuges. Véase, J. Schacht: *Introduction au Droit musulman. Islam d'hier et d'aujourd'hui*, Maisonneuve and Larose, París, 1983, p. 140.

78 Plantea ciertas dudas la posibilidad de revocar esta última modalidad de divorcio, introducida por el C.F. (art. 114), dado que no se trata propiamente de un divorcio de hecho (esto es, de un repudio), al que se refiere el art. 123.

79 No obstante, hay una pluralidad de excepciones, en atención a si se trata de una mujer que está en cinta en el momento en que se declara el repudio o el divorcio, o bien se trata de una mujer que tiene ciclos menstruales regulares, irregulares, o se trata de una mujer que tiene la menopausia. La prolija regulación de estos casos (art. 136 C.F.) tiene la finalidad de evitar cualquier confusión en la filiación, tal y como reveló Alá al Profeta. Véase, *Guide pratique du Code de la Familla*, op. cit., pp. 88-89.

80 Además, si la mujer no cumple esta orden, pierde el derecho a la pensión de alimentos debida por el esposo (traducción propia).

81 La fuente de las estadísticas están destacadas de un discurso del Ministro de Justicia marroquí en la Conferencia sobre: “celebración del cumplimiento de un año desde la promulgación del código de la familia”, el día 14 de febrero de 2005, en el Centro Superior de la Justicia. Publicadas en la revista marroquí. *Qadaa al usrati, majalatun mutajasisatun. Manchurat jamiyat nachar al maalumat al qanuniati wa al qadaiyati*. Primer volumen. Junio de 2005. Rabat. P.24.

82 Sentencia 27/12/2004. bajo numero 394, Dossier 56/04, Tribunal de primera instancia en larache. (El juez autorizó la poligamia, porque el marido expuso motivos suficientes, como es la enfermedad y la incapacidad de esta de encargarse de las tareas del hogar, además de la capacidad del marido de mantener a las dos mujeres puesto que tiene medios económicos suficiente para eso, además de que la primera esposa está de acuerdo y la segunda sabe que su futuro esposo está casado con otra mujer.

**TRABAJO Y CONCILIACIÓN.
EL USO DEL TIEMPO EN LA POLÍTICA
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:
EL CASO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Dra. Belén Blázquez Vilaplana

Profesora del Centro de Estudios Andaluces de la Universidad de Jaén.

Decía Madeleine Albright, en el comienzo de su biografía (Albright, 2003:10)

“Desde el día de mi graduación hasta el día de la graduación de mi último hijo, tuve que enfrentarme con el antiguo problema de conciliar las exigencias de la familia con los intereses académicos y profesionales. Al empezar a subir la escalera, tuve que arreglármela con los diferentes vocabularios utilizados, para adquirir cualidades similares a la de los hombres (seguridad en mi misma, capacidad para asumir el mando, capacidad de entrega) y a la de las mujeres (autoritaria, agresiva, emocional). Me costó años pero, con el tiempo, desarrollé suficiente fe en mi juicio para desempeñar estas tareas a mi manera y según mi estilo, sin preocuparme tanto por lo que pensarán los demás”.

Cuando me planteé la posibilidad de participar en el Congreso, la gran duda que me surgió fue cómo transmitir y enfocar mi trabajo dentro de las líneas que se planteaban como ejes vertebradores del mismo, a saber: los indicadores de género y el Estado del Bienestar. Ello porque aún siendo consciente de que mis líneas de investigación podrían entrar perfectamente en las reflexiones y análisis que se exponían como objetivos de éste, me surgían numerosas inquietudes acerca de su presentación. En este sentido, me planteé la siguiente propuesta intentando articular cuatro planos, a saber:

1. Indicadores de género: Mi objetivo sería mostrar las dificultades que en mi investigación me he encontrado en cuanto al acceso a los datos y a la inexistencia de algunos de ellos. Buscando, sobre todo, abrir espacios para mejorar la información que permita estudiar algunos temas desde una perspectiva de género.

2. Trabajo y conciliación: Mi objetivo sería plantear esta dicotomía en relación con un ámbito laboral concreto que cuenta con algunas particularidades: la política.

3. Políticas Públicas de igualdad: Mi objetivo sería reflejar algunos de los avances que se han conseguido e incidir en aquellos debates que se están planteando sobre si es necesaria o no esta amplia regulación estatal.

4. Visibilidad: Mi objetivo sería dar a conocer datos sobre la presencia o ausencia de la mujer en la política con un objetivo inmediato: las elecciones municipales del 2007.

Ello me permitiría mostrar mi experiencia investigadora enmarcada en una de las líneas que se presentaban como articuladoras de los talleres: Trabajo y Conciliación. Ya que en los últimos años he centrado mis estudios en aplicar esa “perspectiva de género” a tres campos, a saber: la política, el liderazgo y el empleo. La presente comunicación busca, por tanto, dar a conocer una investigación en curso que estoy realizando en el Centro de Estudios Andaluces del cual formo parte como investigadora responsable del área de Ciencia Política y de la Administración, sobre liderazgo político femenino en Andalucía. La misma, tiene dos ejes vertebradores o hipótesis de trabajo:

- La primera de ellas, busca indagar en una pregunta clásica en los estudios de liderazgo político con perspectiva de género y es aquella que intenta responder al interrogante acerca de si el género determina o no la manera de ejercer el liderazgo. Es decir, si el hecho de que el líder sea una mujer o un hombre va a condicionar las políticas públicas que se realicen y la manera de interactuar con los seguidores o subordinados.

- La otra, centrada en el caso andaluz, busca identificar - si las hubiera - líderes femeninas en la Comunidad en dos escenarios públicos/políticos principalmente, aunque no se descartan otros, a saber: el Autonómico (a través del estudio de los altos cargos de la Junta de Andalucía) y el local (sobre todo, a través de las alcaldesas). Para ello, un primer paso es acercarnos a la presencia de la mujer en la política y al intento de explicar sus ausencias.

Janne Haaland, ex Secretaria de Estado de Asuntos Exteriores de Noruega, decía que cuando la llamaron para ofrecerle el cargo de Viceministro de Asuntos Exteriores, lo primero que se planteó fue lo difícil que sería compaginar el cargo con las tareas propias de una madre de cuatro hijos⁸³. ¿Se hubiera planteado este problema un hombre? Entendemos que la participación de la mujer en la vida públi-

ca a través de su presencia en la política, en los puestos de responsabilidad, es un espacio de “Trabajo” tradicionalmente olvidado. Cuando se analiza la conciliación del trabajo y la vida privada de la mujer, se deja poco espacio o ninguno a reflexiones que se centren en aquellas mujeres que trabajan realizando un servicio público. Entendiendo éste como el desempeño de un cargo político, ya sea este a nivel nacional, autonómico o local. Se habla de la dificultad que tienen muchas mujeres para poder compatibilizar sus tareas fuera y dentro del hogar, en distintos ámbitos laborales, pero cuando hablamos de la política parece que estamos “hablando de otra cosa”. Es decir, el discurso que se plantea parece olvidar que aquellas mujeres que han elegido como profesión “La Política”, en mayúsculas, están desempeñando un trabajo y, sin embargo, el análisis de los hándicaps que tienen o han tenido, de la escasa presencia en algunos escalones jerárquicos o de su lenta pero progresiva incorporación a este mundo “de hombres”, se trata de manera diferente. Los estudios están más relacionados con aspectos relativos al poder y a si estas quieren o están capacitadas para desempeñarlo, que a la que consideramos como una de las principales causas de esa aún escasa presencia de la mujer en este espacio público: la conciliación de la vida laboral y familiar. Es más, cuando se buscan datos, se utilizan indicadores de género, estos no suelen aparecer en el mismo espacio que aquellos que analizan “mujer y trabajo” o “mujer y empleo”, sino en “mujer y política” o en “mujer y poder”.

Es decir, cuando investigamos sobre esta realidad, utilizamos reflexiones sobre la democracia paritaria, el tema de las cuotas, las listas cremalleras o el famoso techo de cristal... pero, en el fondo, se nos olvida que una de las principales razones que las mujeres siguen esgrimiendo como justificación a ese “no estar” es que se necesita cambiar el uso del tiempo. Con ello, entramos o continuamos con el debate que se está produciendo con gran fuerza en la actualidad acerca del papel o el rol que la mujer puede y debe desempeñar en la sociedad. Dándose muchos casos – tampoco hay que generalizar – en los que las mujeres se deben plantear la opción de elegir entre su vida personal y/o su vida profesional. Por cuanto, la sociedad actual no permite articular mecanismos que posibiliten desarrollar sus distintos “yo” sin que eso suponga un elevado grado de stress o el convertirse en una superwoman, con la sensación en muchas ocasiones de que no se llega bien a nada. Ya que estas mujeres normalmente se tienen que enfrentar a una doble y hasta triple jornada de trabajo, en numerosas ocasiones, gracias al esfuerzo y la dedicación de otras mujeres: ya sean estas abuelas cuidadoras o inmigrantes, que a su vez, dejan sus familias para cuidar y permitir la salida al mercado laboral de otras mujeres.

Ello, porque se siguen manteniendo los esquemas habituales sobre el papel tradicional que debe desempeñar una mujer y un hombre, en muchos casos interiorizadas y transmitidas por las propias mujeres. El cuidado del hogar, la familia - en sentido amplio – se siguen considerando prioridades de las mujeres y se olvida que la familia debe ser un proyecto en común. Donde la única gran diferencia es que la maternidad sigue siendo una cuestión de las mujeres. Pero desde el momento en que el hijo o la hija nacen, ambos tienen o deben tener las mismas responsabilidades. “La cuestión de tiempo siempre esgrimida, está vinculada a las responsabilidades familiares. La familia es una prioridad acepta-

da o impuesta, que supera otras eventuales actividades” (Alberdi, 2001: 317). Y, en la mayor parte de los casos, es la mujer la que la asume abandonando su actividad productiva completamente o aceptando un trabajo a tiempo parcial. Los datos así lo demuestran.

Entendemos que si esta realidad se traspasa a la política, a todo lo anterior se unen nuevas variables que hay que tener en cuenta. Como acertadamente decía Micaela Navarro, Consejera de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, mientras los hombres tienen familia, las mujeres tienen una vida familiar. Un dato a nivel nacional que llama poderosamente la atención nos corroboraría la anterior afirmación: el número de hijos de las ministras y el de los ministros del primer gabinete del Presidente Zapatero. Los ocho ministros tenían 24 hijos, las ocho ministras 5. ¿qué podemos concluir de ello?. ¿Quiere ello decir que han sacrificado voluntariamente o involuntariamente estas mujeres su vida familiar para poder llegar en la política a un puesto de primera responsabilidad? Podría parecer que sí.

Además, entre las mujeres que se dedican a la política suelen producirse el doble de divorcios que entre los hombres⁸⁴, siguiendo con el ejemplo nacional, en el primer gabinete del gobierno todos los ministros menos uno estaban casados (87´5%), mientras que las ministras, tres sobre ocho están casadas (37´5%), otras tres están solteras (37´5%) y dos han estado casadas y ahora están separadas o divorciadas (25%). Como dice Ana Freixas⁸⁵, hasta el momento presente “parece que los varones han podido ocupar espacios de poder porque han dispuesto del apoyo de una estructura familiar de afecto, cuidado e intencionalidad que actúa a modo de descanso del guerrero, pontenciadora y tranquilizante, que les permite dedicar toda su energía, tiempo y entusiasmo a la empresa a la que se aplican”. Ahora que las mujeres también quieren entrar en estos espacios, ¿actuarán los hombres como nuestro mecanismo para ejercer el “descanso de la guerrera”? Permítanme que lo dude. Como afirmaba Janne Haaland, la escasa presencia de la mujer en la política, en su caso en la exterior, se debía más a las dificultades que tenían las mujeres por el tema de la movilidad y los problemas para viajar si los maridos no están de acuerdo, que con los deseos o con la preparación de las mujeres para desempeñar esos puestos. (Haaland, J; 2001: 172). En este sentido, por ejemplo, en España en el cuerpo diplomático, de un total de 164 embajadores, 3 son mujeres. Es cierto que al ser una institución que tradicionalmente ha sido masculina, los cambios que se están produciendo pueden tardar algo de tiempo en visualizarse, pero ¿cuánta de esta escasa presencia podemos achacársela a este lento proceso de cambio y cuánto a esta dificultad para movilizarse que aún siguen teniendo las mujeres? Porque si atendemos a los datos recientes sobre las mujeres en la universidad, la última de las razones que se podrían esgrimir serían su falta de preparación. En la actualidad, en España, existe un mayor número de mujeres que de hombres que terminan los estudios superiores y en muchos casos, con mejor expediente académico.

Hay otros aspectos, más sutiles y de difícil cuantificación pero de los que yo creo que todos somos conscientes. Aquellos que tienen que ver con dónde se hace política y en qué horarios. Un ejemplo, cuando se plantea este tema en grupos de discusión o en entrevistas en profundidad, nos encontra-

mos con que muchas mujeres se quejan de que no pueden dedicarse a la política porque la misma en España se suele hacer fuera del horario laboral y, en muchas ocasiones, en los bares. Los hombres salen de sus oficinas y siguen haciendo política, las mujeres en muchos casos deben volver a sus casas para desempeñar otras tareas. El problema que entendemos que existe en este caso, es que estos horarios no son establecidos por las oficinas o las instituciones u organismos públicos, sino que forma parte de un hábito cultural o incluso de una costumbre⁸⁶. En este sentido, se están intentando introducir medidas que permitan flexibilizar horarios; no alargarlos en exceso; el trabajo telemático, etc. a través de distintas políticas públicas, pero ¿Cómo conseguimos cambiar estos hábitos? En esta línea es hacia donde se ha dirigido la propuesta del presidente de la Cámara, Manuel Marín, para que las sesiones del Congreso comiencen una hora antes y así no se prolonguen en el tiempo, dando lugar a la posibilidad de conciliar familia y política a los diputados y a los trabajadores de la Cámara. Así como también la iniciativa de la diputada del PP Carmen Quintanilla. La misma afirmaba que: "Vivimos sin poder educar a nuestros hijos por falta de tiempo y sin vida personal". Gracias a su iniciativa, respaldada por unanimidad, acaba de arrancar en el Congreso la Subcomisión de Adecuación de Horarios. Su objetivo es analizar los horarios españoles, especialmente los laborales, y emitir recomendaciones para mejorar la conciliación entre trabajo, familia y vida personal.

Es de todos conocidos la gran diferencia que existe entre los horarios españoles y los europeos en cuanto a la jornada laboral. No sólo tenemos una de las jornadas laborales más largas de toda Europa, sino también una de las más improductivas: 40,3 horas semanales en el caso de los empleados contratados a tiempo completo, frente a las 43 horas y las 42,5 horas de, por ejemplo, Grecia y Alemania, respectivamente... Aunque todo ello no servirá de nada sino se cambian también otros temas de la mentalidad laboral. Lo cierto es que según el último barómetro del CIS, la disponibilidad de menor tiempo para el trabajo a causa de las responsabilidades familiares es el principal motivo de que las mujeres tengan menos puestos de responsabilidad que los hombres (así lo cree el 56%, sin diferencia por sexo). El segundo factor en importancia que determina el escaso mando femenino es que "no se confía suficientemente en las mujeres" (lo apunta el 50,7% de ellas y el 42,4% de ellos). El tercer elemento es que aún se duda de la capacidad femenina para los puestos altos (así lo cree el 39,5% de los encuestados y el 45,6% de las encuestadas).

Para ello habría que incidir en temas relacionados con la socialización, sin olvidar la importancia de romper con algunos estereotipos que aún perduran en nuestros días acerca de la mujer y el mundo de la política. Como afirmaba Cristina Alberdi: la presión social y cultural no predispone a las mujeres para la participación en política (...) Los obstáculos que han de enfrentar las mujeres son mucho mayores que en el caso de los hombres. En una palabra, que sean políticas, no es lo que la sociedad espera de ellas. Y así, una vez que se entra, lo más fácil es quedar relegados a los temas considerados femeninos (2001: 315). Los referidos estereotipos tienen mucho que ver con la visión que se tiene aún de las mujeres. A estas, cuando se dedican a la política, se les exige más que a los hombres o todo lo contrario – es una mujer, no puede dar más de sí – y, además, se le analiza por cuestiones más frívolas que racio-

nales. Es decir, se analiza su vestuario, su peinado, su apariencia física⁸⁷.

En numerosas ocasiones he escuchado decir que quien tiene que conciliar es el hombre, que las mujeres saben de este tema porque lo llevan haciendo toda la vida. Pero en algo debemos fallar, cuando los avances salen en prensa y ello es muestra de lo anecdóticos que aún siguen siendo. NO sólo queremos y necesitamos conciliación, que ya la ejercemos, sino corresponsabilidad. Sobre todo, mecanismos para articularla a través del Estado. Lo cual ha dado lugar a un debate acerca de la postura que las mujeres tienen sobre si el Estado debe o no “intervenir” de una manera tan acusada en estos temas. Para algunos sectores feministas, esta excesiva regulación va en detrimento de las libertades de las mujeres, para otros, es positivo y es en la línea en la cual hay que seguir trabajando.

Lo cierto es que en relación al tema de la conciliación, hay un dato llamativo pero simple: las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad tienen más facilidades para conciliar, porque tienen dinero para poder pagar dicha conciliación. Las nuevas medidas legislativas tienen que ir encaminadas a igualar las posibilidades de todas las mujeres para acceder en el mercado laboral hasta donde estén capacitadas o hasta donde quieran, no hasta donde sus responsabilidades familiares les permitan... o no. Soledad Murillo, secretaria de igualdad cuenta que para darle forma a esta idea hizo un experimento en un Congreso en el que se encontraba: *Pedí a los asistentes que me prestaran 10 agendas, cinco de hombres y cinco de mujeres. Las de los hombres tenían citas de trabajo, y alguna anotación aislada en fin de semana tipo “comida en casa de”. En las agendas de ellas, además de las notas laborales, había cosas como ‘fiesta de cumpleaños de mi hijo’ o ‘hablar con Mengano que lo veo decaído’. Después de ver esas diferencias, todos captaron lo que era la corresponsabilidad*⁸⁸. En este sentido es en el que se insertan medidas como la Ley Orgánica de Igualdad de mujeres y hombres, la Ley de dependencia o el Plan Concilia, entre otras.

Pero no hay que ser tan negativas. Como los datos reflejan, las cosas están cambiando en la salida de la mujer al ámbito público de la política. En el presente año, una mujer ha ocupado el puesto de presidenta de Liberia, otra en Chile y una tercera ha accedido a la cancillería en Alemania. Rara es la elección donde no se barajan algunos nombres de mujeres, como se está planteando para Francia o Estados Unidos. En el caso español, una mujer ocupa la Vicepresidencia del gobierno, tenemos un ejecutivo paritario y mujeres en el Tribunal Supremo, en el Constitucional, al frente del INE, de la Biblioteca Nacional, etc.

En el caso de Andalucía, el actual gobierno cuenta con mayor número de consejeras que de consejeros, al frente del Parlamento hay una mujer, y se ha buscado la paridad en los nombramientos de los organismos públicos. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, por ejemplo, no ha existido esa paridad en la Cámara de Cuentas de Andalucía, donde de siete miembros, sólo una es mujer, Carmen Iglesias García de Vicuña y entre los miembros que están elaborando la ponencia para la reforma del Estatuto de Autonomía apenas existe presencia femenina. Por tanto, lejos de esa paridad por la que se apuesta en el gobierno andaluz y hacia la que también han encaminado algunas de las

principales medidas de esta legislatura. Pero, además, tal y como se recoge en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2006, elaborado por la Consejería de Economía y Hacienda en el ejercicio anterior había 245 altos cargos de la Junta, de los cuales el 38% son mujeres. Estas son el 57% de los miembros del Consejo de Gobierno y el 37% de los delegados provinciales. Entre las viceconsejerías, las mujeres tan sólo representan el 7%, el 22% de los secretarios generales, el 42% de los directores generales y al 50% en los secretarios generales técnicos.

Según Gaspar Zarrías⁸⁹, Consejero de la Presidencia de la Junta de Andalucía, las diferencias que se han ido apreciando en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en los altos cargos se deberían a:

Que las mujeres tienen más problemas que los hombres para desplazarse ellas mismas o bien toda su familia a Sevilla, como centro neurálgico de la vida política – institucional andaluza. Esta afirmación nos daría pie a la siguiente pregunta: ¿damos por hecho que el hombre puede salir del ámbito familiar y realizar su labor profesional fuera de la provincia donde reside su familia, si la tuviera, y la mujer no? O bien ¿que si su mujer trabajara tendría más facilidades para dejar su empleo e ir “detrás” del marido que en el caso contrario? ¿Debemos entender entonces que en este aspecto, al menos, las cosas no han cambiado y que es siempre la mujer la que tiene que sacrificar su trabajo y, por tanto, su desarrollo profesional en aras de su pareja? De nuevo, el eterno problema de la conciliación.

También se argumenta que como las mujeres cobran más en el ámbito privado, no querrían dejar este para pasar al público, pero si las mujeres según los últimos datos con los que contamos tampoco están en la empresa privada, consideramos que este argumento es absurdo. Según los datos de las empresas que cotizan en el IBEX-35, de 388 consejeros, sólo el 2´32% son mujeres. Un tercer argumento que sí creemos importante es el que hace referencia al elevado relevo que se tendría que haber producido de una legislatura a la siguiente para poder cubrir ese “al menos 40%” de cargos por mujeres. Hay cambios que requieren tiempo, aunque eso no sirva como justificación.

Aún así, los datos más preocupantes los encontramos a nivel local. Las mujeres sólo son el 14% del total de los regidores andaluces. Es decir, de los 770 municipios con los que en la actualidad cuenta Andalucía, sólo hay presencia femenina al frente de ellos en 108. Por provincias, la que cuenta con mayor presencia de mujeres alcaldesas es Jaén con un 19´5% seguida de Córdoba con un 18´9% y de Sevilla con un 16%. Respecto a aquellas que tienen menor presencia, son Cádiz y Granada con algo más de un 9% y Almería, con un 12´74%. En cuanto a los partidos políticos de los que forman parte estas Alcaldesas, a partir de los datos procedentes de la DGAL, el mayor número pertenece al PSOE, un 61´1%, seguidas a gran distancia por el Partido Popular, con un 18´5%, posteriormente por IULV-CA con un 9´2%, las pertenecientes a Partidos Independientes con un 6´4% y las del PA con el 4´6%. En este sentido, parecerían tener razón aquellos que abogaron por la presencia de las cuotas en los partidos y de la democracia paritaria, ya que el PSOE las incluye en la elaboración de sus listas electorales y no así el PP, siendo la diferencia de los porcentajes notable. En el caso de las otras fuerzas

políticas, no es tan importante este hecho, como su escasa fuerza política frente a los dos grandes partidos⁹⁰. Consideramos que las elecciones municipales están a la vuelta de la esquina como para no llamar la atención sobre los datos mencionados y trabajar en cambiarlos. Que menos de un 15% de los municipios andaluces tengan a una Alcaldesa muestra la escasa presencia de la mujer en la política local y ello, sin mencionar a las concejales. Entendemos que a estos niveles es todavía muy compleja la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar y de superar algunos de los estereotipos que antes hemos mencionado. En pequeños municipios aún es difícil que la mujer se ocupe y preocupe por la política si ello supone “sacrificar” a su familia y el cambio en sus roles. Pero es que además los datos con los que contamos son escasos para conocer qué está ocurriendo y, sobre todo, las razones que hay detrás de esta ausencia femenina.

En este sentido, una de las principales dificultades con la que nos encontramos quienes intentamos acercarnos a esta realidad, tienen que ver precisamente con el tema de los datos o, mejor dicho, de la falta de estos. Así, lo cierto, es que se ha producido un avance considerable desde que en la 1ª Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en México en 1975, se reconoció la importancia de mejorar los sistemas estadísticos y la información suministrada sobre las diferencias entre hombres y mujeres. En este sentido, ya en el 85, en la Conferencia de Nairobi, la División de Estadística había recopilado 39 indicadores sobre la situación de las mujeres en 172 países. Los cuales se han completado con referencia a ambos géneros, por cuanto, muchas veces no sirven de nada los mismos si estos no permiten comparar. Raro es ya el trabajo o el estudio que no incluye alguna referencia a la “perspectiva de género” y estos no podrían realizarse si no se contara con elementos de referencia para hacerlos. Aunque no todo es positivo, se pueden correr el riesgo de caer en errores y problemas a la hora de intentar comparar realidades diversas sólo basándonos en números y cifras sin tener en cuenta otros aspectos. Así mismo, en esta era de la globalización y de la información, hay que asegurar el uso y los fines que se van a realizar con estos datos. Pero ello daría para otro trabajo.

Lo cierto, es que a pesar de todo lo mencionado, a la hora de realizar un estudio centrado en la política y las mujeres, aún perviven problemas en relación con los datos. Sirvan dos ejemplos para dar muestra de ello:

- Hasta el año 1999 el Ministerio del interior no ofrecía datos desagregados por géneros de las distintas elecciones municipales, lo cual hacía imposible cualquier intento de estudio sobre las mismas desde una perspectiva distinta. En la actualidad, se han dado algunos pasos, más por el esfuerzo de personas o grupos de investigación, que por el interés gubernamental. Por cuanto, si accedemos al citado ministerio, es posible encontrar una base de datos de Alcaldes, de la cual se pueden extrapolar los datos que corresponden a las mujeres. Pero ello no ocurre así con los concejales y concejales.

- En el caso andaluz, en la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, existe un observatorio electoral con perspectiva de género. El mismo ha sido un avance, no cabe duda, porque ha ofrecido

datos que hasta el momento eran imposibles de localizar. Pero tiene dos problemas, o al menos así lo entendemos: uno, que los datos no están puestos al día y dos, que en algunas ocasiones, sus propios datos no coinciden entre sí. Lo cual da lugar a muchos dolores de cabeza cuando se intentan utilizar los mismos para cualquier análisis serio y riguroso.

De ahí que de cara a las elecciones municipales del 2007, postulemos la necesidad de que los datos se den desagregados por género, tanto en relación al momento anterior de las elecciones, es decir: mujeres que aparecen en las listas; en qué lugares; cuántas son cabezas de listas, etc. Como posteriormente cuando se den los resultados: Alcaldes y alcaldesas, concejales y concejalas, tanto a nivel andaluz, como por municipios – no sólo las capitales de provincia. Sólo así tendremos la información necesaria para poder encarar la segunda parte de la investigación, es decir, buscarle un por qué a los mismos. No hay que dejar de mencionar, que en el caso andaluz, las investigaciones que se centran en esta realidad sociopolítica, se pueden completar con los datos que aportan el Instituto Andaluz de Estadística a través del Anuario andaluz de mujeres y de los datos básicos sobre Mujeres Andaluzas.

El camino es aún sinuoso, pero muchas lo han conseguido o están en ello. Aunque a veces, cuando se echa la vista hacia atrás, una se plantea si valió la pena. Así, Madeleine Albright (2003: 128), decía que cuando mis alumnas me preguntaban cómo me las había arreglado para estar casada, tener hijos y trabajar al mismo tiempo, me sentían en falso: no lo había conseguido. Algunas seguiremos trabajando para visualizar a ese más del 50% de la población que somos las mujeres... allí donde se encuentren.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alberdi, C. (2001); *El poder es cosa de hombres*, Edición de Lucía Méndez, Madrid, La esfera biografías.

Alborch, C. (1999); *Solas. Gozos y sombras de una manera de vivir*; Madrid, Ed. Aguilar.

(2002); *Malas; Rivalidad y complicidad entre mujeres*; Madrid, Ed. Aguilar.

(2004); *Libres. Ciudadanas del mundo*; Madrid, Ed. Aguilar.

Albright, M. (2001); *Memorias. La mujer más poderosa de Estados Unidos*; Ed. Planeta. Barcelona.

Aguiar, F; García, I. y Pérez Iruela, M. (2001); *La situación social de las mujeres en Andalucía, 1990-2000*; Instituto Andaluz de la mujer; Consejería de la Presidencia; Junta de Andalucía, Sevilla.

Anuario andaluz de las mujeres 2003. Perspectiva de género; Instituto de Estadística de Andalucía; Junta de Andalucía; 2004

Anuario andaluz de las mujeres 2002. Perspectiva de género; Instituto de Estadística de Andalucía, Junta de Andalucía, 2003

Anuario andaluz de las mujeres 2001. Perspectiva de género; Instituto de Estadística de Andalucía; Junta de Andalucía 2002.

Aranda Álvarez, E. (2001), Cuota de mujeres y régimen electoral. Cuadernos “Bartolomé de las Casas”, nº 19. Dykinson. Madrid

Astelarra, J. (Comp) (1990); Participación política de las mujeres; Madrid, CIS; Nº 109.

Buttarelo, A; Muraro, L; Longobardi, G; Tomás, W y Vantaggiato, I (2001); Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres. Narcea Mujeres. Madrid.

Chinchilla, N. y León, C. (2004); La ambición femenina; Cómo re-conciliar trabajo y familia; Madrid, Ed. Aguilar.

De Villota, P. (ed.) (1998); Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI; Madrid, Estudios Complutenses.

(1999); Globalización y género; Madrid, Economía, Serie Actualidad, Editorial Síntesis.

Duby, G. y Perrot, M. (dir) (2003), Historia de las mujeres. El siglo XX. Ed. Taurus, Barcelona.

Faoaga, C. (1985); La voz y el voto de las mujeres: el sufragismo en España; Barcelona, Icaria.

Genoveses, M. (1997); Mujeres líderes en política; Madrid, Narcea S. A.

Grimwood, C y Popplestone, R. (1993); Women, management and care; Londres, MacMillan.

Haaland Matlary, J. (2002); El tiempo de las mujeres. Notas para un nuevo feminismo; Madrid, Rialp.

Hernando Gonzalo, A. (Coord.) (2003); ¿Desean las mujeres el poder?. Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo; Madrid, Minerva Ediciones.

Hernes, Helga María (2002); El poder de las mujeres y el Estado del Bienestar; Vindicación Feminista; Madrid

Lafuente, I. (2003); *Agrupemonos todas. La lucha de las españolas por la igualdad*; Madrid, Ed. Aguilar.
Mujeres Andaluzas. Datos básicos 2004; *Perspectiva de género*: Instituto de Estadística; Junta de Andalucía; Sevilla.

Nuñoz Gómez, L. (coord) (1999); *Mujeres: de lo privado a lo público*; Madrid, Ed. Tecnos.

Obligado, C. (2004), *Mujeres a contracorriente. La otra mitad de la historia*, Plaza y Janés, Barcelona.

Posadas, C. y Courgeon S. (2004); *A la sombra de Lilith, En busca de la igualdad perdida*; Barcelona, Planeta.

Sánchez Hernández, M. F. (2004); *Liderazgo político de mujeres. Desde la Transición hacia la democracia paritaria*; Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer; Consejería de Presidencia; Junta de Andalucía; Serie Estudios nº 17.

Seager, J. (2001), *Atlas del Estado de la mujer en el mundo*, Ed. Akal, Madrid.

Tobío, C. (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias*. Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer, Madrid.

Uriarte, E. y Elizondo, A. (1997); *Mujeres en política*; Barcelona, Ed. Ariel.

Valcárcel, A. (1994); *Sexo y filosofía. Sobre "mujer y poder"*; Barcelona, Ed. Anthropos; Biblioteca A.
(2004) *La política de las mujeres*; Madrid, Cátedra Feminismos; PUV; Instituto de la Mujer.

Recursos de Internet

<http://www.mtas.es/mujer>

<http://www.iam.es>

<http://www.womenshistory-about.com>

<http://www.mujeresprogresistas-a.org>

<http://www.andalucia.cc/viva/mujer>

<http://www.andaluciajunta.es>

<http://www.elpais.es>

<http://www.emakunde.es>

<http://www.instituto-politico.com>

<http://www.lasegunda.com>

NOTAS

⁸³ Haaland Matláy, J (2002); *El tiempo de las mujeres. Notas para un nuevo feminismo*; Madrid, Rialp.

⁸⁴ Madeleine Albright afirmaba en sus memorias que para ella hubiera sido imposible llegar a donde lo hizo en la política norteamericana si hubiera seguido casada.

⁸⁵ Diario “El País”, 26 de diciembre del 2004.

⁸⁶ Brenda Barnes, ex presidenta de Pepsi Cola, renunció a su cargo porque, según dijo, estaba cansada de cantarles el cumpleaños feliz a sus 3 hijos por teléfono.

⁸⁷ Janne Haaland decía sobre este particular: “En otra ocasión llegó procedente de un país africano una delegación integrada en su totalidad por hombres. El ministro que la presidía empezó haciendo algunos comentarios sobre mi vestido. Yo nunca habría hecho ningún comentario sobre su traje, su aspecto, ni sobre la presencia externa de cualquiera de mis colegas.”. Pág. 173.

⁸⁸ Diario “El País”, 6 de marzo de 2006.

⁸⁹ Diario “El País”, 6 de junio de 2004.

⁹⁰ Blázquez Vilaplana, Belén; Ojeda García, Raquel y Ruiz Seisdedos, Susana: “La política en Andalucía desde una perspectiva de género”. Revista ACTUALIDAD. Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia. En prensa.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Juana María Gil Ruiz

Profesora Titular de Filosofía del Derecho de la Universidad de Granada

1. INTRODUCCIÓN

Aun cuando escuchamos que la situación de las mujeres ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas sin embargo, la ley no ha conseguido, sino todo lo contrario, difuminar las enormes diferencias existentes entre los géneros en el acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo. La ley ha resultado ser, paradójicamente, una invitación jurídica a que el empresariado no contrate a mujeres en tanto que arbitra, entre otros, permisos retribuidos (art. 37.3.b E.T.), reducciones de jornada (art. 37.4.5 y 6 E.T) y períodos de excedencia (art. 46.3. E.T) ya no sólo para el cuidado y crianza de un menor, sino para el cuidado de un familiar enfermo hasta un segundo grado de consanguinidad y/ o afinidad. Pese a que la Ley es especialmente cuidadosa en el uso del lenguaje y en todo momento habla de “personas trabajadoras”, la datos sociológicos vienen a constatar que quien, mayoritariamente, se ocupa de la “ética del cuidado” son las mujeres.

Probablemente ésta sea una de las razones que ha impulsado a nuestro gobierno a implicarse en la gestación del **Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, borrador presentado a Sindicatos y Patronal el pasado 6 de febrero de 2006 y aprobado el 3 de marzo en Consejo de Ministros. Así se recoge en su artículo 1.1 al mencionar el objeto de la Ley: “Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de vida y,

singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículo 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria” y para ello establecerá –según especifica en su párrafo 2º- principios de actuación de los Poderes Públicos, regulando derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y preverá medidas destinadas a eliminar y corregir en sector público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

No obstante, dicho Anteproyecto está generando bastante polémica, no sólo por los sectores más conservadores, sino incluso por quienes consideran fundamental la implementación de medidas de acción positiva diferenciadora como garantía de igualdad inter-géneros. El debate, pues, se encuentra en plena ebullición política y ciudadana y requiere de un compromiso social para evitar que esta nueva apuesta legislativa pueda volver a ejercer –como entendemos ejerce la actual Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras- violencia estructural contra las mujeres.

Pues bien, en nuestra línea de (re)pensar y sugerir medidas dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, se nos plantea un enorme reto: encontrar un modelo satisfactorio para mujeres y hombres coherente con las expectativas de la vida familiar y profesional, ante las profundas transformaciones que están afectando al modo en que se relacionan éstos en dichos ámbitos. Ello exige la urgencia de modificar los términos y condiciones en que tienen lugar estas relaciones, a través de una puesta en común que conduzca a la redefinición de la correspondencia de tales espacios y tiempos de trabajo.

Dicho reto, nada fácil, requiere recuperar, en primer lugar, el panorama socio-laboral en el que las mujeres participan, así como mostrar, en segundo lugar, la situación en la que se encuentra nuestro Estado de Bienestar para conocer de manera directa cuáles van a ser algunos de los obstáculos o peligros que deberemos salvar en nuestra reflexión jurídico-política. No hacerlo así, esto es, no tener en cuenta la inversión de la pirámide demográfica, el descenso preocupante de la natalidad y el aumento de la tercera edad, la crisis de acumulación, la crisis fiscal y de legitimación del Estado de Bienestar, y la imposibilidad de prescindir de una mano de obra barata y auto-estimulada como es la femenina, supondrá, volver a perpetrar una nueva violencia contra las mujeres, esta vez de la mano del Derecho y del Estado.

2. PROPUESTAS PARA UN USO MÁS HUMANO DE LA VIDA.

Hablar sobre la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral requiere hacer un repaso a la asignación tradicional de papeles a hombres y mujeres. Los estereotipos sexuales marcaban espacios separados y ocupaciones del tiempo diferentes e incluso excluyentes. Es necesario encontrar soluciones en la pareja, en las empresas, en los sindicatos, en la toma de decisiones políticas, para permitir a hombres y mujeres repartir y compartir las obligaciones y afectos de la vida familiar y las tensiones y oportunidades del trabajo remunerado, de forma que la igualdad de oportunidades se aplique tanto a las condiciones de vida como a las condiciones de trabajo.

En este sentido el legislador se encuentra inmerso en la elaboración de un paquete de medidas laborales –aunque no sólo de este tipo– para lograr la plena equiparación de géneros y eliminar la discriminación contra la mujer, según reconoce el propio texto. Nos referimos a la futura Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres que se deberá aprobar de manera inminente pues, entre otras cuestiones, debe realizar la necesaria transposición de la Directiva 2002/73/CE para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Es por esta razón que el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres define específicamente cuestiones como discriminación directa o indirecta y acoso relacionado con el sexo, distinguiéndolo del acoso sexual, éste último tipificado en el Código Penal. Asimismo, se recoge un permiso de paternidad individual, voluntario e intransferible, con una duración de ocho días ininterrumpidos, además del permiso de dos días previsto en el artículo 37.3b del E.T. Junto a estas medidas, también el Anteproyecto de ley permite –entre otras medidas– a las madres trabajadoras acumular las horas de lactancia en días completos, en lugar de la actual media hora diaria; así como poder disfrutar de vacaciones en fecha distinta, en caso de coincidir con la suspensión por causa de embarazo, parto o lactancia de la persona trabajadora.

Sin embargo, éstas y otras medidas no parecen suficientes para abordar el objetivo final de erradicar la subordinación estructural -e histórica- existente entre mujeres y hombres. Para conseguir esta meta, se requiere -entendemos- recuperar los dos principios anteriormente mencionados que van a actuar de linternas focalizando cualquier atisbo discriminatorio, ya sea directo, indirecto o estructural. Nos referimos al principio de antidiscriminación y al recién acuñado principio de antisubordinación.

De este modo, las medidas sugeridas por nosotros para conseguir una efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, y, en consecuencia, una liberación del sobrepeso que las tareas preasignadas según sexo suponen, se inclinan por medidas de política social y fiscal; medidas institucionales y legales; así como todas aquellas que impulsen cambios de carácter cultural, ya sean combatiendo el sexismo, ya sea potenciando y revalorizando la importancia del trabajo doméstico y del bienestar generado por mujeres en las sociedades contemporáneas.

2.1 Medidas de política social y fiscal.

Entre las primeras de estas medidas nos inclinamos por una adecuada provisión de guarderías, jardines de infancia, atención a personas mayores y/o discapacitadas, enfermas, ya sea en centros de cuidado permanente de día o de atención a domicilio por personas especializadas, deducciones fiscales por maternidad, adopción o acogimiento, subvenciones por gastos de guarderías o ayuda doméstica remunerada, deducciones por familia numerosa, reducción de la base imponible por gastos de asistencia a mayores y/o discapacitados..., entre un largo abanico de posibles medidas que deberían activarse tanto a nivel nacional, como autonómico y local, y que creemos facilitarían la conciliación de la vida profesional y familiar de hombres y mujeres.

No en vano la Ley 46/2002, de 18 de diciembre de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas dice tener entre sus objetivos el atender en mayor medida las necesidades de las familias y las personas discapacitadas y hacer frente a los nuevos retos que plantean el envejecimiento de la población y la baja natalidad. La llamada deducción por maternidad, a razón de 100 euros/hijo o hija por cada mes computable hasta que el menor cumpla los tres años, ha sido una de las medidas “sorpresa” dirigidas según el ejecutivo a ayudar a las madres trabajadoras en su difícil tarea conciliadora. Sin embargo, la medida resulta insuficiente y criticable. Si urge potenciar la pirámide demográfica, si es cierto que los poderes públicos están interesados en potenciar la natalidad nacional, no se entiende que esta medida esté dirigida estrictamente que a las madres trabajadoras que además cumplan determinados requisitos fiscales, lo cual dificulta, en algunos casos el cobro anticipado de la prestación.

Pero si abogamos por ampliar la “deducción por maternidad” a todas las madres, trabajen o no voluntariamente fuera del hogar, también entendemos fundamental impulsar políticas sociales y fiscales a nivel autonómico y local. Las Comunidades Autónomas pueden establecer deducciones adicionales sobre la cuota íntegra del IRPF, activando medidas fiscales regionales que potencien el apoyo de la familia y la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas. Sirvan algunos ejemplos autonómicos fiscales del ejercicio del 2003: Andalucía tiene fijado deducciones adicionales por hijos menores de tres años y por partos múltiples; Murcia permite deducciones por gastos de guardería para hijos menores de tres años; Asturias ha fijado una deducción por acogimiento no remunerado de mayores de 65 años; y en la Comunidad Autónoma Valenciana se protege fiscalmente el nacimiento o adopción del segundo o posterior hijo, el nacimiento o adopción múltiples, el nacimiento o adopción de un hijo discapacitado, las familias numerosas y la realización por uno de los cónyuges de labores no remuneradas dentro del hogar.

Y es que nuestra propuesta de implantar políticas públicas que contemplen la progresiva individualización de derechos fiscales y sociales para animar y conseguir la autonomía económica de las mujeres y el reparto igualitario de tareas, se encuentra en el espíritu de la Cumbre de Luxemburgo sobre

el empleo, celebrada en otoño de 1997. Uno de los cuatro pilares de dicha cumbre apuesta por reforzar la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se inclina por analizar de manera minuciosa las políticas de gasto público de los Estados para constatar los esfuerzos reales en pro de la igualdad entre géneros. En este sentido, la directriz 21 del cuarto pilar insiste en la importancia de habilitar una significativa oferta de calidad en los que a servicios de guardería y de cuidado de personas se refiere. Pero España⁹¹ sigue sin dar los mínimos exigidos por la Comunidad Internacional. Sólo un 20% de niños de 0 a 3 años disfrutaban de guarderías subvencionadas, en consonancia con el exiguo porcentaje de PIB nacional destinado a prestaciones familiares y de la infancia. Un dato vuelve a recolocar el panorama político-económico: con respecto a la totalidad de las prestaciones sociales, este tipo de ayuda representa el 8% de la Unión Europea y el 2% en España.

De cualquier modo, una política impositiva y de gasto público desde una perspectiva de género resulta del todo positiva y necesaria para una mayor disponibilidad horaria de las mujeres, pero no parece suficiente⁹². Se reclama una modificación de los patrones culturales tradicionales de cuidado de las personas, una toma de conciencia de los varones, y una co-participación activa de éstos en lo que a responsabilidades se trata. Sólo un cambio de actitud y un mejor desarrollo de los servicios sociales posibilitaría la tan invocada igualdad de oportunidades, y ello debe ser también propugnado y alentado por nuestros responsables políticos. De no ser así, se seguirá alimentando la estadística que eleva a un 50% de la opinión pública europea⁹³, el porcentaje que considera perjudicial el empleo remunerado de la madre para el bienestar de los hijos.

2.2 Cambios institucionales y legales.

Dicho esto, debemos recuperar la referencia jurídica a la **maternidad**, recordando -insisto- nuestra postura en lo relativo al tratamiento global de reconocimiento y protección que debiera tener la maternidad. Sorprende, no obstante, que el legislador considere -paradójicamente- en el ámbito laboral a la maternidad como un problema -asunto- de mujeres despojada de su dimensión social, frente al ámbito jurídico-penal donde la dimensión social se encuentra sobredimensionada. Si en el ámbito punitivo por excelencia, la mujer se ve privada, como en el caso del aborto, de la capacidad de decidir y controlar su propio cuerpo, en el ámbito laboral, la propuesta, relativamente reciente, del Presidente del Foro o Círculo de Empresarios en que sugería una extraña "pensión o seguro por maternidad", detrayendo ciertas partidas de las nóminas de las mujeres por posibles eventos natales, y devolviéndolos en caso de no haber tenido hijos, ratifica mi anterior afirmación: el desnudo de la maternidad en su dimensión social y su conversión en una decisión y responsabilidad individual.

Nuestra propuesta de *lege ferenda*, y tomando como base la reciente Ley 39/1999, de 5 de noviembre⁹⁴ para promover la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras va en la línea de: 1º perseguir toda posible equiparación o analogía entre maternidad y enfermedad; 2º pro-

teger la salud y seguridad de la mujer, del nasciturus y del neonato; 3° reivindicar el derecho de los padres (permiso individual de paternidad) y de las madres (permiso individual de maternidad) al disfrute del cuidado de los hijos e hijas; 4° reivindicar el derecho individual de mujeres y de hombres al cuidado de los otros; 5° denunciar todo posible riesgo de adjudicación de papeles de cuidado de los otros según género -hijos, enfermos o ancianos en segundo grado de consanguinidad- legitimado con un discurso aparentemente igualitario y progresista; 6° fomentar la contratación y la promoción profesional de las mujeres.

I. En este sentido, y con respecto al primero de nuestros objetivos, entendemos fundamental **eliminar el hermanamiento existente entre maternidad y enfermedad** en lo relativo a: a) período de carencia, b) prestación económica y c) suspensión por riesgo.

a) No entendemos por qué la modificación de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) según la reciente Ley 39/1999 de 5 de noviembre establece (art. 133 ter LGSS) un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 5 años anteriores al parto o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituyó la adopción, idéntico al período establecido para las contingencias comunes. Creemos que no sería absurdo no exigir período de carencia alguno -tal y como se establece para las contingencias profesionales- si lo que se pretende es proteger la maternidad y motivar la natalidad.

b) Tampoco logramos entender el porqué la prestación económica de la suspensión por maternidad establecida es un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente (art. 133 quater LGSS), entendiéndolo que "A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad laboral temporal, derivadas de contingencias comunes". Estimamos que la base reguladora debería equivaler al salario real percibido -tal y como sucede en las contingencias profesionales- si lo que se pretende es -insisto- proteger la maternidad y motivar la natalidad.

c) En lo referente a la suspensión por situación de riesgo, el recién reformado art. 135, apartado 1 de la LGSS al establecer la prestación económica de la misma, vuelve a hacer un parangón entre maternidad y enfermedad, tanto en la determinación de cuando nace y cuando acaba, como cuando estipula que será el 75% sobre la base reguladora correspondiente, la propia de las contingencias comunes. Asimismo, se requiere período de carencia -el mismo exigido para las contingencias comunes- y afiliación o alta a la Seguridad Social. No entendemos por qué se exigen tales requisitos porque al fin y al cabo se trata de un riesgo profesional y, por lo tanto, afecta al empresario. Si para las contingencias profesionales no se exige, ¿por qué se exige en el supuesto de riesgo?

Y esto es así porque la ley viene a proteger, en este caso, al empresario y no a la mujer o al nasciturus como en principio parecía suponerse. Se entiende por riesgo -art. 26 de la Ley General de Prevención

de Riesgos Laborales- "la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto". Pese a sólo considerar causa de riesgo el medio de trabajo agresivo –problema, en definitiva, que afecta al empresario y que sólo él debiera solventar- "se carga" el riesgo profesional sobre las mujeres -reduciéndoles la prestación a un 75% sobre la base reguladora- y sobre la Seguridad Social -socializando los déficits de tutela de salud que le corresponderían cubrir al empresario, ya que es ella -la entidad gestora- quien, según la ley, debe responder.

II. Un seguimiento de la regulación del riesgo respondería a nuestro segundo objetivo: **proteger la salud y seguridad de la mujer, del nasciturus y del neonato**. No parece que la actual regulación garantice dichos propósitos sino que muy al contrario, vulnera y ocasiona un efecto de desprotección. Creo que no interesa ni la salud de la mujer, ni la del hijo, ni tan siquiera la genérica salud laboral. Se depende de una valoración óptima de las condiciones de riesgo por parte del empresario. Se depende de un complejo mecanismo burocrático -dos informes técnicos-científicos exigidos por la ley: el del médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de la Mutua, y el del médico del Servicio Nacional de Salud- seguido de la necesidad de agotar todas las vías arbitradas por el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -1º adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, 2º cambio de puesto o función; 3º cambio de puesto o función no correspondiente a su grupo o categoría correspondiente; 4º concesión de la suspensión. Al final, -convertido todo en un casi contencioso entre la mujer trabajadora y el empresario- ésta decide solicitar una Incapacidad Temporal (IT). Al fin y al cabo, recibirá idéntica prestación y sin tanto conflicto.

No quiero acabar esta reflexión, sin hacer mención de la indefensión absoluta en que se encontrarían las mujeres trabajadoras con contratos parciales, incapaces de reunir el período de cotización necesario; o la posibilidad de que el empresario pueda trasladar geográficamente a la trabajadora en situación de riesgo; o por qué no, valorar una situación de riesgo para una trabajadora que sin haber cubierto todo el plazo de carencia se iría a su casa y sin prestación alguna.

Proponemos que si realmente se desea la protección de la maternidad y la incentivación de la natalidad se proteja las situaciones de riesgo en general -y no la configuración laboral de éste- de todas las mujeres, sean o no trabajadoras, estén o no afiliadas a la Seguridad Social, y por supuesto, sin exigir carencia alguna. La prestación económica no debe estar, en ningún caso, penalizada.

III. El 3º, 4º y 5º de nuestros objetivos -reivindicar el derecho individual de hombres y el derecho individual de mujeres al disfrute del cuidado de los hijos e hijas y al cuidado de los otros (familiares ancianos y enfermos en segundo grado de consanguinidad y afinidad) denunciando todo posible riesgo de adjudicación de papeles tras un discurso aparentemente igualitario y progresista- entendemos que iría en la línea de plantear un derecho universal de la ciudadanía a un tiempo para el disfrute de los demás. Este derecho debería ser individual y en ningún caso podría limitarlo ni siquiera el empresa-

rio. Eso significaría, por lo tanto, ampliar toda la protección a toda la ciudadanía, sea o no trabajadora en el ámbito público reconocido, y no permitir que tal y como se dispone en la nueva ley, los permisos retribuidos (art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (LET), la reducción de jornada (art. 37, ap. 4.,5. y 6 LET) y la excedencia (art. 46.3 LET)⁹⁵ por cuidado de un familiar en segundo grado de consanguinidad y afinidad pudiera ser limitado por decisión del empresariado. De este modo, el legislador podría garantizar, formal y sustancialmente, el derecho universal a todos y a todas al cuidado y disfrute de los demás y supondría resignificar el tiempo de vida como tiempo social.

Idem opinamos para el caso de suspensión o excedencia por razón de maternidad o cuidado de los hijos/as. No creemos tampoco que el hecho de que el actual art. 48.4 LET permita que el hombre, -siempre que la mujer lo desee, y en caso de que los dos trabajen (ámbito público)-, pueda acogerse al permiso, pudiendo llegar incluso a disfrutar de 10 de las semanas, sea suficiente. Por el contrario, nos parece lamentable por varias razones. No se trata de compartir el derecho de maternidad. Reclamamos dos derechos individuales: el derecho de maternidad y el derecho de paternidad. Que la duración de uno u otro varíe, lo entendemos razonable, pero deberían existir dos derechos y garantizar ambos. No en vano, en la Resolución del Consejo y de los Miembros de Trabajo y Asuntos Sociales reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar⁹⁶ -tal y como nos recuerda la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 en su considerando nº13- “se alentó a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores el derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo sus derechos en materia laboral (...)”⁹⁷.

Por supuesto, insistir en limitar la suspensión por maternidad a las familias en que ambos trabajen deja fuera, y en consecuencia desprotegidas, a las familias monoparentales y a las familias que solo poseen un jornal fungible. Entendemos que la actual legislación, lo único que conseguirá, será una sempiternización de papeles y una invitación al empresario a no contratar al colectivo femenino. Y ahora más que nunca ya que el legislador ha ampliado los colectivos “protegidos” a niños, abuelos, y familiares enfermos.

La reflexión con respecto al permiso de lactancia es similar, así como avisamos del interesante cambio sufrido en la redacción del art. 37.4.LET que sustituye el artículo determinado “la jornada” por el posesivo “su jornada” (la de la mujer, por supuesto). El peligro actual que se cierne sobre las mujeres de adjudicación de papeles de cuidado de los demás -hijos, enfermos, ancianos- legitimado con un discurso aparentemente igualitario y progresista es especialmente grave. Y ello implica estar alerta ante cualquier atisbo de pseudo-avance, teniendo que conectar necesariamente la teoría con la práctica. Los datos ofrecidos por la sociología no pueden desconocerse si pretendemos arribar a la igualdad real de oportunidades, así como tampoco debemos olvidar la situación de crisis en la que actualmente se encuentra el Estado de Bienestar que requiere reducir gasto público

pero sin perder su faz de Estado Social.

IV. Acabamos nuestra reflexión con nuestro 6º y último objetivo, fomentar la contratación y la promoción profesional de las mujeres. Para ello creemos fundamental medidas que obligaran a incentivar al empresariado que contrate a mujeres para reemplazar a aquéllas que se encuentren disfrutando de una baja o excedencia por maternidad (o por cuidado de familiares enfermos o ancianos en segundo grado de consanguinidad o afinidad). De esta forma evitaríamos que el empresario decidiera contratar a un varón y mantenerlo en el puesto, incluso después de haberse cumplido el período de suspensión por maternidad.

En este sentido, también sugerimos la conveniencia de modificar el mal llamado “coste cero” de la maternidad tal y como actualmente viene recogido en la legislación; o bien, lo que sería mas correcto, modificar el contenido de lo dispuesto en el articulado. Podría servir ampliar la Protección a la familia recogida en el art. 18o.b LGSS. Esto es, proponemos reducción de las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social (SS) –coste cero de las cotizaciones de la SS por la mujer que se encuentre en suspensión por maternidad-, siempre que se contraten interinamente a mujeres desempleadas (que no a desempleados en general como viene actualmente establecido) que sustituyan a trabajador/a durante los períodos de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento. El coste cero debería constituirse sobre la mujer embarazada y no por la nueva contratación que, insisto, debería a su vez, ser mujer, para así estimular la contratación femenina con una doble medida.

2.3 . Otras medidas en apoyo a las mujeres.

Junto a las mencionadas acciones de naturaleza asistencial y laboral para hacer posible un uso más humano de la vida, reivindicando el derecho universal al cuidado de los demás, la consideración de la maternidad como valor social y la redistribución del trabajo familiar entre sexos, queremos plantear otras propuestas dirigidas hacia las mujeres con el fin de potenciar y culminar el paradigma igualitario inter-géneros.

A. Auditoría completa del trabajo no remunerado de las mujeres.

Algunas de las propuestas teóricas feministas más significativas sugieren la conveniencia de utilizar la categoría de "**valor comparable**" o "**paga equitativa**", que si bien se creó dentro de un contexto de detección de situaciones de discriminación laboral indirecta, podría recuperarse -entiendo- para reconocer y revalorizar el trabajo que realmente se hace dentro del hogar, trabajo que al no ser considerado como tal no aparece visibilizado en la estadísticas oficiales. Consideramos fundamental cuantificar la cantidad de tiempo y trabajo que las mujeres realizan dentro del hogar, trabajo no computado ni considerado productor de bienestar y riqueza, y que impide una auditoría correcta y válida.

Creemos que las estadísticas oficiales deberían hacer visibles todos estos datos y no sólo computar los recursos trabajos-mercancías -recursos que constituyen sólo una décima parte del tiempo total-. De no ser así, se estaría escondiendo información y entonces no se podría reclamar ni reprochar a las mujeres que éstas participen "en igualdad de condiciones" con respecto a los varones. Igualdad ¿con qué premisas? Hay cierta cantidad de trabajo extra que las mujeres no han pedido, y que tienen que realizar. Un trabajo que a su vez no computa, pero que hay que hacer para conseguir ese bienestar. ¿Bienestar para quién y a costa de quién? En conclusión, se requiere como paso previo un **análisis completo y riguroso donde el tiempo doméstico y extradoméstico se contabilizará** permitiendo una auditoría rica y compleja, sin engañar ni disfrazar una realidad.

Algunas experiencias piloto ya se están dando en algunos países europeos como Finlandia, Italia, Luxemburgo, Eslovenia y Finlandia. En España, la metodología seguida por la llamada Cuenta satélite de la producción doméstica para la Comunidad Autónoma de Euskadi, pone de manifiesto el carácter pionero de la misma en el seno de la Unión Europea. Sus objetivos, dos: calcular el valor económico y el volumen de trabajo que de manera no retribuida se realiza dentro del hogar y utilizar este tipo de datos con fines de política económica y social; y en segundo lugar, visibilizar un trabajo no retribuido, pero necesario, oculto al resto de la economía, para poner de manifiesto, en consecuencia, la importancia que esta actividad tiene con relación a la riqueza generada por el país (PIB).

2.4 Algunas experiencias piloto a nivel europeo.

Otras medidas están siendo tomadas –y merecen ser mencionadas, aunque sea brevemente- en la línea de explorar nuevas fórmulas sociales que activen la conciliación de la vida familiar y laboral. Nos referimos, entre otras, a los controvertidos Bancos del Tiempo⁹⁸; las experiencias de la consultora holandesa OFA para flexibilizar las condiciones laborales en pro de las necesidades familiares⁹⁹; el proyecto de ley italiano sobre los tiempos presentado en el Parlamento el 6 de mayo de 1995¹⁰⁰; el estudio televisado, en Reykiavik (Islandia)¹⁰¹, de las motivaciones masculinas que impulsan a los varones a acogerse al permiso parental; la estrategia innovadora de la Ciudad de Ceuta que, desarrollando el proyecto NOW (98-99) arbitró convenios de colaboración entre la entidad pública regional y varias guarderías privadas y así facilitar plazas gratuitas a menores cuyas madres carecieran de recursos económicos o participaran del proyecto; o como no, la novedosa Caja Solidaria de La General (Caja de Ahorros de Granada) que, gestada dentro del marco de subvenciones concedidas por el Instituto Andaluz de la Mujer -dentro del proyecto OPTIMA de iniciativa comunitaria, empleo NOW- a las empresas públicas y privadas que estuviesen llevando a cabo acciones positivas en las empresas, facilita a sus trabajadora/es, la atención de hijos de 0 a 3 años, mayores de 65 años, de discapacitados, así como la atención domiciliaria, por sólo una pequeña cuota mensual ¹⁰².

Permanecer en estado de alerta, promoviendo el estudio, la investigación y el seguimiento teórico-práctico de las proclamas conciliadoras de los Planes de Acción Comunitarios también parece ser una medida fundamental en el avance hacia la igualdad de oportunidades real. El Informe *Care in Europe* elaborado por dos grupos de expertos del Thomas Coram Research Unit (TCRU) y del Institute of Education, University of London¹⁰³, ofreciendo una visión global de la situación en Europa del cuidado de la infancia y de las personas dependientes, es un buen ejemplo de ello; así como las investigaciones que, desde el Feminismo Académico, analizan la transposición de la normativa comunitaria sobre conciliación de la vida familiar y laboral en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros, exigiendo cambios y tomas de conciencia a los representantes políticos, sindicalistas y al empresariado.

Pues bien, éste ha sido el sentido de esta investigación que aquí presento y no otro. Tan sólo sumarme al esfuerzo por conocer y reconocer los mecanismos determinantes que siguen ejerciendo violencia sobre la mitad de la ciudadanía, impidiendo el libre desarrollo del principio igualitario y superar la tradicional y mutilante división del trabajo en base al sexo y a los roles sexuales. En definitiva, evidenciar una realidad y denunciarla. Porque, haciendo mías las palabras de Kant, -y extrapolándolas a todos los seres humanos, sin excepción- “en lo que concierne a su propia persona, un hombre puede eludir la Ilustración, pero sólo por un cierto tiempo en aquellas materias que está obligado a saber, pues renunciar a ella, aunque sea en pro de su persona, y con mayor razón todavía para la posteridad, significa violar y pisotear los sagrados derechos de la humanidad”¹⁰⁴.

NOTAS

⁹¹ El Plan Nacional de Acción para el Empleo de 2002, subraya, no obstante, los esfuerzos realizados para superar dicha carencia, destacando la puesta en marcha del Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004. Vid. Plan Nacional de Acción para el Empleo 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, p. 67.

⁹² Sobre este asunto ya reparé en mi libro: GIL RUIZ, J.M., *Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 1996, pp. 236 y ss.

⁹³ COMISIÓN EUROPEA, *¿Igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en Europa?*, Eurobarómetro 44.3, Comisión Europea, Bruselas, 1998, p. 40. Paradójicamente, España, Grecia, Italia y Portugal, son más favorables a la conciliación de la vida familiar y laboral que el resto de los países de Europa, como Alemania o Austria.

⁹⁴ Para un análisis crítico completo sobre las deficiencias y carencias de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE de 6 de noviembre de 1999, remito a mi trabajo: GIL RUIZ, J.M., *La maternidad: entre el bien jurídico y la enfermedad*, en RUBIO CASTRO, A. (ed.), *Los desafíos de la familia matrimonial. Estudio multidisciplinar en Derecho de Familia*, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 2000, capítulo IV, pp. 137-182.

⁹⁵ La ley concede una suspensión de 16 semanas interrumpidas ampliables a 18 por parto múltiple, las cuales serán distribuidas a opción de la interesada siempre y cuando 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En lo que a la Comunidad Autónoma Andaluza se refiere, el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, BOJA nº 244, de 19 de diciembre de 2003, introduce un nuevo capítulo (IV) sobre conciliación de la vida familiar y profesional, y especifica en el punto 1.5 que “En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales”. Esto significa que lo/as empleado/as público/as de la Junta de Andalucía disfrutarán de una ampliación del permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de 4 semanas más sobre la duración anterior. Esto es, la suspensión por maternidad alcanzará las 20 semanas en casos generales y las 22 semanas en casos de parto múltiple.

⁹⁶ DO C 218 de 31 de julio de 2000, p. 5.

⁹⁷ DO L 269, de 5 de octubre de 2002, p. 16.

⁹⁸ El banco del tiempo es una idea que procede de Italia y que se transfiere en Cataluña en el año 1998 por la asociación Salut y Familia de Barcelona. Esta organización decidió, en el marco del IV Programa Comunitario para la Igualdad de Oportunidades, promover la solidaridad entre la ciudadanía y compartir tiempo por tiempo. En este banco la unidad de cambio es la “hora de dedicación” y todos los servicios tienen el mismo valor, erigiéndose como un instrumento innovador de política social, a escala local, pegada a la vida diaria de las personas y a sus necesidades cambiantes. El éxito del proyecto, que inició su andadura en el distrito barcelonés de Horta-Guinardó, se ha extrapolado a otros distritos de Sants-Montjuic, Les Cortes, y la Esquerra del Eixample. Actualmente la experiencia se ha transferido a otros ámbitos como Pamplona, Bilbao, Madrid, o incluso en localidades más pequeñas como Chipiona. De cualquier manera, algunos realidades se han constatado en estas experiencias pilotos: las mujeres, resultan ser quienes participan más de esta experiencia, pese a ser las mayores necesitadas de tiempo. La urgencia por cambiar patrones socio-culturales y de involucrar a los varones en la corresponsabilidad doméstica y familiar se alza como prioridad.

⁹⁹ La experiencia se basa en el hecho de que las organizaciones están solicitando servicios de consultoría para conducir un cambio de cultura empresarial que introduzca políticas trabajo/familia y que respeten la diversidad de los recursos humanos, potenciándolos. Un/a empleado/a con un alto nivel de satisfacción genera una mayor productividad en las empresas. El éxito de la experiencia ha impulsado que el gobierno holandés haya comenzado a subvencionar proyectos presentados por las empresas para incidir en el cambio de cultura y en otros sistemas de organización más acordes con la compatibilización de las responsabilidades familiares.

¹⁰⁰ No me detengo en este aspecto, por haberlo ya tratado en GIL RUIZ, J.M., *La maternidad entre el bien jurídico y la enfermedad*, opus cit., pp. 181-182.

¹⁰¹ Véase el Informe intermedio de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000).

¹⁰² En este sentido, se detraen a los trabajadores asociados 3 euros y 1,5 euro mensual por cada ascendiente y/o descendiente beneficiario, y se les bonifica el 80% de la factura generada por los costes del cuidado de éstos.

¹⁰³ Véase el Informe intermedio de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000).

¹⁰⁴ KANT, I, “Respuesta a la pregunta: ¿Qué es la Ilustración?”, en ERHARD, J. B., LESSING, G. E., SCHILLER, F. y otros, *¿Qué es la Ilustración?*, Tecnos, Madrid, 1988, p. 23.

IGUALDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Ana Rubio

Profesora Titular de Filosofía jurídica y política de la Universidad de Granada

1. Cambios en la estructura de la política

Es de todos conocido que, tanto en España como en Europa, existen importantes debates abiertos en este momento sobre la redefinición de la ciudadanía, la representación representativa, la gobernabilidad, la legitimidad política y la integración del género como el instrumento adecuado para aumentar el nivel de eficiencia y de eficacia de las políticas públicas. Aunque las políticas públicas sobre discriminación por razón de sexo comienzan a desarrollarse en Europa y en España en la década de los ochenta, será en los noventa cuando alcancen su máximo desarrollo, extendiéndose a otros sujetos a partir del 2000, como consecuencia de los cambios estructurales introducidos por el Tratado de Ámsterdam en el principio de igualdad.

La proliferación de políticas públicas para avanzar en la igualdad de género hay que comprenderla más allá de la fuerte reivindicación de las mujeres y del desarrollo del principio igualitario, en la línea de la igualdad de oportunidades. Aunque estos dos factores han sido determinantes, ha influido también el desbordamiento de los límites políticos tradicionales, los cambios en la estructura y funciones del Estado y la transformación en los modos y formas de producir, cambios todos ellos que exigen profundas reformas institucionales, para ajustar el nivel institucional a las exigencias de la globalización.

No es casualidad que el comienzo de las negociaciones en la conformación de la Organización Mundial del comercio coincida con el desarrollo de las políticas públicas, y, más concretamente, con el desarrollo de las medidas antidiscriminatorias. Al cohesionarse lo político hoy, no desde la perte-

nencia a un público cívico homogéneo (la idea de nación), sino desde el respeto a ciertos principios jurídico-políticos (los derechos humanos), que simbolizan el nuevo derecho común europeo, los actores y protagonistas de la política se diversifican y privatizan. Junto a lo político institucional toman protagonismo las organizaciones, los grupos de presión, los grupos de expertos, actores todos ellos que representan intereses parciales y construyen su cohesión desde diferentes razones o principios. Estos nuevos actores privados introducen una fuerte segmentación en el hacer político. Pero no sólo se han experimentado cambios en la estructura formal de la política, los cambios afectan también al sentido y al significado de la política misma. La reducción de la sociedad civil a la suma de una serie de agrupaciones, rompe, o debilita, la idea de un proyecto político común. Si no existe un proyecto político común, ni fines colectivos, sólo acuerdos coyunturales, abiertos, flexibles, inestables, parciales, etc., las políticas y no las normas jurídicas resultan ser los instrumentos más apropiados para el hacer político.

Por consiguiente, las actuales políticas públicas son, pues, consecuencia de las nuevas funciones que la globalización impone a los Estados, como instrumentos para la articulación y regulación de la heterogeneidad y la diversidad social. Esta nueva política negociada, exige la intervención y la decisión ciudadana. Un activismo que no tiene por objetivo todos los escenarios de la acción o la decisión política, sólo interesa dinamizar y hacer activo el ámbito local. Esta regeneración de lo local exige un proceso de descentralización, que afronte la reducción del Estado social a un estado prestacional mínimo en lo local. De este modo se optimizan los recursos escasos destinados a la cobertura de las necesidades básicas de los grupos sociales vulnerables. De ahí que hoy la política hable de gobernanza, de eficiencia, de eficacia, de descentralización, de prestaciones, no de legitimidad, de libertad, de derechos, de justicia, etc. Es en este contexto en el que hay que comprender las reformas en las administraciones locales y las bondades asignadas a las mismas, como son: el aumento del nivel de eficacia política, la mejora de las prestaciones sociales, la disminución de la falta de información, la corrección de errores en las estrategias, etc. Pero la centralidad de la política local y el carácter prestacional de la misma, presenta el riesgo de desviar la atención de las grandes decisiones políticas institucionales, que afectan a la vida de todas las personas, a las prestaciones sociales. Pero las prestaciones sociales son dependientes en su alcance y contenido de la agenda política y de los objetivos políticos que se deseen alcanzar. En otras palabras, no existe una ciudadanía social y otra política, ambas son las caras de una misma moneda, y desde un punto de vista lógico, la decisión política precede a la decisión experta, y más aún a la prestación establecida. Este reduccionismo de la política tiende a presentarla como un hacer científico, experto y objetivable, esto es, como una operación de cálculo entre demandas y recursos. Pero la política no es sólo un ajuste entre demandas y recursos, es sobre todo y ante todo, el escenario donde se toman las decisiones sobre cómo se quiere y se debe vivir, lo que significa que el debate sobre valores y fines precede a la solución técnica para alcanzarlos. La diversidad de intereses sociales y de escenarios políticos no tiene por qué alterar la naturaleza de la política, en todo caso, sólo hará más complejo el establecimiento de acuerdos y consensos.

Son, precisamente, los cambios expuestos los que explican las nuevas funciones simbólicas del Estado, en las que la representación y la ciudadanía necesitan re-significarse. La imposibilidad de establecer un proyecto político común capaz de dar respuesta a la diversidad de grupos y de intereses sociales, pone en jaque el sentido tradicional de la ciudadanía, y hace de la representación política un momento más, en la complejidad de la participación política de los individuos y de los grupos.

La apertura de las instituciones públicas para acomodarlas a los cambios de escenario que la globalización impone, dado que la voluntad general ya no es estatal, sino resultado de la negociación de múltiples actores, contextos y escenarios, hace más necesario que nunca precisar cómo están afectando las transformaciones mencionadas a la participación política de las mujeres. Si la legitimidad de las decisiones políticas no está tan sólo en el procedimiento y en el origen democrático de las instituciones, sino ante todo en la participación misma, en el carácter negociado de la decisión política, podemos afirmar que la falta de presencia de mujeres en los centros de decisión y de gestión, cuestiona más que nunca la legitimidad de la participación y de la decisión política. Si el déficit de legitimidad es siempre importante para cualquier sistema, lo son aun más en momentos de ajustes y cambios institucionales relevantes, como los que estamos viviendo en este momento.

El déficit de legitimidad en el hacer político pretende subsanarse a través de las políticas públicas de igualdad, donde el mainstreaming simboliza, en mi opinión, el desarrollo transversal de la igualdad formal. Una igualdad que ya no puede limitarse al ámbito estructural de las normas jurídicas, sino que necesita expandirse a las políticas públicas. Se suma al mandato igualitario, que mantiene la igualdad de trato en el ámbito normativo y garantiza reglas comunes para el tráfico jurídico, las políticas públicas igualitarias que permiten, por su estructura, la regulación y el control de la diversidad y de heterogeneidad de intereses y necesidades sociales. Se trata de desarrollar la potencialidad instrumental de la igualdad formal, para convertirla en un factor de control de la complejidad social, al servicio de la eficacia y la eficiencia económica.

La imagen social homogeneizada del pasado convive con la fragmentación de intereses y de grupos sociales que demandan del Estado la participación en las decisiones, así como una respuesta particularizada a sus demandas específicas. La legitimidad de estos nuevos actores de la política no está fundamentada en el interés común, ni en el deseo de establecer las condiciones de un proyecto de vida en común más justo, sólo tratan de alcanzar una solución a un problema concreto, y para un determinado grupo de personas. Pero, ¿cómo integrar a estos nuevos actores y demandas parciales en lo estatal, en lo institucional, que ha simbolizado tradicionalmente lo común, lo general, la justicia social para todos, en el marco del Estado? ¿Pueden coexistir lo particular y lo general en el seno de las actuales instituciones políticas? ¿Cómo afectan estas demandas e intereses parciales a la asignación de recursos para los problemas e intereses generales? ¿La actual fragmentación social es la muerte de lo general, lo común, lo colectivo, u otro modo de afrontarlo? ¿Cómo afecta esta segmentación y particularismo a la cobertura de las demandas de las mujeres?

El desarrollo del derecho antidiscriminatorio en el marco de la justicia constitucional demuestra que es posible establecer tratos diferenciales sin cuestionar el mandato igualitario, todo lo contrario, el desarrollo de medidas de acción positiva, para favorecer a grupos subordinados u oprimidos, tiene como fin último crear las condiciones que hagan posible, para tales grupos, el ejercicio en igualdad de sus derechos fundamentales, un ejercicio que se ve obstaculizado por la existencia en las sociedades de prejuicios y estereotipos que muestran una imagen jerárquica de lo humano. Estas actuaciones diferenciales tienen como fin actuar sobre la realidad para producir un cambio y remover los viejos obstáculos, al tiempo que dinamizar a la sociedad promoviendo nuevas prácticas y decisiones. Por consiguiente, los tratamientos diferenciales promovidos por las políticas de igualdad, por más que cierto sector doctrinal se empeñe en afirmarlo, no son medidas opuestas al principio de igualdad, sino desarrollo del principio de igualdad en la línea de sumar a la igualdad de trato la igualdad de oportunidades, que junto a reformas estructurales harán de la igualdad real un hecho.

Las reformas en el mercado de trabajo para ajustarlo a las necesidades de la mundialización económica, no se pueden llevar a cabo manteniendo viejas prácticas obstaculizadoras de la productividad y la eficacia de los recursos humanos disponibles para la producción, esto es, limitando el acceso de las mujeres al empleo o estableciendo condiciones de trabajo más gravosas para las mujeres. El control de la heterogeneidad social y de la diversidad, para así construir un cívico público heterogéneo controlable y ajustado, es necesario para generar en la estructura social el grado de justicia y de seguridad ciudadana que la inversión internacional exige para el cálculo de una rentabilidad sin sobresaltos.

El tradicional contenido del principio de igualdad, como igualdad de trato, se muestra insuficiente para afrontar los nuevos retos y demandas sociales, de ahí la necesidad de hacer más complejo el contenido del principio de igualdad y así asumir las demandas de los movimientos sociales. Las políticas públicas de igualdad frenan las exigencias sociales de transformación, desarrollan el contenido del mandato igualitario, gestan los cambios que el aumento de la productividad y de la competitividad económica nacional y europea necesitan y cubre los déficit de legitimidad del ejecutivo ante la sociedad. Esto explica el desarrollo de las mismas y la proliferación de leyes de igualdad a nivel autonómico y nacional.

2. Cuáles son las demandas de las mujeres hoy

Se afirma que el feminismo tiene los días contados, que sus reivindicaciones o han quedado obsoletas o han sido ya satisfechas por los cambios sociales en curso. Quienes argumentan así sostienen que la igualdad educativa, el acceso al empleo y la presencia política de mujeres, mediante el sistema de cuotas, son instrumentos suficientes para generar los cambios sociales demandados para la construcción de una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres. Si las mujeres son mayoría en las uni-

versidades (62%), han accedido mayoritariamente al empleo, y a diferencia de otros momentos históricos, se mantienen en él durante toda la vida laboral, y se han puesto en marcha sistemas para generar cambios en la representación mediante un sistema de cuotas que propugna la participación equilibrada entre mujeres y hombres, ¡que más cabe desear! Una vez más, creo, que la igualdad que se ofrece a las mujeres es una igualdad formal descontextualizada de la base material que determina su capacidad social transformadora y su impacto real sobre las condiciones de vida de las mujeres. Las bellas palabras, o los buenos deseos no transforman la realidad, tampoco la sensibilización social y política. Se necesitan cambios, cambios profundos en las relaciones y estructuras sociales. El Estado promociona, permite el avance de las mujeres, corrige y sanciona las malas prácticas individuales opuestas a la igualdad formal, pero no pone fin a las relaciones sociales, instituciones y estructuras de poder que mantienen y reproducen los viejos privilegios y asimetrías. Y si estos privilegios continúan asentados en la práctica cotidiana, de mujeres y hombres, nada cambiará.

Las demandas políticas de las mujeres, la exigencia de una ciudadanía plena, van más allá del carácter o sentido instrumental que trata de desarrollar el principio del mainstreaming como principio estructural en la política europea¹⁰⁵. Las mujeres denuncian la exclusión de los centros de decisión, la falta de estatus y de autoridad y la necesidad de redefinir la relación vida, trabajo y política. En otras palabras, ponen de relieve el carácter opresivo de las actuales relaciones de poder, la división social del trabajo, el desigual reparto de responsabilidades y oportunidades. Del viejo eslogan de los setenta lo personal es político, hoy asistimos a una ruptura de la compartimentación tradicional entre lo privado y público, a una nueva re-significación de lo privado y de lo público, si es que aún es posible mantener, con sentido, esta distinción.

3. ¿Cómo afecta el actual desbordamiento de la política a las mujeres como sujetos sociales?

Al haberse desplazado el eje político del origen o fundamento democrático del poder a la participación, deja de tener relevancia teórica el contenido democrático de la política, para tomar protagonismo teórico la gobernabilidad, la congruencia, la eficacia, la cooperación, la negociación entre los diferentes intereses particulares o grupales. Se sostiene que la alianza capitalismo/democracia, es incuestionable, por consiguiente no tiene sentido debatir sobre la democracia y su desarrollo. Este cambio afecta profundamente a uno de los ejes del contenido reivindicativo feminista. La falta de autoridad y el déficit de ciudadanía de las mujeres, no pueden ser resueltos mediante un simple proceso de asimilación, si esta hubiese sido la solución la igualdad formal hubiese podido corregir la posición social de subordinación de las mujeres y no ha sido así, las estadísticas prueban la asimetría entre lo que el derecho establece respecto a la igualdad de mujeres y hombres y la realidad con la fuerza que los hechos demuestran. De ahí, que una de las exigencias innegociables sea que las mujeres sean reconocidas como sujetos racionales y de igualdad valor y autoridad, lo que significa integrarlas como parte del poder constituyente, como integrantes del pueblo soberano, lo que supone reconocerlas

como artífices del hacer político, del establecimiento de la agenda política. No es esta una cuestión menor, todo lo contrario, es tan importante que para no establecerla, se nos ofrece como alternativa la representación equilibrada. Un concepto cargado de ambigüedad, de temporalidad, lo que le hace ser un instrumento útil en las políticas de ajuste, no de transformación. La democracia paritaria y un sistema electoral paritario no son la misma cosa, son dos momentos políticos distintos, y ambos deben de realizarse. Los problemas de subordinación social o discriminación institucional no pueden resolverse, sin más, con un cambio legislativo, necesitan transformaciones estructurales, entre las que se encuentra un cambio en el modelo humano de referencia de la cultura jurídico-política. Este cambio debe afrontarse en el más alto nivel, de ahí que deba ser un cambio constitucional, en la línea del realizado por Francia, dado que la constitución es la metáfora del viejo pacto social o contrato social. Reconocer a las mujeres como sujetos iguales en el acceso al poder es reconocerlas como integrantes y sujetos de la Política. Este reconocimiento de valor y autoridad no lo satisface la mera participación en lo político. Es más, la participación está condicionada por la falta de autoridad como lo demuestran las dificultades que tienen las mujeres para ejercer una representación colectiva, o expresar con voz propia intereses colectivos, algo que no ocurre con los hombres, a los que se les presupone capacidad para el liderazgo y la representación.

Al contenido reivindicativo feminista se enfrenta hoy a la fragmentación de intereses sociales, a la diversidad, a la complejidad que introduce el pluralismo cultural, a la celeridad de los cambios, etc., lo que dificulta el establecimiento de un programa de actuación común, que entiendo necesario, para afrontar de un modo adecuado los retos de la globalización. Esta situación influye en la legitimidad del discurso feminista, al negarse legitimidad a una respuesta política globalizada. Sin embargo, es la globalidad lo que otorga mayor poder y fuerza al discurso feminista como discurso global alternativo. El feminismo posee el mismo grado de internacionalización que el capitalismo maduro, y tiene la virtualidad de ofrecer un pensamiento complejo, del que adolece hoy la izquierda y también la derecha puesto que ambos han abandonado el debate sobre la democracia, para aceptar la fórmula neoliberal, que la mundialización económica está imponiendo a los estados.

Los necesarios ajustes sociales que el feminismo exige no tienen cabida en un nuevo estado de derecho, despojado de sus tintes igualitarios y sociales. Afrontar hoy los cambios instituciones que la globalización impone a los estados exige una propuesta teórico-práctica que se retrotraiga a los orígenes y fundamentos del poder, del orden social, para desde ese lugar re-significar la ciudadanía, la pertenencia, para lograr un orden social que supere las viejas exclusiones y afronte con otras fórmulas las nuevas. Esto significa superar la estrechez de la utopía descafeinada que se nos ofrece a través de leyes marcos, repletas de fórmulas vagas e imprecisas, que sólo tienen la función simbólica de aparentar cambios sociales profundos, cuando la realidad es que los cambios se están gestando en otros escenarios y por otros sujetos. Esto explica que proliferen los términos ambiguos en las nuevas leyes, que otorgan a la administración un amplio margen de discrecionalidad a la vez que hacen depender las medidas establecidas de los recursos disponibles, de la pertinencia política o de la capacidad orga-

nizativa de la administración encargada de su prestación y gestión. No existiendo en la mayoría de tales leyes marco ni plazos, ni presupuesto para realizar los cambios, ni compromisos firmes ajustados a un calendario establecido y consensuado por los diferentes agentes sociales y políticos.

4. La subjetividad de las mujeres y la nueva individuación

No sólo asistimos a una devaluación de lo general, lo común, lo colectivo, también está en curso, se afirma, la construcción de un nuevo sujeto, de un nuevo yo. En palabras de Beck, estamos inmersos en la segunda modernidad, o ante un nuevo proceso de individuación, en el que la autogestión, la negociación y la responsabilidad son las palabras clave. Ya no existe un yo frente al Estado reivindicando libertad y autonomía, pues la libertad personal la desarrolla el individuo en las relaciones con los otros, con los otros con los que converge en la construcción de su proyecto de vida. Esto significa que lo social no preexiste a la acción o decisión individual, sino que es el resultado de la interacción individual. Por consiguiente, lo social y lo individual están e interactúan en el mismo plano¹⁰⁶. Este marco de comprensión del yo, hace que el desarrollo de la subjetividad y la ciudadanía dependan de decisiones y acciones individuales. Es decir, nadie salvo el sujeto mismo es el responsable de lo que es o puede llegar a ser. Si el estado de derecho resultado de la simbiosis capitalismo-democracia, crea las condiciones estructurales y legales para la libertad individual, lo que posteriormente acontece en la vida de los individuos es resultado y responsabilidad de ellos¹⁰⁷. Esto no implica negar la existencia de relaciones sociales que escapan al control de los individuos, sino reconocer que la existencia individual en sociedad es responsabilidad del sujeto mismo. Son los individuos, no los poderes públicos, los encargados de negociar y decidir entre sí las mejores soluciones sociales posibles, en el marco de lo que existe. En esta interacción, los individuos no se limitan a competir entre sí, organizados en grupos y organizaciones, tratan además de obtener recursos del Estado para la autogestión de sus problemas y necesidades. Desaparecen los sujetos con derechos, para surgir individuos organizados que se autorregulan y autogestionan, para la satisfacción de sus intereses. En este nuevo escenario político, no existe un proyecto en común, no se habla del interés general y sólo se reconocen intereses particulares¹⁰⁸. En otras palabras, se parte de una sociedad civil fragmentada, donde lo institucional queda reducido al establecimiento de las condiciones mínimas de seguridad, justicia y legalidad. ¿Son las mujeres partícipes de este proceso de individuación? ¿Quién representa a los sujetos que no pueden competir, que no tienen voz, que no poseen capacidad de organización para luchar por sus intereses o que luchan por intereses colectivos?

Esta nueva relación que se trata de imponer, o de defender, entre el sujeto y la realidad modifica el valor del espacio y del tiempo en las teorías y en los análisis sociales. Si al individuo sólo le está permitido, o le es posible, conocer, ciertos aspectos de la realidad social, aquellos que le interesan, es imposible la búsqueda de la verdad o de lo mejor, puesto que sólo se conoce un reflejo de lo real. Si sólo conocemos lo que nos interesa, e incluso esta parcialidad cognitiva es limitada, el pensamiento

utópico, o alternativo, aquel que permite trascender la realidad y no quedar atrapados en la experiencia, es un imposible lógico. De esta debilidad y fragmentación en el conocimiento humano nace la necesidad de una acción política parcial, negociada, abierta, débil. Lo curioso es que todo es parcial, abierto, flexible y cambiante menos la alianza capitalismo/democracia formal, y los principios sobre los que se fundamentan. Se dice que esta segunda modernidad demuestra la dimensión dinámica del sujeto y del objeto, frente al atomismo y carácter estático de la ontología de la primera modernidad. A lo que se suma que esta nueva representación del individuo hace posible la construcción de una imagen del mundo compleja, en movimiento, imposible de aprehender, y a un sujeto que construye su identidad en redes, alianzas, acuerdos precarios, etc. Un yo que abandona la ontología autosuficiente de la primera modernidad y el racionismo metafísico, para ensayar con los otros sujetos con los que convive y se relaciona un conocimiento construido, y el diseño de estrategias de acción colectiva probables y posibles. Se abandonan los universales que subsumen lo particular en lo general, se desnormalizan los roles, se desmantelan las viejas tradiciones, las instituciones, lo que genera identidades individuales en construcción, en tránsito, en definición. ¿Están las mujeres inmersas en esta segunda individuación? ¿Se puede realizar esta nueva individuación sin haber desarrollado la anterior? ¿Es esta nueva ontología más real o más verdad que la anterior, en su representación de lo humano? ¿Se eliminan las relaciones de dominio y de opresión entre los grupos sociales en este nuevo proceso de individuación? ¿Supone esta segunda individuación una complejización de la libertad individual?

5. Contexto e individualidad

En el pasado, el estatus determinaba por adscripción la identidad individual, más tarde lo fue la clase social, que conformaba la identidad individual por agregación o por pertenencia. La clase, el género y la raza fueron durante siglos las señas de identidad de los individuos, hasta el punto de incrustarse en ellos, en palabras de Baurman, y determinar su destino. Sin embargo, aunque ahora como en el pasado, los retos y los desafíos a los que se enfrenta el individuo en la construcción de su proyecto vital son sociales, esto es, escapan al control del individuo, a su voluntad, se dice que la respuesta está en cada uno. Esta respuesta se fundamenta en la imposibilidad, dada la segmentación social, la agregación, de establecer la suma de fines e intereses individuales. En este marco de resignificación del yo y de lo social, lo social queda limitado a un simple escenario, y las relaciones sociales a meros espacios de compañía. Una vez presentados los análisis que hacen los sociólogos modernos sobre los cambios sociales y su influencia en los individuos, debemos preguntarnos si los mismos recogen también la realidad de las mujeres. Si como se ha dicho cada individuo está construyendo su propio proyecto, negociando y estableciendo alianzas y redes, así como aceptando aquellas responsabilidades que negocia con los otros, en ¿qué lugar quedan las personas dependientes? ¿Quién asume su negociación? ¿Qué papel tienen en este proceso de individuación las relaciones familiares, son espacios de compañía, redes de solidaridad, espacios de negociación desde los que se satisfacen necesidades

afectivas? Llama la atención, que la nueva modernización, el actual proceso de individuación ignore la responsabilidad y el cuidado de los otros, de los otros dependientes e independientes que hoy ejercen las mujeres en los hogares. Un trabajo y responsabilidad que condiciona la negociación del propio proyecto vital, y que las sitúan en peores condiciones para negociar con los otros los espacios, los tiempos, las responsabilidades compartidas.

6. El nuevo sujeto y la ciudadanía vistos por el feminismo

Hemos dicho con anterioridad, que los cambios sociales en curso ponen en cuestión el significado tradicional de la ciudadanía, puesto que ella representaba lo común, la pertenencia a la comunidad, conceptos difíciles hoy de mantener ante el desbordamiento de la política, la fragmentación social y la falta de teorías desde las que revisar los viejos conceptos universales.

Si aceptamos los argumentos antes expuestos, ¿qué quedaría hoy del feminismo como propuesta de lucha común de las mujeres? ¿En qué afectan los cambios al contenido de las viejas demandas feministas y qué cambios deberían realizarse en el discurso y en la práctica feminista para dar una respuesta apropiada a la nueva realidad social de las mujeres? ¿Continúa siendo la demanda de paridad, la democracia paritaria, como antes hemos defendido, el objetivo político clave? ¿Qué alianzas o compañías serían hoy las necesarias para producir avances en los objetivos feministas? ¿Es la incorporación de las mujeres al mercado y la participación en lo político la solución a los problemas sociales y políticos de las mujeres?

Si las pertenencias tradicionales están sometidas a fragmentación y a dispersión, lo que les hace perder valor en la conformación de la identidad del sujeto; y las nuevas alianzas se establecen a partir de intimidades, emociones frágiles, efímeras, erráticas, que se desplazan de un objeto a otro, ¿qué puede aportar la perspectiva de género, si es que aún se considera un concepto útil¹⁰⁹, a la comprensión de la realidad social?

En la primera modernidad el término individuo aludía a un yo autosuficiente, emprendedor, autónomo, sin vínculos. En la segunda aparece un yo incompleto, que alejado de las viejas pertenencias de clase y género, despliega su libertad personal y afronta las nuevas situaciones y complejidades de la vida mediante procesos lineales, abiertos, cambiantes, negociados, que en principio no se oponen a un yo altruista (Beck, 2003. P. 31). Es así, como la política pierde protagonismo, y con ella el Estado, y gana centralidad lo individual y con ella la sociedad civil. Lo paradójico es que la sociedad civil sólo se identifica en sus límites y vínculos desde el Estado.

El individuo se presenta como un yo en constante negociación, cooperativo que exige reconocimiento del propio proyecto de vida, y demanda participación y cooperación. Es así como la dimensión

social del individuo se repliega hacia lo privado, lo cotidiano, lo cercano. Pero la vida de las personas se realiza en un contexto espacio-temporal social, del que no cabe prescindir, y que exige que se establezca con claridad quiénes lo conforman y con qué vínculos entre sí. Aunque los sujetos desplieguen su potencialidad en una multiplicidad de relaciones y contextos, hasta la conformación de ese sujeto adulto negociador existe un sujeto dependiente, un contexto esencial en su conformación como ser humano adulto y personas que se responsabilizan del desarrollo de su personalidad. Una vez más, las teorías sociales ocultan la relevancia de este plano doméstico-familiar, contexto o función, pero no a partir de la compartimentación privado-público, como ocurría en el pasado, sino mediante su disolución en una compleja red de relaciones intersubjetivas. Prueba de la importancia de este contexto son los cambios introducidos en el artículo 68¹¹⁰ del CC, en la ley 13/2005, del 1 de julio.

La participación y la renegociación de las condiciones de vida en común son hoy para el individuo el espacio donde despliega la acción política, una negociación que se desarrolla, sobre todo, en el marco de las estructuras familiares. Un cambio que se ha gestado a partir, sobre todo, de la debilidad de la certificación legal, de la falta de confianza en la perdurabilidad de los acuerdos y en la heterogeneidad de intereses y proyectos de vida. Las uniones o estructuras familiares actuales asumen más responsabilidad que en el pasado y por este motivo demandan mucho más esfuerzo de sus miembros, no sólo porque están en negociación permanente, también porque lo están los significados sobre los que se asentaban tales estructuras (Beck, 2003, 176-184). Si se aceptan los argumentos expuestos ¿cómo se afronta desde estas nuevas estructuras la división sexual del trabajo, cuando la misma exige revisar su dimensión social y estructural?

La libertad individual exige algo más que la ausencia de control externo, o la posibilidad de establecer acuerdos privados con las personas con las que se convive, es necesario que la sociedad y el mercado ofrezcan posibilidades, opciones, para el despliegue en positivo de los diferentes modos de vida. La dimensión negativa y positiva de la libertad debe cumplimentarse con aquellos otros valores que son claves para la convivencia humana como son la igualdad y la justicia. (Berlín, Estudio de García Amado, Derechos y libertades, nº 14, 2006).

La paradoja del discurso liberal renovado es que la realidad económica, las formas y modos en los que las personas trabajan hoy, no mejoran las condiciones para el desarrollo de la autonomía individual, todo lo contrario, la precariedad en el trabajo, las dificultades para conciliar la vida personal y profesional, ante las largas jornadas de trabajo y ciudades inaccesibles, la privatización de los servicios públicos, la reducción de las rentas indirectas que proporciona el Estado social a la ciudadanía, hacen muy difícil la construcción de una identidad individual negociada, en proceso, abierta. No es posible sostener, sin contradicción, que nos encontramos ante una segunda individuación, un yo en construcción y abierto a la pluralidad de opciones y posibilidades que la realidad permite, cuando las relaciones familiares están satisfaciendo la subsistencia, la solidaridad, la cooperación, cuidado de las personas dependientes, etc. Y la precariedad laboral hace imposible la independencia económica de las per-

sonas adultas jóvenes y menos jóvenes. Abordar en serio el necesario cambio social para avanzar en la igualdad de género, exige poner en el centro del debate el conjunto de instituciones, estructuras y relaciones que conforman la base material en la que las personas viven y ejercen sus derechos, para erradicar de ellas los privilegios, la discriminación y la injusticia. Sin este cambio estructural en el orden social, los cambios que se proponen no serán sino ajustes sobre lo existente, sin cuestionarlo, cuando sabemos que la realidad social es fuertemente asimétrica, violenta e injusta.

NOTAS

¹⁰⁵ Es cierto que el contenido del principio del mainstreaming está en debate. Hay quienes creen que basta con desarrollar a través de el carácter instrumental del mandato igualitario, y quines por el contrario defienden que el mainstreaming exige un cambio estructural profundo. Hasta el momento se están desarrollando políticas públicas que van más en la línea del primer significado, pero esto no significa que no puedan desarrollarse en el futuro otras dimensiones materiales y más estructurales del mismo.

¹⁰⁶ Este planteamiento obliga a re-conceptualizar qué es privado y qué es público, si aún son explicativas estas categorías conceptuales.

¹⁰⁷ Este es el objetivo de las leyes de igualdad. Si se establecen ciertas condiciones estructurales mínimas que garantizar el acceso al empleo para mujeres y hombres, condiciones de trabajo aceptables y no discriminatorias y se garantiza una participación equilibrada en los centros de decisión y gestión, lo que posteriormente ocurra no es responsabilidad social, sino del propio individuo.

¹⁰⁸ Es difícil en este contexto hablar de discriminación institucional.

¹⁰⁹ Existe en este momento un fuerte debate conceptual sobre el término más apropiado en el ámbito de las ciencias sociales para abordar los problemas de las mujeres.

¹¹⁰ El reciente cambio legislativo ha incrementado los deberes de los cónyuges respecto a los sujetos y el contenido. La responsabilidad con respecto a los hijos se ha ampliado a los ascendientes y personas dependientes a su cargo, y respecto al contenido se ha ampliado al trabajo doméstico y de cuidado.

LAS INICIATIVAS COMUNITARIAS “LEADER PLUS” Y “PRODER-A”. PROCESOS DE GESTIÓN PARTICIPATIVA PARA INTRODUCIR EL ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO Y DEFINIR INDICADORES DE GÉNERO. UN EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS.

CEDER. Centro de Desarrollo Rural de la Serranía de Ronda.

Carlota Escudero Gallegos.

Seminario de estudios Interdisciplinarios de la Mujer. Universidad de Málaga.

1. PRESENTACIÓN.

Con esta contribución al PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL. ESTUDIOS DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD pretendemos dar a conocer los saberes acumulados y la experiencia en la gestión participativa con enfoque integrado de género de las Iniciativas Comunitarias “Leader Plus” y “Proder-A” en la Provincia de Málaga.

El objetivo es aportar nuestro granito de arena en el avance y diseño de las herramientas útiles o instrumentos estadísticos necesarios para vaciar la información desagregada por sexos, realizar análisis estadísticos a partir de bases de datos donde se visibilice el trabajo y las condiciones de vida de las mujeres, optimizar los recursos económicos y los Sistemas de Información Geográficos de Género en relación al diseño y gestión de las políticas que aboguen por la construcción de un mundo rural, donde la perspectiva de la equidad sea un requisito indispensable para conseguir una sociedad mas justa y solidaria sin discriminaciones de género.

Los resultados que en esta comunicación se exponen, son algo más que la investigación puntual desde la óptica del género, pues su génesis se enmarca dentro de un proceso complejo de gestión participativa que comenzó en Junio del 2002 a través de un proyecto denominado “Aula Itinerante de Género de la Provincia de Málaga” que fue subvencionado por la Consejería de Agricultura y Pesca¹¹¹ a través de la “Orden de Género” del 7 de Mayo de 2002.

El “Aula Itinerante de Género de la Provincia de Málaga” nace como un observatorio de la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siguiendo las directrices de la Unión Europea, en los programas de desarrollo rural llevados a cabo por los siete Grupos de Desarrollo Rural¹¹² de la provincia de Málaga. Es un espacio de conocimiento y de formación continua y participativa del personal técnico que trabajamos en estos temas, basando su filosofía en la rotación de la formación y trasvase de experiencias en todas las comarcas adscritas al proyecto. Es además, una forma de establecer lazos de cooperación, con otros grupos de la provincia e instituciones relacionadas con la componente de género desde la perspectiva de la concienciación de colectivos que toman decisiones sobre proyectos en los que las mujeres deben ser parte activa. En definitiva, es una estrategia de trabajo, un modo de hacer y proceder, para asegurar un proceso continuo de participación, formación e información, que implemente la perspectiva de género en los proyectos de desarrollo rural de las comarcas de Málaga.

Para hacer posible el proyecto del Aula Itinerante de Género de la Provincia de Málaga, “El Centro de Desarrollo Rural (CEDER) de la Serranía de Ronda”, aunando voluntades de otras entidades y personas en torno al proyecto, impulsó un Equipo de Coordinación formado por las personas responsables de Género de cada uno de los siete Grupos de Desarrollo Rural de la Provincia de Málaga¹¹³, el Servicio Provincial de la Mujer de la Excm. Diputación de Málaga, la Dirección Provincial en Málaga del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de la Igualdad y Bienestar Social, el Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer de la Universidad de Málaga, el Grupo de Expertas/os del Foro de Género y Juventud de la Provincia de Málaga, y El Servicio de Promoción Rural en la Delegación Provincial de Málaga de la Consejería de Agricultura y Pesca.

Entre los objetivos específicos que el Aula Itinerante de Género se marcó en sus inicios estaba el de Realizar un diagnóstico de la situación en los programas PRODER-A y LEADER II en la provincia de Málaga, basándose en indicadores de género diseñados para este fin. Y relacionado con este objetivo, analizar la perspectiva de igualdad de oportunidades en los proyectos consolidados hasta ese momento. Este objetivo se logró en las primeras fases del proyecto del Aula Itinerante de Género, periodo 2002 y 2003. Todos los procesos, investigación, acción y resultados de estas fases se recogen en un Manual de Buenas Prácticas que está en prensa, aunque algunos de ellos lo retomaremos más adelante.

Otro de los objetivos era diseñar unas herramientas e instrumentos que permitieran incorporar la perspectiva de equidad de género, en la práctica cotidiana de los Grupos de Desarrollo Rural y del personal técnico que trabajara en el desarrollo local de la provincia de Málaga, para así poder realizar un seguimiento y una evaluación permanente en la implementación de la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los proyectos que se presenten en los siete Grupos de Desarrollo Rural de la provincia de Málaga.

Los cimientos de este objetivo se construyeron en las primeras fases del proyecto, se reafirmaron, con varias sesiones de trabajo y formación del equipo coordinador del Aula Itinerante y la empresa LIKaDI Formación y Empleo .S.L, pero la “prueba de la herramienta” en el medio real, se hizo por el CEDER de la Serranía de Ronda¹¹⁴, a lo largo de gran parte del 2004, y su puesta a punto, se sigue haciendo en la actualidad por el equipo de trabajo del CEDER de la Serranía de Ronda y la mejora de las aportaciones de líneas de trabajo equiparables en las comarcas rurales de otras provincias de Andalucía, como es el caso de Córdoba.

Es por ello que la comunicación que presentamos sería difícil explicar, sin visualizar su marco teórico y conceptual, sus raíces, procesos, procedimientos, y resultados del proyecto del Aula Itinerante de Género.

2. CAMINANDO HACIA PROCESOS DE GESTIÓN CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO

Nuestro trabajo sigue las directrices de la Unión Europea. Recientes Iniciativas políticas de la Unión Europea, especialmente la Comunicación de la Comisión del 21 de febrero de 1996 acerca de la “Integración de la Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres dentro del conjunto de las políticas y acciones comunitarias”, COM (96), 67 del 21 de febrero de 1996, y del compromiso adquirido por parte de los Estados miembros con motivo de la firma del Tratado de Ámsterdam, en su artículo 3, prevé que en la totalidad de sus actividades, la Comunidad debe intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Dentro del contexto del funcionamiento futuro de los Fondos Estructurales, la Comisión espera que todas las intervenciones que cofinancie, contribuyan a reducir las desigualdades entre las mujeres y los hombres, sobre todo dentro del mercado laboral, en el campo de la formación profesional y el empresariado. La mejora de la conciliación de la vida profesional y la privada se considera igualmente como un elemento clave de dicha política.

La Comisión no intentará únicamente comprobar que los hombres y las mujeres cuenten con un acceso real e igual a las medidas cofinanciadas por el fondo social (es decir, teniendo en cuenta los obstáculos y los escollos que se les presentan a los hombres y a las mujeres), sino que comprobará

además si el programa dentro de su globalidad contribuye de manera positiva en la mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, una de las grandes dudas que muchas veces tenemos, los que trabajamos en el desarrollo local, al intentar los cambios necesario hacia la equidad de género es ¿cómo se hace?. Esta pregunta invita a una aventura innovadora cuando se trata de planear estrategias de acción específicas para las iniciativas de desarrollo rural.

Los procesos de construcción de indicadores de equidad de género pueden y deben proporcionar oportunidades y elementos para que las mujeres y los hombres del interior de nuestra Comunidad Autónoma Andaluza, construyamos nuevas identidades de género. Los Grupos de Desarrollo Rural tenemos necesidad de contar con indicadores que muestren el impacto de nuestros proyectos en la transformación de las desigualdades. Los proyectos de desarrollo tiene necesidad de mostrar cómo participan las mujeres, que permitan palpar de qué manera se insertan esas mujeres en los proyectos.

Por otra parte, indicadores que se han utilizado en los Grupos de Desarrollo Rural no reflejan en forma suficiente ni adecuada las desigualdades de género. Por ello urge construir colectivamente indicadores cualitativos y cuantitativos para valorar el impacto de las iniciativas de desarrollo rural en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres.

En los proyectos de desarrollo rural se debe procurar la posibilidad personal y colectiva de participar en la construcción de nuevas formas de conciencia social. Objetivos que nos podemos marcar:

- Evaluar el impacto de las iniciativas de desarrollo rural en la transformación de las relaciones de desigualdad entre los géneros en las comarcas donde nos ubicamos.
- Mostrar cómo participan las mujeres y los hombres; y cómo se modifican en el tiempo las relaciones de poder en términos de género al interior de los Grupos de Desarrollo y el uso sostenible de los recursos.

Desde el planteamiento de gestión que se viene realizando en los Grupos de Desarrollo Rural en las Iniciativas Comunitarias llevadas a cabo hasta ahora, se favorece la invisibilización del análisis de género, al no tomarlo en cuenta más que como una consideración adicional.

Por ello, desde el primer contacto de mujeres y hombres de la zona con el equipo técnico, en la presentación de proyectos, hemos de poner en marcha procesos de gestión que de manera transversal, realicen el esfuerzo por tener presente el enfoque integrado de género desde la recogida de proyectos. Lo que significa que:

- El equipo técnico ha de tener un nivel de sensibilización apropiado sobre la teoría del enfoque integrado de género.
- Es un momento ideal para tomar contacto el equipo técnico con la gente de la comunidad de la zona.
- La recogida de información a la presentación de los proyectos no debe ser un fin en sí mismo, sino que es parte de un proceso que tiene mayores alcances, no sólo orientados a la presentación “neutral” de un proyecto.
- La recolección y orientación de la información, no lo podemos olvidar, es un proceso colectivo, con participación de mujeres y hombres que presentan iniciativas y el equipo técnico.
- Debe basarse en estrategias horizontales de comunicación.
- Es importante ubicar el momento de la recogida de proyectos como parte de un proceso dinámico, en constante construcción y transformación. Es posible que en otros momentos del proceso de comunicación, surjan elementos y reflexiones que nos lleven a modificar las interpretaciones asumidas en un comienzo.
- Para obtener el máximo provecho de la información, en todo momento, el equipo técnico debe tratar la información con sesgo de género.

El principal aporte de estos procesos de gestión está en su capacidad transformadora, ya que al llevarse a cabo el proceso de recogida de proyectos no sólo se concreta la recolección de información, sino que mujeres y hombres comienzan a participar, visibilizar, analizar y tomar conciencia de las diversas formas en que la inequidad se manifiesta.

3. RESULTADOS DE LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN LOS PROGRAMAS PRODER-A Y LEADER II EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA, BASÁNDOSE EN INDICADORES DE GÉNERO.

Como el objetivo era conocer la contribución a la equidad de género tras la ejecución de los programas, Leader II y Proder-A llevados a cabo por los siete Grupos de Desarrollo Rural de la Provincia de Málaga, lo idóneo era utilizar como fuente de información los datos de la plantilla informática oficial. La primera dificultad que se nos plantea por parte de las siete comarcas es la imposibilidad de aportar los datos desagregados por sexo, ya que apenas existe esta distinción en los programas informáticos oficiales.

Es por ello que se procede al vaciado manual de los expedientes de los proyectos Leader II y Proder-A de las iniciativas (1994-1999). Y lo hacemos sobre una plantilla mejorada propuesta por las instituciones que participan en el Aula Itinerante de Género, para poder responder de esta forma, a todas esas preguntas desagregadas por sexo que la plantilla informática limitaba.

Los resultados del diagnóstico de los siete grupo de desarrollo, están contenidos en el Manual de Buenas Prácticas del Aula Itinerante de Género en vía de publicación, pero como valoración final se constata que las actuaciones del Proder-A y Leader II han contribuido al desarrollo de sus municipios, con enfoques aparentemente neutros, pero que su resultado nos muestra que, siguiendo las metodologías y las pautas tradicionales, se va ahondando en las diferencias de mujeres y hombres en lugar de corregirlas.

Por poner de manifiesto las carencias de la herramienta o formulario oficial, tenemos que decir que los indicadores desagregados por sexo que recoge, tanto el programa Proder II como Leader+, en general, apuestan por invisibilizar la realidad de las mujeres rurales en los programas que estamos gestionando. De ahí nuestra insistencia, desde el Aula Itinerante de Género, para seguir trabajando en el tema de los indicadores. Transcribimos algunas de las páginas del programa, con anotaciones nuestras en interrogación y señalando en rojo los indicadores desagregados por sexo. Veámos:

Proder de Andalucía

Indicadores de realización

- 376 Proyectos de apoyo al desarrollo local ¿No se pueden desagregar los resultados?
(asesoramiento, estudios financiados, etc.)
- 380 Proyectos de organizaciones locales.

Indicadores de resultado

- 633 Población beneficiada directamente ¿No se pueden desagregar los resultados?

768	Empleos creados
	<u>Fijos</u>
	Hombres < 30 años y > 30 años.
	Mujeres < 30 años y > 30 años.
	<u>Eventuales</u>
	Hombres < 30 años y > 30 años.
	Mujeres < 30 años y > 30 años.

772	Empleos mantenidos
	<u>Fijos</u>
	Hombres < 30 años y > 30 años.
	Mujeres < 30 años y > 30 años.
	<u>Eventuales</u>
	Hombres < 30 años y > 30 años.
	Mujeres < 30 años y > 30 años.

Leader+ (Sólo hacemos referencia a aquellos indicadores desagregados por sexo, que aparecen en rojo).

[] Proyectos relativos a la asistencia técnica en la creación de pequeñas empresas

Realización	La ayuda financiera la recibe una pequeña empresa	S [] N []
	La ayuda financiera es para introducir tecnologías medioambientales	S [] N []
Resultados	Ventas nuevas o incrementadas en las PYMES (millones de euros) €
	Inversión privada inducida en las empresas beneficiarias €
	(en millones de euros y en % de la inversión total)%
	Proyecto promovido por mujeres en el sector de proyectos privados	S [] N []
Impacto	Número de nuevos productos / procesos introducidos	[]
	Inciden en el medioambiente las actividades de las empresas	S [] N []

[] Proyectos relativos al desarrollo de la economía social

Realización	¿Se trata de ayudas financieras a organizaciones y programas?	S [] N []
	¿Se trata de un proyecto promovido por una organización local?	S [] N []
Resultados	¿Es una ayuda a una organización situada en entornos urbanos desfavorecidos o cuyos miembros viven principalmente en entornos urbanos desfavorecidos?	S [] N []
Impacto	Número de adultos (hombres /mujeres) que trabajan en organizaciones asociativas locales financiadas al cabo de un año.	H [] M []
	% de adultos (hombres /mujeres) que trabajan en organizaciones asociativas locales financiadas	H [%] M [%]

[] Proyectos relativos a la formación y reciclaje de técnicos y trabajadores

Realización	Número de empleados/ as en programas de formación	[]
	¿Se trata de una ayuda financiera a una pequeña empresa para actividades de formación?	S [] N []
	Número de beneficiarios	[]
Resultados	Aumento del presupuesto de formación en la pequeña empresa (%)	[%]
Impacto	Número de beneficiarios (personas físicas) que han creado una empresa al cabo de dos años (hombres/mujeres)	H [] M []
	Aumento de la productividad laboral merced al aumento de las cualificaciones (% de aumento por empleado)	[%]

3.1. Conclusiones:

Desde el Ceder Serranía de Ronda hacemos las siguiente conclusiones para abordar este asunto:

1º. De una lectura de los indicadores que contienen los Programas Proder y Leader+, éstos llevan a mantener una invisibilización de la realidad de las mujeres en los programas de desarrollo.

2º. En los indicadores de realización y de resultado del Programa Proder, ¿no se puede pedir desagregar los resultados y además, tener en cuenta la edad?.

3º. Formalizar un indicador de eficacia (resultado, a medio plazo y al final, de los Programas con perspectiva de género, teniendo en cuenta, también, la edad).

4º. Formalizar un indicador de efectividad (impacto directo, a medio plazo y al final, de los Programas con perspectiva de género, teniendo en cuenta, también, la edad).

5º. Formalizar un indicador de realización (qué se ha hecho para mujeres y hombres, a medio plazo y al final, en los Programas con perspectiva de género, teniendo en cuenta, también, la edad).

6º. Formalizar un indicador de resultado (a quién beneficia a corto plazo los Programas, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la de edad).

7º. Formalizar un indicador de impacto (a medio y largo plazo, efectos de los Programas sobre hombres y mujeres, teniendo en cuenta la edad).

4.- RESULTADOS DEL DISEÑO Y MEJORA DE LA HERRAMIENTA PARA VACIAR LA INFORMACIÓN Y DE LA “PRUEBA” EN EL MEDIO REAL, POR EL CEDER DE LA SERRANÍA DE RONDA.

Los frutos que exponemos, como hemos visto, no surgen por generación espontánea, sino que es otra pieza más dentro del complejo engranaje que el Centro de Desarrollo Rural Serranía de Ronda viene creando e impulsando desde sus primeros inicios en el Aula Itinerante de Género. En ese sentido, la herramienta para vaciar la información de los expedientes a adjuntar a la solicitud de ayuda económica de los Programas PRODER- A y LEADER PLUS se ha mejorado notablemente para poder hacer un diagnóstico significativo con los datos desagregados por sexo, y la ampliación de algunas variables que nos completan la información.

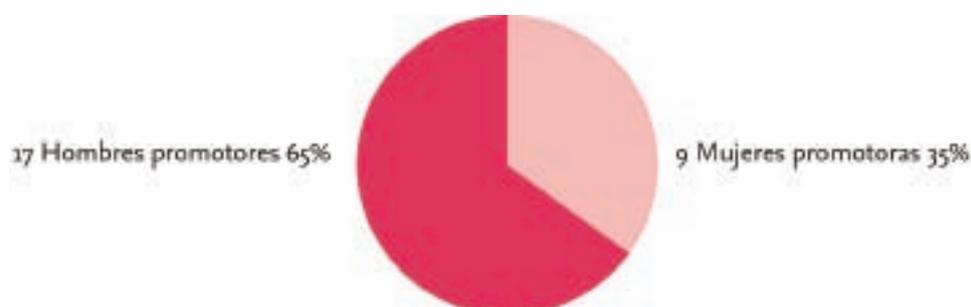
El trabajo¹¹⁵ ha consistido en aplicar esta herramienta¹¹⁶ con sus respectivos indicadores desagregados por sexo, como soporte para vaciar la información de una muestra considerada lo suficientemente representativa de 103 proyectos sobre el total de los 154 presentados en el Centro de Desarrollo Rural Serranía de Ronda desde el día 10 de mayo de 2.001 hasta el 17 de septiembre de 2.004.

Veamos, de modo esquemático en el cuadro nº1, cuáles fueron las entidades promotoras en los proyectos calificados como PRODER- A y LEADER PLUS a los que se les ha aplicado los indicadores objeto de este trabajo.

Sólo vamos comentar, por el espacio de que disponemos para esta comunicación, los proyectos de empleabilidad presentados por personas promotoras individuales. Así, de las proyectos evaluados, un total de 26 personas figuran como promotoras en el programa PRODER y en el LEADER PLUS. De ellas 9 son mujeres y 17 son hombres. En cuanto al análisis por edades las personas que han presentado algún proyecto a título personal, 24 son mayores de 30 años, mientras que tan sólo dos son menores de 30 años (una mujer y un hombre).

PROMOTORAS / ES	TOTAL %
Personas individuales	26 (25%)
Asociaciones sin ánimo de lucro	9 (9%)
CEDER Serranía de Ronda	30 (28%)
Ayuntamientos	14 (14%)
Sociedades Cooperativas	8 (8%)
Sociedades Limitadas	8 (8%)
Sociedades Laborales Limitadas	3 (3%)
Sociedades Anónimas	3 (3%)
Fundaciones	1 (1%)
Sociedades civiles	1 (1%)
TOTAL	103

Cuadro 1: Relación de proyectos analizados por entidades promotoras



4.1. Resultados sobre las mujeres promotoras de proyectos a título individual

En cuanto a las nueve mujeres promotoras individuales en cuyos proyectos han sido aplicados los indicadores de género sobre los que gira este trabajo (Cuadro nº 4 en anexo), cuatro le dedican un

total de 8 horas / día, dos además lo compatibilizan con la familia y las/os hijas/os (una de éstas declaró participar también en tareas de tipo social en su municipio) y las otras dos no consta ningún dato al respecto. Otras dos mujeres declararon dedicarle más de 8 horas al día, de las que una lo hacía además compatible con sus responsabilidades familiares y otra no. Dos mujeres desarrollan una jornada de menos de 8 horas diarias, además del tiempo que ambas dedican a las tareas derivadas de la atención a la familia. Finalmente una de los proyectos al consistir en la publicación de un libro no se recoge el tiempo en horas de trabajo, aunque la promotora declaró compartirlo con otras tareas sociales.

Como dato, cuanto menos curioso, ocho de las nueve mujeres manifestó no poseer otro empleo. Sin embargo, los hombres promotores comparten otros empleos **retribuidos** (seis hombres de trece, ya que en cuatro de los promotores no figura información al respecto).

De las nueve mujeres, cuatro poseen una titulación universitaria de grado medio, dos estudios secundarios, una estudios de formación profesional y dos mujeres que cuenta con los estudios primarios. En cuanto a la posibilidad de realizar desplazamientos independientes, siete poseen vehículo propio, mientras que una cuenta con el vehículo de la empresa y una no posee ni permiso de conducir. En este último caso manifestó que su hijo era la persona que se encarga de sus desplazamientos.

Menos el caso de una mujer que afirmó que la idea de presentar una solicitud en el CEDER surgió de su pareja todas las demás afirmaron ser ellas mismas las verdaderas promotoras de la idea, además en dos de ellas figura también que la idea surgió de algún miembro de su unidad familiar.

Siete de las nueve promotoras cuentan con su propio dinero, alguna de ellas además disponen también de los recursos de su pareja, de la familia, de préstamos concedidos por alguna entidad financiera o de alguna subvención. Si bien el empleo creado oscila numéricamente a favor de las mujeres (siete empleos de mujer creados frente a los cinco de hombres), lo contrario sucede con el empleo consolidado donde se consolida dos empleos de mujeres y siete de hombres.

Si bien en el caso de las promotoras sus iniciativas se encuadran también en el sector terciario, los servicios prestados varían con respecto a los prestados por los hombres. En este sentido, aunque la feminización y la masculinización en el empleo es más evidente en el caso de los hombres, vemos como aún sigue estando vigente, pues las actividades desarrolladas por las mujeres son: taller artesanal de cerámica, centro de transformación, alojamiento rural y certificación de un laboratorio, una bodega de vino, dos proyectos sobre la implantación de sistemas de calidad en alojamientos turísticos, un centro artesanal y casa de turismo y una publicación de un libro.

Para finalizar, adjuntamos la tabla que se expone a continuación en la que aparece recogida la información relativa a los costes totales en Euros que pueden ser objeto de subvención y el importe que finalmente se subvenciona.

MUJERES PROMOTORAS	COSTE TOTAL SUBVENCIONABLE	SUBVENCIÓN CONCEDIDA
P. 1	50.709	17.241
P. 2	77.272	30.909
P. 3	DENEGADO	DENEGADO
P. 4	9.229	3.692
P. 5	370.633	138.987
P. 6	4.677	1.871
P. 7	3.101	1.241
P. 8	SIN PASAR POR JUNTA DIRECTIVA POR RETIRARSE	
P. 9	SIN PASAR POR JUNTA DIRECTIVA POR RETIRARSE	
TOTALES	515.621	193.941

Cuadro 2: Costes totales subvencionables y subvenciones concedidas a proyectos presentados por promotoras individuales

4.2. Resultados sobre los hombres promotores de proyectos a título individual

Se han evaluado un total de diecisiete expedientes donde figura como promotor un hombre (Cuadro nº 5 en anexo). Nueve declararon tener una jornada de tiempo completo (8 horas al día), En este punto, tres de ellos afirmaron expresamente no encargarse de sus hijos (aun teniéndolos, en el caso de dos de los hombres), mientras que hay cinco promotores que no figura ningún dato al respecto y uno que sí afirma encargarse de sus ocupaciones familiares.

Por otro lado, cuatro hombres han afirmado llevar a cabo una jornada de dedicación al proyecto de menos de 8 horas al día. Todos ellos lo compatibilizan con otros empleos y además uno de ellos con alguna otra tarea de tipo social. En cuanto a la responsabilización en las cuestiones familiares, dos de éstos lo comparten con sus ocupaciones familiares, uno no consta información acerca de este punto, sin que se pueda saber una vez más el verdadero motivo (no se poseen responsabilidades familiares o que no se hace cargo de las mismas) y uno que declaró no encargarse de ninguna tarea relacionada con lo doméstico y/o con la familia,. Cuatro manifestaron dedicarle más de 8 horas al día. De ellos dos manifestaron no compartirla con alguna responsabilidad familiar (aun teniéndola, en el caso de uno de ellos) y los otros dos restantes no figura ninguna información al respecto, por lo que la duda que existe es la misma que la planteada líneas arriba.

Finalmente, los tres restantes promotores desarrollan una dedicación de tiempo completo al proyecto, es decir de 8 horas al día. Dos de ellos lo comparten con otros empleos, En lo que respecta a las

responsabilidades familiares, sólo uno figura expresamente mientras que en los dos restantes no aparece nada.

Con la excepción de tres hombres que poseen estudios universitarios de grado medio, seis poseen estudios secundarios, cuatro estudios de formación profesional, tres estudios primarios y uno que no posee ningún estudio reglado. En cuanto a la idea de presentar los respectivos proyectos al CEDER es en todos los casos propia, salvo en uno de los promotores que apuntó deberse a “otras”. No obstante cinco de ellos incluyeron en este punto a más personas (la pareja, la familia y “otras”). Salvo uno de los promotores que no posee permiso de conducir, todos los demás cuentan con vehículo propio (14), con vehículo de la familia (1) o de la empresa (1).

PROMOTORAS	COSTE TOTAL SUBVENCIONABLE	SUBVENCIÓN CONCEDIDA
P. 1	87.879	24.606
P. 2	6.889	1.929
P. 3	46.930	9.386
P. 4	DENEGADO	DENEGADO
P. 5	30.360	9.108
P. 6	76.396	26.737
P. 7	140.367	52.637
P. 8	4.116	1.646
P. 9	3.956	1.582
P. 10	11.433	4.573
P.11	103.686	41.474
P. 12	3.694	1.477
P. 13	156.00	62.400
P. 14	532.003	139.651
P. 15	31.438	9.431
P.16	34.579	6.916
P.17	SIN PASAR POR JUNTA DIRECTIVA POR RETIRARSE	
TOTALES	1.113.726	393.553

Cuadro 3: Costes totales subvencionables y subvenciones concedidas a proyectos presentados por promotores individuales

En cuanto al origen de los recursos económicos, doce de los promotores poseen dinero propio, siete de éstos además tienen contraídos préstamos con alguna entidad financiera, uno de ellos cuenta con el apoyo económico de su pareja y otro de su familia. Además en el caso de dos promotores dispone de algún otro medio de financiación pública y otro con los beneficios de la empresa.

Tanto el empleo que se crea como el que se consolida es mayor en el caso de las mujeres que en el de las hombres. Son siete empleos de mujer los que se crean frente a los catorce de hombres y cuatro empleos femeninos los que se consolidan frente a los siete masculinos.

Finalmente, comentar que los sectores productivos en que se enmarcan las actividades desarrolladas por cada uno de los diecisiete promotores, pertenecen al sector terciario o de servicios: reparación de maquinaria agrícola, varios talleres (uno de chapa, pintura y rotulación y otro de piedra natural), una empresa de jardinería, un mesón rural, una panadería – confitería, varias iniciativas referidas a la implantación de sistemas de calidad en alojamientos turísticos (seis en total), una escuela de equitación, dos bodega de vino ecológico (pero referidas al mismo promotor) y dos establecimientos de turismo rural.

5.- CONCLUSIONES RESPECTO A LA APLICABILIDAD Y PUESTA A PUNTO DE LA HERRAMIENTA DISEÑADA. DIFICULTADES Y LAGUNAS DETECTADAS.

Nos parece interesante reflejar y comentar de algún modo las dificultades con que nos hemos ido encontrando a la hora de aplicar los indicadores.

En primer lugar, la ficha con los indicadores de género a aplicar a los proyectos analizados se ha ido cambiando a medida que se ha ido trabajando sobre ella. Si el trabajo que recoge este documento se empezó a realizar a partir del mes de febrero de 2.004, la primera modificación se produjo a las pocas semanas de comenzar. En términos generales, las modificaciones más importantes que se han realizado en cuanto a su contenido han girado en torno a los siguientes registros de información:

- Introducción del dato desagregado por sexo del nivel de estudios de las personas socias.
- En la información referida a las personas socias de una entidad, se añadió el desglose de las personas integradas en la entidad y las personas dedicadas realmente al proyecto.
- Especificar en los tiempos de dedicación al proyecto: 8 horas/día, + 8 horas/día y – 8 horas/día. Inicialmente el indicador era sólo “a tiempo completo”
- En el campo “tiempo que puede dedicar al desarrollo del proyecto la/s persona/s dedicada/s al mismo” se añadió el siguiente texto “en caso de varias personas dedicadas al proyecto detállese”

- En el origen de la idea se unió en un mismo ítems “su familia/amistades” y se añadió “otros”.

En segundo lugar, otra dificultad con que nos hemos encontrado sobre el terreno es el hecho de recabar información a solicitantes cuyos expedientes llevan más de un año en el Centro. Relacionado con esta dificultad se encuentra el inconveniente añadido de solicitar información sobre expedientes cuyas solicitudes fueron denegadas. Sin lugar a dudas, existe cuanto menos un potencial desinterés y una cierta desmotivación en estos casos en detrimento de la calidad de la información obtenida y en la calidad de la colaboración. Así comentar, en sentido contrario, el mayor grado de colaboración encontrado, en términos generales, en aquellas iniciativas cuyos expedientes son más recientes que aquellos otros en los que el tiempo transcurrido ha sido mayor.

En tercer lugar, nos gustaría comentar una dificultad metodológica que por sus consecuencias en los resultados nos parece importante aportar. Los indicadores que se han aplicado y por tanto la base de datos en la que se está recogiendo la información obtenida contempla solamente el caso de que sea una sola persona la dedicada al proyecto. Si bien, se han ido introduciendo las modificaciones comentadas en los párrafos anteriores, nos hemos encontrado con dificultades a nivel estructural. Así por ejemplo, los problemas para reflejar la información lo más fielmente posible surgen cuando se trata de un proyecto que incluye a más de una persona. Por esta razón, y dado que mucha de las solicitudes son presentadas por entidades promotoras de naturaleza superior a la persona individual, nos encontramos con información relevante que no puede ser recogida para su posterior análisis. Por ejemplo, la referida al tiempo de dedicación al proyecto, niveles de conciliación entre la vida laboral y la familiar de mujeres y hombres, transporte que se utiliza habitualmente, etc.

En este sentido, ha habido proyectos en que la persona promotora no coincidía con la persona encargada del mismo. Por esta razón se decidió añadir la mención de personas encargadas del proyecto, pero sólo se contempló en el caso de que se tratase de una asociación. Así por ejemplo ha habido otros expedientes donde figuraban como promotoras otras entidades por ejemplo ayuntamientos donde la información referida a las preguntas personales de disponibilidad, de uso de vehículo, etc. que no iban referidas a la corporación local sino a su agente de desarrollo local.

Estrechamente unido a lo comentado en el párrafo anterior, destacaría una dificultad con que nos hemos encontrado en numerosos expedientes. Me refiero al hecho de que con estos indicadores no se haya conseguido detectar realmente cuál es la verdadera titularidad de cada uno de los proyectos presentados. Esta afirmación viene confirmada por varias conversaciones telefónicas en las que se han podido detectar a personas que si bien no figuraban en modo alguno, sin embargo, eran los verdaderos promotores en la sombra, apareciendo como titulares en toda la documentación aportada una mujer.

Antes de finalizar este trabajo y dado que nos encontramos en el apartado de las conclusiones, lagu-

nas y las dificultades, nos gustaría hacer la siguiente reflexión, máxime si tenemos en cuenta su presencia en gran parte de los proyectos analizados.

En primer lugar, cabría elogiar la iniciativa de cambiar la mirada en los proyectos de desarrollo local, comenzando por hacer visible la realidad de aquellas personas cuya presencia como colectivo y como personas se invisibiliza sistemáticamente y en especial de las mujeres, el colectivo que nos ocupa en estas páginas, por cuanto servirán de pretexto para empezar a cuestionar las relaciones de género en el desarrollo local.

Una vez más llegamos a la conclusión, y la experiencia así lo confirma, de seguir afirmando la necesidad de aplicar políticas transversales de género, de impulsar y naturalizar un lenguaje y un pensamiento, de una vez por todas, no sexista y de seguir incorporando la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actuación y de reflexión.

La información que se obtiene con la aplicación de los mencionados indicadores de género es casi exclusivamente cuantitativa. La otra información, la que se obtiene en términos no numéricos sino cualitativos, apenas si tiene cabida en este estudio. Este tipo de variables cualitativas son precisamente las que vienen a aportar argumentos y a explicar los datos numéricos. Si bien es cierto que todo análisis para su cuantificación precisa de números, no puede ser menos cierto la necesidad de hacer emerger la realidad que se esconde tras ellos.

6. Anexo estadístico:

PROMOTORAS	TIEMPOS DE DEDICACIÓN AL PROYECTO	SE COMPARTE CON OTROS EMPLEOS O TAREAS SOCIALES	SE COMPARTE CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	NIVEL DE ESTUDIOS	ORIGEN DE LA IDEA	MEDIO DE TRANSPORTE
P. 1	Completo	Tareas sociales	Sí	Diplomada	Propia	Vehículo propio
P. 2	Completo	No	Sí	Diplomada	Pareja	Vehículo empresa
P. 3	Completo	No	Sin dato	Diplomada	Propia	Vehículo propio
P. 4	Completo	No	Sin dato	Primarios	Propia	Vehículo propio
P. 5	+ 8 horas/día	No	Sí	F.P.	Propia	Vehículo propio
P. 6	- 8 horas/día	No	Sí	Secundarios	Propia	Vehículo propio
					Familia/Otras	
P. 7	- 8 horas/día	No	Sí	Primarios	Propia	Sin permiso cond.
P. 8	+ 8 horas/día	Otros empleos	No	Secundarios	Propia/Familia	Vehículo propio
P. 9	No se especifican	Tareas sociales	No	Diplomada	Propia	Vehículo propio

Cuadro 4: relación de promotoras a título individual (tiempos de dedicación al proyecto, a otros empleos y a las responsabilidades familiares, nivel de estudios, origen de la idea y medios de transporte)

PROMOTORAS	TIEMPOS DE DEDICACIÓN AL PROYECTO	SE COMPARTE CON OTROS EMPLEOS O TAREAS SOCIALES	SE COMPARTE CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	NIVEL DE ESTUDIOS	ORIGEN DE LA IDEA	MEDIO DE TRANSPORTE
P. 1	Completo	No	No	Primarios	Propia	Vehículo propio
P. 2	Completo	No	No	Secundaria	Propia	Vehículo propio
				(aun teniéndolas)		
P. 3	Completo	No	No	Secundaria	Propia/Pareja	Vehículo propio
				(aun teniéndolas)		
P. 4	+ 8 horas/día	No	Sin datos	Secundaria	Propia	Vehículo propio
P. 5	Completo	No	Sin datos	Secundaria	Propia	De la familia
P. 6	+ 8 horas/día	No	No	Secundaria	Propia/Familia	De la empresa
				(aun teniéndolas)		
P. 7	- 8 horas/día	Otros empleos	Sí	F.P.	Propia/Familia	Vehículo propio
P. 8	Completo	Sin datos	Sin datos	Primarios	Propia	Vehículo propio
P. 9	Completo	Sin datos	Sin datos	Sin estudios	Propia/Otras	Sin permiso
P. 10	Completo	Otros empleos	Sí	Primarios	Propia	Vehículo propio
P. 11	- 8 horas/día	Otros empleos	Sí	Secundaria	Propia/Pareja	Vehículo propio
P. 12	- 8 horas/día	Otros empleos	No	F.P.	Otras	Vehículo propio
		Tareas sociales				
P. 13	+ 8 horas/día	Sin datos	No	Diplomado	Propia	Vehículo propio
P. 14	Completo	Sin datos	Sin datos	Diplomado	Propia	Vehículo propio
P. 15	Completo	Otros empleos	Sin datos	F.P.	Propia	Vehículo propio
P. 16	- 8 horas/día	Otros empleos	Sin datos	Diplomado	Propia	Vehículo propio
P.17	+ 8 horas/día	No	Sin datos	F.P.	Propia	Vehículo propio

Cuadro 5: relación de promotores a título individual (tiempos de dedicación al proyecto, a otros empleos y a las responsabilidades familiares, nivel de estudios, origen de la idea y medios de transporte)

NOTAS

¹¹¹ La Junta de Andalucía a través de la Consejería de Agricultura y Pesca convoca con periodicidad anual una Orden de Ayudas Públicas, desde 1999, para incorporar la perspectiva de género a los Programas Agrarios, Pesqueros y de Desarrollo Rural.

¹¹² Los Grupos de Desarrollo Rural (G.D.R.) son entidades que colaboran con la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía en la gestión de los programas europeos de Desarrollo Rural PRODER de Andalucía y LEADER PLUS. Son las entidades responsables de la concesión de las subvenciones que se otorgan en estos programas.

¹¹³ Los siete Grupos de Desarrollo Rural (G.D.R.) de la Provincia de Málaga que participan en el proyecto del Aula Itinerante de Género son los siguientes : El G.D.R. Antequera; el G.D.R. Axarquía; el G.D.R.; el Guadalhorce; el G.D.R. Guadalteba; el G.D.R. Nororma; el G.D.R. Serranía de Ronda; y el G.D.R. Sierra de las Nieves.

¹¹⁴ Para realizar esta tarea el CEDER de la Serranía de Ronda contó con la colaboración de Mercedes Martínez Rupérez, como alumna en el curso de Experta Universitaria en “Género e Igualdad de Oportunidades” de la Universidad de Málaga (curso 2003-2004).

¹¹⁵ De los siete GDR de la Provincia de Málaga, el CEDER de la Serranía de Ronda, es el que aborda este compromiso con la colaboración de Mercedes Martínez Rupérez, como alumna del Curso Experta Universitaria en Género.

¹¹⁶ La herramienta la incorporamos al final de la comunicación a modo de anexo.

DESPEDIDAS POR EL HECHO DE ESTAR EMBARAZADAS: UNA REALIDAD CADA VEZ MÁS FRECUENTE

Manuela Romero Rodríguez.

Dra. en Derecho. Letrada del Servicio Andaluz de Defensa Legal para Mujeres
en caso de Discriminación Laboral.

Sumario:

1. Introducción
 2. Tratamiento Jurídico
 3. Conclusión
- Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN.

Aunque son muchas las leyes que están aprobándose para conciliar la vida laboral y familiar, así como son también cuantiosas las numerosas acciones positivas y medidas de discriminación positiva que se realizan desde distintos ámbitos para facilitar la incorporación de la mujer al espacio público, así como para favorecer el empleo estable y la promoción profesional de las mujeres, sin embargo, la realidad nos muestra que la igualdad real entre hombres y mujeres en el espacio público es aún inexistente, muestra de ello son estas estadísticas que se ofrecen a continuación, las cuales nos hablan de la **segregación ocupacional** de las mujeres.

En cuanto al **acceso** según datos ofrecidos por la ENA a fecha de 2005, la tasa de actividad de los hombres es de un 68.71% frente a un 46.49% de tasa de actividad de mujeres, y en Andalucía la tasa de actividad femenina desciende hasta el 41.56 %.

Pero estos no son los únicos datos que debemos observar, asimismo según datos del IEA el número de mujeres ocupadas en Andalucía es de 1.069.200 frente al 1.903.600 de ocupados, lo que nos indica que hay 834.400 hombres más trabajando que mujeres cuando la población está casi a la mitad de porcentajes entre mujeres y hombres.

En cuanto a **las contrataciones** hemos de decir que según el informe de la OIT “La hora en la igualdad de trato”, el trabajo a tiempo parcial en nuestro país está desempeñado en un 81.57 % por mujeres, y el 42.07% de los contratos de ETT celebrados en el 2004 se dirigieron a mujeres, de los cuales un 39.33% correspondieron a trabajadoras en servicios de restauración, protección y vendedoras de comercio.

Asimismo debemos señalar que como bien ha descrito la teoría feminista los techos de cristal existen para las mujeres, muestra de ello es que sólo tres de cada diez directivos son mujeres (ABC 20-11-05), lo que se visualiza de manera rápida si miramos cualquier periódico de cualquier día, donde la mayoría de las personas que aparecen en este medio de comunicación son de género masculino al ser éstos los que ocupan los puestos de mayor responsabilidad a nivel mundial.

Debemos exponer también que del total de las solicitudes de reducción de jornada, un 99.6% la hacen las mujeres.

En relación a las **retribuciones salariales** se ha de señalar que:

Las mujeres españolas son las peor pagadas de Europa y son las que tienen más contratos temporales (Expansión & Empleo, 19-11-05) y en Andalucía las diferencias salariales son más elevadas pues las trabajadoras, en términos generales, ganan un 3,7% menos que los trabajadores.

Con respecto a la **conciliación de la vida familiar y laboral** debemos recordar que:

El 80 % de las madres recurren a parientes, (sobre todo a las abuelas maternas debido a la importancia que la matrilinealidad y matrilocalidad¹¹⁷ alcanzan en España y concretamente en Andalucía) para hacer compatible el trabajo con las responsabilidades familiares. Los hombres sólo dedican una hora y media al día de las tareas domésticas (El Periódico, 23-11-05), es decir éstos colaboran pero no ayuda ¹¹⁸.

Las mujeres que trabajan fuera de casa dedican un 11% más de tiempo a las tareas domésticas, tres horas y 10 minutos diarios, frente a una hora y media de los hombres y un 43% de las empresas opinan que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral de las mujeres y, a su vez, casi un 15% de las mujeres entrevistadas se han sentido alguna vez discriminadas en un proceso de selección, lo cual se detecta desde las entrevistas de trabajo por la que muchas hemos pasado y en función de las cuales nos han solicitado datos de nuestra vida privada como es el que exponamos si estamos casadas o no y si tenemos hijos o deseamos tenerlos pronto.

Para finalizar con la aportación de cifras hemos de expresar que un 11.2% de mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales relacionadas con la conciliación y, asimismo, casi un 40% de las mujeres que dejaron su trabajo lo hizo debido al nacimiento de un hijo-a, esta es la realidad frente a la cual me encuentro casi a diario como abogada de un servicio público de ámbito andaluz que atiende a mujeres que sufren discriminación en su ámbito laboral por el hecho de ser mujeres.

Desde noviembre de 2005 hasta mayo de 2006, han sido 11 los casos que he atendido de mujeres que a los pocos días de comunicar su embarazo a la empresa han recibido carta de despido o han sufrido como la empresa no les renovaba el contrato. Asimismo, también es frecuente encontrar muchas usuarias de este servicio que denuncian que las han amenazado con ser despedidas tras pedir una reducción de jornada para conciliar la vida familiar y laboral, una reducción ante la cual muchas empresas ponen numerosas dificultades para ofrecerlas como adelantamos más arriba.

2. TRATAMIENTO JURÍDICO.

¿Cuál es el tratamiento jurídico que el legislador ha ofrecido ante esta problemática social cual es el despido por el hecho de estar en estado de gestación?

En primer lugar, cabe señalar que el hecho de despedir a una trabajadora por el hecho de ser mujer es un acto de discriminación por razón de sexo, pues el embarazo y el parto son una realidad biológica diferencial que afecta exclusivamente a la mujer, un trato discriminatorio que está proscrito por el art. 5.1 de la Directiva Comunitaria 76/207 (LCEur 1976/44), el art. 14 de la Constitución Española, y el art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, asimismo constituye también un atentado contra la dignidad de la mujer (art. 10 de la C.E.).

Una vez expuestos los derechos que son vulnerados una vez que se produce un despido por motivos de embarazo, debemos señalar que el legislador español para el caso que venimos analizando, y en el marco de lo establecido en la Directiva comunitaria 92/85, en función de la cual se desea proteger a las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia contra el riesgo de despido como consecuencia de su estado, ha determinado lo siguiente:

Art. 55 del E.T.

En función del art. 55.5 el legislador ha establecido que:

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a. El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b. El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Como puede verse el despido que se realice mientras la trabajadora está en estado de gestación habrá de considerarse que es un despido nulo, y por consiguiente éste tendrá el efecto de la readmisión inmediata de la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir (art. 55.6 E.T.).

¿Pero es tan sencillo en la práctica judicial que se determine un despido nulo? ¿Cuáles son los requisitos que exige la jurisprudencia para determinar que estamos ante un caso de despido nulo?

Para el caso que nos ocupa nuestra doctrina y jurisprudencia establece que la actora deberá mostrar indicios y sospechas de que realmente el motivo verdadero del despido es el hecho de estar embarazada, y una vez esto se haya mostrado se invierte la carga de la prueba obligándose a la empresa demandada a que ésta aporte motivos razonables que prueben que han habido otros motivos legítimos y legales por los cuales la empresa ha tomado esa decisión de despedir a la trabajadora y que esa medida era ajena a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se le impone por tanto a la empresa la prueba diabólica de un hecho negativo –la no discriminación– sino la de acreditar que la medida adoptada fue razonable, proporcional y ajena a cualquier vulneración de derechos funda-

mentales (STC 171/2003, de 29 de septiembre, [RTC 2003/171], F.3). Para realizar esta inversión de la carga de la prueba los letrados deberemos aludir en nuestras demandas a los art. 96, 179.2 y 181 del E.T.

Se ha de señalar que para el caso de que la empresa demandada alegue que desconocía el estado de gestación en el que se encontraba la actora al no haberlo ésta comunicado, alegación que es muy frecuente encontrarla en la práctica, pues la mayoría de las veces la actora lo comunicó el embarazo a su jefe-a de manera oral y no por escrito, lo que hace que esta comunicación a veces sea difícil de probar en juicio, los y las abogados-as debemos utilizar la sentencia que dictó el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de Luxemburgo, Sala Quinta, de 4 de octubre de 2001, (TJCE 2001/265) mediante la cual el tribunal determinó en este asunto litigioso, caso “Tele Danmark” que:

“En cuanto a la circunstancia de que la Sra. X no señalara que estaba encinta en el momento de su contratación, la comisión alega que la trabajadora no está obligada a informar al empresario de su estado, puesto que este último no puede tenerlo en cuenta en el momento de la contratación. El Órgano de Vigilancia de la AELC añade que, si se admitiera dicha obligación de informar al empresario, se correría el riesgo de privar de efecto a la protección de las trabajadoras embarazadas establecida por el art. 10 de la Directiva 92/85, cuando el legislador comunitario ha deseado que dicha protección sea especialmente elevada”.

En definitiva, se ha de entender que el hecho de estar encinta es un estado que la mujer no tiene por que comunicar a su empresa pues entra dentro del ámbito de intimidad de la persona.

Una vez dicho esto, y para el caso de que la empresa demandada consiga probar que tubo motivos suficientes legales y legítimos para despedir a la trabajadora, el despido será considerado como procedente, en caso contrario el juez o la jueza deberá determinar el despido nulo.

Para este último caso hemos de recordar que existe jurisprudencia del Tribunal Supremo, STS de 12 de junio de 2001, Sala de lo Social, núm. 3827/2000, (RJ 2001/5931) dictada en unificación de doctrina que ha expresado que es admisible la acumulación de acciones por despido nulo por vulneración de derechos fundamentales e indemnización complementaria por daños morales, es decir el despido que sea considerado nulo habrá de tener como consecuencia legal la de la readmisión de la trabajadora, más la obtención de las cantidades correspondientes a los salarios de tramitación más la cantidad correspondientes a una indemnización por daños morales o incluso materiales, pues cuando se vulneran derechos fundamentales se presume siempre por su propia naturaleza que se ha producido un daño moral puro el “pretium dolores” que ha de ser restituido.

Para la determinación de esta cuantía por indemnización por daños morales se habrá de estar a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión producida y fijarse aquella de manera proporcional.

Una prueba pericial que debemos aportar los abogados y abogadas para que podamos solicitar y obtener la procedencia de una indemnización por daños morales es la consistente en los informes periciales de los y las psicólogas de los servicios públicos, asimismo es importante que estos acudan a juicio para ratificar sus informes en el momento procesal del recibimiento a prueba del juicio.

También tengo que decir que desde mi experiencia como abogada de este servicio he podido observar como, en muchas ocasiones, la trabajadora que fue despedida por estar embarazada no desea volver a la empresa pues en muchos casos estas antes de haber sido despedidas sufrieron acoso moral, y además en muchos casos las empresas demandadas son PYMES, lo que implica que volver al trabajo tras obtener una sentencia declarando el despido nulo significa volver a un lugar de trabajo de ambiente hostil y desagradable, al tener que verse a diario con una empresaria-o al que por todo lo ocurrido ya no es persona grata para la trabajadora, por ello, en muchas ocasiones, los y las abogadas solicitamos al juez o jueza que ofrezca a la trabajadora la opción a volver o no a su puesto de trabajo con su correspondiente indemnización conforme a los criterios legales del art. 56.1 a) del E.T. (RCL 1995/997), para ello debemos invocar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 3163/2002, de la Sala de lo Social de 13 de septiembre en función de la cual se determinó que:

“La Sala no desconoce que la calificación de un despido con motivación inconstitucional es la de nulo, cuyos efectos legales son la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir, más en estos casos de riesgo de atentado a la integridad, la previsión legal y la doctrina constitucional deben modularse atribuyendo a la actora el derecho de opción entre la readmisión o una indemnización sustitutoria, ante el despropósito que supondría crear una situación de riesgo imponiendo la ejecución “in natura” y ante la imprevisión legal de sustitución en la ejecución, salvo cierre de la empresa”.

Como puede deducirse de la lectura de la referida sentencia, el TSJ- A ha sido bastante comprensivo ante las dificultades y riesgos que conllevan para la salud de una gestante el incorporarse a la empresa demandada tras haber obtenido un despido calificado como nulo por el o la juzgador-a.

3. CONCLUSIÓN.

Finalmente, y tras exponer el tratamiento jurídico de los despidos nulos en los que muchas mujeres se ven envueltas tras dar a conocer su estado, para concluir, deseo expresar la necesidad que encuentro de que dentro de las políticas de recursos humanos se realice una sensibilización en relación a esta problemática social, al objeto de que se palie y erradique la creencia aún hoy tan vigente en los empresarios-as de que las mujeres embarazadas o con cargas familiares no son rentables, es sabido que las mujeres son menos proclives a los almuerzos largos y a las reuniones tardías, nosotras tenemos un método de trabajo más riguroso y disciplinado, es por ello que actualmente se dice que las mujeres se han convertido en un importante agente de cambio, una forma

nueva de trabajar que no se cambia por el hecho de estar embarazada.

Asimismo, deseo manifestar la necesidad de que las mujeres intervengan más en la negociación de los convenios pues ello ayudaría a que se visualizase en estas negociaciones la necesidad de políticas que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar, pues son las mujeres las que más necesitan de estas políticas, y desgraciadamente no van a ser los hombres quienes van a exponer esta necesidad en una mesa negociación pues ellos ven las cosas bien tal como están. Si no hay más mujeres en la negociación de los convenios colectivos, así como en los consejos de administración de las empresas, que reivindiquen medidas que ayuden a la conciliación de la vida laboral y familiar, es difícil que cambie la realidad.

En definitiva, a las mujeres aún nos queda un largo camino por recorrer para alcanzar la igualdad real y no podemos ni debemos quedarnos pasivas ante ello, estamos ante una realidad en la que todas las personas independientemente de su género debería sentirse responsable de la necesidad de cambiar las cosas, así que ánimo se trata de una utopía no de una quimera.

BIBLIOGRAFÍA.

Muñoz, Joseph. La bolsa de los valores, edit. Ariel, S.A., Barcelona, 1998.

Secretaría de la Mujer de UGT. Unidad didáctica igualdad de oportunidades, 2005, Sevilla.

Romero Rodríguez, Manuela. Violencia sobre menores, tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide, marzo 2004, Sevilla.

Tobío Soler, Constanza. Conciliación o contradicción: ¿Cómo hacen las madres trabajadoras? Revista Española de Investigaciones Sociológicas, REIS, núm. 97, edit. CIS, enero- marzo, Madrid, 2002.

Recursos de Internet.

www.iea.es Página del Instituto de estadísticas de Andalucía.

www.epa.es Página de Encuestas de la Población Activa.

NOTAS

¹¹⁷ Tobío Soler, Constanza. Conciliación o contradicción: ¿Cómo hacen las madres trabajadoras? Revista Española de Investigaciones Sociológicas, REIS, núm. 97, edit. CIS, enero- marzo, Madrid, 2002, Pág. 161.

¹¹⁸ Muñoz, Joseph. La bolsa de los valores, edit. Ariel, S.A., Barcelona, 1998, Pág. 143.ç

EL DERECHO A LA IDENTIDAD DE LA MUJER

¿UN DERECHO DESCONOCIDO PESE A LOS CAMBIOS SOCIALES?

Ángeles Lara Aguado

Profesora Titular de Derecho internacional privado de la Universidad de Granada

Ser o no ser. Saber que se es y lograr que los demás también lo sepan es uno de los grandes retos de las mujeres en la sociedad actual. El paso previo para emprender cualquier empresa relacionada con la lucha por los derechos humanos y porque la mujer logre un espacio en la sociedad lo constituye la autoconciencia de su identidad, de su individualidad, de su subjetividad. El nombre, entendido en sentido amplio, esto es, comprendiendo no sólo el nombre propio, sino también los apellidos, es un signo individualizador de la persona, que la representa y la evoca mejor que cualquier otra descripción que de ella se haga. Permite designarla, reconocerla y diferenciarla del resto de individuos en sus relaciones sociales, facilita la individualización de la persona, su integración en una familia y posibilita la identificación de su titular en la vida pública. Por eso, el primer paso para alcanzar la plena implicación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, la familia y la sociedad, consiste en la reivindicación de su derecho a su identidad.

Este derecho no se halla expresamente previsto en un precepto específico de la Constitución española, pero está estrechamente relacionado con otros derechos reconocidos constitucionalmente, como el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que son algunas manifestaciones del derecho a la vida privada. Además, el derecho al nombre es una concreción de la dignidad humana y del derecho al libre desarrollo de la personalidad, porque implica el reconocimiento de su titular como ser independiente y es un símbolo de su personalidad en todos sus aspectos morales, familiares y sociales.

Numerosos Convenios internacionales de derechos humanos lo reconocen como un derecho de la persona, en cuanto tal, desde su nacimiento. Así se desprende de la Declaración de derechos del niño de 20 de noviembre de 1959¹¹⁹, del Pacto internacional de derechos civiles y políticos¹²⁰ o de la Convención para la protección de los derechos del niño¹²¹, entre otros.

Y, específicamente, el art. 16 g) de la Convención de Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, reconoce que los hombres y las mujeres tendrán los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos, el derecho a elegir apellido. Y, junto a este precepto, el art. 16 c) también reconoce a los cónyuges los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.

De todo esto se desprende que, tanto a nivel constitucional como a nivel de Convenios internacionales de derechos humanos, no hay ninguna duda de la equiparación del hombre y la mujer en orden a la adquisición, conservación, modificación o transmisión de los apellidos. Cualquier persona puede interpretar que de estos textos constitucional y convencionales surge una obligación para el legislador de reconocer a la mujer los mismos derechos que al hombre, tanto para adquirir el apellido en las mismas condiciones, para conservarlo o modificarlo, siguiendo las mismas reglas y para transmitirlo a sus descendientes, sin que pueda existir ningún indicio de discriminación en las reglas que rijan para hombres y mujeres.

Sin embargo, el análisis de las normas sustantivas relativas a la determinación de los apellidos pone de manifiesto las infracciones a los principios de igualdad y de prohibición de discriminación por razón de sexo en países que están obligados a respetar ambos principios, como es el caso de España y otros países miembros de la Unión Europea, e incluso, el de Estados miembros de la CIEC (Comisión Internacional del Estado Civil), que es una Organización intergubernamental que tiene como objetivo promover la cooperación internacional en materia de estado civil y mejorar el funcionamiento de los servicios nacionales relativos al estado civil.

Estas infracciones se producen en dos ámbitos distintos: por un lado, en el establecimiento de las reglas que regulan el cambio de apellido con motivo del matrimonio o crisis matrimoniales y, por otro lado, en la fijación de las reglas de transmisión de los apellidos por razón de la filiación, sin que, ni en uno ni en otro caso, exista una justificación objetiva ni racional, porque no persiguen ningún objetivo legítimo que pudiera motivar la diferenciación de trato.

El ordenamiento jurídico español ha sido tradicionalmente respetuoso de la igualdad de sexos en relación con el primer grupo de normas, porque la situación jurídico-familiar de los miembros de la pareja no ha influido nunca en el régimen de apellidos de los cónyuges. A la mujer nunca se le ha impuesto la adquisición del apellido del marido, pues ni el matrimonio ni el divorcio alteran los apellidos de ninguno de los cónyuges. Tampoco en la vida cotidiana ha sido nunca costumbre que la

mujer adoptara el apellido del marido, por lo que, tanto a nivel positivo, como a nivel social, este grupo de normas no ofrecen incompatibilidades con el principio de prohibición de discriminación. En cambio, el régimen de transmisión de los apellidos ni ha sido, ni es respetuoso de este principio, como se indicará más adelante.

En algunos países de nuestro entorno las discriminaciones se producen en los dos sectores normativos.

Por lo que se refiere al primer grupo de normas, con el pretexto de potenciar la unidad de apellidos en la familia, algunos Estados miembros de la Unión Europea han venido imponiendo el cambio de apellido a la mujer tras el matrimonio, obligación que no incumbía al marido. El argumento perdía todo su poder de convicción, en la medida en que el cambio de apellido no se originaba como consecuencia del establecimiento o ruptura de una relación familiar diferente a la matrimonial, es decir, no afectaba a las parejas de hecho. Por tanto, el principio de unidad familiar sólo preocupaba cuando de familias matrimoniales se trataba.

Esta situación no sólo estaba vigente en países de la Unión Europea, sigue que continúa en vigor en países como Turquía, que es un Estado miembro de la Comisión Internacional del Estado Civil, pues también impone a la esposa el apellido del marido tras el matrimonio, aunque le permite anteponer el de soltera a este apellido matrimonial (art. 187 Cct).

Los países integrantes de la Unión Europea han tenido que modificar estas reglas para armonizar sus normativas nacionales con los principios constitucionales de igualdad de sexo, suprimiendo la obligatoriedad jurídica para la mujer de adquirir el apellido del marido y concediendo mayor protagonismo a la filiación materna en la determinación del apellido de sus descendientes.

Un país constitucionalmente tan avanzado como Alemania todavía atribuye efectos al matrimonio sobre el apellido de los cónyuges, si bien no de manera automática. El matrimonio ya no conlleva un cambio obligatorio de apellido, sino que constituye una facultad para los cónyuges y también para las parejas registradas, que pueden optar por conservar el apellido que llevaban antes del matrimonio o bien elegir un apellido matrimonial común que ostentarán todo el tiempo que dure el matrimonio. Como posibilidades, los cónyuges pueden elegir el apellido de cualquiera de los cónyuges o uno compuesto por la unión del apellido de ambos, en el orden que ellos dispongan, e, incluso, pueden optar por llevar el apellido del otro cónyuge anteponiéndolo al suyo propio (art. 1355.1º y 2º BGB).

Este es también el régimen vigente en Polonia desde 1998, pues con anterioridad, la falta de elección conllevaba la atribución a la mujer del apellido del marido (art. 25 KRO). E igual sucede en Hungría, donde los futuros esposos deben remitir una declaración al encargado del Registro civil relativa al apellido que van a llevar tras el matrimonio y la ausencia de esta declaración constituye un impedi-

mento para la celebración del matrimonio (art. 25.5º Csjt; art. 16 y 19.2º h) At).

Otros países, en cambio, han eliminado toda influencia del matrimonio en el apellido de los cónyuges. Es lo que ha ocurrido en Grecia, donde cada cónyuge conserva desde la ley 1329/1983 su propio apellido, aunque en sus relaciones sociales, puede utilizar el apellido del otro cónyuge o unirlo al suyo propio.

También es el caso de Francia, donde el 1 de enero de 2005 ha entrado en vigor la modificación de la ley nº 2002-304 de 4 de marzo de 2002 relativa al apellido, efectuada en virtud de la ley nº 2003-516, de 18 de junio de 2003 y que prevé que cada cónyuge conservará su propio apellido tras el matrimonio, si bien ambos tienen derecho a usar el apellido del otro cónyuge.

Pese a ello, la situación dista mucho de ser satisfactoria. Por un lado, a pesar de los cambios introducidos, las cifras reales inciden en un porcentaje abrumadoramente superior de casos en que es la mujer la que adopta el apellido del marido, como sucede en Luxemburgo o en Grecia, quizás por la fuerza de la tradición.

Por otro lado, las modificaciones normativas no han eliminado todos los preceptos discriminatorios. Incluso algunas de ellas, los han introducido ex novo.

Así sucede en el Derecho francés, que prevé la posibilidad de que los cónyuges usen el apellido del otro en sus relaciones sociales de manera discriminatoria, pues diferencia, según sea la mujer la que desea usar el apellido del marido, en cuyo caso, puede sustituir completamente su apellido o unir el de su marido al suyo propio o sea el hombre el que desea usar el apellido de la mujer, en cuyo caso, la única posibilidad que cabe es la de unir el apellido de su esposa al suyo propio, pero no puede sustituirlo por el suyo (art. 264 Cc. a sensu contrario y 300 Cc. a sensu contrario).

Del mismo modo, el Derecho húngaro concede a los cónyuges varias posibilidades: conservar el apellido que llevaban antes del matrimonio, optar por el apellido del otro, sustituyendo el suyo propio o uniéndoselo en el orden que prefieran o elegir un apellido común formado por la unión de los apellidos de los dos cónyuges. El motivo de discriminación consiste en que para la mujer se prevé otra regla, que no está prevista para el marido: la mujer puede elegir llevar un apellido compuesto del apellido del marido y el sufijo “né”, que significa esposa de y su propio apellido, o bien llevar un apellido compuesto del apellido y el nombre del marido, con el sufijo “né”, o llevar un apellido formado por el apellido y el nombre del marido, con el sufijo “né” y su propio apellido.

Es verdad que estas previsiones son potestativas para la mujer, que puede optar por conservar su propio apellido anterior al matrimonio, pero no deja de ser sintomático que se prevean reglas que siguen constituyendo un atentado al principio de prohibición de discriminación por razón de sexo.

Al margen de las normas de los Estados miembros de la UE, hay que destacar que en algunos países miembros del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos existen discriminaciones por razón de sexo en la previsión de reglas que permiten el cambio del apellido de los cónyuges, en la medida en que, mientras la mujer puede adoptar el apellido del marido sin ninguna formalidad, no ocurre así con respecto al apellido de la mujer, cuya adopción por el marido requiere cumplimentar una serie de trámites bastante engorrosos. Es lo que sucede en el Derecho de Namibia. El Sr. Müller deseaba adoptar el apellido de su esposa, la Sra. Engelhard y no se le permite hacerlo sin seguir el procedimiento previsto por las autoridades: debía insertar un anuncio sobre su propósito de cambiar de apellido en dos números consecutivos del Boletín Oficial y en dos diarios, pagando por dichos anuncios; debía presentar una declaración al Administrador General, que debe quedar convencido de que el interesado observa buena conducta y de la justificación del cambio; debía obtener un informe sobre su persona del Comisionado de Policía y del magistrado de distrito y debe pagar las tasas pertinentes.

Aunque estas reglas son aparentemente discriminatorias para el hombre, que se encuentra con más dificultades que la mujer para adquirir el apellido de su cónyuge, en realidad son discriminatorias también para la mujer, por cuanto ella no puede transmitir su apellido a su cónyuge con las mismas facilidades con que cuenta el marido, lo que impide que el apellido femenino sea empleado como apellido matrimonial en la misma proporción que el apellido masculino. Y como tal discriminación lo ha considerado el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas en su dictamen de 26 de marzo de 2002, en relación con la Comunicación N° 919/2000, Müller y Engelhard contra Namibia¹²².

Por lo que respecta al segundo grupo de normas, esto es, el régimen de transmisión de los apellidos por razón de filiación, también incurre en motivos de discriminación por razón de sexo, porque muchos ordenamientos jurídicos europeos imponían la transmisión del apellido del padre en los supuestos de filiación matrimonial, haciendo absolutamente invisible la filiación materna a estos efectos. Pero es que, además, la discriminación no se ha eliminado pese a las reformas introducidas en la casi totalidad de los Estados miembros de la Unión Europea.

Hay ordenamientos jurídicos donde la mujer no juega ningún papel a la hora de transmitir su apellido a sus descendientes. Es el caso del Derecho de Luxemburgo, donde el apellido se transmite por filiación, llevando el hijo legítimo el apellido del padre y también el hijo natural, si ambas filiaciones han sido determinadas simultáneamente.

En otros ordenamientos jurídicos hay una apariencia de respeto a este principio, que se disipa cuando se analiza el precepto con un poco de rigor. Es lo que sucede en el Derecho español, donde tradicionalmente se venía atribuyendo a los hijos el primer apellido del padre seguido del primer apellido de la madre. Se trataba de una regla consuetudinaria, pues ningún precepto establecía dicho orden. El art. 53 de la Ley del Registro Civil disponía que las personas son designadas por su nombre y ape-

lidos, paterno y materno, que la ley ampara frente a todos y el art. 194 del Reglamento del Registro Civil establecía que apellido paterno es el primero del padre y materno el primero de los personales de la madre, aunque fuera extranjera. No obstante, nada indicaban ambos preceptos respecto al orden en que dichos apellidos debían consignarse en el Registro civil. Aunque es cierto que conforme a estas reglas se prevé la transmisión del apellido de la mujer a sus descendientes, dicha transmisión se hacía de forma discriminatoria, porque el apellido de la mujer iba siempre en segundo lugar y no se transmitía a las generaciones siguientes.

El hecho de que el art. 109 del Código Civil concediera a los hijos la posibilidad de solicitar la alteración del orden de sus apellidos al alcanzar la mayoría de edad, no eliminaba la discriminación contra la mujer que aquella regla introducía. Por eso, fue necesario que la Ley 40/1999, de reforma del Código civil modificara el art. 109, concediendo a los progenitores la facultad de decidir de común acuerdo el orden de transmisión de su respectivo primer apellido, en los casos en que la filiación estuviera determinada por ambas líneas.

La concesión de cierto margen de autonomía a los progenitores para decidir el orden de apellidos de sus hijos, mereciendo una valoración positiva, no es plenamente satisfactoria. La regla subsidiaria que se prevé para los casos en que los progenitores no se pongan de acuerdo sobre dicho orden, no hace sino reproducir la causa de discriminación que la reforma pretendía corregir. Efectivamente, la costumbre de transmitir el primer apellido del padre seguido del primer apellido de la madre fue positivada en virtud del Real Decreto 193/2000, de 11 de febrero, de modificación de determinados artículos del Reglamento del Registro Civil en materia relativa al nombre y apellidos y orden de los mismos²²³. A partir de entonces el art. 194 del Reglamento del Registro Civil precisó que cuando la filiación esté determinada por ambas líneas, primer apellido de un español será el primero del padre y segundo apellido el primero de los personales de la madre, aunque sea extranjera. Esta solución legislativa es la que se impone en caso de que los progenitores no lleguen a un acuerdo sobre el orden de transmisión de los apellidos.

Y, aunque es verdad que esta solución se basa en una larga tradición vigente en España, ya es hora de que se erradiquen de los ordenamientos jurídicos las tradiciones que atentan contra derechos fundamentales de la mujer, como el derecho a la igualdad.

El Derecho español no es el único que enmascara su normativa para aparentar que es respetuosa con el principio de prohibición de discriminación. Las normativas francesa y griega prevén que los hijos matrimoniales llevarán el apellido elegido por los cónyuges, que puede ser el del padre o el de la madre o uno compuesto por el del padre y el de la madre, en el orden que deseen. La discriminación aparece seguidamente, puesto que, en caso de desacuerdo entre los progenitores, los hijos llevarán el apellido del padre.

La apariencia de respeto al principio de igualdad es mayor en el Derecho polaco, que prevé la atribución a los hijos matrimoniales del apellido común elegido por los cónyuges y, en defecto de apellido matrimonial, se transmite el apellido del padre, salvo que los progenitores declaren en el momento del matrimonio que el niño llevará el apellido de la madre (art. 88. 1 KRO). La toma en consideración de la voluntad de la mujer es sólo una ilusión, por cuanto bastará el desacuerdo del marido, para que el apellido que se transmita sea el del varón.

Más respetuoso del principio de prohibición de discriminación es el Derecho húngaro, que ante la ausencia de acuerdo de los progenitores respecto al apellido que han de llevar los hijos matrimoniales, la autoridad de tutela decide el apellido atribuido al hijo. Igualmente, si se trata de hijos no matrimoniales y los progenitores no se ponen de acuerdo sobre el apellido, éste será determinado por el tribunal del lugar en el que el niño tiene su domicilio.

Lo mismo cabe afirmar del Derecho alemán, según el cual, el apellido que llevará el hijo matrimonial es el apellido matrimonial de los progenitores y si éstos no llevan apellido matrimonial, podrán optar por el de cualquiera de ellos, en el plazo de un mes desde que el menor haya nacido, debiendo el tribunal de instancia (Familiengericht) designar a uno de los progenitores para que elija el apellido, en caso de que aquellos no se pongan de acuerdo.

Aunque tanto la solución húngara como la alemana suponen un paso adelante en la búsqueda de la igualdad en el campo de la identidad de las personas, al no imponer el apellido del padre en defecto de acuerdo entre los progenitores, la desconfianza sobre las bondades de estas reglas sigue estando presente, porque es muy alta la probabilidad de que el apellido que acabará llevando el hijo sea el del padre. El criterio que debería acogerse no debería dejarse al arbitrio del aplicador del Derecho, que, en la mayoría de las ocasiones es un hombre.

No es de extrañar que con esta normativa sustantiva, los particulares no estén conformes con los apellidos con los que son inscritos en los Registros civiles. Dicha disconformidad afecta al derecho de toda persona a identificarse psicológica, social y familiarmente con su nombre. Este es el principio fundamental que ha de regir en materia de nombres y apellidos, por cuanto la función identificadora que aquellos cumplían tradicionalmente, la desempeñan actualmente otros signos distintivos, como el número de identificación fiscal o el de la seguridad social.

A la falta de identificación psicológica, social y familiar con el nombre y los apellidos contribuyen también las rigideces de las normas de conflicto reguladoras de la determinación de apellidos en las situaciones en que el particular guarda vinculación con más de un ordenamiento jurídico, ya sea porque posea más de una nacionalidad, ya sea por haber nacido o tener su domicilio o residencia habitual en un país distinto del de su nacionalidad. La aplicación de estas normas de Derecho internacional privado conduce en numerosas ocasiones a ordenamientos jurídicos que imponen soluciones

poco respetuosas con el derecho de las personas a identificarse psicológica, social y familiarmente con su nombre.

Es lo que ocurre con el Convenio de Munich relativo a la ley aplicable a los nombres y apellidos, de 5 de septiembre de 1980. Este Convenio es de aplicación universal, por lo que las autoridades españolas deberán aplicar sus reglas cada vez que tengan que determinar el nombre y apellidos de una persona, cualquiera que sea su nacionalidad y eso, aunque el Convenio sólo está en vigor para cuatro países: España, Italia, Países Bajos y Portugal. La solución que prevé el Convenio es totalmente neutra respecto al principio de prohibición de discriminación, por cuanto remite a la aplicación de la ley nacional de la persona, cuyo apellido deba determinarse. El criterio de conexión nacionalidad vinculado a la persona no atenta contra el principio de igualdad. En todo caso, serán las normas sustantivas correspondientes al Derecho de la nacionalidad de la persona las que puedan plantear, en su caso, problemas de incompatibilidad con ese principio, si es que prevén soluciones discriminatorias, como los ordenamientos que se acaban de mencionar.

Las críticas que este Convenio suscita se sitúan en otro nivel: no soluciona los problemas generados por la posible plurinacionalidad de la persona, en caso de que cada país cuya nacionalidad ostenta el individuo establezca reglas diferentes sobre determinación de los apellidos; no resuelve el problema del apellido de los cónyuges cuando la ley nacional de cada uno de ellos atribuye consecuencias diferentes al matrimonio o al divorcio; no toma en consideración la autonomía de la voluntad que debe imperar en las sociedades actuales, habida cuenta de que el nombre y los apellidos han perdido su función identificadora y están cada vez más vinculados al derecho del individuo a identificarse personal, social y familiarmente con su nombre; no regula el problema del reconocimiento de apellidos ya atribuidos en otro país.

Precisamente para resolver los problemas con los que se encuentran las personas a quienes se atribuyen apellidos diferentes al estar vinculadas a ordenamientos jurídicos distintos, la CIEC ha promulgado el Convenio núm. 31 sobre reconocimiento de apellidos, firmado en Antalya el 16 de septiembre de 2005. Este Convenio sólo ha recibido la firma de Portugal y actualmente está siendo revisado para introducir un mayor margen de autonomía, incorporando las reglas que el TJCE ha dictado en materia de apellidos. Por el momento, lo único que establece el Convenio son reglas de reconocimiento de apellidos que los Estados miembros deben respetar cuando aquellos hayan sido determinados en algún Estado miembro que guarde con el individuo la vinculación definida en el Convenio: a saber, si el apellido ha sido determinado ante las autoridades de la nacionalidad de la persona o de su residencia habitual. La diversidad de apellidos que una persona podría tener se suprime, en la medida en que los Estados miembros se comprometen a no reconocer más que los apellidos determinados por los Estados miembros con los que la persona guarde la vinculación definida y a no reconocer los apellidos determinados conforme a la ley de otro Estado, así como a no atribuir a esa persona otro apellido diferente.

Con todo, el Convenio es criticable por varios motivos: por un lado sólo se aplica al reconocimiento de apellidos derivados del matrimonio, no de la situación de las parejas registradas, salvo que el Estado contratante declare lo contrario. Por otro lado, no es aplicable a los cambios de apellido que operan ipso iure con motivo del matrimonio, sino sólo a las declaraciones hechas por los cónyuges sobre el apellido que llevarán durante el matrimonio.

Quizás la crítica más dura se refiera a la limitación de supuestos en que se admite el reconocimiento de las declaraciones relativas a los apellidos, pues no garantiza que la persona vaya a tener el mismo apellido en todos los países. En la medida en que la declaración sobre los apellidos sea compatible con el orden público del Estado en el que se pretende hacer valer dicho cambio de apellido, no debería haber ningún inconveniente en admitir la declaración, procediera del Estado del que procediera, siempre que guarde alguna vinculación con el particular, ya sea el hecho de que tenga allí la persona interesada su residencia habitual o su nacionalidad. Debería ser irrelevante el hecho de que dicho Estado fuera miembro del Convenio o no, pues de lo que se trata es de reconocer la voluntad de los particulares en relación con su apellido. En cambio, el Convenio sólo admite el reconocimiento de las declaraciones relativas a los apellidos si la declaración se efectúa ante las autoridades de un Estado contratante cuya nacionalidad ostente alguno de los cónyuges o ante las autoridades del Estado contratante de la residencia habitual común en el momento de la declaración. La declaración que los cónyuges puedan hacer en un tercer Estado, donde tienen su residencia habitual común, no está prevista en el Convenio, aunque alguno de los cónyuges sea nacional de un Estado contratante.

Como se ha indicado, el texto del Convenio no es definitivo, porque se pretende adaptarlo a la jurisprudencia que derivaría de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea relativa al caso *Standesamt Stadt Niebull*. No obstante, el Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado al respecto en su sentencia (Sala Primera) de 27 de abril de 2006, asunto C-96/04, declarando que no es competente para resolver la cuestión planteada por el *Amtsgericht Niebüll*, pues dicho órgano actúa en calidad de autoridad administrativa, sin deber resolver ningún litigio, por lo que no ejerce una función jurisdiccional, lo que no le permite plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia. El caso, de todos modos, es especialmente interesante. En 1998 nació en Dinamarca el hijo de un matrimonio formado por dos alemanes. El niño, de nacionalidad alemana, residía en Dinamarca, donde se le atribuyó el apellido conforme a las normas de Derecho internacional privado danesas, que conducen a la aplicación del Derecho de la residencia habitual del menor. Según el Derecho danés, el menor debía llevar un apellido compuesto formado por el apellido del padre y el de la madre. Las autoridades alemanas, en cambio, se oponen a reconocer el apellido con el que el niño ha sido inscrito en el Registro civil danés, porque, conforme a las normas de Derecho internacional privado alemanas el nombre se rige por la ley nacional de la persona y al ser el menor de nacionalidad alemana, debe imponerse la aplicación del Derecho material alemán, que no permite a los niños llevar un doble apellido, compuesto por el apellido de ambos progenitores, si éstos no han elegido un apellido matrimonial común. Los progenitores que se encuentran divorciados y no utilizan apellido matrimonial común,

no han determinado el apellido del hijo, conforme exige el art. 1617 del BGB. El Standesamt acudió al Amtsgericht de Niebüll para que asignara el derecho a elegir el apellido a uno de sus progenitores, pero ante la duda de si el Derecho comunitario impone o no a Alemania el reconocimiento del apellido válidamente atribuido en Dinamarca, el Amtsgericht planteó la cuestión al Tribunal de Justicia, para averiguar si la norma de conflicto alemana que se basa exclusivamente en la nacionalidad para la determinación de los apellidos es compatible o no con la prohibición de discriminación contenida en el art. 12 del Tratado.

Haciendo una cierta analogía con lo que se resolvió en el caso *García Avello*, el Abogado General, en sus conclusiones, presentadas el día 30 de junio de 2005, se mostró partidario de que se eliminaran todos los obstáculos que puedan afectar al derecho de los ciudadanos de la Unión Europea a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, considerando que el no reconocimiento de los apellidos inscritos en los Registros oficiales de otros Estados miembros constituía un obstáculo a dichas libertades.

Básicamente fue eso lo que dijo el Tribunal de Justicia en el caso *García Avello*, donde consideró que no podían tratarse del mismo modo las situaciones puramente internas, esto es, el caso de un nacional de un Estado miembro que sólo tenía la nacionalidad de ese Estado miembro y la del doble nacional, que guarda vinculación con más de un Estado miembro. Además, afirmó el Tribunal de Justicia que los ciudadanos de la Unión Europea que posean además la nacionalidad de otro Estado miembro tienen derecho a cambiar el apellido que se les haya atribuido de conformidad con uno de sus Derechos nacionales, para acomodarlo a las prescripciones de su otro Derecho nacional.

Por eso, la reivindicación básica en materia de nombres y apellidos debe ser la admisión de la autonomía de la voluntad para los titulares de este derecho, tanto en el plano de las normas de conflicto, como en el del Derecho sustantivo. Y en la búsqueda de esta autonomía de la voluntad, la mujer tiene mucho que aportar.

NOTAS

¹¹⁹ Art. 3: el niño tiene derecho desde su nacimiento a un nombre.

¹²⁰ Art. 24.2º: Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre.

¹²¹ Art. 7: El niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho desde que nace a un nombre. Art. 8: Los Estados Partes se comprometen a respetar el derecho del niño a preservar su identidad, incluidos la nacionalidad, el nombre y las relaciones familiares de conformidad con la ley sin injerencias ilícitas.

¹²² CCPR/C/74/D/919/2000, 28 de junio de 2002.

¹²³ BOE de 26 de febrero de 2000.

VIDA FAMILIAR VERSUS VIDA LABORAL: HACIA SU CONCILIACIÓN PARA EL ESTADO DE BIENESTAR

M^a Rosario Gil Galván

Doctora en Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de Sevilla

1. INTRODUCCIÓN

El acceso de las mujeres a la formación universitaria, las modificaciones en las estructuras familiares así como la diversidad de tipología de núcleos familiares, el fomento del asociacionismo, la globalización, la deslocalización, los importantes movimientos migratorios, el descenso de la natalidad, el envejecimiento de la población y una mayor participación de las mujeres en la vida empresarial son sólo algunas de las notas distintivas de este perfil evolutivo que nos conduce hasta la mujer de hoy y hasta el análisis de la situación de la oposición existente entre la vida familiar y la vida laboral de los/as ciudadanos/as de nuestra sociedad. Y por tanto, estos factores marcan y marcarán cada vez más la evolución del mercado laboral, así como la necesidad de los cambios estructurales y organizativos del empleo que desempeñan tanto las mujeres como los hombres.

Si ayer la accesibilidad al mercado laboral era el principal problema de la mujer, hoy lo es la calidad del mismo.

No cabe la menor duda que el tema de la igualdad entre hombres y mujeres es un asunto que está ocupando y preocupando a todos los niveles en la sociedad actual. Tema que no debe tratarse como un asunto de cuotas a alcanzar ni de estadísticas donde se cumplan unas previsiones establecidas, sino de un proyecto en el cual el principal objetivo sea sumar a la situación actual los beneficios que

aportan las mujeres en el ámbito profesional. Es cuestión de que, seamos capaces de sumar las habilidades y la profesionalidad de las mujeres, en un sector históricamente dominado por los hombres. Aunque somos claramente distintos en la forma de pensar, de reaccionar ante estímulos, de gestionar conflictos, de manejar equipos y en el trato personal por poner algunos ejemplos, juntar distintos puntos de vista en cualquier ámbito, incluido el profesional, es siempre enriquecedor.

Así mismo, la mujer ha pasado por tanto de preocuparse ante la imposibilidad de acceder al mercado de trabajo, a preocuparse por una mayor calidad de vida en el trabajo, entendiéndose por ésta duración, satisfacción, seguridad, relaciones laborales, conflictividad, y sobre todo conciliación.

En este sentido, hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral es la gran preocupación de la mujer en la sociedad en general desde hace muchas décadas. Y no sólo en nombre de la igualdad entre hombres y mujeres, sino también para favorecer el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral, así como su promoción en el empleo.

La conciliación del quehacer profesional con la vida familiar es, sin duda, una espina en el día a día de las mujeres que trabajan fuera de casa, empresarias y emprendedoras... hoy, en un tiempo en el que el principal reto es la formación profesional y la formación en género tanto del colectivo de hombres como del de las mujeres.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar y laboral es un caballo de batalla y la responsabilidad es de todos y de todas.

No obstante, comentar que cualquier avance obtenido por la vía del desarrollo laboral y la consiguiente independencia económica, trae aparejadas otras consecuencias, por ejemplo, la actual necesidad de conciliar trabajo y familia, la complejidad de la educación de los/as hijos/as y además la propia carrera personal y profesional.

2. ALGUNOS DATOS QUE SIGUEN REFLEJANDO LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

A continuación, presentamos algunos de los datos referidos a la Comunidad Andaluza que refleja una realidad que condiciona directa o indirectamente la equiparación entre vida laboral y vida familiar y, principalmente afecta al sector femenino que trabaja fuera de casa.

Por ejemplo, según la estadística "Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias" referida a 2004 de la Agencia Tributaria, el salario medio anual declarado por los hombres en Andalucía fue un 52% superior al de las mujeres.

Según los datos de un informe de la Consejería de Economía afirma que entre los altos cargos de la Junta de Andalucía las mujeres rondan el 38%. Sin embargo, las cotas más altas se sitúan en lo laboral, ya que pese a suponer el 51% de la población, las mujeres son activas en sólo un 39%. Y de entre las activas, las mujeres suponen el 55% del total de parados y de las que están ocupadas, el 73% está en el sector de servicios. En cuanto a los salarios, de los casi dos millones de asalariados que había en 2004 en Andalucía, sólo el 30% son mujeres. El número de contratos indefinidos para hombres fue el doble que el de las mujeres. Y 4 de cada 5 contratos temporales son suscritos por mujeres.

Hoy la situación ha dado un gran giro, y aunque aún nos quede mucho camino por recorrer para equipararnos a los países nórdicos, cierto es que la mujer ha logrado escalar más de un peldaño de la larga escalera hacia la igualdad. La figura que simboliza esta escala es la de la madre trabajadora: casi el 54% de las mujeres andaluzas de entre 25 y 45 años con algún hijo/a de menos de 6 años, tiene empleo o lo busca activamente. Muchas cifras avalan el cambio iniciado a finales del siglo pasado, cifras que a pesar de ser mejores que las anteriores, continúan relegando a la mujer a un segundo plano en el panorama económico-social andaluz.

Pero además de la desigualdad laboral existen diferencias, y muchas, en cuanto a la participación y representación de la mujer en diferentes ámbitos. Por ejemplo, un 78% de las empresas andaluzas no cuenta con ninguna mujer en los puestos de dirección según el estudio de investigación por la Asociación de Directivas, Empresarias y Profesionales de Andalucía (Adepma). Y el 38% de los españoles considera que el tener hijos/as repercutiría negativamente en su carrera profesional según un estudio publicado recientemente por la consultora de RR.HH. Manpower.

3 FACTORES QUE CONDICIONAN LA (RE) INSERCIÓN, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Diversos datos demuestran que, a diferencia de los varones, las mujeres deben afrontar una serie de barreras sociales que dificultan su (re) inserción, permanencia y promoción en el mundo laboral. Asimismo, prejuicios sociales y culturales, tensiones causadas por la transformación económica, constituyen factores que también han contribuido al elevado costo de la feminización del empleo, no siempre por igual en todos los países. A pesar de la existencia de numerosos convenios que garantizan la igualdad de oportunidades y trato, y teniendo en cuenta los éxitos que se han logrado con respecto al acceso a la educación y a la formación profesional, aún persisten numerosas condiciones de desigualdad entre las situaciones laborales de uno y otro sexo que implican discriminación. Estos factores que influyen y caracterizan la discriminación de género, tanto de índole laboral, social como personal, dificultan la conciliación vida laboral y vida familiar de las mujeres trabajadoras. Estas causas son necesarias e importantes analizarlas para pasar posteriormente a eliminarlas y plantear planes de acción en pro de una óptima (re) inserción, permanencia y promoción en el mundo laboral que favo-

rezcan la conciliación vida laboral -vida familiar de los/as ciudadanos/as y, ayude al mismo tiempo a buscar medidas de solución para conseguir una calidad de vida.

Pues bien, a continuación presentamos algunos de los factores, entre otros, que influyen y caracterizan la discriminación de género, tanto a nivel laboral, social y personal y, por consiguiente dificultan la conciliación vida laboral-vida familiar (Gil, M^aR., 2005; pp.85-98):

- Bajo o ningún **NIVEL DE CUALIFICACIÓN** y nula, poca o desfasada **EXPERIENCIA LABORAL** todavía de algunos colectivos femeninos. A esto hay que unirle un período largo de inactividad y de paro, o discontinuidad laboral a lo largo de la vida.

- Ante circunstancias como éstas no es de extrañar la **BAJA AUTOESTIMA** de gran parte de las mujeres adultas que buscan empleo.

- El mundo **PÚBLICO-LABORAL** presenta características opuestas al mundo **PRIVADO-DOMÉSTICO**. El hecho de pasar de un ámbito a otro no es fácil y requiere adaptaciones diversas, y por tanto, la adaptación al mismo supondrá un reto considerablemente dificultoso. Paralelamente, no podemos olvidar que la inserción laboral supone un elemento clave en el proceso de socialización de las mujeres jóvenes y de las de edades más avanzadas, en el de construcción de la identidad propia y de integración en la sociedad.

Las mujeres de la investigación que hemos realizado (Gil, M^a R., 2003) provienen de un mundo privado-doméstico relativamente competitivo, en el que predominan valores afectivos de interacciones sociales cercanas y concretas, un mundo pequeño/cerrado, con roles (madre/esposa) relativamente compatibles entre ellos, en el que se dispone de cierto status como esposa y madre; e intentan incorporarse a otro mundo (laboral/público) en el que rigen valores productivos, competitivos, de interacciones sociales complejas y diversas, extenso, abierto, con aumento del número de roles que son, además, difícilmente compaginables [madre/esposa y trabajadora].

- **EDAD**. Es una variable crucial ya que está íntimamente relacionada con la relación contractual. Las edades de las mujeres más demandadas por las empresas oscilan entre los 20 y 35 años, edades que difieren en la mayoría de los casos con las que presentan las mujeres que ha formado parte de la población estudiada, según datos recogidos en la investigación "La orientación de las mujeres frente al empleo: estudio comparativo entre los perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral" (Gil, M^aR., 2003), pues son inferiores o superiores.

Las de **MENOR EDAD** tienen en general mayor predisposición para la formación y mayor disponibilidad (de tiempo, doméstica). Les falta, sin embargo, curriculum y experiencia y hábitos de trabajo, conocimiento del mundo laboral, etc. y es probable que tampoco tengan tanta autodisciplina, senti-

do de la responsabilidad, dotes de organización o experiencia vital como las mujeres de mayor edad. Éstas aspiran a empleos de mayor cualificación y tienen algo de experiencia laboral por lo que tendrán un acceso flexible y abierto a tipos de empleos como: enfermería, profesora, relaciones públicas, periodismo, hostelería, auxiliar administrativo... (Gil, M^aR., 2005; 119). Estos empleos exigen funciones más competitivas y de interacción social más complejas, a saber: esfuerzo intelectual, libertad para tomar decisiones, diversidad de tareas e iniciativas para realizar. Por lo tanto, las oportunidades laborales se optimizan.

Las mujeres de **EDADES MÁS AVANZADAS** (de 35 a más de 45 años) aspiran a empleos de menor cualificación y tienen niveles de experiencia laboral muy bajos, desean acceder a tipos de empleo como: asistente del hogar, celadora, trabajadora de confección...- que son (o se perciben como) igual o más rutinarios que el hogar y que ofrecen menores gratificaciones y horarios más rígidos que éste (Gil, M^aR., 2005; 120). Si a ello le añadimos retribuciones no muy altas, es relativamente lógico que la balanza entre hogar y empleo se desequilibre a favor del primero.

- **DISPONIBILIDAD PARA EL EMPLEO**, el tema, de la tan debatida disponibilidad de las mujeres para el empleo, se halla subyacente a todo lo referente a la relación de la mujer con el mundo laboral. La disponibilidad laboral es uno de los determinantes más importante de la empleabilidad (posibilidades de encontrar/mantener empleo) de una persona. De hecho, es difícil que alguien encuentre o mantenga un empleo si no se halla realmente disponible. Así, muchas personas que creen realmente estar buscando empleo o que dicen intentarlo, en realidad no se encuentran dispuestas para trabajar. La disponibilidad para el empleo es un aspecto altamente complejo y compuesto de diversos factores.

- La **MOTIVACIÓN** es uno de los factores que más claramente inciden en la disponibilidad. Así, a mayor motivación en la búsqueda de empleo, mayores posibilidades de encontrarlo. Aunque lógicamente la motivación no es un factor único y suficiente, si no se dan otras condiciones mínimas de empleabilidad. Resulta importante ya que hoy día no se trata de "encontrar" trabajo sino de "buscarlo".

La importancia de este factor en el empleo ha sido puesta de relieve en algunos estudios (Poal, 1993) que demuestran que existe una relación estadísticamente significativa entre encontrar empleo y adoptar un estilo de búsqueda de empleo consistente en:

- a) Haber ocupado más tiempo estudiando y formándose durante el desempleo.
- b) Haber ocupado más tiempo en la búsqueda activa de trabajo.
- c) Voluntariedad/deseo de encontrar trabajo.

Así pues, la motivación y un cierto estilo cognitivo-conductual de "estar desempleado", que se plantea como lo contrario de "estar parado", aumentarían la empleabilidad. Este estilo, que consiste en mantenerse activo e ilusionado, proviene de una buena motivación, se orienta hacia el éxito y, por tanto, mantiene tal motivación del individuo.

En el colectivo de mujeres la **motivación** de encontrar y mantener un trabajo viene determinada, a su vez, por diversas razones: necesidad económica y necesidad psicológica. Obviamente, hemos observado que estos dos tipos de factores no siempre coinciden en una misma persona.

La disponibilidad para el empleo, sin embargo, no depende sólo de la motivación. Aunque en términos generales una mayor motivación determinaría una mayor disponibilidad para el empleo (y ésta a su vez una mayor empleabilidad), en el caso de las mujeres este razonamiento no es tan lineal, pues no existe entre motivación y disponibilidad una relación tan clara y directa, o no es la motivación un factor siempre suficiente que asegure una adecuada disponibilidad. Así pues, existen mujeres con una importante motivación hacia el trabajo que tienen una baja **disponibilidad real de tiempo** (Gil, M^a R. 2002).

Pero, paradójicamente, los bajos niveles de cualificación y el desfase del mundo laboral dificultan o impiden que la mayoría de las mujeres accedan a trabajos realmente gratificantes, con un cierto status y económicamente atractivos. Por supuesto que esto está seriamente relacionado con el nivel cultural y de cualificación.

- En las mujeres la **RELACIÓN COSTE-BENEFICIO** se inclina a menudo por los costes, y tener esto en cuenta es el primer paso para comprender realmente el fenómeno de la disponibilidad femenina, pues dicha comprensión es el primer paso para poder modificar las situaciones. El hecho de que la relación coste-beneficio incida claramente en la disponibilidad de la mujer para el empleo viene demostrado por algunos datos. Así, según las opiniones de algunos expertos norteamericanos consultados, el aumento continuado de las tasas de actividad femenina en EEUU se debe en gran parte al aumento de los niveles de salario femenino. Datos españoles señalan también que la participación laboral de la mujer responde positivamente, y de manera cuantitativamente importante, a los aumentos en el salario potencial de mercado (Poal, 1993).

Algunos factores están también relacionados entre sí. Así, por ejemplo, la relación percibida coste-beneficio estará relacionada con el valor atribuido al trabajo, el cual a su vez estará relacionado con el nivel de clarificación de necesidades y valores, etc. Concepción vinculada a la T^a del Logro de Status (TLE), teoría neoclásica de coste sociológico (Gil, M^oR.2005;60).

- **LA MOVILIDAD OCUPACIONAL O "PAUTAS DE MOVILIDAD"** es otro de los factores analizado en la investigación de Gil, M^aR. (2003) mencionada anteriormente, llegando a la conclusión de que

las ramas de actividad más feminizadas son las que aportan menores oportunidades de trayectorias ordenadas, lo que no les permite moverse entre trabajos que son similares. Además, la inversión de capital humano es menor en el caso de las mujeres, quienes tendrán unas actitudes poco centradas en el trabajo mercantil vinculándolas más al trabajo doméstico que hacen que tengan salarios más bajos.

- **DUPLICIDAD DE ROLES "DOBLE TRABAJO" Y RESPONSABILIDAD.** La responsabilidad de las tareas domésticas y de educación de los/as hijos/as continúan recayendo en las mujeres de nuestra sociedad, incluso si trabajan fuera del hogar. Por consiguiente, las mujeres, en general, se ven expuestas con frecuencia a una doble jornada de trabajo o "doble trabajo" (laboral-hogar) así como a una duplicidad de roles (madre/esposa y trabajadora), lo cual no sólo tiene efectos negativos sobre el rendimiento físico (cansancio) sino también sobre el rendimiento intelectual (dificultades de concentración, estrés psicológico...) (Vilchez, 2000).

A pesar de ello, la realidad señalaría que la progresiva incorporación de las mujeres al mundo laboral habría generado una disminución de la dedicación de éstas al trabajo doméstico. Sin embargo, no queda claro que dicha disminución se haya dado. Hasta el momento, según Poal (1993), parece demostrado que el incremento de las tasas de actividad laboral femenina no significa que la dedicación de las mujeres a actividades domésticas se reduzca en igual proporción (las mujeres económicamente activas sólo dedican una media de 45 minutos diarios menos a la actividad doméstica que las no activas). La Encuesta de Población Activa nos demuestra que las tasas de actividad doméstica en nuestro país han ido disminuyendo a lo largo de los años, contabilizándose una disminución de hasta 18 puntos porcentuales en 20 años (68% en 1964 y 50% en 1984).

- **DIFICULTADES DE PROMOCIÓN.** Según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo en 1987, sólo un 6% de los puestos de responsabilidad eran desempeñados por mujeres, porcentaje que actualmente ha subido al 8%. Esta realidad es, en gran parte, consecuencia y reflejo de todas las barreras que influyen en la discriminación por razón de sexo. En general, Poal (1993; 203-204) considera que la discriminación hacia la mujer actúa a tres niveles respecto a la promoción de ésta a puestos de responsabilidad:

- La interiorización de la educación sexista determina que las mujeres se autolimiten y aspiren en menor medida que los hombres a la promoción personal/profesional.

- La existencia de diferencias objetivas entre mujeres y hombres (en cuanto a disponibilidad real de tiempo, niveles de cualificación y experiencia laboral, etc.), diferencias que, como señalábamos, no por objetivas son menos injustas.

- La pervivencia de obstáculos sutiles o explícitos en el propio lugar de trabajo. Según un sondeo rea-

lizado por el Instituto de la Mujer entre 213 mujeres con cargos directivos en empresas de distintos sectores, entre el empresariado continúan existiendo estereotipos que dificultan la promoción de la mujer: por ejemplo, que las mujeres son incapaces de arriesgarse, que no son capaces de asumir responsabilidades... Igualmente, el 50% de las encuestadas constatan que se sobrevalora el aspecto físico de una mujer y que la promoción no es independiente del sexo. Paralelamente, dos de cada tres entrevistadas aseguran tener que trabajar más duramente que sus compañeros varones para acceder a los mismos puestos y obtener idéntico reconocimiento.

Las dificultades de promoción son, a su vez, otro de los determinantes en la desigualdad de salarios.

- **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O LABORAL.** La especialización de la mujer en la esfera reproductiva es la piedra angular para explicar la segregación ocupacional de las mujeres (Becker, 1987). Desde esta perspectiva, el modelo familiar dominante, basado en la asignación de las mujeres al trabajo del hogar y cuidado de los/as hijos/as, es el factor que explica la segmentación laboral. Sin embargo, cuando este modelo entra en crisis, es decir, cuando las mujeres invierten en capital humano de mercado y se especializan en el trabajo mercantil, el interés por el matrimonio se reduce por el incremento en los ingresos y la participación laboral de la mujer, así la división sexual del trabajo resulta menos ventajosa.

Las principales características de la discriminación ocupacional por razón de sexo las expone Stirati (1989) a partir del análisis de los estudios de casos sobre las ocupaciones típicamente femeninas. El autor considera que las características comunes de todos los trabajos femeninos son:

“Los trabajos femeninos están comúnmente en un nivel bajo de la jerarquía, y proporcionan oportunidades escasas o nulas de promoción y de hacer carrera profesional. La remuneración es relativamente baja,... no son necesariamente de baja cualificación en el sentido tradicional, puesto que es posible que requieran una preparación formal y una formación en la empresa de cierta duración... Pero no suponen una gran responsabilidad, en el sentido de que no implican el manejo o el control de maquinarias costosas o de alta productividad, no se encuentran en puntos claves del proceso de producción o no suponen la supervisión de otros trabajadores. Por el contrario, las trabajadoras suelen ser destinadas a fases del proceso de producción en las que la intensidad de trabajo es relativamente más alta (en el sentido que los costes laborales tienen una incidencia relativamente superior en los costes de producción unitarios) y que frecuentemente se caracterizan por una gran fragmentación de las tareas” (p 58).

Hakim (1981) plantea un enfoque distinto que es el que utiliza el concepto de segregación ocupacional, el cual debe su origen al creciente interés por el empleo de las mujeres y su distinta distribución según categorías de trabajo en relación con los hombres. Generalmente, las investigadoras y los investigadores suelen coincidir en que la gran mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado laboral en distintas dimensiones: ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas, ocupaciones con mayor pro-

porción de hombres o mujeres, que la que representa la población, u ocupaciones donde determinados porcentajes fijados previamente son mujeres.

- **ESCASEZ DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA FAMILIA.** La escasez de servicios de atención a la familia es otro de los factores, coincidiendo con Poal (1993), que influye negativamente en algunos colectivos de mujeres en relación con el mundo laboral.

Cuando en una familia hay un/a niño/a pequeño o enfermo, un anciano, un disminuido, etc, normalmente son las mujeres de dicha familia las que asumen su asistencia y cuidado. De hecho, según el Informe presentado por España a la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1986), la insuficiencia de la oferta pública de plazas educativas para niños/as de 0 a 4 años es uno de los más importantes factores explicativos de la baja tasa de actividad económica de la población femenina española. Ciertamente, según el informe realizado por la Red de Atención a la Infancia de la Comunidad Europea (1991) sólo un país (Dinamarca) tiene una oferta adecuada de servicios públicos de atención a la infancia menor de tres años. Otros países (Bélgica, Francia, Italia) tienen una cobertura que sólo alcanza al 10% de los niños/as de esta edad, porcentaje que de todas formas se sitúa muy por encima del español, que es del 0,5%. En España, por tanto, sólo uno de cada doscientos niños/ menores de 3 años puede disponer de plaza pública de guardería.

Por consiguiente, la escasez de plazas para atender a niños/as menores de 3 años es, por una parte, reflejo de la concepción social de que hasta dicha edad deben estar con la madre pero, por otra, contribuye a fomentar y arraigar socialmente la idea de que la mujer debe abandonar el trabajo para cuidar de sus hijos/as durante la primera infancia.

- **DIFERENCIAS ENTRE PERFILES DE EMPLEABILIDAD** que demandan las empresas y que ofertan las mujeres que desean (re) insertarse.

En base a este último factor que condiciona la óptima inserción laboral femenina, hemos centrado gran parte de nuestra investigación que ha versado sobre un estudio comparativo entre perfiles de empleabilidad demandados por las empresas y perfiles de empleabilidad ofertados por las mujeres (Gil, M^aR, 2003). Para detectar cuáles son las diferencias y/o similitudes entre los perfiles de empleabilidad demandados y ofertados, pensamos que es importante conocer las características que presentan las mujeres adultas que buscan un empleo en relación con los sectores empresariales a los que desean acceder. Entre los principales ámbitos profesionales en los que demandan un trabajo las mujeres de la población estudiada destacan comercio, artesanía, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales y administrativo.

Por tanto, en la (re)incorporación laboral de las mujeres incide una serie de factores como hemos analizado (disponibilidad para el empleo, edad, nivel de cualificación, motivación, relación coste-benefi-

cio, movilidad ocupacional, etc.) que denominamos factores de empleabilidad. Dependiendo del posicionamiento de cada mujer respecto a dichos factores, sus posibilidades de (re) incorporarse al mundo laboral serán mayores o menores. Aunque en todo momento nos estamos refiriendo exclusivamente a las mujeres que quieren (volver a) trabajar fuera de casa, es decir, a mujeres desempleadas, muchos otros factores son igualmente aplicables a las mujeres que ya trabajan y aspiran a un empleo mejor. En este sentido, los factores de empleabilidad analizados influyen especialmente en las posibilidades de encontrar un empleo, en las posibilidades de permanecer y promocionarse en él, pero también influyen en la conciliación vida familiar y vida laboral.

Teniendo en cuenta el abismo existente entre los perfiles de empleabilidad ofertados por las demandantes de empleo y los perfiles demandados por parte de las empresas privadas, además de otros factores que influyen en el desajuste de inserción laboral de las mujeres, podremos diseñar programas, crear medidas de actuación y modelos de ajuste hacia el perfil profesional femenino que demandan las empresas y modelos de ajuste entre la vida profesional y la vida familiar. Con el fin de adaptar ambos perfiles de empleabilidad y facilitar oportunidades laborales e ir eliminando las situaciones de precariedad laboral en la que se encuentra un amplio colectivo de mujeres y que afecta negativamente a la calidad de vida y a la calidad de la unidad familiar.

4. PROPUESTAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN A MODO DE CONCLUSIÓN

Sí se ha avanzado, pero hay quien dice que la igualdad está de moda y no se ve como el derecho de una ciudadana a tener las mismas oportunidades y derechos que un ciudadano. No hay que verse obligado a plantear una iniciativa por imagen. Es cuestión de justicia social, un derecho de la ciudadanía y un derecho de la empresa a contratar a los mejores profesionales, sin tener en cuenta el sexo. Hay que cambiar el esquema de desigualdad que existe. Se ha avanzado mucho en la incorporación de la mujer al espacio de lo público, pero se ha avanzado muy poco en el camino de los hombres hacia la vida doméstica. Parece que la costumbre va dando privilegios y la sociedad está encasillada en roles, por eso hay que buscar la vía de la corresponsabilidad y fomentar tanto medidas concretas en las empresas como iniciativas de concienciación social. Hay que potenciar la igualdad de base a partir de la coeducación y romper los estereotipos de género, ya que el tema de la igualdad entre hombres y mujeres es un asunto que está ocupando y preocupando a todos los niveles en la sociedad actual.

Hacer compatibles la vida familiar y la vida laboral es la gran preocupación de las mujeres del presente y de las familias. Hay que prestar atención a la conciliación de vida familiar y profesional, ya que es uno de los principales problemas de esta sociedad en general. Por tanto, uno de los pilares importante en torno a la vida laboral es buscar la calidad de vida en el trabajo (duración, satisfacción, seguridad, relaciones laborales, conflictividad, y sobre todo conciliación).

La conciliación es responsabilidad de todos y de todas. Hay que conseguir que la revolución que se ha hecho de incorporación de la mujer al mundo exterior también sea del hombre al ámbito interior y doméstico. Conciliar la atención familiar con el trabajo externo deberá ser una opción que nazca de la justa correspondencia de responsabilidades entre hombres y mujeres. Por tanto, una propuesta sería trabajar con el sector masculino en procesos de orientación, formación y asesoramiento dirigidos al aprendizaje de tareas relacionadas con el cuidado de los/as hijos/as, domésticas, atención familiar, etc. Con la finalidad de que las mujeres no sean siempre las que tengan que solicitar una baja maternal o una baja por cuidar de sus hijos/as en momentos puntuales o por enfermedad o cuidado especial de un familiar, ya que 9 de cada 10 trabajadores que dejan su trabajo por razones familiares son mujeres.

Por tanto, es necesario elaborar medidas dirigidas al conjunto de la unidad familiar, consiguiendo reconocer y definir los problemas que afectan directa o indirectamente a esta unidad con el fin de eliminar las consecuencias negativas que inciden en la conciliación vida familiar y vida laboral.

También, fomentar estudios de género ya que es una de las vías hacia políticas de igualdad.

Es de vital importancia realizar un proceso de cambios apoyados en poderosos determinantes sociales pero ni automáticos ni rápidos, sino políticas que corrijan desigualdades antiguas y eviten la aparición y consolidación de nuevas desigualdades. En este sentido, establecer una retroalimentación entre la macroesfera de la legislación y la microesfera entendiendo por esta la aplicabilidad de los planes y proyectos.

Por tanto, toma gran importancia la necesidad de medir para evaluar y hacer cambios. Y estos cambios aplicarlos a la planificación de las políticas públicas.

Investigar sobre nuevos roles de hombres y mujeres. Sabemos que en nuestra sociedad el modelo de mujer ha ido cambiando y, en consecuencia, el modelo de hombre también tiene que cambiar. En este sentido, la formación de género tanto para hombres como para mujeres tiene un peso importante en todas las políticas de igualdad con el fin de facilitar el trabajo por y para la conciliación laboral, familiar y personal. Es necesaria una corresponsabilidad social, no sólo familiar.

En realidad, no sólo se trata de poner una guardería en el lugar del trabajo sino también fomentar un cambio de mentalidad especialmente en el rol familiar que posibilite y normalice las tareas compartidas, a fin de que ambos progenitores puedan aspirar a un proyecto de vida personal y profesional. La conciliación de la vida familiar y laboral es un caballo de batalla.

Por último, decir que la nueva forma de trabajar que se está dibujando en el futuro va a favorecer otras formas de trabajo que permitirán una mayor movilidad, flexibilidad horaria y compatibilidad. Por con-

siguiente, esto conlleva un nuevo modelo de organización laboral. Probablemente, ello facilitará muchas cosas, pero no debemos perder de vista que nadie va a regalar nada y que la igualdad conlleva el mismo nivel de exigencia. Y no debe tratarse este tema como un asunto de cuotas a alcanzar ni de estadísticas, sino de un proyecto en el cual el principal objetivo sea sumar a la situación actual los beneficios que aportan las mujeres en el ámbito profesional.

Aún hay que limar asperezas en materia de igualdad, a pesar de los logros obtenidos hasta la fecha.

5. BIBLIOGRAFÍA

Becker, G. (1987): *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Universidad.

Gil Galván, M^o R. (2005): *La dialéctica Mujer-Emplo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.

Gil Galván, M^aR. (2003): *La orientación de las mujeres frente al empleo: estudio comparativo entre los perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral*. Trabajo Inédito-Tesis Doctoral.

Gil Galván, M^a R. (2002): *Necesidades de formación y orientación de las mujeres en el ámbito sociolaboral*. Sevilla: Excma. Diputación Provincial de Sevilla.

Hakim, C. (1981): *Sexual Divisions in the Labour Force*. Employment Gazette, December.

Poal, G. (1993): *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos Psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores, S.A.

Stirati, A. (1989): *Empleo femenino, tasa de actividad y discriminación ocupacional por sexo: algunas consideraciones sobre el caso italiano*. En Caillavet, F.(Coord.): *Economía del trabajo femenino. Sector mercantil y no mercantil*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

Vilchez Martín, L.F. (2000): *La mujer actual: un sujeto que no renuncia a nada*. Revista Capital Humano, 13 (138), pp.24-31.

ITINERARIOS PROFESIONALES DE MUJERES Y HOMBRES. ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Bárbara Luque Salas

Profesora del Departamento de Psicología de Córdoba

Anna Freixas Farré

Profesora de la Facultad de Ciencias de la Educación de Córdoba

INTRODUCCIÓN

Las reflexiones que se plantean en este texto provienen de una investigación cuyo punto de partida ha sido explorar los itinerarios (vitales y profesionales) que han seguido un grupo de mujeres y hombres desde que finalizaron sus estudios universitarios, en un período de diez años y conocer las correspondencia entre los proyectos iniciales y los itinerarios recorridos, desde una perspectiva de género.

Un aspecto clave en la juventud es la adquisición de una identidad que incluya lo personal y lo profesional. Los itinerarios de mujeres y hombres están marcados, entre otras cosas, por el valor que los diferentes sexos otorgan a la socialización de los papeles sexuales, es decir, la importancia que se da al papel del amor, de la familia y de las criaturas o la prioridad que se otorga a los recursos económicos, al trabajo y a la inserción en el mundo público. Actualmente, y a pesar de la aparente igualdad en que vivimos, los itinerarios de vida de las mujeres presentan diversas ambivalencias, pues éstas se plantean la disyuntiva de tener que escoger entre la carrera ocupacional y la carrera familiar (Alberdi y Escario, 2003).

Es conocida la importancia y el significado que tiene el trabajo remunerado para los distintos ámbitos de la persona y cómo se configura el panorama actual de las mujeres en este ámbito. Determinados artículos de la Constitución española (artº 35, 14 y 9.2) hacen referencia a la igualdad. Por lo que podemos afirmar que no existen impedimentos legales ni cortapisas que dificulten el acceso y la promoción de las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado, sin embargo, esta igualdad legal no garantiza la ausencia de otro tipo de obstáculos que afectan a las mujeres en este ámbito:

- Segregación horizontal: las mujeres se concentran en determinadas profesiones ubicadas en sectores menos valorados (sector servicios) (Amorós, 2000).

- Segregación vertical: en la estructura ocupacional las mujeres tienen una escasa presencia en puestos de élite (Amorós, 2000).

- El paro de las mujeres dobla en porcentaje al de los hombres.

TASA DE PARO	2005 (IV Trim.)
Mujeres	11,61
Hombres	6,64

Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de la Encuesta de Población Activa, INE

- Diferencias a nivel salarial y contractual: las mujeres, en nuestro país, ganan un 18% menos que los hombres (Cañas, 2005; Eccles, 1987; Song, 2001).

Diversos estudios (Carrasco Bengoa, 2002; Eccles, 1987; 2000; Elejabeitia Tavera y López Sáez, 2003; Korupp, Sanders, y Ganzeboom, 2002; Marí-Klose y Nos Colom, 1999) han puesto de relieve la persistencia de otra serie de obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el acceso al mercado laboral, como por ejemplo, la socialización diferencial, la ausencia/presencia y la doble presencia, el famoso “techo de cristal” y “suelo pegajoso”, los horarios, la falta de modelos, los estereotipos que siguen promoviendo una identidad dual en las mujeres, etc.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

La perspectiva teórica y el procedimiento seguido para la realización de este estudio se encuadran dentro de los métodos de investigación cualitativa y la investigación feminista, entendiendo la diferencia sexual como unidad de análisis, que pretende validar la voz de las mujeres.

Las mujeres y hombres **participantes** en esta investigación son jóvenes de entre 33-36 años de edad, licenciados por la Universidad de Córdoba. Pertenecen a tres carreras universitarias diferentes:

Ingeniería, Medicina y Derecho. En todo momento procuramos equiparar el número de mujeres y hombres para poder comparar los datos.

Por tratarse de un estudio en el que se prima la comprensión, hemos recurrido a **instrumentos** de recogida de datos y técnicas propios de los métodos cualitativos, como son los grupos focales (focus group) y los cuestionarios. En primer lugar utilizamos un cuestionario de elaboración propia, que se les pasó a 45 mujeres y a 45 hombres (30 de cada carrera) con 67 preguntas algunas de ellas cerradas y otras abiertas. Por otro lado, se realizaron tres grupos focales, uno exclusivamente con mujeres, otro mixto y otro con hombres.

RESULTADOS

La mayoría resaltó poseer un trabajo con mayor o menor remuneración.

Tipo de Trabajo	% Respecto al sexo		% Por carrera		
	Mujeres	Hombres	Derecho	Ingeniería	Medicina
REMUNERADO	55,56%	86,67%	86,67%	63,33%	63,33%
DOMÉSTICO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AMBOS	44,44%	11,11%	13,33%	33,33%	36,67%
NINGUNO	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
NO CONTESTA	0,00%	2,22%	0,00%	3,33%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Entre las distintas categorías que recogen las respuestas de las y los participantes merece la pena resaltar la categoría de “ambos” en la que las mujeres cuadruplican (44%) el porcentaje en relación a sus compañeros varones (11%) y que recoge las respuestas relativas a la “compatibilidad” y el desempeño de ambos trabajos (remunerado y doméstico).

A la hora de **clasificar los trabajos** que unas y otros desempeñan en la **actualidad**, hemos utilizado las siguientes categorías:

- A: engloba los trabajos de acceso al mercado laboral: becas, oposiciones y trabajos con menor remuneración, prestigio y estabilidad.
- B: trabajos de subsistencia que no están relacionados con su trabajo y son inestables.
- C: trabajos estables, relacionados con la carrera, puestos directivos y alta remuneración.

Tipo de Trabajo	% Respecto al sexo		% Por carrera		
	Mujeres	Hombres	Derecho	Ingeniería	Medicina
A	15,56%	6,67%	3,33%	23,33%	6,67%
B	44,44%	51,11%	66,67%	26,67%	50,00%
C	37,78%	37,78%	26,67%	46,67%	40,00%
No Contesta	2,22%	4,44%	3,33%	3,33%	3,33%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

La mayoría tienen trabajos “de subsistencia” pertenecientes a la categoría B, aunque son ellos (51,11%) algo más que ellas (44,44%). Entre los trabajos inferiores, correspondientes a la categoría A destacan ellas con más del doble del porcentaje de ellos (15,56% frente 6,67%). Esto explica que las mujeres siguen teniendo peores trabajos que los de los hombres y que su ascenso profesional se produce de forma más lenta.

Entre los trabajos denominados de categoría C, el porcentaje de mujeres y hombres que desempeña este tipo de trabajo en la actualidad es idéntico (38%); dato del que cabe desconfiar por distintas razones, entre las que me gustaría destacar las económicas. Al contrastar estos datos con los **ingresos** percibidos, vemos que hay importantes diferencias entre ellas y ellos, por lo que parece ser, que no todos los trabajos pertenecientes a una misma categoría reciben remuneraciones similares.

Ingresos Propios	% Respecto al sexo	
	Mujeres	Hombres
INFERIORES 1200 €	28,89%	6,67%
SUPERIORES 1200 €	66,67%	88,89%
NINGUNO	4,44%	0,00%
NO CONTESTA	0,00%	4,44%
Total	100,00%	100%

Entre las **dificultades** que habían tenido que superar cuando se incorporaron al mercado laboral. Comparando las respuestas que dan mujeres y hombres, ellas nombran más dificultades y de más diversa índole. Ellos concentran sus respuestas en las categorías de pocas o falta de empleo y/o experiencia, oposiciones..., mientras que ellas encuadran sus dificultades en otras categorías que, a nuestro juicio, son más discriminatorias: ser mujer, precariedad, incompatibilidad... Una vez más vemos cómo los datos demuestran, que los accesos al mercado laboral son más dificultosos para ellas que para ellos.

Una vez incorporados e incorporadas al mercado laboral ¿qué dificultades tuvieron que superar? Entre otras, destacan la falta reconocimiento: fundamentalmente en los trabajos de categoría A (accesos), donde el número de mujeres dobla al de hombres; los traslados que configuran el panorama actual de las parejas biactivas. Son ellas las que nombran en repetidas ocasiones las bajas maternales, desvelando los mensajes internalizados que muestran, cómo viven la maternidad como una responsabilidad propia, que les hace sentir culpabilidad y vivirlo como un abuso, por parte de ellas hacia sus empresas.

M6: "Cuando yo ya llevaba mi tercera baja de maternidad... o sea me dio un poco de cosa ¿no? porque digo o sea es que ya me he ausentado durante 5 meses seguidos tres veces, en 4 años o en 5 años y digo bueno, porque... porque tengo ahí mi puesto y porque mi trabajo es fijo pero que bueno que eso también llega un momento en que dices es que yo no puedo permitir irme otra vez ¿sabes?"

Otras de las dificultades destacada por ellas es la que tiene que ver con la incompatibilidad con la vida familiar, lo que las ha hecho, en ocasiones, abandonar sus carreras profesionales en pro de la familia o sobrellevar la doble presencia. En general destacan una serie de dificultades, que tienen que ver con las condiciones laborales. Tales como los horarios, que parecen estar diseñados para una sociedad en la que no hay tiempo de cuidados, la presión, la competencia y la precariedad laboral.

Por último nos gustaría destacar una dificultad, que las mujeres participantes en esta investigación han nombrado, y que hemos denominado "ser mujer" y que recoge argumentaciones sobre distintos tipos de discriminaciones que padecen y han padecido estas mujeres en el mercado laboral, por la pertenencia al género femenino: división sexual de las profesiones, techo cristal (para directivos sólo quieren hombres), falta correspondencia entre contratos y nivel académico, discriminación salarial, etc.

En relación a la continuidad/discontinuidad de los itinerarios profesionales de las mujeres y los hombres participantes en la investigación, decir que las mujeres han interrumpido su vida laboral en un porcentaje de más del doble en comparación con sus compañeros varones. Claramente la interrupción en el trabajo es cosa de ellas que representan el 57,78% frente al 26,67% de ellos. Entre las razones que les han llevado a interrumpir durante algunos años de su vida el trabajo remunerado, destacan el matrimonio, la crianza y el consiguiente cuidado de las criaturas. En contraposición, alguno de los hombres se ha visto obligado a interrumpir su trabajo por motivos de desempleo.

Entre los elementos **evaluados positivamente** a lo largo de sus itinerarios profesionales destacan algunas condiciones contractuales, tales como los ascensos, la continuidad, una buena remuneración... sin embargo, una vez más hay diferencias entre ambos sexos: ellos destacan el hecho de ser autónomos en sus puestos de trabajo sin tener que depender de superiores; mientras que ellas destacan encontrar un trabajo que les permita conciliar vida laboral y familiar, valorando la flexibilidad horaria como una ventaja.

El grupo de mujeres y hombres que han intervenido en este estudio han pasado a lo largo de estos diez años (desde el final de sus estudios universitarios hasta hoy) por una serie de **trabajos**, que tras un exhaustivo análisis pudimos comprobar:

- Las mujeres participantes se ven obligadas a cambiar mayor número de veces de trabajo, bien porque el que encontraron en un principio, no era bueno, o porque las condiciones de continuidad eran inexistentes.

- Los Trabajos denominados “accesos” (trabajos que no pueden considerarse empleos porque no cotizan en la seguridad social, no tiene contratos, etc.) que eran los de peores condiciones, son ocupados en mayor número por mujeres.

- Muchos de los hombres participantes se han mantenido en el primer trabajo porque encuentran mejores trabajos que ellas o sus posibilidades de ascenso son mejores.

- Ellas, en todos los trabajos por los que han pasado, empiezan por abajo del escalafón profesional.

- Los mejores trabajos denominados “estables y acordes con la carrera” (trabajos afines a la carrera estudiada y con buenas condiciones laborales) son ocupados en la mayoría de los casos por hombres.

Entre los motivos que les llevaron a abandonar esos puestos de trabajo para cambiar a otro trabajo diferente, también encontramos diferencias: ellos dejan los trabajos por razones de mejora profesional, mientras que ellas lo hacen porque les finaliza el contrato. Son las mujeres las que siguen teniendo peores trabajos en términos de estabilidad y continuidad.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Respecto al **itinerario profesional**, son varias las cuestiones a resaltar:

Toda la población del estudio posee un trabajo remunerado, pero con diferentes condiciones. La precariedad salarial y contractual sigue siendo un asunto de las mujeres, lo que contribuye a configurar el panorama actual de éstas en el mercado de trabajo.

Entre los elementos evaluados positivamente en el itinerario profesional, las diferencias entre ambos sexos quedan patentes. Los hombres hablan de la importancia de no tener que depender de superiores, mientras que las mujeres necesitan encontrar un trabajo que les permita conciliar y cuyas características les deje parte de la jornada libre para poder dedicar tiempo a la familia. Por ello, cuando las mujeres encuentran trabajos que les permiten compatibilizar el rol femenino tradicional lo evalúan

como una ventaja, porque sienten que encajan ambas esferas sin sentirse culpables por desatender algún aspecto.

Las dificultades que han ido encontrando a lo largo de sus itinerarios profesionales, son fundamentalmente resaltadas por las mujeres participantes, quienes hacen una larga enumeración que acaba conformando toda una carrera obstáculos en sus trayectorias profesionales: traslados, bajas por maternidad / incompatibilidad con la vida familiar, discriminación por ser mujer y económicas.

Ambos sexos destacan como factor que les ha obligado a reestructurar, en un momento dado, sus itinerarios la maternidad/paternidad, aunque las repercusiones han sido distintas entre mujeres y hombres: mientras que a ellas la maternidad les ha supuesto renunciadas laborales e interrupciones en sus puestos de trabajo, a ellos la paternidad les ha obligado, en ocasiones, a retrasar ascensos profesionales.

Tras el análisis de los datos, hemos podido ver la relación entre profesiones-sexo-trayectoria y hemos podido concluir como, una vez más, los datos responden a dibujar el panorama actual de la mujer en el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alberdi, Inés, y Escario, Pilar. (2003). *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Amorós, Celia. (2000). *10 palabras claves sobre mujer*. Navarra: EVD.

Amoroso Miranda, María Inés, Bosch Pareras, Anna, Carrasco Bengoa, Cristina, Fernández Medrano, Hortensia, y Moreno Saenz, Neus. (2003). *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria. Más Madera.

Barberá, Ester, Sarrió, Maite, y Ramos, Amparo (Eds.). (2000). *Mujeres directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat Valencia.

Burín, Mabel. (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El "techo de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. En Almudena Hernando Gonzalo (Ed.), *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid: Minerva.

Cañas, Gabriela. (2005). Un abismo salarial entre hombres y mujeres. *El País*, p. 28.

Carrasco Bengoa, Cristina. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres? *Mientras tanto*, 82, 43-70.

(2002). *Tiempos, trabajo y género*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Carrasco, Cristina, Alabart, Anna, Coco, Andrés, Domínguez, Màrius, Martínez, Àngels, Mayordomo, Maribel, et al. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Durán, M^a Ángeles. (2000). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Eccles, Jacquelynne (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11, 135-172.

(1999). Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices. En W.B. Swann, J.H. Langlois y L.A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society* (pp. 153-191). Washington: American Psychological Association.

(2000). *Cognition and Achievement during Adolescence*. Comunicación presentada.

Elejabertía Tavera, Carmen, y López Sáez, Mercedes. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE/Instituto de la Mujer.

Freixas, Anna. (1996). Género devaluado, amor y pobreza. En Atenea. *Estudios sobre la mujer* (Ed.), El modelo femenino: ¿una alternativa al modelo patriarcal? (pp. 15-32). Málaga: Universidad de Málaga.

(2001). Entre el mandato y el deseo: la adquisición de la identidad sexual y de género. En Consuelo Flecha y Marina Núñez Gil (Eds.), *La educación de las mujeres: nuevas perspectivas* (pp. 23-31). Sevilla: Universidad de Sevilla.

Hernando Gonzalo, Almudena (Ed.). (2003). *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid: Minerva.

Instituto de la Mujer. (2001). *Las mujeres en cifras. 1996-2000*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Korupp, Sylvia E., Sanders, Karin, y Ganzeboom, Harry B.G. (2002). The Intergenerational Transmission of Occupational Status and Sex-Typing at Children's Labour Market Entry. *The European Journal of Women's Studies*, 9 (1), 7-29.

Marí-Klose, Marga, y Nos Colom, Anna. (1999). *Itinerarios Vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres* (Vol. 27). Madrid: CIS.

Massoni, Kelley (2004). Modeling work: Occupational Messages in Seventeen Magazine. *Gender & Society*, 18 (1), 47-65.

Méda, Dominique. (2002). El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Madrid: Narcea.

Morgan, Carolyn, Isaac, James D., y Sansone, Carol (2001). The role of interest in understanding the career choices of female and male college students. *Sex Roles*, 44(5/6), 295-320.

Mosteiro, M^a Josefa, Cajide Val, José, y Porto Castro, Ana M^a. (2001). Modelos y factores que influyen en el desarrollo de las carreras de las mujeres. En *Cuestiones actuales de sociología del género* (pp. 301-315). Santiago de Compostela: CIS.

Olmedo Checa, Carmen. (2001, 14-06-2001). Las mujeres queremos empleo, trabajo nos sobra. *El País*.

Osca, Amparo, y Martínez-Pérez, M^a Dolores (2002). Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 193-205.

Sarrió, Maite, Barberá, Ester, Ramos, Amparo, y Candela, Carlos (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 167-182.

Watson, Cary M., Quatman, Teri, y Edler, Erik (2002). Career Aspirations of Adolescent Girls: Effects of Achievement Level, Grade and Single-Sex School Environment. *Sex Roles*, 46 (9/10), 323-336.

COEDUCACIÓN EN LA ESCUELA: UN ESPACIO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Emilia Moreno Sánchez

Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Huelva

Enrique Vélez González

C.E.I.P. “Moreno y Chacón” Ayamonte (Huelva)

1. INTRODUCCIÓN

La violencia entre jóvenes constituye una gran preocupación en la sociedad actual. A este “aparente” crecimiento contribuyen factores y conductas que se inician y a veces se mantienen en la institución familiar, continúan en la escuela, se consolidan al asumirse los modelos que los medios de comunicación transmiten y que el grupo de iguales refuerza.

En el ámbito educativo la violencia se vincula con los problemas de disciplina y no se relaciona específicamente con la discriminación por género y con una educación sexista. En la formación de niños y niñas se estipula que las cualidades de los hombres son el valor, la fuerza o el control y de las mujeres la subordinación, debilidad y sumisión (Moreno, 2005). La agresividad y la violencia son actuaciones que se toleran como parte del comportamiento masculino y que utilizan para conseguir el dominio y el control del espacio y del tiempo.

Las niñas, y también los niños, se educan desde sus primeros años de vida para responder a las demandas y expectativas sociales asignadas en función de las características asociadas a su sexo, conformándose la identidad de género que es una construcción cultural que genera y transmite la cre-

encia de que detrás de esa jerarquización entre mujeres y hombres están las leyes de la naturaleza. Para actuar ante la peligrosa lección de impotencia y de conservación del orden social que origina todo ello, es necesario un cambio tanto en el modelo económico, como educativo y cultural en el que se priorizan las relaciones de poder y las jerarquías, por otro basado en el diálogo, la libertad y el respeto entre las personas, que son aspectos trascendentales para favorecer las relaciones humanas desde la infancia.

El sistema escolar tiene, desde la etapa de Educación Infantil, un importante papel para proveer al alumnado de la información necesaria que le permita comprender y prevenir las relaciones de dominación-sumisión, que originan y fundamentan la violencia. Se trata de aprender recursos especializados, de tomar conciencia del problema y de ofrecer planteamientos claros para crear unas relaciones entre las personas sanas y pacíficas.

2. EL PATERNALISMO DOMINANTE

En general, la violencia se entiende como el uso deshonesto, prepotente y oportunista del poder sobre otras personas, sin que quien lo hace esté legitimado para ello (Ortega y cols., 1998). Este fenómeno se define como una agresividad sin sentido, ni biológico ni social; una agresividad maligna (Rojas Marcos, 1996) y no es un hecho que acontezca en la actualidad de forma novedosa y esporádica. Los actos violentos y las agresiones forman parte de nuestra historia tanto atávica como reciente. Como afirma María Zambrano (2004), “hasta ahora toda la humana historia está manchada de crímenes y teñida de sacrificios. Mas enunciado así, sentimos un cierto eco retórico en la frase y aún ya esto, «una frase». La retórica es un modo de decir que al mismo tiempo que enuncia una verdad o un hecho, lo encubre; lo hace soportable. Mas cuando se quiere de veras comprender, hay que estar dispuesto a llegar hasta lo insoportable. Que la verdad a veces suele serlo”. La cotidianidad de estos actos produce rebeldía e indignación a quienes nos duele la injusticia, la maldad y la opresión.

En nuestra infancia las madres, que eran las responsables de nuestra educación, como todas las amas de casa que tenían hijas e hijos, nos inculcaban que las niñas debían ser tolerantes, cariñosas, dóciles y que los varones, niños y hombres, sí podían ser violentos y enfrentarse para defender sus planteamientos e intereses. Nos transmitían las influencias de un paternalismo dominador que considera a las mujeres más débiles e inferiores que los hombres (Glick y Fiske, 1996), siendo ellos la figura dominante. Si ellas pretendían ser “mujeres de provecho” no tenían más remedio que tolerar estas cuestiones y otras relativas a las diferencias de sexo. En esa época la contribución a la igualdad de quienes considerábamos injustas estas situaciones consistía en una lucha constante por mantener los derechos y la identidad de las niñas en un contexto donde las mujeres, sus cualidades y su educación no se consideraban importantes. El simple hecho de defender a las niñas de acciones o hechos injustos constituía un acto transgresor para los chicos que las llevaban a cabo y de reafirmación para las

niñas y las mujeres. Para ellas incluso era una medida de supervivencia.

De esa época de nuestra infancia en la que se mantenían planteamientos de la legislación franquista, recordamos también que se daba una situación que nos llamaba especialmente la atención, aunque no teníamos una conciencia clara de la discriminación de las mujeres tanto social, económica como a lo largo de la historia. Nos sorprendía que muchas chicas abandonaran los estudios muy pronto. Este absentismo escolar servía como excusa para ausentarse de una escuela en la que se impartían unos contenidos y se trabajaban unas cuestiones que no se percibían cercanas, ni útiles para su vida. Un refrán habitual decía: “La mujer en casa y con la pierna quebrada”.

Cotidianamente se les inculcaba que el matrimonio, fundamentalmente ser madres de familia y amas de casa, era la opción “profesional” y de futuro más adecuada y deseable para una mujer. El objetivo de su formación era prepararse adecuadamente para ello. Se establecían unas diferencias de género competitivas que consideraban que las mujeres no poseían las características necesarias para triunfar en el ámbito público, siendo el ámbito privado donde debían permanecer.

Un ejemplo de estos planteamientos lo tenemos en la materia denominada “Economía doméstica para bachillerato y magisterio” cuyos contenidos publicó la Sección Femenina en el año 1958:

“Ten preparada una comida deliciosa para cuando él regrese del trabajo. Especialmente, su plato favorito. Ofrecete a quitarle los zapatos. Habla en tono bajo, relajado y placentero. (...)”

Anima a tu marido a poner en práctica sus aficiones e intereses y sírvele de apoyo sin ser excesivamente insistente. Si tú tienes alguna afición, intenta no aburrirle hablando de ésta, ya que los intereses de las mujeres son triviales comparados con los de los hombres. Al final de la tarde limpia la casa para que esté limpia de nuevo en la mañana. Prevé las necesidades que tendrá a la hora de desayunar. El desayuno es vital para tu marido si debe enfrentarse al mundo con un talante positivo”.

El desempeñar un trabajo en el ámbito público era una opción secundaria. El simple hecho de terminar los estudios constituía un acto de reafirmación para las chicas que no asumían las injustas directrices que la sociedad establecía como futuro para ellas. Todos estos hechos, junto con la hostilidad heterosexual que consideraba que las mujeres tenían un poder sexual que las hacía peligrosas y manipuladoras para los hombres, conformaba el sexismo hostil que tenía como planteamiento general la idea de la inferioridad de las mujeres como grupo. Muchas de esas cuestiones apenas han cambiado.

Esta discriminación femenina no se plantea en la actualidad explícitamente, excepto en el caso de los varones radicalizados, debido al rechazo social que se ha generado gracias a los movimientos de mujeres. Pero siguen existiendo mecanismos sutiles que la transmiten. Así, un grupo de música actual como es El Arrebato dice en una canción “búscate un hombre que te quiera y que te tenga llenita la

nevera”. Este paternalismo protector, con un cierto tono afectivo hacia la mujer no sólo estipula una división sexual del trabajo, sino que considera que el hombre debe cuidar y proteger a la mujer como ocurre también, por ejemplo, en el cuento de Caperucita Roja o en el de Blancanieves. Y es que el sexismo benévolo “disfraza” su tono aversivo, pero sus efectos son evidentes. De hecho siguen existiendo trabajos vetados para las mujeres; hay profesiones donde a igual actividad reciben menos sueldo que los varones y ha disminuido en el último año el número de contratos de jornada completa. Un 63,65%¹²⁴ de las personas que desempeñan los contratos a tiempo parcial son mujeres, lo que significa que la mayoría de las mujeres tienen un trabajo precario. El 99,05% de ellas afirman que ocupan estos puestos porque tienen obligaciones familiares como son el cuidado de sus criaturas o de personas adultas enfermas o discapacitadas. Por otra parte, la educación sigue conformando la personalidad de las chicas para que asuman la responsabilidad del ámbito doméstico y, a pesar de sacar las mejores notas académicas y de ser mayoría entre las personas que terminan una carrera, son las que en menor proporción utilizan su título para ejercer una profesión.

El androcentrismo tiene armas muy poderosas para seguir vivo. Unas son explícitas, sin escrúpulos, otras sutiles, subliminales y no menos contundentes, y aunque las mujeres no las perciban emocionalmente siguen siendo la base de la diferenciación y la desigualdad. La violencia masculina hacia las mujeres abarca tanto los ataques físicos como otras discriminaciones y exclusiones que se justifican buscando argumentos en las leyes de la naturaleza. El daño de la ideología despótica y caníbal que es el machismo hace pagar a las mujeres un elevado precio.

3. LA VIOLENCIA INFANTIL TIENE GÉNERO

El concepto de violencia de género se refiere a cualquier acto de agresión que se ejerce contra la mujer por el simple hecho de serlo y que tiene como resultado un daño físico o psicológico. La diferencia entre este tipo de violencia y otras formas de agresión y coerción se centra exclusivamente en el hecho de ser mujer.

La escuela es un espacio privilegiado para prevenir la violencia de género por el papel tan importante que tiene esta institución en la legitimación de modelos de comportamiento y porque permite trabajar desde diferentes ámbitos como son el profesorado, madres, padres, niños, niñas y el contexto social en general. Sin embargo, el abordaje del problema desde esta perspectiva no es frecuente. Los estudios sobre la violencia en la primera etapa de la escolaridad son escasos, refiriéndose la mayoría de ellos a la edad adulta y a la adolescencia. En un trabajo realizado por el Centro Reina Sofía bajo el título “Violencia entre compañeros en la escuela” se concluye que el 15% del alumnado de la ESO sufre violencia en el medio educativo, y 1 de cada 3, además acoso escolar. De este número el 65% son chicas. En otro estudio que se ha llevado a cabo en cuatro centros educativos de la región de Murcia con alumnado entre 10 y 16 años, se reconoce que los chicos son más intimidadores que víctimas,

mientras que en el caso de las chicas es al contrario y que los chicos están más implicados que las chicas, tanto en el grupo de intimidadores como en el de víctimas (Cerezo y Esteban,1992). En muchos de estos estudios no existe un análisis global del problema desconsiderando el contexto, las personas que rodean y que toleran o refuerzan el acto violento y, sobre todo, el punto de vista de las propias víctimas. En ellos, en general, sólo se tiene en cuenta el sexo desde el punto de vista descriptivo, no analizándose en profundidad estos comportamientos desde la perspectiva de género. Otro argumento que refuerza la necesidad de investigar e intervenir sobre estas cuestiones es que las agresiones a las que se ven sometidas las niñas sirven para instaurar la violencia hacia las mujeres (Moreno, 2006). A pesar de la gravedad de estas situaciones y de que el profesorado reconoce, mayoritariamente, la existencia de actitudes violentas sexistas, no tiene estrategias para clasificarlas con seguridad y poder abordarlas, por lo que la mayoría de las veces pasan inadvertidas (Vélez y col., 2002) y el contexto escolar pierde potencia para producir beneficios cognitivos y sociales a los niños y niñas

De hecho, desde Primaria, y prácticamente todos los días, ocurren en nuestras aulas o en los patios peleas entre el alumnado. Son situaciones tan habituales que, en muchas ocasiones, pasan desapercibidas, o se consideran como algo normal. Pero pueden llegar a ser tan graves que resulten sobrecogedoras o son las madres y padres quienes acuden a los colegios para hablar con el profesorado y explicarles la angustia que viven sus hijas o a sus hijos (dependiendo de sus características personales, físicas y de carácter no asociadas a los estereotipos masculinos) porque otro compañero del colegio les ha agredido o amenazado física y/o verbalmente. Un conocimiento exhaustivo de todo ello ayudará a entender y prevenir la violencia hacia el sexo femenino.

El abordaje de este problema implica un profundo debate en el seno de la comunidad educativa que haga sensibles a padres, madres, profesorado y otros agentes sociales.

Con nuestra docencia¹²⁵ y los trabajos de investigación¹²⁶ que estamos llevando a cabo pretendemos obtener y extraer unos criterios y conclusiones que permitan fortalecer uno de los pilares básicos en la actuación multidisciplinar, como es el ámbito educativo, que confiera a la mujer un estatuto especial de protección (Ley 27/2003 de 31 de Julio sobre la Orden de Protección de la violencia doméstica), además de la sensibilización ciudadana ante el problema de la violencia, como plantea en sus objetivos la Ley Orgánica Integral de Medidas contra la violencia de género (1/2004 de 28 de diciembre).

4. UN PROYECTO DE COEDUCACIÓN PARA PREVENIR LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Con la finalidad de que los niños y niñas aprendieran a ver las relaciones entre hombres y mujeres desde una perspectiva más humana e igualitaria para detectar las situaciones de violencia de género, prevenirlas y saber abordarlas nos planteamos realizar el Proyecto titulado “Análisis de la violencia escolar desde la perspectiva de género” en nuestra realidad concreta y cercana de un colegio de

Infantil y Primaria de la localidad onubense de Ayamonte, con el que teníamos una vinculación profesional. Se inició en el curso 2003–2004, dentro de la convocatoria de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía de Proyectos de Coeducación (Orden 16 de Julio, 2003. BOJA 151 de 5 de Agosto de 2003).

Con este trabajo esperamos conceptualizar la violencia escolar en los colegios, la cual creemos que tiene una base de género, aunque somos conscientes que no es exclusiva. Su importancia y gravedad la ponen de manifiesto en la vida cotidiana y los estudios previos que hemos realizado. Los objetivos concretos que nos planteamos son los siguientes:

- Visibilizar la gravedad de la violencia de género en la escuela.
- Identificar y definir las formas de violencia que se ejercen sobre las niñas.
- Combatir el lenguaje sexista y la degradación de las mujeres.
- Sensibilización y formación del profesorado implicado en relación a la violencia de género.
- Elaborar propuestas y/o materiales que permitan prevenir y disminuir la violencia de género en la escuela.

4.1. METODOLOGÍA

Para la realización del proyecto se ha utilizado uno de los modelos de investigación más empleados en Ciencias Sociales, que es el estudio de un caso. Es un examen de una situación concreta y particular, un grupo de 13 chicas y 14 chicos, con 10 años de edad, de 5º Curso de Primaria. Es un ejemplo del que no nos preocupa su representatividad estadística, sino su comprensión.

Como nuestra intención era la de recabar las ideas de nuestras alumnas y alumnos respecto de la violencia, especialmente de género, las técnicas utilizadas han sido:

- El denominado “observatorio de violencia”¹²⁷ donde el alumnado registra, a modo de cuaderno de campo, sus experiencias violentas.
- Un cuestionario sobre violencia en el que niños y niñas señalan el grado en el que les parecían agresiones las cuestiones que se relacionaban en él y situaciones que se describían en sus enunciados.
- Fichas de convivencia a cumplimentar por el alumnado implicado en peleas. Estas fichas son un

recurso que utiliza la profesora o profesor responsable de la tutoría para solucionar los conflictos en su clase. Mediante unas preguntas, que tienen que contestar los niños y/o niñas, se les plantea la reflexión individual necesaria para que se puedan superar satisfactoriamente los actos violentos.

4.2. RESULTADOS

En general, parece que los niños y niñas se comportan de forma similar en el colegio, en su casa y en la calle, dependiendo de su personalidad. Sin embargo, cuando analizamos sus respuestas respecto a donde acontecen las agresiones (gráfico 1), señalan el aula como el lugar donde se da mayor número de actos violentos. Curiosamente es en este espacio físico donde se supone que existe una observación directa, cercana y constante tanto por parte de las personas adultas (el maestro o maestra que esté impartiendo docencia en la clase) como de sus compañeras y compañeros (que ocupan los asientos colaterales). Siendo, por tanto, donde mayor vigilancia existe.

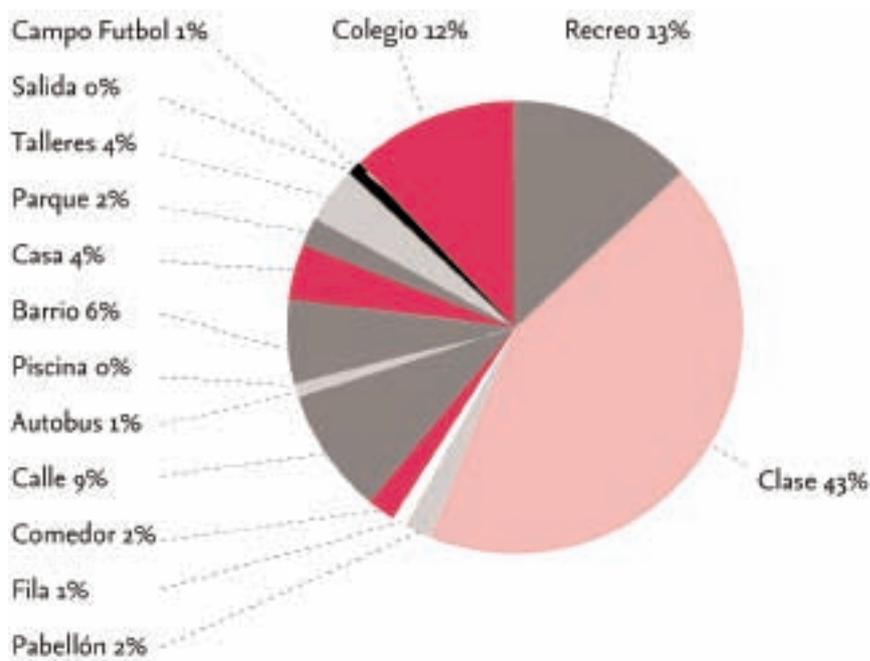


Gráfico 1. Lugar donde ocurren los hechos violentos

Con estas afirmaciones se pone de manifiesto que muchas veces no somos conscientes de esa violencia. Resulta paradójico, a la vista de los resultados, que en nuestra presencia, pues nunca están sin una persona adulta el aula, sea cuando ocurren estos acontecimientos. Puede ser debido a que se ocultan y tratan de que pasen inadvertidas, tanto por parte de la persona que agrede como de la víctima, o que la violencia infantil tiene unos matices diferentes que las personas adultas no valoramos igual que los niños y niñas que se ven inmersas, pero que ellas y ellos sí las catalogan y las sienten como tales. Lo que popularmente calificamos como “cosas de niños”, puede tener para nuestras criaturas una importancia y trascendencia que la convierte en “su violencia”. Estas acciones representan

los acontecimientos que suceden en otros contextos sociales y ante los que la ciudadanía permanece impasible, porque se explican con criterios que los toleran y no los eliminan. Si estos comportamientos no se corrigen, tanto en la escuela como en la familia, se reforzarán en su conducta, ya que reincidirán según sus intereses.

Otros espacios donde se producen estas situaciones de violencia aunque, según dicen, con menor frecuencia son el patio de recreo y el colegio en general. En la calle, que es cuando se puede pensar que más peleas se dan porque pueden escapar de la percepción y control de las personas adultas con más facilidad que dentro del aula, es uno de los lugares en los que señalan que esporádicamente perciben agresiones. Esto puede explicarse porque las relaciones son menos cercanas y estables en el tiempo.

Un hallazgo relevante es que las personas que inician las peleas son los chicos en más de la mitad de los casos (Gráfico 2). Con estos resultados nos corroboramos en la necesidad de hacer un planteamiento reeducativo de la violencia sobre los niños como agresores y también sobre las niñas para que cuando sean mayores no se expresen como hace una mujer maltratada:

“Anoche él me volvió a golpear, pero esta vez fue mucho peor. Si logro dejarlo, ¿qué voy a hacer? ¿cómo podría yo sola sacar a los niños adelante? ¿qué pasará si nos falta el dinero? ¡Le tengo tanto miedo! Pero dependo tanto de él que temo dejarlo”.

El rol masculino establece como características de los varones la fuerza e incluso la violencia.

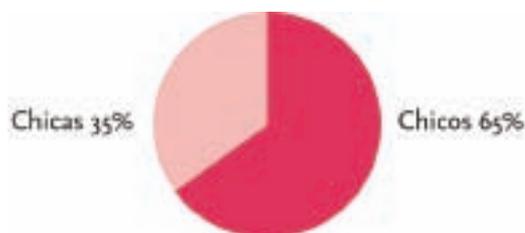


Gráfico 2. Personas que inician las peleas

De la información obtenida se deduce que, aunque en Primaria se pelean los niños y las niñas, son ellos los agresores en la mayoría de los casos y quienes inician las peleas (gráfico 3).

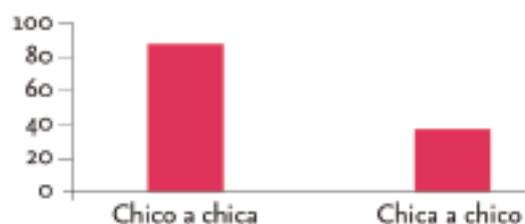


Gráfico 3. Sexo de quien inicia la pelea

Las niñas se ven implicadas en menos ocasiones que ellos en los actos violentos y cuando lo hacen se ven afectadas como víctimas (Gráfico 4).

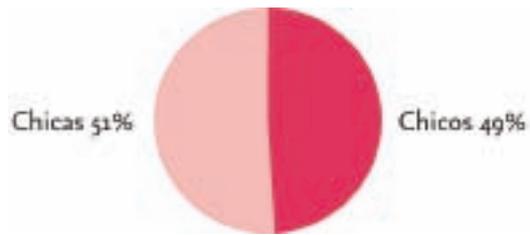


Gráfico 4. Sexo de la víctima de la agresión

Se puede pensar que las acciones con las que inician los actos violentos son las agresiones verbales y a medida que se agudizan las discrepancias en la situación polémica se dan otro tipo de actos como la agresión física, sexual o gritar sin que se intente el diálogo. El análisis de los resultados (gráfico 5) nos confirma con contundencia el gran espacio que ocupa la violencia física entre nuestro alumnado lo que, en cierto modo, provoca una convivencia deshumanizada.

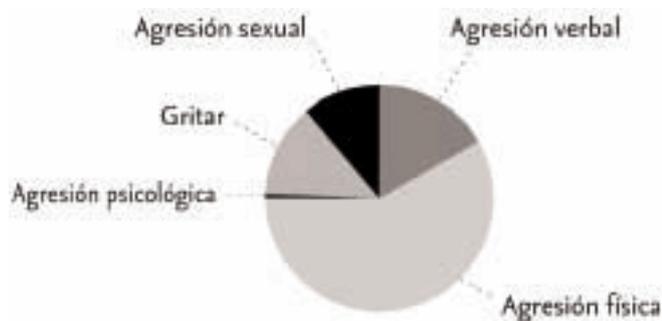


Gráfico 5. Tipo de agresiones

La respuesta más común de las personas que reciben la agresión es que reaccionan defendiéndose con otro ataque físico. con lo que se conforma una espiral de violencia (gráfico 6), aunque la contundencia de las reacciones es variable y no siempre es proporcional a la acción recibida.

También es muy común la pasividad y sería conveniente profundizar en el análisis de las razones de su existencia. En las edades estudiadas las personas agredidas, al igual que ocurre con muchas mujeres, se bloquean y no responden con ninguna conducta hacia la violencia que reciben, porque temen las represalias. Ello provoca que no se rebelen ante estas injusticias e incluso que oculten que han sido maltratadas por parte de alguien de la clase. Que tomen conciencia de que deben reaccionar y actuar ante estos hechos hará que esos problemas no queden en la mera pasividad, sino que puedan trascender a una futura denuncia de la violencia que reciben. Hay que inculcar que si se mantienen las actitudes violentas o de acoso deben ponerlo de manifiesto ante sus familias u otras personas que les puedan ayudar.

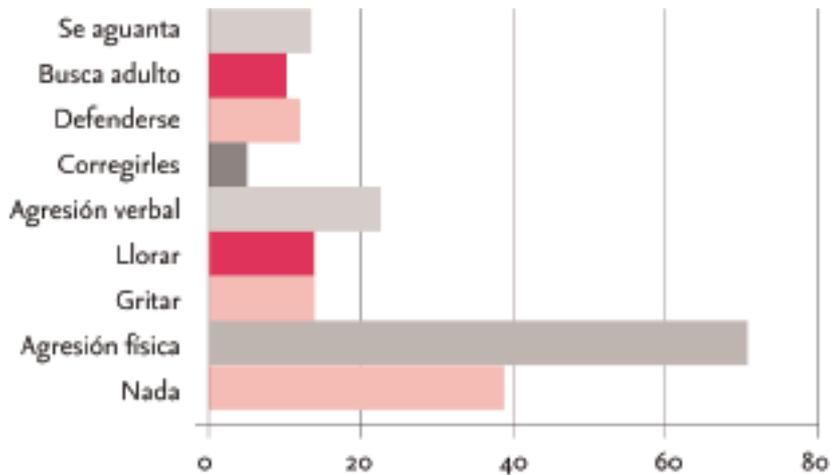


Gráfico 6. Reacciones ante la violencia recibida

Cuando es una niña la que inicia un acto violento hacia un chico varían muy poco sus acciones respecto a las de ellos. también predominan las agresiones físicas y le siguen en menor importancia las agresiones verbales y los gritos (gráfico 7). desciende considerablemente la agresión sexual en el caso de las niñas, tal vez por ser más respetuosas con el espacio privado y tener más asumido el derecho a la intimidad que tienen las personas. En ellas no existe un afán de poder o de imponerse al otro sexo. De hecho manifiestan el deseo de superar y aventajar a los niños no es causa de inicio sus actos violentos hacia los niños.

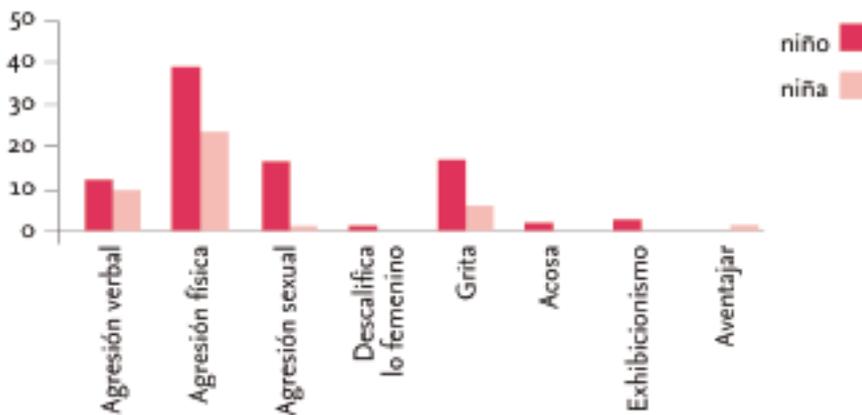


Gráfico 7. Acciones que inician la violencia, por sexo

Cuando analizamos las reacciones de quienes reciben una acción violenta se observa que las niñas desatacan sobre los niños en casi todas las respuestas, menos en las de amenazar, imponerse o “pasar” (inhibirse) y sin embargo los niños no dan nunca como respuestas que su actuación sea huir, decírselo al maestro o maestra o regañar.

Las niñas destacan en número en la pasividad, que ellas expresan como “no hacemos nada”. (gráfico 8).

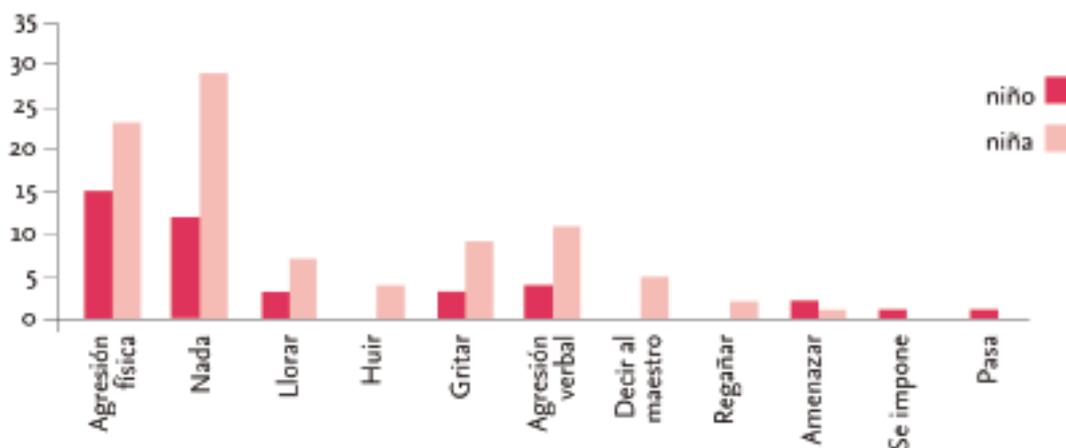


Gráfico 8. Reacciones ante la violencia recibida, por sexo

Es muy llamativo el comportamiento de quienes presencian la escena violenta que les dejan actuar frente a respuestas positivas, como serían separarles, regañarles, corregirles y denunciarles a los maestros y maestras. (gráfico 9)

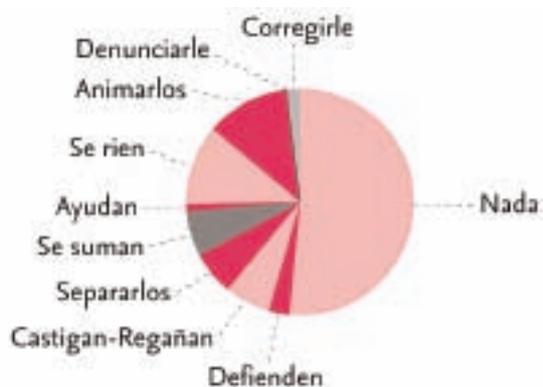


Gráfico 9. Reacciones ante la violencia percibida

Las reacciones de las personas, son prácticamente nulas, probablemente como sistema de defensa particular, justificando que no les afecta a ellas y tratando de eludir el conflicto. Aparecen acciones tan nocivas como la misma violencia en sí, que son las acciones de reírse de la situación y de las personas que se pelean o animarles a seguir con la violencia como si se tratase de un circo romano.

5. A MODO DE REFLEXION

Con la puesta en práctica de este proyecto de coeducación pretendemos que niños y niñas aprendan a ver las relaciones entre hombres y mujeres desde una perspectiva más pacífica y justa para detectar las situaciones de violencia de género, prevenirlas y saber abordarlas en la realidad concreta y cercana de un contexto con el que tenemos una vinculación personal y profesional como es un colegio concreto de Infantil y Primaria.

Algunos de los hallazgos más relevantes ponen de manifiesto que la violencia es de género masculino. Los niños son más violentos que niñas y en el caso de verse ellas implicadas en conflictos asumen las agresiones. En ambos casos se interiorizan comportamientos que cuando son personas adultas se reproducen.

El abordaje de estas cuestiones en la escuela con castigos, violencia y expulsiones, todas ellas acciones dentro de un paradigma androcéntrico, no producen su erradicación. Se ha tratado de incorporar la coeducación como una herramienta clave para la prevención de las agresiones. En este sentido, acciones correctoras como las de autorreflexión, autoconocimiento, el acto de pedir disculpas, pedir perdón o las fichas de convivencia, junto con otras estrategias como la rebelión ante el abuso de poder, el poner límites al otro, defender los espacios personales y colectivos de expresión, conforman una pedagogía para acabar con la violencia.

Consideramos que unos cambios para atajar y erradicar los actos violentos engloban y parten de la prevención. En definitiva, se trata de deconstruir un modelo de relaciones injusto y desfasado por uno más humano e igualitario.

BIBLIOGRAFÍA

CEREZO, Fuensanta y ESTEBAN, Manuel (1992): "El fenómeno bully-victim entre escolares. Diversos enfoques metodológicos." *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, vol. XIV, 131-145.

GLICK; Peter y FISKE, Susan (1996): "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.

MORENO SÁNCHEZ, Emilia (2005): "Análisis de las organizaciones educativas desde la perspectiva de género". En SANTOS GUERRA, Miguel Ángel (coord.): *Escuela para la democracia*. Colección Contextoseducativos, Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria. Santander.

MORENO SÁNCHEZ, Emilia (2006): “¿La violencia infantil tiene sexo?” Revista de la Confederación Estatal de Padres y madres de alumn@s , N° 85, 16-18.

ORTEGA RUIZ, Rosario y Cols.(1998): La convivencia escolar: qué es y cómo abordarla. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía. Sevilla.

ROJAS MARCOS, Luis (1996): Las semillas de la violencia. Espasa. Madrid.

VÉLEZ, Enrique; MORENO, Emilia; PADILLA, Teresa; SEGOVIA, José y VILLEGAS, Sonia (2002): La intervención escolar ante el género. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía. Sevilla.

ZAMBRANO, María (2004): Breve Antología. Consejería de Cultura. Junta de Andalucía. Granada.

NOTAS

¹²⁴ Estadísticas extraídas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006. www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/

¹²⁵ Esta implicación es, por una parte, en el currículum oficial a través las asignaturas que impartimos en nuestros respectivos centros docentes. En la Universidad de Huelva en la materia optativa denominada Bases para una educación no sexista en la Diplomatura de Maestro/a y en los Doctorados Educación en la sociedad multicultural y en el Interuniversitario en Género, Identidad y Ciudadanía. En el CEIP “Moreno y Chacón” con el Proyecto de Coeducación que se detalla en el apartado siguiente y con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Por otro lado abordamos estas cuestiones de forma transversal y constante a través del currículum oculto.

¹²⁶ Actualmente estamos realizando el estudio titulado “Análisis de la violencia hacia las niñas en la escuela primaria”, subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales–Instituto de la Mujer, en la convocatoria de Ayudas a Proyectos I+D+I-2005 (BOE N° 37/02/06. Resolución de 29 de diciembre de 2005. Pág. 5726-5727).

¹²⁷ Datos extraídos de la ficha de registro de datos de la Revista *Coeducación* (2002). Consejería de la Presidencia (Instituto Andaluz de Mujer). Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía.

¹²⁸ Mensaje anónimo publicado en <http://es.genocities.com>

PERCEPCIONES DE BIENESTAR EN ALUMNAS DE TERCER CURSO DE LA TITULACIÓN DE MAESTROS

Mercedes Manzanares Gavilán

Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Córdoba

INTRODUCCIÓN

La salud, desde un punto de vista dinámico y social supone el logro del bienestar físico, mental, social y cultural y de capacidad de funcionamiento que permitan los factores sociales en que está inmersa cada persona.

A lo largo del curso académico hemos constatado cómo el alumnado (mayoritariamente mujeres), se enfrenta a los acontecimientos y va resolviendo, o no, las diferentes situaciones problemáticas que se le presentan, cómo utiliza sus capacidades y recursos, la preocupación por su futuro inmediato fuera de las aulas universitarias...

En este contexto surge el interés por conocer las concepciones que tienen sobre bienestar, como lo perciben, qué factores creen que lo beneficia o cuales les perjudica, de quienes depende su bienestar y si creen que todas las personas tienen las mismas expectativas; con el fin de aportar estrategias y recursos que le ayuden a la resolución de situaciones futuras.

METODOLOGÍA

Las titulaciones de magisterio cuentan con un número elevado de alumnas, (entre un 85-90%) en las aulas de las especialidades de Primaria o Infantil, proporción que varía significativamente en educación física, donde las mujeres son minoría.

- La muestra está constituida por aquellas alumnas y alumnos que estaban presentes un día determinado del curso, en diferentes aulas de tercero, sin haber sido avisados previamente.

- Esta muestra consta de 96 alumnas y 23 alumnos distribuidos como sigue:

Educación Primaria:	37 alumnas y 3 alumnos.
Educación Infantil:	40 alumnas y 2 alumnos.
Educación Especial:	12 alumnas y 4 alumnos.
Educación Física:	7 alumnas y 14 alumnos.

- De edades comprendidas entre 20 y 22 años.

La elección de estas especialidades se deba a que las dos primeras, por ser maestras generalistas para su desarrollo profesional deben tener una formación amplia, las otras dos por las peculiaridades de su función docente y con el fin de poder establecer comparaciones en el caso de encontrar divergencias en la investigación.

La recogida de datos ha sido:

a) Un cuestionario con 6 preguntas abiertas (página 3).

b) En segundo lugar, entrevistas a algunas tres alumnas de Primaria, para aclarar o profundizar en algunas respuestas dadas.

CUESTIONARIO SOBRE BIENESTAR

En la actualidad se habla mucho de estado de bienestar, pero con frecuencia, las personas no tienen muy claro de qué se trata; nos gustaría conocer tu opinión sobre el tema. Te pedimos que respondas con sinceridad e interés a las siguientes cuestiones.

Muchas gracias.

Titulación.....curso.....edad.....mujer hombre

1. ¿Qué entiendes por bienestar?
2. ¿Cómo es tu bienestar?
3. ¿Qué puede mejorar tu bienestar?
4. ¿Qué puede empeorar tu bienestar?
5. ¿De qué o de quienes depende tu bienestar?
6. ¿Crees que todas las personas necesitamos lo mismo para tener un completo estado de bienestar?
¿por qué?

RESULTADOS

Los resultados que se presentan corresponden a las 96 alumnas, aunque las respuestas de los alumnos son muy parecidas.

A la primera cuestión **¿QUÉ ENTIENDES POR BIENESTAR?**

Sentirse bien

- Contigo y el entorno
- contigo, los demás y el entorno
- en todos los sentidos
- en su totalidad
- personal y socialmente.

Estado de salud

- Estado de salud física, psíquica , social,
- felicidad, paz
- completa armonía
- armonía
- salud física, mental, emocional

Estar bien

- Estar a gusto
- sin problemas ni conflictos graves
- con buenas relaciones personales
- sentirse bien contigo misma.

Estado de ánimo

- Hace que la persona esté bien -consigo misma y con su entorno
- cuando estás tranquila y relajada
- que hace que te sientas bien y plena en tu vida
- paz contigo y con los demás
- Se busca una estabilidad positiva y armónica

Estado de tranquilidad

- Paz interior
- sosiego
- equilibrio emocional
- armonía
- encontrarte bien
- sin problemas ni ataduras
- relajación, paz.

A la segunda cuestión

¿CÓMO ES TU BIENESTAR?

Bueno

- Tengo lo que deseo
- satisfactorio
- estable, feliz
- mejorable a excepción de lo laboral
- aunque podría ser mejor
- contenta y feliz
- con las necesidades cubiertas
- contenta con mi persona
- satisfecha con mi forma de vivir.

Regular

- Sin tiempo, nerviosa
- con agobios
- depende del día
- por sedentarismo
- por los exámenes
- alergias.

No tengo bienestar

- Cansada, estresada,...
- Estresante.
- Estado continuo de nerviosismo.

Depende del día

- Según la situación en que me encuentro
- con altibajos
- poco estable
- según las tareas
- no es estable.

Tercera pregunta

¿QUÉ PUEDE MEJORAR TU BIENESTAR?

Las categorías de repuestas son las siguientes:

Tener trabajo

- Trabajo estable
- buen trabajo
- me dará independencia
- tener seguridad
- estabilidad económica
- seguridad en el futuro
- vida laboral

Buenas relaciones sociales

- Estar bien contigo y con las personas
- buenas relaciones con las personas
- implicarme socialmente

Salud

- Bienestar de la familia
- estabilidad mental y sentimental
- actividades gratificantes
- mejorar la salud
- sin estrés
- equilibrio mental
- vida centrada

Hábitos saludables

- Dietas equilibrada, actividad física
- buena alimentación, deporte.
- dieta saludable.

Conseguir metas

- Terminar la carrera
- aprobar las oposiciones
- alcanzar mis metas
- terminar el curso bien.

Mejorar el medio que nos rodea

- Sin contaminación
- si el mundo mejora
- colaborar en la mejora del medio
- saber que hay organismos que se ocupan de mejorarlo
- cooperación entre todos para mejorar
- cuidar el entorno próximo.

En la cuestión cuarta ¿QUÉ PUEDE EMPEORAR TU BIENESTAR?

Las respuestas son prácticamente las mismas que las dadas a la tercera pero en sentido negativo.

Quinta: ¿DE QUÉ O DE QUIENES DEPENDE TU BIENESTAR?

-De mí misma	8%
-De mí y de las personas que me rodean	40%
-De mí y de mi familia	20%
-Del ambiente en que vivo	13%
-Del Estado, Gobierno, Instituciones	10%
-De mi pareja	5%
-De la salud	4%.

**Pregunta 6 ¿CREEES QUE TODAS LAS PERSONAS NECESITAN LO MISMO PARA
TENER UN COMPLETO ESTADO DE BIENESTAR? ¿POR QUÉ?**

El **84%** de las respuestas es **NO**, las razones son:

- Depende de los valores de cada persona
- Depende de las exigencias de cada persona
- Porque cada persona es diferente, con necesidades diferentes
- Porque cada persona tiene un grado de percepción
- Porque tiene diferentes objetivos en la vida
- Porque tenemos diferentes formas de sentirnos bien
- Porque le damos importancia a cosas diferentes
- Porque tenemos intereses diferentes
- Porque no le afectan las mismas cosas
- Porque le dan importancia a cosas diferentes
- Según los medios de que dispongan
- Según su nivel de vida.
- Según su nivel de exigencias
- Según sus gustos.
- Según sus problemas
- Según las circunstancias.

El **16%** restante ha dicho **SI** con las siguientes argumentaciones:

Lo que necesitamos todo el mundo es: salud, trabajo y gente que te quiera.

Tenemos las mismas necesidades básicas: vivienda digna, atención médica, agua, comida.

Otra necesidades serían en razón de la cultura, de la edad, etc.

Porque queremos tener salud mental, física y social

Porque tenemos las mismas necesidades

Porque queremos estar a gusto en la vida cotidiana

Porque tenemos necesidades básicas comunes.

Porque todos deseamos alimentación, trabajo y salud

Porque todos necesitamos tener un sueldo, una vivienda digna.

Porque todos tenemos las mismas exigencias

Tenemos necesidades comunes: seguridad social, derechos humanos...

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La primera conclusión es que hay una uniformidad manifiesta en las formas de pensar, pues no hemos encontrado diferencias en las respuestas de ninguna de las seis cuestiones para que podamos agruparlas por especialidades, ni siquiera en Educación Física, donde como hipótesis inicial, se espera que tengan más conocimientos sobre este tema.

Estas mujeres jóvenes entienden **el bienestar** como un estado transitorio, momentáneo para el que, la mayoría de las veces sólo necesitan “que pase...”, es decir, sentirse bien, tranquilas, sin sobresaltos ni tensiones.

Y así **califican su bienestar** como bueno, aceptable, si tienen lo que desean, si en ese momento no tienen conflictos (casi siempre académicos), aunque alguna menciona los personales y familiares. Es regular si tienen exámenes, o tutorías, o puesta en común de un trabajo, aunque también pueden sentirse así por motivos de salud, como: alergias, falta de ejercicio físico, alimentación no saludable. Algunas más explícitas ya dicen que su bienestar depende de los días o que no tienen bienestar porque están nerviosas o cansadas.

Sin embargo cuando se les pregunta **¿qué puede mejorar tu bienestar?**, la respuesta más frecuente no se refiere a una situación de presente, si no de futuro inmediato: tener un trabajo fijo, estable, porque piensan que esa estabilidad económica les dará independencia. Otras lo expresan diciendo: conseguir mis metas, es decir, terminar la carrera, aprobar las oposiciones.

También es importante la salud: bienestar de la familia, estabilidad mental y sentimental, mejorar la salud, vida centrada, buenas relaciones sociales, hábitos saludables...

Una aportación interesante en este ítem es la que plantean algunas estudiantes de la especialidad de Primaria se trata de la preocupación que expresan por mejorar el medioambiente, el entorno como una forma necesaria de tener salud, de estar bien nosotras y las demás personas, alguna habla de la importancia de conservar para las futuras generaciones. Creen que tendremos bienestar si el mundo mejora, que hay organismos ocupados por la conservación, que debemos implicarnos con él.

Empeorará su bienestar, con enfermedades familiares o personales, con hábitos no saludables, o teniendo diferentes problemas.

Estas repuestas se confirman con la cuestión **¿de qué o de quienes depende tu bienestar?** La mayoría piensa que de ella y su familia y de las personas que le rodean. Solamente el 10% cree que también depende del gobierno, de las instituciones, del estado, de los políticos. Muy pocas hacen depender su bienestar de su pareja o de su salud.

Sobre si todas las personas necesitan lo mismo para tener un estado de bienestar, la respuesta mayoritaria es NO y las razones son muy variadas, pero está en relación con: al ser personas diferentes, nuestras necesidades también lo son, o tenemos distintas circunstancias, objetivos, exigencias, no nos afectan las mismas cosas, etc.

Solamente el 16% dice SI porque piensan que todas las personas tenemos unas necesidades básicas que debemos tener cubiertas: Trabajo, vivienda digna, atención médica, agua, comida, gente que te quiera..., aunque además tengamos otras necesidades según la edad, la cultura, o el lugar donde se viva.

Conclusiones

Si entendemos la salud como la forma en que vivimos, nos relacionamos, trabajamos, pero también qué pensamos y sentimos y el bienestar como la manera de enfrentarnos a los acontecimientos de la vida, de utilizar nuestros recursos y capacidades; podemos concluir que estas estudiantes de Magisterio no tienen una óptima salud y ni bienestar, y que, en la medida que podamos hemos de seguir trabajando no sólo porque tengan una formación académica adecuada en salud, bienestar, calidad de vida, sino sobre todo, que adquieran los recursos y estrategias necesarias para alcanzar su bienestar físico, psíquico y social que supone una responsabilidad compartida, trabajar por una sociedad más justa que garantice la igualdad, es decir: añadir bienestar a la vida de todas las personas.

BIBLIOGRAFÍA

FERNANDES GUIMARAES, A. (1996). La educación para la salud en la formación inicial de maestros: concepciones sobre salud y estrategias para su modificación. Tesis doctoral. Universidad de Córdoba.

LOMAS CAMPOS, M.; LAGARES VALLEJO, E. (1998). Necesidades sentidas: bases para un programa de salud medioambiental. En Morón (Dir) Educación para la salud. Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas. pp. 325-329

MANZANARES GAVILÁN, M. y otros. (2000). Aportaciones para el conocimiento del pensamiento de salud en la población adulta. Excmo. Ayuntamiento de Dos Hermanas. pp. 81-85

LA VIDA EN LAS CALLES DE LA CIUDAD DE MÉXICO. UNA MISMA CALLE CON REALIDADES DISTINTAS

Espinosa Spínola, María.

Universidad de Granada. Instituto de Estudios de la Mujer.

Resumen

Esta comunicación tiene como finalidad mostrar parte del trabajo de investigación doctoral que se está realizando sobre los menores en situación de calle en la Ciudad de México. Siendo el objetivo principal de la misma visibilizar a las niñas que viven en la calle ya que hasta el momento son escasos los estudios que se han ocupado de ellas y porque la realidad es que, como veremos a lo largo de esta presentación, una misma calle es vivida de manera distinta en función de si los que viven en ella son niños o niñas.

La metodología utilizada en la investigación ha sido principalmente cualitativa ya que consideramos que a partir de esta se puede comprender mejor la realidad de los sujetos que están inmersos en ella, en este caso de los niños y niñas de la calle. Sujetos que tienen una existencia propia como resultado de un proceso histórico, cultural y social. Tenemos la creencia de que a través de este tipo de metodología es posible rescatar las “voces alternativas”.

Las principales técnicas empleadas han sido la observación participante, las entrevistas en profundidad, los cuestionarios y algunas técnicas audiovisuales como la fotografía y el video. La intención ha sido obtener una mayor y completa información para analizar la realidad de los menores que viven en la calle de forma integral. Es decir, causas de salida, edades a las que deciden abandonar el hogar,

formas de vida, trabajos que realizan, estrategias para sobrevivir en la calle y las formas de relacionarse. El análisis preliminar de la información obtenida pone de manifiesto por una parte, que ya desde el hogar las niñas parten de una situación desigual respecto a los niños. Principalmente por los roles que ocupan en el interior de la familia de origen, que son determinados en función del género. Por otra parte, que las niñas por su condición de mujeres se encuentran con una serie de problemas añadidos a la hora de vivir en la calle y para hacerles frente, van a tener que poner en marcha una serie de estrategias que serán diferentes a las de los niños.

Con la intención de mostrar de la forma más clara posible el trabajo que aquí presentamos, dividiremos la comunicación en varias partes. Comenzaremos haciendo algunas aclaraciones sobre el debate conceptual que aún hoy existe sobre la terminología a emplear para referirse tanto a los niños que viven en la calle como a aquellos que sólo trabajan en ella. Continuaremos señalando algunos aspectos relacionados con las causas de salida y edades a las que abandonan la unidad familiar ya que a partir de aquí podremos observar algunas diferencias según género. Seguidamente analizaremos algunas de las bandas con las que hemos trabajado y lo que ello significa, acercarnos a la cultura que los y las caracteriza mostrando aquellos aspectos que son distintos cuando son vividos por las niñas. Por último, presentaremos algunos de los resultados que hemos obtenido en función del análisis preliminar de la información.

1. Debate conceptual sobre la terminología a utilizar.

Aunque existe en la actualidad un **debate conceptual a la hora de utilizar los términos** niños y niñas "en" y "de" la calle y los de niños y niñas "trabajadores" y "callejeros, callejeras"¹²⁹, en esta comunicación no vamos a entrar en dicha discusión y por tanto, utilizaremos de forma indistinta los términos de "niños y niñas en la calle" o "trabajadores", "trabajadoras" por una parte y el de "niños y niñas de la calle" o "callejeros" "callejeras" por otra. Consideramos que lo realmente importante no es tanto la terminología que se utilice sino tener claro las diferencias existentes entre ambos. Es decir, saber que cuando se habla de niños "en la calle" o trabajadores nos referimos a aquellos que trabajan en la calle para contribuir a la economía doméstica pero que cuentan con su familia y tienen un hogar en el que vivir, mientras que cuando utilizamos el de "callejeros/as" o "niños/as de la calle" hablamos de aquellos chavos y chavas¹³⁰ que no sólo trabajan en la calle, sino que además duermen en ella y donde la calle se convierte en una forma de vida en la que desarrollan toda una "cultura callejera"¹³¹.

2. Causas de salida y edades a las que abandonan el hogar.

Los distintos trabajos realizados hasta el momento señalan que son tres las causas por las que los menores pueden abandonar el hogar. La primera la pobreza, la segunda la desestructura familiar y la

tercera la violencia intrafamiliar. Hay autores que consideran que el fenómeno obedece a una sola causa (DIF 1987, Scherer 1995, García Durán 1992). Otros, sin embargo, señalan que las tres actúan de forma simultánea (Luchini 1999, David Fernández 1993, Quiera, Casa Alianza y Thais 1997).

Existe una estrecha **relación entre ser niño/a "en la calle" y "de la calle"** ya que según la información recogida, un número muy elevado de los menores entrevistados, antes de salir a la calle, trabajaron en ella para contribuir a la economía familiar¹³². Luis es uno de los muchos ejemplos de niños que primero trabajó en la calle y después, con el tiempo, pasó a vivir en ella.

"De mis hermanos yo siempre iba detrás de mi papá. Lo ayudaba en su trabajo, él era comerciante y vendía paletas¹³³. Nos íbamos a otros pueblos. Salía con mi papá a vender paletas por todas las escuelas, primaria, secundaria... Cuando estaba yo niño íbamos gritando: ¡paletas! ¡paletas!".

Respecto a la **edad de salida**, instituciones como Quiera, Casa Alianza y Thais (1997) señalan que las edades a las que la mayoría de los menores abandonan el hogar oscilan entre los siete y los dieciséis años. Según la información etnográfica, en el caso de los niños las edades sí se corresponderían con las señaladas, sin embargo en el caso de las niñas no, la información etnográfica muestra que es posterior. El intervalo de edad estaría situado entre los diez y los catorce, aunque evidentemente se pueden encontrar casos fuera del tramo establecido. Existen dos motivos que consideramos relevantes a la hora de explicar este hecho tan frecuente. El primero, por las funciones que las niñas desempeñan dentro de la unidad familiar. Es decir, la mayoría de ellas se encargan de las tareas domésticas dentro del hogar propio y esto va a ocasionar que permanezcan más tiempo dentro del núcleo familiar. Segundo, muchas de las niñas entrevistadas, de pequeñas fueron regaladas o vendidas a otras familias para realizar las tareas domésticas. Esta práctica, según el discurso de las chavalas es habitual entre las hijas de las familias más pobres de la sociedad mexicana porque no tienen recursos para mantener a todos sus miembros. Consiste en darlas para que realicen las tareas domésticas de la familia que la acoge, en el caso de ser regaladas o intercambiarlas por bienes materiales o dinero, en el caso de ser vendidas. Un ejemplo de esto nos lo cuenta Laura, una de las niñas entrevistadas.

"Yo estuve un tiempo viviendo con mi mamá pero por lo regular siempre me andaba regalando con la gente. No me vendía porque nunca le dieron dinero por mí, siempre me regalaba a familias. Regalar es como dar algo pero a cambio de nada. (Se queda pensando unos segundos y continua diciendo) Con mi mamá nunca estuve estable porque me mandaba con las familias. Cuando me mandaba con una familia, la misma me regresaba porque decía que yo era una desobediente, una ingrata y una malagradecida. Luego ya me regalaba a otra familia y allí tenía que hacer todo el día cosas, lavar la ropa, limpiar, cuidar a sus hijos. Pero siempre me decían que lo hacía todo mal y me regresaban con mi mamá".

3. La calle como una forma de vida: "Cultura callejera".

La calle se convierte para los jóvenes y adolescentes en un modo de vida donde desarrollan toda una cultura callejera caracterizada por los lugares que buscan para vivir, los trabajos que realizan para obtener recursos económicos y sobre todo, por las distintas estrategias que ponen en marcha para sobrevivir en ella, las formas en las que se relacionan y por la solidaridad grupal. Esto pone de manifiesto que tanto los menores como los adolescentes y jóvenes en esta situación son actores sociales, agentes activos que van a utilizar la calle en función de sus necesidades (Luchini: 1999).

Respecto a los **lugares en los que viven**, éstos van a variar en función de si viven solos o con algún otro menor o si por el contrario, lo hacen en grupo y por tanto, en bandas. Cuando lo hacen solos o en un grupo reducido habitualmente buscan lugares más protegidos o de difícil acceso como alcantarillas, agujeros subterráneos en el asfalto, huecos situados en las estaciones del metro.

Cuando viven en grupos más amplios los lugares se sitúan con frecuencia en zonas más abiertas y por tanto, menos escondidas ya que la protección la da el grupo. Los sitios más frecuentes en los que se encuentran ubicados son debajo de un puente, en plazas, parques o en las salidas de las estaciones de metro. Pedro uno de los chicos entrevistados así nos lo cuenta:

"Estuve viviendo en las vías que es debajo de un puente, por encima pasa la avenida. Allí cada quien tenía su casita, teníamos agua, luz, teníamos televisión y grabadora. La luz la agarrábamos allí, desde el primer cuarto hasta el último había un cable, los agarrábamos de la basura y los juntábamos para que llegaran a todas las casas. Ahora me quedo a dormir en el puesto de un comerciante con otros dos chavos. Imagina, el puesto se abre por arriba, donde se venden los tacos y abajo hay un sitio donde se meten las cosas, que si el gas, que si una silla, ¿no? Pues yo me quedo abajo con otro chavo y una chava se queda arriba. Nos podemos estirar y hasta movernos aunque poquito. El resto de chavos se quedan afuera en la plaza, donde está "la fuente" y si llueve, ahí se quedan y uno pasa frío y está siempre mojado".

Los **trabajos o actividades** que realizan para obtener recursos económicos son muy variados. Tanto niñas como niños venden todo tipo de artículos en la calle: chicles, golosinas, pañuelos, ayudan a llevar la compra a las señoras, hacen de payasito, cantan y bailan. Pero en muchas ocasiones la posibilidad de realizar un tipo u otro de trabajos va a variar en función del género, división sexual del trabajo que también existe entre los menores en situación de calle. Es más, en el caso de Laura al principio de su testimonio nos cuenta algunos de los que realizó para sobrevivir en la calle y que son considerados principalmente femeninos o trabajos que pueden hacer ambos, niños y niñas. A su vez nos narra la estrategia que tuvo que llevar a cabo para poder trabajar como "cargadora" empleo eminentemente masculino en la sociedad mexicana, así como los motivos para hacerlo y las consecuencias que se hubiesen derivado en el caso de no haber actuado como un chico:

“En la calle hice de todo, recuerdo una vez intenté ayudar a hacer la limpieza en la casa de una señora. La pasé limpia y limpia, la pinche casa todo el día y después me dio nada más que cien pesos. Yo pensé su ¡puta madre!. También limpié coches, ¡Ah! Me acuerdo que anduve de cargadora de la merced que era un trabajo para puro hombre, así, pinche ruco y bien fuerte. El cargador es que si alguien compra le cargan las bolsas o cajas en el diablo¹³⁴ entonces tu lo llevas, lo llevas en medio de toda la pinche gente y así pensaban que yo era niño. Yo me hacía pasar por niño porque como mujer y más allí, ya habría pasado por todo el sindicato de diablos¹³⁵ y de todo el mercado”.

La prostitución es una de las actividades que con frecuencia llevan a cabo con esta finalidad. Según un informe de EDIAC¹³⁶, CDHDF¹³⁷ y UNICEF¹³⁸ (1996), México es uno de los principales países de América Latina donde la pornografía y la prostitución infantil son uno de los problemas sociales más sobresalientes. En el caso de los niños y niñas de la calle la situación de pobreza en la que viven los obliga, en muchos casos, a ejercerla por iniciativa propia. Las edades a las que comienzan a prostituirse según la ONU, ver (EDIAC, CDHDF, UNICEF:1996) varían entre los ocho y los doce años. Los lugares en los que se sitúan para realizar dicha actividad en la Ciudad de México son numerosos, entre ellos la Alameda Central, la zona de Garibaldi y la Merced, los alrededores del Zócalo y los alrededores del metro Chabacano. ALDF (2003:1).

En el caso de los niños y niñas de la calle entrevistados la prostitución también se señala como una actividad por la que obtienen ingresos aunque es interesante indicar que cuando les hemos preguntado a ellos y ellas no reconocen haberla ejercido como tal aunque sí lo han hecho al preguntarles por algunos de los compañeros o compañeras de la banda, sobre todo en el caso de las mujeres. Uno de los motivos por los que consideramos que lo ocultan es por la estigmatización y la pérdida de valor de aquellas mujeres que la ejercen, así lo explica Isa en la entrevista:

“Yo he tenido varios, muchos... (se queda pensando) puros señores que me han llegado y que luego me decían: ¡Te doy tanto!, contando que te vas a acostar conmigo. Pero, ¡no!, prefiero trabajar. Hilma sí, ella sí lo hacía, se iba con casi la mayoría de los taxistas hasta por diez, veinte o treinta pesos. Yo pienso que eso es perder el valor de una mujer, ¿no? de no valorarte. Mira yo siempre fui drogadicta y siempre trabajé pa mi vicio, pa calzarme¹³⁹, pa vestirme... Nunca he necesitado de irme a acostar con un cabrón para que me de una lana¹⁴⁰. Siempre he tenido lo mío por mí, no porque ¡ay..! ya me fui a acostar con él y me dio tanto. Mira, la mayoría de ellas lo han hecho, yo a lo mejor nunca lo hice porque yo me reflejaba en ellas y pensaba ¡mira cómo andan! Y uno no sabe ni qué enfermedad traen y vaya a que me vayan a pegar una enfermedad que ni Dios padre me lo quite. Y no, mejor así lo dejamos. Y yo veía a ellas que luego se iban y se iban con uno y con otro y ya cuando regresaban traían su lana pero de irse a acostar con los señores, no tanto porque lo ganaran por su sudor, bueno (se queda pensando y se ríe) pues sí lo ganaban con su sudor, pero con su cuerpo, ¿no?. Pero no, pues yo gracias a Dios no”.

A partir de este testimonio queda claro que ejercer la prostitución es algo muy negativo entre los niños y niñas de la calle ya que como dice Isa las mujeres pierden su “valor”. Esta creencia está relacio-

nada con las representaciones de género existentes en la sociedad mexicana donde se señalan dos tipos de mujeres en función de la sexualidad, las “buenas” y “las malas”, las “madres” y “las putas”. En relación con esta idea Marcela Lagarde señala: “El erotismo es el espacio vital reservado a un grupo menor de mujeres ubicadas en el lado negativo del cosmos, en el mal y son consideradas por su definición esencial erótica como malas mujeres, se trata de las putas” (citado en Ivonne Szasz y Susana Lerner 1998:119).

Relacionado con este aspecto y recogido de las entrevistas con algunos profesionales que trabajan con esta población así como de las entrevistas a los menores, un gran número de ellos, sobre todo de niñas, han mantenido relaciones sexuales con policías, comerciantes, taxistas y chavos de calle a cambio de bienes materiales, servicios, protección, favores o droga y no exclusivamente por dinero. A esto se le llama “sexo recompensado”¹⁴¹ ya que establecen y mantienen relaciones sexuales con aquellas personas que pueden ofrecerles algo de lo que carecen y terminan esa relación cuando ya no lo necesitan, cuando encuentran otra persona que les ofrezca una cantidad mayor o unas mejores condiciones. Teresa en la entrevista cuenta algo sobre esto:

“Las relaciones que había en la banda eran más o menos formales, pero yo recuerdo que me dijeron: si quieres que te cuide te tienes que aflojar¹⁴² y si quieres monear¹⁴³ igual”

La calle se convierte para los menores en un modo de vida donde desarrollan toda una cultura callejera caracterizada principalmente por las distintas estrategias que ponen en marcha para sobrevivir en ella, las formas en las que se relacionan y por la solidaridad grupal (Luchini:1999). Esto pone de manifiesto que tanto los menores como adolescentes y jóvenes que viven en la calle son actores sociales, agentes activos que van a utilizar la calle en función de sus necesidades y no seres sin recursos e indefensos como son considerados por autores tales como García Duran (1999).

Dentro de las **estrategias más utilizadas para protegerse en la calle** se encuentran: la identidad protectora, la búsqueda de un protector, “valedor” en el caso concreto de México y la formación de bandas (Luchini: 1999).

La “identidad protectora” consiste en presentarse con una identidad distinta a la real, no tanto, como señala Luchini (1999:45), buscando una identificación en la que consten como menores sino identificándose con unos nombres y apellidos distintos a los reales, que van a utilizar en todo momento pero especialmente cuando tienen problemas con la policía. Así lo expresa Miriam, una chava adolescente que vive en calle, en una de las conversaciones mantenidas con ella cuando hablábamos de los problemas que tienen con la policía.

“Yo me cambié el nombre en la calle, mi verdadero nombre es Helena pero lo cambié porque no me quería que me encontraran, bueno por si tengo problemas con la policía, es que debo firma¹⁴⁴ en el reclusorio porque salí por buen comportamiento antes de tiempo y tenía que ir a firmar todos los meses pero, la neta, no fui nunca”.

Buscar la figura de un valedor es otra de las estrategias para garantizar la seguridad en la calle. Esto es muy frecuente entre los más pequeños porque frecuentemente son molestados o agredidos por los mayores. El valedor suele ser una de las personas más fuertes del grupo o con un gran prestigio social dentro de éste, en muchas ocasiones se corresponde con la figura del líder, aunque no siempre es así. Buscan al “valedor” para obtener protección dentro o fuera del grupo así como para conseguir la aceptación dentro de éste. Como señala muy bien Luchini (1999:33) es un intercambio mediante el cual se determinan unas obligaciones a cambio de unos beneficios. En el caso de las bandas observadas, el precio lo pagan de diversas formas, a través de regalos, cesiones de comida, todo tipo de posesiones personales, droga o sexo. Jorge cuenta en la entrevista las funciones del valedor y lo que tuvo que realizar a cambio:

“Cuando llegas de primeras a la banda necesitas un valedor pero ya después uno agarra la onda¹⁴⁵ de cómo sobrevivir en la calle uno mismo. Yo cuando llegué a la calle no sabía nada y le pedí apoyo a un chavo, él fue el que me explicó dónde comprar las cosas, cómo sacar lana. Entonces yo poco a poco fui agarrando la, ahora sí que la onda, y ya sabía dónde pero desde el principio necesité el apoyo de un valedor. Normalmente tienes que hacer algo a cambio, en mi caso droga. Tenía que llevarle algo para que me siguiera orientando en la calle”.

Es evidente que no todos los menores que viven en la calle lo hacen en bandas y que los riesgos en la calle no son los mismos para los hombres que para las mujeres. Para ellas la calle tiene más riesgos por la situación de vulnerabilidad de la mujer en la sociedad en general, situación que ocasiona que las niñas tengan que poner en marcha estrategias de resistencia distintas a las de los niños para protegerse. Una de las estrategias que llevó a cabo Alma, que no quería vivir en una banda, fue distribuirse las actividades de tal forma que durante la noche trabajaba con amigos y en la mañana dormía en sitios seguros o transitados.

“Nunca me gustó el baldío porque es un ambiente pesado, conocía a gente y me quedaba con ellos. Después, cuando me empecé a quedar toda la noche en la calle me iba a alguna plaza, donde hubiera gente, por ejemplo Garibaldi¹⁴⁶ o así, pasaba toda la noche despierta porque ¡no manches! Te descuidas y ¡ya sabes!, y ya de día dormía. Como había unos camiones que se llamaban ruta cien en ese tiempo, que es como el anaranjado que va hasta Zapata que vale dos pesos, pues ya le echaba y me iba de base¹⁴⁷ a base para poder ir jeteando¹⁴⁸ y ya me dormía porque ya de día va todo el mundo, ¿no?. Así es como sobreviví mis últimos años en la calle”.

Otra de las estrategias que los menores ponen en marcha con esta misma finalidad es la **formación de bandas**¹⁴⁹. Normalmente las conforman un mínimo de diez miembros, en su mayoría niños y aunque la presencia de niñas o mujeres es menor, en los últimos años se ha registrado un aumento de las mismas, ver (Quiera, Casa Alianza y Thais: 1997). Pero las bandas no tienen exclusivamente la finalidad de protección y seguridad. La banda también supone la reafirmación de la identidad, el establecimiento de relaciones personales y sentimientos de pertenencia a un territorio y a un grupo (Feixa:2001).

En el caso de las bandas observadas todos estos elementos han estado presentes ya que poseen unas normas o reglas, una forma de organizarse, relacionarse y protegerse característica, realizan sus propios rituales, poseen canales o medios de expresión que los caracterizan como banda y existe entre ellos/as un sentimiento de pertenencia a un territorio. Algunos de los canales de expresión que los identifican como grupo son el vocabulario o jerga que utilizan y la música. En las bandas estudiadas el lenguaje se caracteriza por utilizar expresiones creadas por ellos mismos tales como: “no maca”¹⁵⁰, “erresea”¹⁵¹ o “quítate o hazte”¹⁵¹. Por utilizar groserías¹⁵³ como: “Chinga a tu madre”¹⁵⁴, “no mames pendejo”¹⁵⁵ o “culero”¹⁵⁶. Y por el empleo del “albur”. Es decir, utilizar palabras y frases con doble sentido.

La música que escuchan con frecuencia es el rock mexicano, un tipo de música muy concreto con el que se identifican porque han vivido o les han sucedido cosas similares. Por tanto, la música cobra un gran valor simbólico, está estrechamente ligada a la sociabilidad y a través de ella se reconocen como grupo, al mismo tiempo que se diferencian del resto.

En lo referente a las normas, en las bandas observadas las normas o reglas las han establecido entre todos los miembros aunque no siempre sucede así. Esto es importante porque muestra la importancia de la participación de prácticamente todos los componentes y por las funciones de estas normas como reguladoras de las relaciones existentes entre ellos y ellas. Esteban en la entrevista nos cuenta cómo se establecen en su grupo:

“Aquí entre todos ponemos las normas, no hay jefe. Yo he visto y he ido a otras bandas donde hay un jefe choncho¹⁵⁷ que los mandan, un señor mayor, ruco¹⁵⁸ que, ¡la neta! si nos liamos a trancazos¹⁵⁹ nos gana. Aquí no pasa eso pero en otros lados sí y manda más a los más morrillos¹⁶⁰, a los más chavillos porque ya uno de grande se defiende y dice: ¡chale!¹⁶¹ ¿Por qué uno me va a mover?”¹⁶².

Las normas de las bandas son varias y cambian en función de cada grupo, aunque aquellas que han estado presentes en la población observada son: la “ley del silencio” que consiste en no contar a nadie de fuera del grupo los problemas, episodios puntuales o situaciones personales de alguno de sus miembros. La “ley del respeto” que consiste en respetar a las parejas de los chavos y la “ley del robo” que consiste en no robarse entre ellos. Pero las normas no son respetadas siempre por todos, la transgresión de las mismas tiene una sanción. Entre los grupos estudiados las sanciones son principalmente dos, la primera, golpear a la persona y la segunda, expulsarla de la banda. A continuación Julián nos habla sobre una de las normas, la ley del silencio y las consecuencias que se derivan en el caso de no ser respetada.

“Una vez llegó una morra¹⁶³, era una enana, pero ella sí llegó y se quería manchar¹⁶⁴ ¿no? La verdad es que no se hacía de respetar y todos le mandaban. También anduvo con varios chavos, primero anduvo con el Gil de novio y después anduvo con otros. Una vez nos chivateó, fue de chismosa con los policías y en una banda si andas de

chismoso, ¡la neta!, no te quiere la banda, te saca la banda. Cuando pasó eso le dijimos: ¿sabes?, la neta, aquí no te queremos. Ella se empezó a aferrar ¿no? Y un día nos llevó a la policía, yo empecé a correr porque debo firma¹⁶⁵ en el reclusorio. A partir de ese día, todos le guardaron rencor porque empezó a ser chiva¹⁶⁶ y le faltamos al respeto. Le dijimos: ¡cámara!¹⁶⁷ aquí no queremos chivas, ni los más morrillos son chivos como tu que ya estás choncheta¹⁶⁸. Al final se fue porque empezamos a tratarla mal, la golpeábamos, ahora vive por ahí arriba, yo la he visto pero con nosotros ya no se queda”.

Como hemos señalado anteriormente, otra de las normas que existen entre las bandas observadas es la ley del respeto, Andrés al preguntarle por ésta contestó lo siguiente:

“En otras bandas cuando llega una chava nueva todos quieren andar con ella y le faltan el respeto, aquí no. Si la chava anda con fulano de tal, la respetan a ella. Si no la respeta alguno de los chavos todo el grupo le dice: ¡cámara! ¿Qué es lo que dijimos?, no meterse con la chava de otro, quedamos en respeto, respeto y respeto. Ahí cada quien respeta a la chava del otro”.

Por último el Bola nos dice en la entrevista algo sobre la ley de “no robar”.

“Aquí entre nosotros tenemos algunas normas, pero no todos los chavos las respetan. Una es no robar entre nosotros, no robar a la banda y no robar a la gente”.

La solidaridad entre los miembros de una banda es otra de las características señaladas por varios autores (Luchini 1999, David Fernández 1993 y García Durán 1992), sin embargo, nosotros consideramos que no es tanto una característica intrínseca de la propia banda sino que forma parte de su escala de valores de los chavales porque existe con frecuencia en las relaciones más personales pero en el grupo es más una relación de reciprocidad basada principalmente en la necesidad. En los discursos recogidos en las entrevistas ellos y ellas manifiestan que la banda es muy valiosa, pero en los momentos personales más importantes no acuden a sus miembros para buscar ayuda. A continuación, José cuenta algunos de los motivos por los que no recurre a la banda cuando se siente mal.

“Cuando tengo un problema, sinceramente no cuento con los chavos de la banda. Si tengo un problema choncho¹⁶⁹ pues no, prefiero contárselo a otra persona que esté fuera, quizás a alguno de los comerciantes o aquí a los educadores. No lo hago porque pienso que si les platico mi problema van a empezar a contarlo entre ellos y van a decir que estoy amargado. Cuando he tenido mi chava sí le he contado problemas”

Para finalizar este apartado señalar que a lo largo de la vida en la calle los chavos y chavas deben afrontar muchos episodios de violencia. Las situaciones más frecuentes son: Situaciones de violencia por parte de la policía, entre los miembros de la banda y las que son ejercidas por parte de otras bandas. Pero aquí nos interesa sobre todo señalar que las niñas en la calle son por excelencia las víctimas de agresiones y por tanto, los sujetos a los que van dirigidos las acciones más violentas. En el siguien-

te testimonio uno de los chicos así lo pone de manifiesto al narrar uno de los muchos problemas que tuvieron con una de las bandas de la zona y lo que le hicieron a las niñas de la banda:

Oscar (2003): ¡Por un cerillo! (sube el tono de voz) la neta, no estuviéramos platicando¹⁷⁰ ahorita aquí, por un cerillo que no encontraron porque si no, nos hubieran quemado vivos. Y es que a uno le quitaron la lata de activo y rociaron todos los cuartos, el activo es como la gasolina en corto, agarra fuego. Pero no encontraron el cerillo y se fueron. De ahí se bajaron y nosotros con trabajo y pena nos pudimos desamarrar. ¡Cámara! estábamos todos golpeados y fuimos a por el resto de la banda. Cuando llegamos les contamos lo que había pasado y cada uno agarró una botella. Entonces se paró un bocho¹⁷¹, un tipo taxi pero un bocho y bajaron los mugrosos, ahora con metralleta. Nos gritaron que todos pecho tierra y empezaron a disparar. En eso que se llevaron a las puras mujeres, a la Tula, la Nina, y una chava que se llama Lupe y a las tres las subieron al bocho y se fueron. Como a las tres horas llegaron la Nina y la Lupe llorando y dicen: ¿qué creen?, ¡A la Tula se la están violando!. (Se produce un silencio, dirige su mirada al suelo y en un tono más bajo continua diciendo) Al otro día llegó la Tula llorando”.

La información etnográfica pone de manifiesto que todas las entrevistadas han sufrido algún tipo de violencia en la calle, sin embargo, algunos de los momentos más impactantes para ellas fueron los episodios en los que han sido víctimas de abusos sexuales, tanto en calle como en casa. Miriam una chica de la calle nos cuenta que abusos de este tipo son lo peor que a una chica le puede pasar.

“Cuando estás en la calle no te mueres de hambre porque siempre hay alguien que te ofrece un taco, pero en la calle hay mucho peligro. Siempre te puede hacer alguien algo como en mi caso que a mí me violaron en la calle y ... (se queda pensando y comienza a llorar) sí que se sufre y también se pasa mucho frío. Pero lo peor es sentirse sola y que te hagan daño, que te violen. Cuando me violaron tenía catorce años, era un señor de dinero y yo le lavaba su coche, entonces un día cuando le estaba lavando el coche me empezó a tocar hasta que me violó, yo no quería pero al final me violó”.

A continuación, otra de nuestras informantes nos explica lo que implica ser mujer, vivir en la calle y las desventajas que de ello se derivan, o lo que es igual, cómo una misma calle se dibuja de forma diferente cuando en ella la que vive es una niña.

Nina (2003): “Corre mucho más peligro una mujer, porque un hombre no va a dejar de ser hombre y la mujer sí, ya te violan y ¡ya! ¡Te empanzonaron!¹⁷² y ya no vas a ser la misma, ¿verdad? ¡Y un hombre sigue siendo hombre...! Un hombre no pierde nada!”.

4. Avance de Resultados

Como hemos podido comprobar a lo largo de esta comunicación, hay una gran diferencia entre vivir en la calle cuando la que lo hace es una niña o un niño. Pero esta situación desigual de las niñas parte ya desde el hogar, principalmente por los roles que ocupan en el interior de la familia que son determinados en función del género y por algunas de las consecuencias que de esto se derivan. Nos referimos al hecho de ser regaladas o vendidas a otras familias para realizar las tareas domésticas.

Una vez en la calle los trabajos que desempeñan también van a estar determinados en función del género y aunque hay trabajos que realizan chicos como chicas indistintamente, muchos de ellos están reservados exclusivamente para las niñas, una vez más todos los que están relacionados con el cuidado del hogar y otros, reservados para los niños. Sin embargo en el caso de que una chica quiera realizar un trabajo de “puro hombre” tendrá que hacerse pasar por un niño, no tanto por el trabajo físico que debe desempeñar sino, y como señalaba una de las informantes, por el riesgo que supone que una mujer trabaje entre hombres “Porque como mujer y más allí, ya habría pasado por todo el sindicato de diablos, y por todo el mercado”.

Las estrategias que van a desempeñar las niñas para sobrevivir en la calle también van a ser distintas a las de los niños por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. Algunas de las señaladas han sido la búsqueda de un valedor, el denominado “sexo recompensado” u organizarse para dormir por el día en lugares más concurridos y trabajar por la noche porque de esa manera pueden estar pendientes de las posibles amenazas que sufren por vivir en la calle. Por último, poner de manifiesto que la calle implica más riesgos para las niñas por su condición de mujeres ya que a la situación de abandono que sufren al igual que los niños a ellas se les añade con más frecuencia los abusos y la prostitución y exclusivamente, la maternidad prematura Quiera (1997:11). Pero no sólo son distintos los riesgos para ellas sino que también varían las repercusiones sociales, ya que en el caso de las niñas, al realizar actividades tales como la prostitución o por el simple hecho de vivir en la calle, pierden su valor como “mujeres”.

5. Bibliografía

Atilano Liriarte, María (1999): *Menores de la calle ¿Común o extraordinario? Una reflexión en el camino*. DIF Jalisco.

Avilés, Karina y Escarpit, Françoise (2001): *Los niños de las coladeras*. La Jornada. México.

Bar Din, Anne (comp.) (1995): *Los niños marginados de América Latina. Una antología de estudios psicosociales*. UNAM. México.

Bar Din, Anne (1999): Trastornos de roles y géneros en familias marginadas. En Debate Feminista. Año 4, Volumen VII. Marzo. México.

Beltrán, E., Maquieira V, Álvarez, S. y Sánchez, C. 2001: Feminismos. Debates teóricos contemporáneos. Alianza Editorial. Madrid.

Ednica (1993): Vivir en la calle. La situación de los niños callejeros en la Ciudad de México. Ednica.

EDIAC, CDHDF, UNICEF (1996): Al otro lado de la calle. Prostitución de menores en la Merced. Ciudad de México.

Feixa, Carles (1999): De jóvenes, bandas y tribus. Ariel. Barcelona.

Feixa, C., Saura, J. R, y Costa, C. 2002: Movimientos juveniles: de la globalización a la antiglobalización. Ariel. Barcelona.

Feldman, Lidia (1999): Voces en la calle. México, SEDESOL, UNICEF, DIF.

Fernández, David (1993): Malabareando. La cultura de los niños de la calle. Centro de Reflexión Teológica, Universidad Iberoamericana. México.

Gabayet, Luisa; García, Patricia; González de la Rocha, Mercedes; Lailson, Silvia y Escobar, Agustín (comps) (1988): Mujeres y Sociedad. Salario, hogar y acción social en el occidente de México. Ed. Colegio de Jalisco y Ciesas. Guadalajara, México.

García Durán, A (1992): La porción olvidada de la niñez mexicana. Privada. México,

Griebach, Margarita y Sauri, Gerardo 1997: Con la calle en las venas. Ednica, México.

Griebach, Margarita (Coord.) (1994): El que calla otorga. Ednica. México.

Grupo Interdisciplinario sobre mujer, trabajo y pobreza 1994: Las mujeres en la pobreza. Colegio de México. México.

Leñero, Luis, 1999: Los niños de la y en la Calle. Problemática y estrategia para abordarla. Academia Mexicana de Derechos Humanos. México.

Lucchini, Ricardo (1999): Niño de la calle. Identidad, sociabilidad y droga. Ed. Libros de la frontera. Barcelona.

Moore, Henrietta L (1996): *Antropología y feminismo*. Ed. Feminismos. Cátedra. Madrid.

Núñez Miranda, Concepción (1997): *Aves sin nido. Quince historias de vida: las madres de los niños y niñas de la calle*. Fondo estatal para las culturas y las artes. Oaxaca. México.

Szaz, Ivonne y Lerner, Susana (1998): *Sexualidades en México. Algunas aproximaciones desde la perspectiva de las ciencias sociales*. COLMEX, México.

NOTAS

¹²⁹ Estudios que han tratado el tema (SEDESOL, UNICEF y DIF 1999, Luis Leñero 1999, David Fernández 1993, UNICEF 1987) prefieren denominarlos como “niños en la calle” y “niños de la calle” a nombrarlos con los términos de “trabajadores/as” y “callejeros/as”. Ya que para ellos el término “callejeros” es una forma implícita de desprestigio social.

¹³⁰ Niños/as

¹³¹ Caracterizada principalmente por las estrategias que ponen en marcha para sobrevivir en la calle, las formas en las que se relacionan y por la solidaridad grupal (Luchini:1999).

¹³² Relación que no tiene por qué darse de forma inversa. Es decir, no todos/as los/as menores trabajadores terminan viviendo en la calle.

¹³³ Helados de hielo.

¹³⁴ Carro.

¹³⁵ Se refiere a todos los hombres que trabajaban al igual que ella llevando las compras en carros.

¹³⁶ Espacios de Desarrollo Integral, A.C.

¹³⁷ La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

¹³⁹ Calzarme.

¹⁴⁰ Dinero.

¹⁴¹ Esta idea se la comenté a Juan Martín Pérez García, director de la Fundación el Caracol durante una entrevista y fue él el que me habló por primera vez de la existencia de este concepto: Sexo recompensado. Hasta el momento no existe ningún artículo publicado donde aparezca y se explique aunque en la actualidad lo estén trabajando.

¹⁴² “Dejarse”, es decir, no ofrecer resistencia ante los posibles abusos sexuales.

¹⁴³ Drogarse con disolvente.

¹⁴⁴ Son las firmas que deben realizar todos los meses las personas que han salido antes de la cárcel y que gozan de la libertad condicional.

¹⁴⁵ Entender

¹⁴⁶ Plaza situada en la zona centro de la Ciudad de México.

¹⁴⁷ Estación de autobuses.

¹⁴⁸ Durmiendo.

¹⁴⁹ A lo largo de este apartado aparecerán distintos testimonios donde la banda aparece con esta finalidad.

¹⁵⁰ No mames cabrón.

¹⁵¹ Lo escriben r.c.a. y significa: rico caldo amistoso que, a su vez, significa masturbar al o la compañero/a.

¹⁵² Estás o no.

¹⁵³ Palabrotas o tacos.

¹⁵⁴ Jode a tu madre.

¹⁵⁵ No te pases gilipollas.

¹⁵⁶ Pasarse de listo

¹⁵⁷ Mayor, ya grande.

¹⁵⁸ Viejo

¹⁵⁹ Guantazos.

¹⁶⁰ Pequeños.

¹⁶¹ ¡Venga!

¹⁶² Me va a mandar.

¹⁶³ Chava pequeña.

¹⁶⁴ Pasarse, dañar.

¹⁶⁵ Son las firmas que deben realizar todos los meses las personas que han salido antes de la cárcel y que gozan de la libertad condicional.

¹⁶⁶ Chivata.

¹⁶⁷ ¡Oye!

¹⁶⁸ Grande

¹⁶⁹ Grande.

¹⁷⁰ Conversando, charlando.

¹⁷¹ Tipo de coche, un escarabajo.

¹⁷² Dejarlas embarazadas.

LA EMIGRACIÓN FEMENINA DE RETORNO

Yolanda M. de la Fuente Robles

Área de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad de Jaén. Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer. Universidad de Jaén.

M^a Pilar Martín Chaparro

Área de Psicología Social. Universidad de Murcia. Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer. Universidad de Jaén.

M^a Carmen Cano Lozano

Área de Psicología Social. Universidad de Jaén. Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer. Universidad de Jaén.

INTRODUCCIÓN

Los dos ciclos migratorios, el americano y el europeo, han suscitado una gran cantidad de bibliografía, aunque será el segundo el que se centre sobre todo en el proceso de vuelta.

La emigración hacia países europeos se entendía de carácter temporal, tanto por los poderes públicos del país emisor como por los países receptores. Por otra parte, la proximidad geográfica -a diferencia de los países americanos-, y la gran diferencia de salarios se presentaban a los potenciales emigrantes como la oportunidad de trabajar unos años en el extranjero para ahorrar un capital y volver. Ése era el proyecto migratorio.

La emigración a Europa, vista de ese modo, no era definitiva. A los pocos años de iniciarse esta riada empieza el interés por el retorno y, en concreto, por alguno de sus aspectos.

En 1970 Ángel Pascual publica el primer estudio monográfico sobre el retorno, cuyo objetivo era conocer el cambio en la conciencia obrera de los retornados, para lo cual toma una muestra de trabajadores metalúrgicos que habían vivido en Alemania.

Una vez que en la sociedad española se dejan sentir de lleno los efectos de la crisis de 1973, se reanudan los estudios sobre el retorno. Así, en 1978 Castillo dirige la primera encuesta de ámbito nacional sobre el retorno, publicada dos años más tarde. Es en estos años cuando la emigración empieza a decrecer, constituyendo el preludio del cambio de las corrientes migratorias de los años ochenta.

Mientras tanto, el retorno era objeto de atención en los hasta entonces países receptores: Francia y, principalmente, Alemania.

Efectivamente, en 1978 Pierre Ewencyk realiza un informe para la OCDE sobre el retorno y el desarrollo en España (AAVV, 1978, cit. Álvarez e Izquierdo, 1997). Ese mismo año se publica en Alemania una investigación realizada por Berger, Hessle y Kavemann, resultado de un estudio basado en la observación participante en cuatro pueblos andaluces. También en este país se publicaría, ya en 1981, otra investigación centrada en Andalucía, realizada por Bernitt.

Entre 1977 y 1980 Gregory y Cazorla investigan el retorno procedente de la RFA, Francia y Suiza en Andalucía y el Algarbe. En 1983, en Alemania, sería la hija de un emigrante, María Schneider la que se graduaría en sociología con una tesis sobre un estudio de ámbito provincial del retorno en Orense, la provincia con la tasa migratoria más alta de todo el país en el siglo veinte. En 1986 se publica una investigación realizada a emigrantes en la que buena parte se centraba en las expectativas de retorno.

Desde esta fecha hasta la actualidad se han publicado varios estudios sobre el retorno pero centrados en ámbitos regionales, como son los estudios de Cazorla en el sur de España (1989), el realizado por De la Campa sobre los municipios gallegos (1966) y el estudio cualitativo de Álvarez Silvar en Galicia (1966).

El retorno ha sido objeto de atención para otros investigadores que lo incluyen en ámbitos más amplios. Hay que citar, en este sentido el estudio de Sánchez López de 1969, o el de Amando de Miguel e Izquierdo en 1986. Más recientemente hay que citar a Soldevilla en Cantabria y González en Canarias.

El único estudio de ámbito nacional es la encuesta de Castillo publicada en 1981. En concreto, se centraba en los retornados a poblaciones mayores de cincuenta mil habitantes, para lo cual obtuvo una muestra de 1.576 personas.

El estudio de retorno en el medio rural, fue abordado por Cazorla, quien se centró en el Sur de España.

El resto de las investigaciones se centran en ámbitos territoriales menores, como el de Pérez Díaz en Orense o el estudio realizado por Campa Montenegro sobre el retorno en los municipios de Galicia. En el año 1997, los autores Labraga y García realizan un estudio sobre los retornados de Europa a la provincia de Granada; y uno de los mejores estudios de retorno, pero que actualmente se encuentra en prensa, es el realizado por Egea, Rodríguez y Nieto sobre los movimientos de retorno en Andalucía.

Hasta ahora, la mayor parte de los estudios se centraron en el retorno de emigrantes procedentes de países europeos. Son escasos los trabajos que engloben a los retornados en su sentido más amplio, incluyendo a los llegados de otros continentes.

Para retornados de América, el único trabajo monográfico que hay es el de Marsal (1969). Una perspectiva global -en cuanto a origen- se puede consultar en Álvarez Silvar (1966).

La procedencia incide en el tipo de retorno y de retornados: la forma en que emprenden el regreso los emigrantes que llegan de América es diferente a la razón que los mueve a los que llegan de países europeos.

Las características demográficas de los retornados según el continente donde hayan vivido también son diferentes: los emigrantes que vuelven de países americanos son mayores en edad que los que vienen de Europa, los cuales retornan con sus hijos menores de edad. El contacto de éstos últimos con su tierra ha sido mayor que para los que estuvieron en América.

De aquí que la integración de los emigrantes en su tierra natal sea muy diferente según de donde vengan: los que vivieron en América apenas volvieron a España en los años que duró su estancia, la cual tenían por permanente; sin embargo, los que regresan de Europa venían casi todos los años a sus lugares de origen.

Todos estos procesos condicionan el proceso de readaptación y merecen ser explorados en futuras investigaciones.

La última década del siglo XX se ha caracterizado en Andalucía, desde el punto de vista migratorio, por el mantenimiento de elevados niveles de movilidad, si bien se ha producido un cambio radical en la direccionalidad de éstos, pues frente a lo que ocurría en décadas pasadas cuando la emigración era masiva, hoy día predominan los flujos de entrada (inmigración y retorno) sobre los de salida (emigra-

ción) y han ganado en protagonismo los movimientos internos o de corto recorrido.

El anhelo de volver al país de origen es inherente al fenómeno de la migración. El mito del retorno acompañará al emigrante y, frecuentemente, esta esperanza será la que le sostenga, sobre todo en la primera fase de su estancia en el exterior. A medida que se va integrando en la sociedad de acogida, el deseo de volver se atenúa y, en algunos casos acaba siendo descartado definitivamente.

En todo caso, previsto o forzado, el retorno tampoco es fácil. Con demasiada frecuencia, el emigrante constata a su vuelta, que el país y él mismo han cambiado. Raramente las expectativas se cumplen plenamente, antes al contrario, en buena medida, retornar es como emigrar dos veces (Varona y Daolio, 1995).

Normalmente la actitud de la emigración exterior es bastante diferente: quienes van a Europa o cruzan el Atlántico, al margen del resultado final migratorio, tienen entre sus proyectos volver y mejorar su estatus, mediante los ahorros obtenidos tras varios años en el extranjero. Allí la integración social siempre es más complicada.

Durante el periodo 1960-1973 fueron más de 650.000 los retornados que voluntariamente volvieron a sus localidades de origen, con sus objetivos más o menos cumplidos.

Estos retornados podrían acceder a situaciones inimaginables antes de la emigración, como podría ser la adquisición o construcción de una vivienda, la creación de pequeños negocios, etc. Estamos, por tanto, ante una población retornada cuya característica fundamental fue la consecución de los objetivos y el reconocimiento social de los mismos.

A partir de la década de los 70 y con la denominada “crisis de 1973”, cuyo detonante fue el incremento de precios de los productos petrolíferos, se acelera el proceso de retorno y a la vez se limita la recepción de emigrantes en los países centroeuropeos.

Aparece el desempleo en países como Suiza, Alemania, Francia y con ello las medidas restrictivas. En Alemania a partir de 1973 se restringió el número de inmigrantes con contratos de poca duración y se eliminaron las horas extraordinarias; a partir de 1974 la “Ley de Fomento de Trabajo” limitó la concesión y renovación de permisos de trabajo a miembros de la Comunidad Económica Europea.

Los movimientos obreros reivindicaban para la población autóctona un gran número de profesiones que hasta ahora habían sido relegadas a los trabajadores extranjeros. Por otro lado, esta población requería una serie de “costes sociales” (educación de los hijos, vivienda, asistencia social, etc.), que se verían reducidos con la disminución de los trabajadores extranjeros.

Por tanto, no debemos atribuir de forma aislada, la subida de los costes de producción como la causa de retorno de Centroeuropa, sino a la cohesión de circunstancias económicas, sociales e incluso raciales.

Así, el retorno como consecuencia de la crisis de 1973 y desde el punto de vista del emigrante podemos clasificarlo de la siguiente forma:

1. El retorno con sus objetivos cumplidos. La población retornada antes de 1973, volvía con unos ahorros que le permitían incorporarse, de forma desahogada, al mercado de trabajo español (donde la crisis económica quedaba enmascarada por factores como un aperturismo político y una creciente actividad turística) bien como asalariado, bien estableciendo sus propios negocios. Este retornado, normalmente, volvía a su municipio de origen donde contaba con el reconocimiento y consideración de sus ciudadanos.
2. Retornados “desilusionados” o sin sus objetivos cumplidos. Muchos fueron también aquellos que, por distintas causas, tuvieron que regresar sin poder llevar a cabo sus objetivos iniciales (bien porque no pudieron ahorrar lo suficiente, bien porque no supieron administrar o invertir sus ahorros), éstos elegían para su regreso municipios distintos a los municipios de origen, fundamentalmente en zonas industriales o turísticas, la causa principal era el miedo a la marginación o “deshonra” por no haber podido triunfar en su experiencia migratoria.

Por otro lado y a partir de 1975, coincidiendo con la crisis mundial, estas zonas industrializadas iban recepcionando aquellos “retornados desilusionados” procedentes de Centroeuropa, y que su aparente fracaso le impedían la vuelta a los municipios de origen.

Con el paso de los años la crisis económica en España se iba acentuando, el desempleo cada día mayor, la estructura de vida urbana marginaba al individuo en desempleo y a su familia, es en este momento cuando un gran número de emigrantes comienzan su proceso de retorno a los municipios de origen, entendiendo que su subsistencia sería más fácil dentro del “proteccionismo” de la estructura rural.

Es en la década de los 80 cuando el retorno interior adquiere un mayor volumen. Sin embargo, y siendo más exigentes en la delimitación temporal de estos flujos hemos de señalar que el número de retornados a partir de 1986 es muy inferior al quinquenio 1980 a 1985.

Por procedencia y en relación a las provincias de Andalucía Oriental mencionar que la mayor parte de retornados de Granada y Almería volvían de Barcelona, mientras que en Jaén y en Málaga procedían de Madrid.

Junto a las principales causas de retorno interior, no debemos olvidar el regreso de muchos emigrantes que, una vez finalizada su etapa activa, volvían a sus municipios de origen para disfrutar de todas aquellas carencias de afecto, comunidad y habitabilidad que perdieron con la adaptación a la forma de vida urbana.

LA EMIGRACIÓN ESPAÑOLA EN ARGENTINA

El movimiento social de España hacia Argentina, dejó profundas huellas en este país. Si bien en la época de la colonia, la emigración española hacia América, se dirigió principalmente hacia los virreinos del Perú y Nueva España, el bajo peso poblacional de indígenas y africanos en el Virreinato del Río de la Plata hicieron que la importancia de la migración española en la composición demográfica y sociocultural regional fuera mayor que en cualquier otra parte de las colonias de ultramar. No obstante, la migración masiva no comienza hasta mediados del Siglo XIX. Dicho proceso formó parte de los más de 50 millones de europeos que entre mediados del siglo XIX y las primeras tres décadas del XX emigraron hacia América.

La migración española hacia la Argentina representó un componente central en el flujo migratorio hacia Iberoamérica y el resto del mundo, siendo desde fines del siglo XIX (y hasta la década del '50 del siglo XX) el destino principal de los emigrantes españoles. Ello ubicó a los españoles residentes en la Argentina, desde hace más de un siglo, como una de las poblaciones extranjeras de mayor envergadura. Por su tamaño ocupaban el segundo lugar, después de la italiana hasta comienzos de la década de los 90.

Durante la mayor parte del siglo XX, España fue un país expulsor de población. No obstante a fines de dicho siglo se ha transformado en un país receptor. Este cambio es una de las grandes transformaciones demográficas de la sociedad española en el Siglo XX. Durante dicho siglo España perdió 5.800.000 habitantes. Mas del 65% (3.800.000) de los mismos se dirigieron a América. La transición de la agricultura de subsistencia a la comercial, la revolución demográfica, industrial y de los transportes provocaron la migración masiva. Estos procesos de modernización constituyeron una gran movilidad y dinamismo para la mayoría de la población española. La disminución de las tasas de mortalidad aumentó la población, lo cual, en un contexto de minifundios agrícolas, constituyó una fuerte presión demográfica sobre la tierra. El inicio de la industrialización en contexto agrario y atrasado no logró compensar el desempleo latente y manifiesto de la población en el campo. Por otra parte, el restablecimiento de relaciones diplomáticas con las ex-colonias se constituyó en un factor de atracción. Sin embargo el elemento central fue la modernización y expansión de la economía de Iberoamérica implicó una importante demanda de fuerza de trabajo y necesidades de poblar nuevos territorios. La demanda laboral provocó la aparición de importantes diferencias salariales entre América y España, reforzadas como mecanismo de atracción por la propaganda gubernamental.

El proceso de emigración nace en lugares que tenían una situación estratégica respecto a las vías de comunicación y transporte (regiones insulares y litorales), lo cual reducía el coste y sobre todo les permitía acceder a las noticias sobre la Argentina. La difusión espacial de la información fue un lento proceso que se dio a partir de las redes sociales existentes. De los pocos focos iniciales, la migración pasa a atravesar casi todo el país, convirtiéndose el “hacer la América” en una verdadera “fiebre” que se difunde por toda la península.

La migración hacia Argentina adquiere fuerza a partir de mediados del siglo XIX cuando Rosas logra una relativa pacificación del país. No obstante, alcanza su punto más alto en las tres primeras décadas de este siglo, particularmente en el primer decenio. En 1914 un 10% de la población Argentina había nacido en España. Durante la posguerra se encuentra la última gran oleada migratoria, que dura hasta mediados de la década de los años 50.

En esa línea, debe destacarse la emigración que origina la Guerra Civil de 1936-1939, la cual da lugar a la emigración forzosa de españoles más importante que se produce a lo largo de la historia.

En términos generales el perfil de los emigrantes estuvo compuesto por hombres jóvenes y solteros. En su mayoría se trató de agricultores, entre los cuales si bien existió migración estacional, nunca llegó a ser dominante dado la estructura relativamente diversificada del país que proveía distintas fuentes de empleo. En comparación a otros destinos iberoamericanos se nota también una presencia importante de obreros y artesanos.

En relación con las regiones de procedencia de la población española, una encuesta realizada en 1980 en el aglomerado Gran Buenos Aires nos muestra un perfil nítido y estable de los emigrantes, con fuerte predominancia de Galicia en todas las épocas de migración (entre 60 y 70%). Las principales provincias de procedencia de los gallegos que habitaban para entonces en Argentina eran La Coruña y Pontevedra. Después de Galicia a nivel de estado le sigue en relevancia Asturias, y con menor importancia León-Castilla y Cataluña. Ninguna región española logra superar a alguna provincia de Galicia como lugar de procedencia de los inmigrantes españoles. No sólo el carácter portuario incidió en la importancia de la migración proveniente de estas zonas. El minifundio predominante en Galicia y Asturias, permitía un mayor financiamiento del viaje para los campesinos, por esta razón la migración fue menor en las zonas con jornaleros. Las formas de herencia también incidieron en la capacidad de financiamiento del viaje.

En la década de los años 60 la migración española pierde significación y se va reduciendo hasta niveles ínfimos. En estos años los emigrantes de este país suman 39.092, cifra que se reduce a 2.507 en la década del '70 y a unos 1.500 en la década del '80. En simultáneo, opera un proceso de migración de retorno, que compensa la inmigración hasta superarla. De este modo el saldo migratorio pasa de casi 100.000 personas en la década de los años 50, a ser negativo en la primera mitad de los 70.

Durante los últimos diez años el número de altas consulares sólo alcanzó a 1.620. En contraposición, en igual período, el número de bajas consulares superó las 18.200 (téngase en cuenta que no se considera el año 2002, por no contar aún con información oficial, año en el que las bajas consulares deben haberse multiplicado como respuesta a la crisis por la que atravesó Argentina).

A pesar del flujo negativo que presenta desde hace algunas décadas, Argentina sigue siendo el país de residencia de la comunidad de ciudadanos españoles de mayor volumen fuera de España. De acuerdo al registro de matrícula de los Consulados Españoles, en Argentina residen unos 247.000 españoles. Los españoles en Argentina representan el 17,6% de los que residen fuera de España y el 33,7% de los que residen en América.

También Argentina es el país con mayor número de electores potenciales para las convocatorias electorales (202.574) y el de mayor número de beneficiarios de ayudas sociales a residentes en el exterior. A mediados de 2001, residían en la Argentina 134.426 personas nacidas en España. Ello representa una contracción del 40,1% respecto de la población española residente en el país diez años atrás.

Esta caída, en un contexto de crecimiento poblacional como el que presenta el país en la década de los 90, tiene como consecuencia la pérdida de peso relativo de esta población del 0,69% de la población total en 1991 al actual 0,36%. La población nativa de España representa el 8,64% del total de personas nacidas en el exterior (no nativos) que vivían en hogares particulares y que en el año 2001 alcanzaron a ser poco más de 1,5 millones de personas.

Se sigue así una tendencia declinante presente desde el año 1960, año en el cual la población española representaba el 3,9% de la población total y el 29,9% de la población no nativa.

Poco menos de 129.900 españoles vivían en 2001 en hogares particulares (96,6%) y unos 4.600 lo hacían en hogares institucionales o colectivos como geriátricos, asilos u hospitales.

Los hogares en los cuales vivía por lo menos un español eran 108.180 (el 1,1% de los hogares del país). En dichos hogares convivían con estos españoles 173.000 personas no españolas, que en un 90% de los casos se trataba de un familiar directo.

Los españoles vivos representan un alto promedio de edad: el 63,4% tiene más de 64 años y el 21% tiene 80 o más años. Entre aquellos españoles con más de 64 años (82.377 personas) un 74,5% de los casos percibe ingresos en concepto de jubilación o pensión. Por otra parte, sólo el 35,2% de los españoles se encuentra en una edad económicamente activa.

El 85,9% de los españoles llegó al país antes de 1960. Se observa una mayor presencia de mujeres que de hombres, dada su mayor esperanza de vida. El 56,7% de los españoles en el país es de sexo feme-

nino. Al analizar la fecundidad de esta población se observa que las mujeres españolas y las esposas de españoles de otra nacionalidad tuvieron, en conjunto, unos 239.500 hijos, destacándose que estas últimas (las esposas de españoles, no españolas) en general han tenido un mayor promedio de hijos que las primeras. En promedio, las mujeres españolas han tenido 2 hijos, mientras que las mujeres no españolas casadas con un español han tenido 2,9 hijos. En el presente, sólo el 2,4% de las mujeres españolas se encuentra en una edad fértil (entre 14 y 40 años).

El 58,2% de los españoles se encuentra casado/a, mientras que el 28,4% es viudo/a. La población española en el país presenta un bajo nivel de instrucción formal: el 76,5% no completó sus estudios secundarios. Sólo el 3,9% de los españoles en la Argentina tiene un título universitario. En cuanto a la situación socio-económica de esta población, se observan los siguientes hechos destacables: el 17,1% de los españoles (22.188 personas) manifiesta no contar con ninguna cobertura de salud (obra social, servicio privado de medicina prepago o mutual); el 16,4% de los españoles que se declaran inactivos no cuenta con ningún ingreso por jubilación o pensión. Se trata de 12.049 ciudadanos españoles. Al analizar a esta población se observa, sin embargo, que el 83,1% es de sexo femenino, lo que podría indicar que se trata del cónyuge de un jefe de hogar que sí cuenta con un ingreso provisional; el 19,5% de los españoles (7.476 personas) que se declaran económicamente activos (al estar trabajando o buscando activamente un empleo), se encontraban a mediados de 2001 desocupados; en el 12,1% de los hogares (13.103 casos) en los cuales habita al menos un español hay una o más personas discapacitadas; el 11,2% de los españoles mayores de 64 años es considerado pobre estructural, al habitar un hogar en el cual se presenta alguna Necesidad Básica Insatisfecha (NBI). Se trata de 9.240 personas; el 11% de los españoles vive en hogares en los cuales el jefe del mismo no es propietario. Así, poco más de 11.900 españoles habita un hogar en el que debe pagar un alquiler (inquilino) o cuya permanencia depende del trabajo y hospedaje provisto por un tercero.

Por otro lado, un dato a tener en cuenta si aplicamos el método de "Rejuvenecimiento Poblacional" conforme a la variable de tasa de mortalidad y el perfil de la población española emigrante hasta 1960 nos arroja un número de 1.042.000 hijos de españoles vivos.

Reproduciendo el ejercicio para los hijos de éstos y suponiendo una tasa de fertilidad semejante a la de las esposas de españoles no españolas, se obtiene la estimación del número de nietos de españoles que alcanza a poco más de 2.500.000 personas vivas.

Así, sumando estas tres generaciones se puede señalar que una de cada diez personas que viven en la Argentina es español, hijo de español o nieto de español.

LA ATENCIÓN AL RETORNO. LAS RETORNADAS

Cualquier país es deudor de sus emigrantes. En el caso concreto de España, la deuda no es sólo moral sino cuantificable en divisas. Si nos centramos en Andalucía, entre los años 1970 y 1985 se abrieron - sobre todo en Ronda y en Granada- hasta 300.000 cuentas de ahorro de emigrantes en unos depósitos utilizados por el 26% de la población andaluza residente en Europa, y que significaron el 60% de todo el ahorro emigrante andaluz, contribuyendo económicamente, tanto la emigración española como andaluza, al relanzamiento e impulso socio-económico que experimentó España en estas fechas.

Por ello fue necesario tener muy presente a este amplio colectivo en la redacción de nuestro texto constitucional, así el artículo 42 establece que:

“El Estado velará expresamente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero, y orientará su política hacia su retorno”.

Y, por otra parte, el artículo 41 declara que:

“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en casos de desempleo”.

A este respecto, el desempleo ha sido, es y será el mayor problema que plantea el retorno de los/las trabajadores/as españoles/as emigrantes, de Europa, Sudamérica y de todo el mundo. El Estado, de acuerdo con el precepto constitucional antes citado, está obligado a orientar su política hacia el retorno de los/las trabajadores/as emigrantes en el extranjero. Ahora bien, la consecución del empleo para los/las emigrantes retornados/as depende más de la situación económica en nuestro país que de declaraciones constitucionales. Por eso, hasta el momento, ha sido en las prestaciones por desempleo de los/las emigrantes retornados/as donde se ha centrado la realización del artículo 42 en conexión con el artículo 41.

¿Qué motivaciones subyacen tras la decisión de una emigrante de retornar a España? Cualesquiera que sean las motivaciones, muchas de ellas subjetivas e intransferibles, pueden esbozarse dos cuestiones bien diferentes: hay emigrantes que retornan una vez agotada su vida laboral en el país de acogida, y hay otras que regresan a España porque en los países de destino han cambiado sustancialmente las expectativas económicas que les condujeron a emigrar.

Según datos del Anuario de Migraciones, se observa que los regresos de españoles residentes en Latinoamérica han experimentado un fuerte aumento desde 1999, mientras que los de Europa se mantienen constantes. Así, de los 9.981 emigrantes que llegaron de América en el año 1999, en el año

2001 han retornado 24.526 emigrantes. Especialmente llamativo es el caso de la colonia española en Argentina- la mayor de todas con aproximadamente 300.000 miembros (los que ostentan la nacionalidad española, sin contar con sus descendientes)- que en los dos últimos años, empujada por la crisis, ha retornado con fuerza, pasando de los 1.033 regresos en 1996 a los 6.539 en el año 2001 (datos extraídos de la Estadística de Emigración Asistida. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). En estos años, también se han multiplicado las llegadas de españoles afincados en Venezuela, en Cuba y en Uruguay. Argentina, que hasta 1999, venía aportar aproximadamente la mitad de retornados que Venezuela, en el año 2001 la supera con creces (6.539 frente a 4.563, de un total de 14.810 emigrantes retornados de Latinoamérica). No parece aventurado suponer que esta tendencia al aumento de las cifras de retornados se mantenga, y aún se acentúe notablemente.

La protección social de nuestros emigrantes en América, tanto por parte del Estado como de las Comunidades Autónomas, implica en primer lugar determinadas actuaciones que a primera vista parecen contradecir la política de retorno que recomienda el artículo 42 de la Constitución, puesto que son ayudas que se prestan en el propio país de acogida, sin que por lo tanto supongan el retorno de los emigrantes. Se trata de ayudas y subvenciones de carácter asistencial, que tratan de paliar la insuficiencia de las prestaciones sociales con las que cuentan en su país de residencia, así como la escasez y carestía de los medicamentos. Este tipo de medidas responden a una demanda apremiante de nuestras comunidades de emigrantes en América, especialmente en Argentina, donde por tratarse de una emigración muy enraizada en el país de acogida, no es infrecuente que los beneficiarios de mayor edad prefieran estas ayudas frente a la opción de un retorno no deseado.

Existe un cambio de valores en las personas que regresan a su tierra: su capacidad de colaboración, de poner en práctica todo lo aprendido, de impulsar la economía, etc. Pero todo ello choca con la falta de trabajo a la que se enfrentan una vez en España (Cazorla, 1981).

La retornada siente el conflicto entre dos culturas, después de muchos años de haber retornado. Tienen conciencia de haber sido, de alguna manera, segregados en su país de origen, donde, por no tener oportunidades para progresar, se vieron obligadas a emigrar. A la hora de retornar quieren ser aceptadas, aunque ellos hayan modificado su comportamiento, sus hábitos, sus costumbres, etc.

Esto nos llevaría a plantearnos la siguiente cuestión ¿vuelven las mismas personas que emigraron? Con esto nos referimos a la suposición, bastante probable, de si una experiencia tan fuerte para una persona como la de cambiar de pronto de país, de cultura, de costumbres, perder sus lazos, puede resultar traumática.

La persona que vuelve a su tierra tiene, como consecuencia de lo anteriormente expuesto, una forma de ser, unas preocupaciones y una forma de actuar diferente a cuando salió de su hogar, sin nada más que una maleta y unos ahorrillos.

Si el emigrante no se integra de nuevo en su antigua vida, sus amigos le rechazarán, las autoridades también, convirtiendo a este hombre con iniciativa en un marginado (Gregory, 1981).

CREACIÓN DE REDES. ANDALUCES Y ANDALUZAS EN EL MUNDO

Se celebró en Sevilla el V Congreso Mundial de Comunidades Andaluzas en el Exterior (19 y 20 de septiembre de 2003). En dicho Congreso se establecieron entre sus objetivos fundamentales, el reconocimiento a la labor de los/as emigrantes, transmitiéndoles a la vez que ellos/as son los/as artífices y una parte muy importante del progreso de Andalucía.

Se constató la relación existente entre las Comunidades Andaluzas en el Exterior con la Administración Andaluza y las Asociaciones de Emigrantes Retornados Andaluzas; sería necesario aprovechar este buen funcionamiento para crear redes de información a través de una Ventanilla Única Virtual de 24 horas para la información integral sobre el Retorno para aquellos/as emigrantes que deseen volver, ya que actualmente todavía existen más de dos millones de emigrantes andaluces residentes en el mundo.

En ocasiones se informa de las ayudas diseñadas por la Administración Central, pero se desconocen las ayudas de las diferentes Comunidades Autónomas, sería conveniente la existencia de un Catálogo de Prestaciones o Guía de Recursos por comunidades autónomas, eso simplificaría el tiempo de obtención de los mismos en el caso de concesión.

En esta línea trabaja la Asociación Sevillana de Emigrantes Retornados que han puesto a disposición de los emigrantes una línea telefónica gratuita de atención al emigrante de lunes a jueves de 17 a 21 horas (hora española).

Otra medida sería el propiciar la cooperación de las Diputaciones y Ayuntamientos andaluces en encuentros y hermanamientos.

De estos/as que forzosamente se vieron obligados/as a abandonar su tierra, bien por motivos políticos o bien por motivos económicos, con el consiguiente drama humano, moral y familiar, de ellos/as más del 80 por ciento residen en el resto de España, sobre todo en Cataluña, donde actualmente hay 775.376, de forma que en esta comunidad hay más andaluces de los que residen en Huelva, Almería y Jaén. No en vano, a la colectividad andaluza en Cataluña se la denomina la novena provincia de Andalucía.

El resto están repartidos/as por otros países, predominando los/as residentes en Argentina, Bélgica, Francia y Alemania, naciones a las que se desplazaron gran número de personas en la década de los

60. Estos/as emigrantes forman un colectivo muy plural, desde los/las que trabajan en las industrias de sus respectivos países de acogida a los/as que desarrollan su trabajo, todos/as ellos/as enviaban lo que ganaban a sus cuentas de ahorro especiales para emigrantes en Andalucía.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I+D+I “DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES SOCIALES Y SUS RESPUESTAS A LA EMIGRACIÓN FEMENINA DEL RETORNO”

En este apartado presentamos información sobre el proyecto de investigación I+D+I desarrollado por las autoras durante los años 2003 al 2006 con el título “Descripción y análisis de las necesidades sociales y sus respuestas a la emigración femenina del retorno”. El objetivo general de este proyecto de investigación es conocer las causas, contextos y razones de la emigración femenina de retorno, saber cuales son sus necesidades sociales y las diferentes respuestas a las mismas por las Comunidades Autónomas –gallega, andaluza y extremeña-, y si éstas son adecuadas a las necesidades sentidas por la población implicada.

El objetivo propuesto se desarrolla en distintas fases que a su vez implican diferentes objetivos específicos.

Primera fase:

- Se investiga el número de mujeres retornadas en los últimos seis años, lugar de origen y de retorno.
- Se toma como modelo un país de atracción de emigración convertido en expulsos- el caso de Argentina-.
- Se diseñan, elaboran, ensayan y validan los instrumentos necesarios para llevar a cabo la investigación.
- Se describen mediante observación directa cómo se produce la atención a las necesidades sociales de la población objeto de estudio (retornadas o con anhelo de retorno).

Segunda fase:

- Trata de conocer y describir las poblaciones objeto de estudio.
- Se selecciona a las personas que asuman el rol de agentes informantes bajo los criterios de pluralidad de antecedentes biográficos, edad y territorio.

- Se obtiene la opinión de todos los agentes implicados en la cobertura de las necesidades sociales para que el retorno no se “emigrar dos veces”.

- Se formula un juicio comparativo y evaluativo de los programas y su puesta en funcionamiento de los llevados a cabo en las distintas Comunidades Autónomas -Galicia, Andalucía y Extremadura-.

Tercera Fase

- Se sistematiza la información obtenida en las fases anteriores.

- Se diseñan propuestas innovadoras concretas en las necesidades sentidas.

CONCLUSIONES

- No existe un retrato exacto de la emigrante retornada. Aunque presentaron motivaciones parecidas en el momento de abandonar su tierra, no siempre comparten las razones del regreso. No obstante, todas comparten las distintas problemáticas de integración, tanto burocráticas, como psicológicas y sociales, inherentes al retorno.

- El retorno se inicia por motivos diversos, en algunos casos el retorno es el culmen de una aventura con resultado victorioso; en otros, es resultado de una inadaptación, y en último caso, es un retorno forzado por la situación que rodea a la emigrante en el país que un día le acogió, y que ahora le “rechaza” provocando su “expulsión”.

- En la segunda emigración, el regreso, hay que volver a pasar por muchos de los procesos vividos y la readaptación conduce a veces a estados depresivos u obligadas rupturas familiares. Muchas emigrantes vieron cómo sus hijos se casaban con nativos de su país de acogida y ahora tienen que elegir entre dos ramas de un mismo árbol familiar: hijos en Argentina, por ejemplo, e hijos que retornaron a España.

- Actualmente el censo electoral de residentes en el extranjero reconoce un total de 235.699 andaluces inscritos con derecho a voto (Pérez, 2002). Algunos dirán que estos emigrantes ya no son de ninguna parte.

- No existe un perfil exacto, pero cada vez son más las retornadas. La modificación del Código Civil en materia de nacionalidad ha dejado fuera a los/las hijos/as nacidos/as de españoles, cuyos progenitores a pesar de ser originariamente españoles, no tendrán derecho a optar a la nacionalidad española y en el caso de los nietos de los españoles no se reconoce el derecho a optar a la nacionalidad española de origen.

- Como consecuencia de la modificación, se reforma la Ley de Extranjería, dando la posibilidad a los hijos y nietos de emigrantes españoles de demandar empleo en todos los sectores del ámbito laboral, durante tres meses. Se abre una importante vía de acceso a los emigrantes de segunda y tercera generación al mercado laboral español.

- Entre Andalucía y Galicia han aportado más del 50% del volumen total de los/as españoles emigrados/as desde 1996 y sólo un 30% del millón y medio de emigrantes andaluces permanentes han regresado a la comunidad y aún así las instituciones públicas están desbordadas con el tema de la gestión de ayudas a retornados/as, sin hablar de Servicios Sociales Comunitarios y Especializados adaptados a esta realidad. El proceso, complejo y novedoso, no ha hecho más que empezar. Sus primeras consecuencias demográficas están aún por descubrir, pero no deja de ser un paso adelante que Andalucía, siempre acostumbrada a despedir a su población, ahora la reciba.

- De la necesidad de la evaluación de las políticas existentes. El análisis, la evaluación, la investigación aplicada al proceso de formación de las políticas no es un lujo, es una necesidad que habrán de afrontar las organizaciones públicas para asegurar su supervivencia.

- Sólo mediante políticas eficaces –desde el punto de vista del impacto social que generan y de la eficiencia en la utilización de los recursos –se puede legitimar la acción de los gobiernos en una democracia pluralista (Tamayo, 1997).

- Ha quedado patente que existe una laguna formativa por parte de los diferentes profesionales que tienen que dar respuesta al colectivo de los/as retornados/as, laguna que hasta la fecha queda resuelta por parte de las diferentes asociaciones de emigrantes retornados. Necesidad de formación y de apoyo a los prestadores de la misma hasta la fecha.

- Necesidad de un rediseño en la actuación con este colectivo, actuación integral facilitándole a la Oficina Integral del Retorno enlaces con las diferentes Comunidades Autónomas de destino en el retorno.

- Planificación necesaria a nivel autonómico, se hace imprescindible para lograr una eficacia y eficiencia en la actuación. Coordinación con la Administración Central una vez establecida la Oficina Integral del Retorno. La clave en la respuesta adecuada a las necesidades es la previsión de los flujos de llegada, esta actitud permitirá anticiparse a las demandas.

- La Comunidad Autónoma Andaluza debe ampliar sus niveles de respuesta en la protección del retorno, a campos tan importantes como el empleo, vivienda entre otros.

- Rediseño del movimiento asociativo –el nuevo perfil así lo demanda- en colaboración con la

Administración Autonómica Andaluza, facilitándoles recursos para afrontar las problemáticas actuales y las futuras. Los recursos destinados a las asociaciones son insuficientes. Se hace necesario rediseñar las ayudas públicas.

- El Consejo Asesor del Plan Integral del Retorno se plantea como la herramienta necesaria para la participación y el acercamiento a la realidad y como consecuencia a la anticipación de la respuesta y al éxito de la misma. Su composición, asociaciones de empresarios, sindicatos y asociaciones de emigrantes retornados. Participación a todos los niveles.

- Creación de Redes, para que los que deseen retornar lo hagan sin dificultad o con la menos posible; y para los que elijan quedarse en la distancia –por los motivos que sean-, siempre tengan el apoyo de su país y de su comunidad de origen. Las redes de enlace con esa otra Andalucía de fronteras borrosas, que nació un día de la emigración de sus gentes y que hoy sigue creciendo pluricultural y sin límites.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Silvar, G. (2003). El movimiento de retorno como fenómeno demográfico y social. Curso celebrado en Baeza (Jaén) en las Universidad Internacional de Andalucía en la Sede Antonio Machado durante los días 18 a 22 de agosto de 2003.

Belloso Martín, N. (2003). Inmigrantes y mediación intercultural. *Cuadernos electrónicos de Filosofía del Derecho*, nº 7.

González Díaz, E. (1993). Emigración de retorno y cambio económico en el sur de Tenerife. Tenerife. Universidad de La Laguna.

Pérez, D. (2002). Una tierra sin límites. *Andalucía información*.

Tamayo Sáez, M. (1997). El análisis de las políticas públicas. En R. Bañón y E. Carrillo (comps.), *La Nueva Administración Pública*. Madrid. Alianza Universidad Textos.

Sánchez López, F. (1969). Emigración española a Europa. Conferencia española de Cajas de Ahorro, Madrid.

Soldevilla, C. y Rueda, G. (1992). *El retorno: nuevo proceso de emigración y adaptación*. Madrid. Mapfre.

LA UNIÓN ESTABLE EN ESPAÑA Y FRANCIA: CONCEPTO DE LA UNIÓN Y VIVIENDA FAMILIAR

María Soledad de la Fuente Núñez de Castro

Profesora Ayudante Doctora. Área de Derecho Civil. Universidad de Málaga

I. INTRODUCCIÓN

La unión estable de dos personas fuera del matrimonio ha sido una realidad social presente en cualquier etapa de nuestra historia. La vigencia de un matrimonio anterior de cualquiera de los integrantes de la unión, bien por imposibilidad de disolución del vínculo por inexistencia de leyes que lo legitimaran o existiendo éstas, por la voluntad o pasividad de los miembros del matrimonio a iniciar un procedimiento de nulidad, separación o divorcio, implicaba que esta situación de hecho, sin regulación legal, otorgara a sus integrantes un status jurídico al margen de la ley.

Es ésta una realidad social constante en cualquiera de los países de nuestro entorno europeo; es más, en cualquiera de ámbito extracomunitario. Sin embargo, en todos ellos se ha caracterizado la situación por inexistencia de una regulación legal en sus inicios, ya que no era una realidad contemplada por los Códigos decimonónicos.

Pese a ello, el transcurso de los años constató que este tipo de unión era la opción elegida por muchas de las parejas que decidían compartir su vida. Por lo tanto, y como consecuencia de ello, fueron muchas las controversias que originaron este tipo de convivencia, principalmente en el ámbito patrimonial, constante la convivencia, derivadas de la crisis y ruptura de la unión de hecho o provocadas por el fallecimiento de uno de los contrayentes. Ante el vacío legislativo fue la jurisprudencia la que

intentó solucionar estos conflictos, aplicando analógicamente la reglamentación del matrimonio o las reglas de la comunidad de bienes.

Centrándonos en el ámbito europeo podemos afirmar que esta actuación obligó al legislador a positivizar esta unión haciéndola partícipe de ciertas ventajas reservadas hasta entonces a las personas que habían contraído matrimonio.

Así, por ejemplo, en Francia esta actuación legislativa fue puntual sin reconocimiento de un verdadero concubinato perdurando esta situación hasta la promulgación de la Ley nº99-944 de 15 de noviembre modificadora del Código Civil que incluyó en el Libro I del texto codificado un nuevo Título denominado *Du pacte civil de solidarité et du concubinage*, cuyo Capítulo II define el concubinato. Concretamente, el artículo 515-8 entiende por tal “una unión de hecho, caracterizada por una vida común que presenta un carácter de estabilidad y de continuidad, entre dos personas de sexo diferente o del mismo sexo, que viven en pareja”.

Esta regulación puntual a la que nos referimos también la encontramos en nuestro país, por ejemplo, en la Ley 29/1994 de 24 de noviembre de arrendamientos urbanos que reconoce expresamente el derecho a de subrogación mortis causa en el contrato de arrendamiento de las parejas de hecho, tanto homosexuales como heterosexuales en el art 16.1 b).

Sin embargo, a diferencia de Francia, no tenemos ni creo que esté en la mente del legislador estatal una ley que regule y reconozca efectos jurídicos a las parejas de hecho con independencia de su sexualidad; circunstancia acentuada tras la Ley 13/2005 de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. En efecto, el actual artículo 44 permite al hombre y a la mujer contraer matrimonio, pero no necesariamente entre sí. En este sentido el apartado segundo del mencionado precepto establece que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayente sean del mismo o de diferente sexo”. Por lo tanto, los efectos personales y patrimoniales derivados de una unión, privados hasta hace bien poco a las parejas homosexuales, les son reconocidos ahora siempre y cuando hayan contraído previamente matrimonio.

No obstante, puede ocurrir que una pareja indiferentemente del sexo de sus protagonistas, no desee contraer matrimonio. Es muy frecuente la expresión “no por la existencia de unos papeles nos consideramos más comprometidos”. Sin embargo, de esta unión es lógico que surjan efectos patrimoniales y personales derivados de la convivencia temporal. A estos efectos se refieren las leyes autonómicas, ya que prácticamente todas las Comunidades Autónomas españolas cuentan con leyes en esta materia.

Descrito el panorama social y legislativo nos proponemos realizar una comparativa entre los efectos que se reconocen a las uniones de hecho en los ordenamientos español y francés.

II. CONCEPTO DE LA UNIÓN DE HECHO:

Semejanzas y diferencias entre la legislación española y la francesa

La comparativa que pretendemos realizar no tendría razón de ser si ambos ordenamientos no compartiesen un presupuesto inicial como es la convivencia *more uxorio* de los convivientes¹⁷³. La vida en común de la pareja se ha de identificar con la vida matrimonial, es decir, han de comportarse en sus relaciones personales y sociales como si estuviesen casados en una relación afectiva análoga a la conyugal. No obstante, la inexistencia de vínculo formal que les una no les obliga al cumplimiento de los deberes matrimoniales tales como respeto, ayuda mutua, interés familiar, convivencia o fidelidad. Sin embargo, la mayoría de las parejas que mantienen una relación de hecho cumplen voluntariamente estos deberes matrimoniales. En este sentido destaca la exclusividad que la jurisprudencia francesa exige al concubinato para ser reconocido como tal¹⁷⁴.

Ya hemos definido qué entiende por concubinato el artículo 515-8 del *Code Civil*. En nuestro país la inexistencia de una regulación de la materia a nivel estatal nos obliga a definir la unión libre siguiendo MESA MARRERO¹⁷⁵ que entiende por tal "la relación afectiva de una pareja con independencia de su sexualidad que comparte un proyecto de vida en común con intención de permanencia y que, sin ningún tipo de formalidad en su constitución, desarrollan la convivencia en el mismo hogar de forma semejante a la conyugal".

De ambas definiciones resultan los siguientes caracteres que han de estar presentes en cualquier unión de hecho para que les sean reconocidos los efectos personales y patrimoniales tan deseados.

En primer lugar ha de ser una **unión de hecho** diferenciándose así de la PACS, situación de derecho regulada en los artículos 515-1 a 515-7 del *Code Civil*. El Pacto Civil de Solidaridad implica una vinculación contractual entre los contrayentes de igual o de diferente sexo similar, pero no idéntica al matrimonio, a la que se le reconocen efectos personales y patrimoniales. Situación de derecho es también la reconocida por nuestro ordenamiento jurídico respecto a la vinculación contractual entre dos personas, aunque sean del mismo sexo, situación que responde a la concepción del matrimonio tras la reforma operada por la Ley de Julio de 2005.

Esta unión ha de ser **estable y continua**. Las distintas legislaciones autonómicas vinculan este carácter con la duración de la relación como mejor indicativo para juzgar su estabilidad, exigiendo un periodo de convivencia demostrativo de la seriedad de la unión¹⁷⁶. El propio Tribunal Supremo ha dado gran importancia al aspecto temporal, si bien sin precisar un periodo concreto. En este sentido la STS de 18 de mayo de 1992 señaló que "la convivencia *more uxorio* ha de desarrollarse con permanencia temporal consolidada a lo largo de los años". Se trata de un dato objetivo que facilita la prueba frente a terceros y así poder evitar posibles perjuicios para estas personas que se relacionan con la pareja de hecho¹⁷⁷. Este periodo oscila entre los doce meses exigidos por la mayoría de las legislaciones y los

dos años preceptuados por el artículo 3 de la Ley 6/1999 de 26 de marzo de las Cortes de Aragón. No obstante, estas disposiciones reconocen dos circunstancias que excepcionan este requisito, en concreto, la descendencia común, natural o adoptiva¹⁷⁸, así como la expresión de la voluntad de constituir una pareja de hecho estable en escritura o documento público.

En relación con los caracteres que estamos analizando, el carácter constitutivo de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho exigida por algunas de las disposiciones autonómicas, viene a completar la descripción de los mismos¹⁷⁹, de modo que las no inscritas no les será de aplicación las disposiciones autonómicas referidas a la materia. Situación que contrasta con la normativa emanada por el Parlamento Autonómico de Canarias en donde la inscripción es potestativa teniendo, por tanto, meros efectos declarativos¹⁸⁰.

El Código Civil no exige plazo mínimo para considerar al concubinato como tal. Por lo tanto, la estabilidad y continuidad del mismo, aunque exigida por el artículo 515-8, no es fácil de demostrar, máxime cuando la unión libre no reviste carácter formal en su celebración a diferencia del matrimonio o de la PACS. Esta ausencia de formalismos conlleva múltiples problemas probatorios en varios órdenes: respecto a los procesos de liquidación de la unión, reconocimiento de hijos engendrados durante la vigencia de la misma, derechos que paulatinamente les fueron reconocidos por el legislador galo¹⁸¹ o respecto a la contratación con terceros.

Esta problemática se ha intentado solucionar con el empleo de métodos diversos, unos aportados por las decisiones de la Corte de Casación, otros por el propio legislador. En relación con el primero de los mencionados la Corte de Casación ha fijado, entre otras, en las sentencias de 31 de enero de 1978 y 4 de abril de 1991, los medios de prueba en la materia estudiada. Esta unión libre se asimila jurídicamente a un hecho jurídico lo que permite que el mismo pueda ser probado por cualquiera de los medios de prueba admitidos en Derecho¹⁸².

Por otra parte, el Decreto n° 2000-1277 de 26 de diciembre sobre simplificación de formalidades administrativas y supresión de la ficha del estado civil regula los requisitos exigidos para la obtención de un Certificado de Vida en Común. Esta *attestation d'union libre* es un documento otorgado por el Ayuntamiento del lugar del domicilio de la pareja que constata o certifica que dos personas viven en unión libre o concubinato en el mismo domicilio. El procedimiento en sí para su obtención es muy sencillo, si bien puede variar de un municipio a otro. Para la obtención del mismo es necesaria la presencia de dos testigos mayores de edad, sin vínculo de parentesco con los partícipes, que certifiquen o constaten la existencia de una vida de pareja duradera y estable entre los dos integrantes de la unión de hecho. En lo que concierne a la prueba documental únicamente se exige la presentación del documento nacional de identidad de cada uno de ellos, así como un justificante del domicilio común. Tiene cabida aquí cualquier factura que refleje gastos comunes u ordinarios de un inmueble tales como las facturas del teléfono, agua, luz o gas. El coste del también llamado Certificado de Vida mari-

tal es gratuito, variando el plazo de concesión según el Ayuntamiento.

No obstante, el otorgamiento de este certificado es una facultad potestativa de los Ayuntamientos. Ninguna ley les obliga a su expedición. En estos casos, para la constatación de una unión de hecho basta una declaración jurada firmada por los miembros de la pareja y por dos testigos elegidos libremente¹⁸³.

En España la acreditación del tiempo de convivencia no es demasiado difícil en aquellas CCAA en las que la inscripción de la unión civil en un Registro especial de Parejas de Hecho es constitutiva y preceptiva para el reconocimiento de la unión como tal¹⁸⁴. Generalmente, la existencia de la unión se acredita mediante certificación expedida por el encargado del Registro. En todo caso, la previa convivencia libre, pública, notoria e ininterrumpida en relación con la afectividad se acredita mediante dos testigos mayores de edad en pleno ejercicio de sus derechos civiles¹⁸⁵ o bien por cualquiera de los medios de prueba admitidos en Derecho, especialmente, a través de acta de notoriedad o documento judicial¹⁸⁶.

Para aquellas CCAA en que la inscripción es potestativa la existencia de una pareja de hecho se acreditará mediante la inscripción en el Registro en el caso de que se hubiese practicado, por escritura pública otorgada conjuntamente por la pareja o por cualquier medio de prueba de los admitidos en Derecho¹⁸⁷.

En cualquiera de los ordenamientos estudiados la situación pública creada por la unión ha de ser **notoria** entendiéndola ésta como la no ocultación de la vida común a los demás a través de actos cotidianos que reflejen la convivencia con el fin de que los terceros que pudieran relacionarse con la misma conozcan el estatus social de los mismos y actúen en consecuencia¹⁸⁸.

La realidad social ha demostrado que esta unión estable en régimen de convivencia marital no se limita a la pareja heterosexual. De hecho, otro fenómeno similar, aunque de naturaleza y consecuencias bien diferentes, es el de la pareja de hecho homosexual que ha dejado de ser algo extraño y marginal. Nos encontramos ante un fenómeno creciente, aceptado y asumido por la sociedad, cuya marginación legislativa únicamente acarrearía problemas e injusticias tanto para los miembros de la pareja como para la posible prole engendrada de esta relación¹⁸⁹. Esta situación ha provocado que los Parlamentos autonómicos con base en disposiciones nacionales¹⁹⁰ y supranacionales¹⁹¹ regulen la unión no solo heterosexual, sino también homosexual de dos personas que mantienen una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual¹⁹².

A colación del requisito de la homosexualidad o heterosexualidad de los integrantes de la unión de hecho nos parece relevante un aspecto que encontramos en la regulación autonómica de esta realidad. Ha quedado claro que tanto de forma directa como indirecta el ámbito de aplicación de las dis-

posiciones autonómicas se extiende tanto a las parejas heterosexuales como a las homosexuales. A ello se une que la mayor parte de estas disposiciones preceptúan cuál ha de ser el régimen guarda y custodia de los hijos comunes tras una crisis conyugal finalizada con la separación de los integrantes de la unión. En este caso el régimen de visitas, comunicación y estancia de los hijos comunes será el acordado por lo progenitores, pacto que puede ser modificado por el juez si considera algún extremo del mismo lesivo para el menor. En defecto de pacto, será el juez el que adopte las medidas pertinentes en beneficio de los hijos previa audiencia de los mismos si tienen suficiente juicio¹⁹³. Estas disposiciones no ofrecen género de dudas si hablamos de una pareja heterosexual. Pero ¿qué ocurre cuando los integrantes de la unión son dos personas del mismo sexo? La procreación natural entre ellos les está vedada. Entonces ¿hay que acudir a la adopción y al acogimiento de menores como derecho tanto de las parejas heterosexuales como homosexuales y de esta forma otorgar pleno significado a estas disposiciones?

Ha sido ésta una cuestión que ha suscitado y sigue suscitando polémica entre los sectores más conservadores y liberales de nuestro país. Algunas Comunidades tales como Navarra o El País Vasco han legislado y permitido la adopción de menores por parejas del mismo sexo en aras a conseguir esa plena igualdad jurídica y social defendida por el artículo 14 de la Constitución Española¹⁹⁴. En otras ocasiones el legislador autonómico se ha limitado a conceder a estas parejas el acogimiento familiar de menores de forma conjunta con iguales derechos y deberes que las unidas por matrimonio, siempre que la modalidad del acogimiento sea simple o permanente de acuerdo con la legislación aplicable¹⁹⁵. En caso de ruptura en lo referente a la guarda y custodia del menor se estará a lo que disponga la Entidad pública competente en materia de protección de menores. En lo que respecta a este punto el país gallo no admite la adopción de menores por parejas del mismo sexo.

En Francia la indiferencia en cuanto al sexo de los integrantes del concubinato ha sido reconocida por el artículo 515-8 del Código, aspecto éste descartado por toda la jurisprudencia anterior a la Ley 99-944 de 15 de noviembre.

Pese a que algunos textos legislativos y reglamentarios¹⁹⁶ anteriores a la citada Ley reconociesen la existencia del concubinato como hecho social, la Corte de Casación interpretaba éste como unión heterosexual. Así, la sentencia Cass. Civil 3 de 17 de diciembre de 1997, afirma sin equívocos que el concubinato ha de suponer necesariamente una diferencia de sexo entre las partes. Concretamente, la Corte afirma que únicamente puede existir concubinato en una relación estable y continua que tenga la apariencia de matrimonio entre un hombre y una mujer. Si bien, esta posición había sido esbozada en dos sentencias de 11 de julio de 1989¹⁹⁷, el principio aparece por primera vez sin ambigüedad en la sentencia de Vilela. La cuestión litigiosa se suscitó tras el fallecimiento de unos de los miembros de una unión de hecho homosexual, arrendatario del inmueble en el que la pareja convivía. Habiéndole sido denegada la continuación del contrato a la parte superviviente en las instancias inferiores, interpone recurso ante la Corte de Casación argumentado entre otros: “que según los térmi-

nos del artículo 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, publicado por Decreto nº 81-76 de 26 de enero de 1981, la Ley debe prohibir toda discriminación y garantizar a todas las personas una protección legal y eficaz contra toda discriminación por raza, color o sexo; que el artículo 14 de la Ley de 6 de julio de 1989, dispone que tras el fallecimiento del arrendatario el contrato de arrendamiento se transfiere al concubino que viva o que vivía con él al menos un año antes de la fecha de fallecimiento. El texto únicamente contiene una restricción referida a la duración del concubinato por lo que la Corte de Apelación viola los textos precitados, en unión al artículo 81 de la Convención Europea de los Derechos de Hombre y Libertades Fundamentales”. Sin embargo, esta argumentación no fue aceptada por la Corte que dictaminó que “el concubinato únicamente podrá resultar de una relación estable y continua que tenga la apariencia de matrimonio, entre un hombre y una mujer, por lo que la Corte de Apelación no ha violado el artículo 26 del Pacto Internacional de relativo a los Derechos Civiles y Políticos, ni la Convención Europea de Salvaguarda de los Derechos y Libertades Fundamentales”.

Esta solución resulta obsoleta después de la Ley 99-944 de 15 de noviembre relativa al Pacto Civil de Solidaridad cuyo artículo 515-8 extiende la noción de concubinato a personas del mismo sexo.

III. LA VIVIENDA FAMILIAR.

Especial referencia a la adquisición en comunidad.

No plantea problema alguno que el espacio físico compartido por una pareja estable constituye la vivienda familiar dado que el concepto de familia imperante hoy en día se caracteriza por su amplitud frente a la concepción tradicional de la familia limitada al matrimonio heterosexual con hijos.

Quizás la adquisición de la vivienda habitual constituya el desembolso más importante que realice la pareja a lo largo de su convivencia; además son muchos los problemas que puede originar la titularidad de la misma en caso de ruptura, si ésta no ha quedado clara desde la adquisición de la misma.

El ordenamiento francés a este respecto ha sido muy precavido ofertando a los convivientes tres técnicas para adquirir conjuntamente un inmueble:

- Adquisición en indivisión
- Adquisición con cláusula d'accroissement ¹⁹⁸
- Adquisición con creación de una sociedad civil inmobiliaria¹⁹⁹

La compra en indivisión constituye la fórmula comúnmente empleada por los miembros de la unión. También en nuestro Derecho es la opción elegida mayoritariamente por los convivientes, si bien llama la atención la pormenorizada regulación de esta técnica jurídica en el ordenamiento galo frente a la

libertad de pacto que preside el nuestro. Así, se presumirá que el bien adquirido, ya sea en documento público o privado, pertenece por partes iguales a ambos sujetos (art. 393.2 CC), aunque si uno de los propietarios hizo una aportación mayor es evidente que su parte sobre la propiedad será en proporción a lo aportado²⁰⁰.

Este principio de proporcionalidad rige igualmente en el ordenamiento francés. Las especialidades las encontramos en relación con los medios para alcanzar la estabilidad de la copropiedad. En este sentido es necesario la firma de un convenio de indivisión que ha de constar por escrito bajo pena de nulidad. El contenido del mismo se limita a describir el bien inmueble indiviso e indicar el porcentaje de propiedad de cada uno de los copropietarios reflejado en una cuota-parte, así como las modalidades de gestión y la liquidación a realizar en caso de ruptura del concubinato o fallecimiento de uno de los miembros integrantes de la unión²⁰¹. El convenio ha de ser inscrito en el Registro de la Propiedad²⁰² por lo que debe ser redactado por acta notarial. La duración máxima del mismo es de cinco años, obedeciendo este límite a una razón bien sencilla: no es aconsejable limitar temporalmente de forma excesiva el poder de disposición sobre el inmueble, considerándose el plazo de cinco años razonable. Finalizado este periodo, los copropietarios pueden decidir renovar el convenio de indivisión por otros cinco años más. En ningún caso la Ley fija límite al número de renovaciones posibles. No obstante, pese a los términos empleados por el legislador, los copropietarios pueden decidir permanecer en copropiedad por duración superior a la legal. En cualquier caso, un convenio que estipulase esta duración no sería nulo, si bien limitaría su obligatoriedad y efectos a la duración legal máxima, es decir, cinco años.

Durante la vigencia del convenio de indivisión y, salvo circunstancias excepcionales, ninguno de los copropietarios puede exigir la venta para obtener su parte, lo que garantiza la estabilidad de la convención²⁰³.

En caso de fallecimiento de uno de los miembros del concubinato, vigente un convenio de indivisión, el sobreviviente está legitimado para adquirir la cuota-parte del difunto (en usufructo o en nuda propiedad). En ausencia de lo anterior, el sobreviviente carece de derechos sobre la herencia. Son los herederos del concubino fallecido quienes devienen propietarios de su parte²⁰⁴.

Si se produce la ruptura del concubinato durante la vigencia del convenio de indivisión y atendiendo a lo preceptuado por el art. 815 del Code²⁰⁵, si la liquidación de este patrimonio común y, consecuentemente del inmueble que ha servido de vivienda familiar durante la vigencia de la unión libre, no puede efectuarse de común acuerdo, la intervención del juez del T.G.I. se hace imprescindible para la resolución del litigio²⁰⁶.

IV. CONCLUSIÓN

El fenómeno de las parejas de hecho sigue siendo una realidad social pese a la positivización del matrimonio homosexual que proporcionará la formalización legal de estas uniones. No obstante, la persistencia de estas uniones libres obliga al legislador autonómico a regular su estatus jurídico dentro de las competencias que tenga atribuidas, labor que seguirá siendo completada por la jurisprudencia emanada por nuestros tribunales. Con ello se consigue otorgar a las uniones de hecho un marco legislativo protector de sus derechos y obligaciones. En casos de lagunas legales la pormenorización legislativa que al respecto ofrece el ordenamiento francés, principalmente en relación con la adquisición de la vivienda familiar, puede proporcionar una guía orientativa para la prevención y resolución de conflictos.

NOTAS

¹⁷³ En este sentido encontramos pronunciamientos vertidos tanto por nuestra jurisprudencia mayor como menor. Así, la STS de 18 de mayo de 1992 o las de las Audiencias Provinciales de Barcelona de 12 de abril de 1991 o de Oviedo de 16 de octubre de 1990.

¹⁷⁴ En este sentido se pronunció la sentencia Cass. Crim. de 8 de enero de 1985 en la que el fallecimiento del principal protagonista persuadió a varias de sus "compañeras" a solicitar la reparación del perjuicio sufrido. De hecho, la Corte reconoce en otros pronunciamientos (Dangereux, Cass. Civil. mixte de 27 de febrero de 1978), la legitimación activa de los concubinos para obtener una indemnización por el perjuicio sufrido tras el fallecimiento de la pareja en trágicas circunstancias. No obstante, establece como requisito previo que las relaciones respondan a ciertos criterios para merecer la protección dispensada. Si la víctima mantenía relaciones con dos mujeres de forma simultánea se consideraba un concubinato precario. Desestimada la solicitud de ambas concubinas en las instancias inferiores e interpuesto recurso ante la Corte de Casación, ésta se pronunció confirmando la instancia anterior y dictaminando que "el juez únicamente puede objetar la acción de daños e intereses de la concubina en la medida en que el vínculo no ofrece garantías de estabilidad; que después de haber constatado que la víctima compartía su vida con dos mujeres de las cuales tenía hijos (pasaba el día o una parte del día en casa de Y.B. que le preparaba la comida y que a veces le dejaba sus ropas para que se las lavara; y que retornaba a casa de G.P. para pasar la noche, dividiendo así los días entre las dos mujeres), no podía considerarse que vivía maritalmente con una o con la otra y esta cualidad de amantes no les permite reclamar daños e intereses a título personal".

¹⁷⁵ Las uniones de hecho. Análisis de las relaciones económicas y sus efectos. 2ª edición, Madrid 2000, p. 46.

¹⁷⁶ Algunos autores ya exigían un periodo de convivencia continuo y estable para constatar la unión. Así: LACRUZ BERDEJO y SANCHO REBULLIDA, *Elementos de Derecho Civil IV, Derecho de Familia*, Vol. II, Barcelona 1998 p. 8. ESTRADA ALONSO, *Las uniones extramatrimoniales en el Derecho Civil Español*, Madrid 1991 p.67 y GALLEGO DOMÍNGUEZ, *Las parejas no casadas y sus efectos patrimoniales*, Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, Centro de Estudios Registrales, Madrid 1995, p. 65 proponían establecer un plazo de 5 años "para acreditar la seriedad y el empeño de realización personal en ese modo de vida".

- Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad de las parejas estables de Navarra, artículo 2.2.

- Ley 1/2001, de 6 de abril, por la que se regulan las uniones de hecho en la CCAA Valenciana, artículo 1.

- Ley 11/2001, de 19 de diciembre, de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid, artículo 1.1.

- Ley 4/2002, de 23 de mayo, de Parejas Estables de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, artículo 3.2.

- Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias, artículo 1.

- Ley 5/2003, de 20 de marzo, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura, artículo 2.2.

- Ley 1/2005 de 16 de mayo de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Cantabria, artículo 4.3.

Como peculiaridades podemos destacar: Andalucía (Ley 5/2002, de 16 de diciembre de parejas de hecho) y País Vasco (Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho), que no establecen plazo alguno. Por su parte, Cataluña (Ley 10/1998, de 1 de julio, de uniones estables de parejas, exige el plazo de dos años a la unión estable de un hombre y una mujer (artículo 1.1), contrastando esta situación con las uniones de carácter homosexual a la que no se le exige plazo alguno.

Sin embargo, hay quienes opinan que para medir la estabilidad de una convivencia no matrimonial no es suficiente el mero transcurso del tiempo ya que la determinación de un plazo idóneo o adecuado sería difícil de determinar si se pensara en las distintas hipótesis que pudieran plantearse. Así, por ejemplo, se le negaría efectos a aquellas uniones estables a las que les faltara uno o varios días para cumplir el plazo legal. Para salvar esta absurda situación, GOYENA COPELLO, "La familia no matrimonial", Congreso Hispanoamericano de Cáceres 1987, p. 22 y PUIG PEÑA, "Las uniones maritales de hecho", RDP 1949, p. 1088, consideran que bastaría con que la affectio que ha unido a la pareja se traduzca en una voluntad real de compartir la vida en común de forma semejante a la conyugal.

¹⁷⁷ MESA MARRERO, Op. Cit., pp. 3-36 y la doctrina allí citada.

¹⁷⁸ Sobre esta cuestión volveremos al tratar la heterosexualidad o la homosexualidad de los integrantes de la unión y la posibilidad de procreación o adopción de hijos.

¹⁷⁹ Las CCAA de Aragón (art. 2), Madrid (art.1), Asturias (3.2), Valencia (art. 1), Extremadura (art. 2.1), País Vasco (art. 3.1) o Islas Baleares (art. 1) exigen la inscripción voluntaria de la unión de hecho en el Registro de Uniones de Hecho respectivo.

¹⁸⁰ Artículo 4 de la Ley de Canarias.

¹⁸¹ En este sentido ciertas prestaciones derivadas de la Seguridad Social, subsidios familiares o beneficios arrendaticios

¹⁸² Así, la sentencia Cass. Civ. ch. 1ª de 4 de abril de 1991, la Corte de casación reafirma el pronunciamiento mantenido en la sentencia Cass. Civ. de 1 de enero de 1978. Insiste en que durante mucho tiempo la acción de investigación de la paternidad obedecía a un régimen muy detallado tendiendo a limitar su uso. El art. 340 en su redacción anterior preveía los casos de aplicación de la acción. En relación con la filiación natural esta podía ser establecida en caso de concubinato entre el padre y la madre durante el periodo legal de la concepción. Este artículo enunciaba una noción amplia de concubinato que podía probarse, en defecto de comunidad de vida, por las relaciones estables y continuas. En el supuesto en concreto la Corte de Apelación había confirmado la existencia de un concubinato en base a las llamadas telefónicas y algunos testimonios bastante vagos. Parece ser que la prueba principal residía en los resultados de un análisis sanguíneo que demostraban la paternidad del apelante (demandante en Casación) que había mantenido relaciones sexuales con la madre de la criatura nueve meses antes del nacimiento. Establece al respecto la Corte de Casación que "la prueba de las relaciones estables y continuas características del estado de concubinato en el sentido del artículo 340.4 del Code puede ser hecha por todos los medios y, evidentemente, por presunciones". Continúa la Corte de casación afirmando que en relación con tales medios probatorios que "las relaciones continuaban el 1 de enero de 1985 y, contrariamente a lo que sostenía M.X. habían persistido durante todo el periodo legal de la concepción comprendido entre el 19 de marzo y el 17 de junio de 1985. A ello se añadía que un testigo había visto a M. X. besando en su coche a Mme. Y; del mismo modo que había sido visto en el domicilio de ésta y continuaba telefoneándola a su lugar de trabajo hasta su salida por permiso de maternidad. También se basa esta prueba testifical en los resultados de un examen comparativo de sangre que revela una tasa de probabilidad de paternidad de M.X. del 99.99%, por lo que el recurso interpuesto por el mismo ante la Corte de casación no puede ser acogido".

¹⁸³ Se trata de una declaración redactada en papel en la que se indica el estado civil de cada uno de los miembros de la pareja, el domicilio de la misma, así como el día a quo de la vida en común.

¹⁸⁴ No obstante, antes de practicar la inscripción, mediante expediente contradictorio, se ha de acreditar que los integrantes de la misma no son menores no emancipados, no están ligados por vínculos matrimoniales previos, ni son integrantes de otra unión estable con otra persona, no son entre sí parientes en línea recta por consanguinidad o adopción o colaterales por consanguinidad o adopción dentro del tercer grado. Junto a ello, evidentemente, ha de quedar clara la voluntad de los convivientes de fundar una familia estable y duradera.

¹⁸⁵ Madrid (art. 3.2) y Extremadura (art. 4.2).

¹⁸⁶ Navarra (art. 3) y Aragón (art. 3.2).

¹⁸⁷ Canarias (art. 6).

¹⁸⁸ MESA MARRERO, Op. Cit. ps. 36. La autora recoge las opiniones que la doctrina ha vertido sobre la esencialidad o no de la notoriedad como elemento en la relación de hecho.

¹⁸⁹ Considerando las semejanzas entre las parejas de hecho y el matrimonio muchos autores defendían que la unión solo debía recibir este nombre cuando estaba integrada por un hombre y una mujer. Ello lo justificaban en que nuestra legislación únicamente reconocía efectos jurídicos al matrimonio heterosexual. En este sentido se pronunciaron PUIG BRUTAU, *Fundamentos de Derecho Civil*, t.IV, Barcelona 1985, p.41, LACRUZ BERDEJO, Op. Cit., p. 1066; PEÑA BERNALDO DE QUIRÓS, *Derecho de Familia. Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid*, 1989, p. 393; GITRAMA GONZÁLEZ, <<Notas sobre la problemática jurídica de las parejas no casadas>> en Libro Homenaje al profesor Beltrán de Heredia y Castaño, Universidad de Salamanca, Salamanca 1984, p. 210, entre otros. Negaban esta opción no solo por la imposibilidad de procrear -pues éste no es un requisito para la unión libre- sino porque las uniones homosexuales, aunque reuniesen todos los elementos necesarios para una convivencia de hecho merecedora de tutela no era realmente un modelo social establecido. Vid. MESA MARRERO, Op. Cit., pp. 39-40 que recoge toda la polémica al respecto.

Los tribunales, en ocasiones, también han exigido, al menos indirectamente el carácter heterosexual de la unión. Así la sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 27 de mayo de 1991 establecía que <<la realidad social demuestra la existencia de uniones estables entre hombre y mujer basadas en vínculos de solidaridad y apoyo mutuo y constitutivas de una plena convivencia en el orden afectivo, económico y social, que, sin embargo, no se enmarca en el ámbito jurídico del matrimonio. Tales uniones ofrecen los rasgos básicos de la familia con la salvedad de omitir la formalización social de la unión. Sin embargo, no cualquier unión de hombre y mujer integra doctrinalmente el concepto que estamos examinando, sino que aquella viene delimitada por la concurrencia de ciertos requisitos cuales son en el orden subjetivo la bilateralidad heterosexual, la madurez física y psicológica, la relación sexual y la affectio maritalis, y en el objetivo la convivencia more uxorio; conjuntándose con estos requisitos positivos, el negativo de la

ausencia de formalidades del matrimonio. Cuando una unión de un hombre y una mujer presenta estas notas se plantea la atribución de efectos jurídicos a la misma».

Hoy en día tras la reforma experimentada por el Código Civil por Ley 13/2005, de 1 de julio, esta discusión está totalmente superada al permitir el artículo 44 el matrimonio entre personas del mismo sexo. No obstante, antes de la entrada en vigor de la referida reforma no ofrecía discusión la unión de hecho homosexual por constituir una realidad social importante, aceptada por la mayoría; acorde con las modificaciones que se han ido produciendo en las normas sociales y en los valores morales que han propiciado una evolución en la concepción tradicional de la familia.

¹⁹⁰ En este sentido el artículo 14 de la Constitución Española garantiza la igualdad de los españoles ante la Ley sin que puede prevalecer discriminación alguna por razones, entre otras, de sexo, opinión, o cualquier circunstancia o condición personal o social; así como el artículo 9 de la Carta Magna relativo a la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad evitando situaciones en las que pueda producirse discriminación.

¹⁹¹ Cabe destacar la Resolución de 8 de febrero de 1994 del Parlamento Europeo sobre la igualdad de los derechos de los homosexuales y lesbianas en la Comunidad Europea que reitera la convicción de que todos los ciudadanos tienen derecho a un trato idéntico con independencia de su orientación sexual. En el mismo sentido se ha pronunciado la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa al aprobar un texto sobre la situación de los homosexuales en los Estados Miembros en el que se recomienda a los Gobiernos de los países que integran el Consejo que adopten medidas para la discriminación de los homosexuales.

¹⁹² Resulta llamativo como algunas CCAA tales como Navarra, Cantabria, Canarias, Andalucía, El País Vasco, Extremadura o Asturias destacan esta indiferencia en al sexo de los integrantes de la unión en el propio articulado de sus respectivas leyes; mientras que otras Comunidades como Madrid, Aragón, Valencia o Baleares destacan por la ambigüedad del texto legislativo, teniendo que acudir a los preámbulos de sus leyes que justifican en los artículos 9 y 14 de la Constitución española o en las disposiciones europeas reseñadas para suponer incluida a la pareja homosexual dentro de la protección que se suponen dispensan a las mismas. Distinto es el caso de Cataluña: el propio legislador catalán distingue entre las disposiciones aplicables a la unión de hecho homosexual y la heterosexual regulando sus respectivas constituciones, acreditaciones y regímenes patrimoniales vigente la unión y extinguida ésta.

¹⁹³ Evidentemente la existencia de hijos fruto de la convivencia extramatrimonial no constituye un elemento indispensable para el reconocimiento jurídico de la misma. Los hijos pueden otorgar a la unión mayor estabilidad, pero su existencia no condiciona la atribución de efectos jurídicos a la unión de hecho. MESA MARRERO, *Op. Cit.*, p. 45. En contra, FARENKA, *In tema di rapporto more uxorio famiglia di fatto e impresa familiare 1980-II*, p. 613 y CARRARO, *Note introduttive agli articoli 100-102 nov, Comentario alla riforma del Diritto di famiglia*, t. I, Vol 2, Padus 1977, pp. 654 y ss.

Por lo que respecta a nuestra legislación autonómica vid. Baleares (art. 11), Aragón (art. 8), Cantabria (art. 10), Andalucía (art. 8), Asturias (art. 6), Navarra (art. 10).

¹⁹⁴ Pronto nos percatamos de que se tratan de territorios forales con una regulación civil propia en donde el Derecho civil común es supletorio al foral. No obstante, han sido objeto de recurso de inconstitucionalidad en lo referente a este extremo.

¹⁹⁵ Extremadura (art.8), Asturias (art.8), Andalucía (arts. 9 y 19), Cantabria (art. 11)

¹⁹⁶ En este sentido el *Codes de Pensiones Militaires d' Invalité et des Victimes de la Guerre*, en su artículo L48 redactado por Ley nº 65-997 de 29 de noviembre o el *Code des Pensiones Civiles et Militaires de Retraite* en su artículo L 46 redactado conforme a la Ley nº 82-599 de 13 de julio de 1982, establece las circunstancias que privan al cónyuge sobreviviente del derecho a la pensión de viudedad.

¹⁹⁷ La Corte de Casación durante muchos años ha prohibido a los homosexuales la categoría de concubinos. La sentencia Cass. Soc. de 11 de julio de 1989 rechaza la emisión de un billete de avión de tarifa reducida a la pareja homosexual de un miembro de la Compañía Aérea Air France. Conviene recalcar la mala redacción del estatuto jurídico del personal de la empresa que permitía beneficiarse a los cónyuges o miembros de una unión libre, lo que hizo planear dudas sobre la situación descrita. La Corte de Casación se pronunció en los siguientes términos: "estimando que el beneficiario de las disposiciones reglamentarias del estatuto del personal de Air France prevé facilidades de transporte en beneficio de la pareja de los miembros del Compañía, únicamente podrá ser invocada únicamente si el agente y su compañero son de sexo distinto".

En este sentido, otra sentencia dictada el mismo día por la Corte de Casación en su Sala de lo Social marca la negativa por la Corte para acordar la condición de beneficiario de las prestaciones procedentes de la Seguridad Social a la compañera homosexual de la asegurada. Conviene recordar que el texto litigioso únicamente reconocía la cualidad de beneficiario a la persona que vivía maritalmente con un asegurado. La noción de vida marital hacía referencia más al matrimonio que al concubinato. Desestimados los pedimentos de la compañera de la fallecida en las dos instancias inferiores interpone recurso ante la Corte de Casación alegando que "constatando que habitaba hacia dos años bajo el techo de su amiga, asegurada por la Seguridad Social, y que se encontraba bajo su carga efectiva; que la Ley de 2 de enero de 1978 sobre la generalización de la Seguridad Social ha establecido el principio del derecho de protección para todos (la persona que vive maritalmente con un asegurado y que se encuentra bajo su carga efectiva total y permanente, tiene la cualidad de beneficiario para la obtención del derecho a las prestaciones en materia de seguros por enfermedad y maternidad), de manera que sus disposiciones deben ser objeto de interpretación extensiva; que la vida marital a la que se refiere el artículo 13 de la citada Ley se refiere a una existencia común y estable entre dos individuos, de forma que exigiendo una condición de heterogeneidad sexual, la Corte de Apelación restringe su ámbito, lo cual no tiene sentido". A esta argumentación responde la Corte dictaminando que "en referencia al artículo 13 de la Ley de 2 de enero de 1978, la noción de vida marital el legislador la limita, a los efectos del derecho respecto a los seguros de enfermedad y de maternidad, a la situación de hecho consistente en la vida común de dos personas que hayan decidido vivir conjuntamente como esposos, sin unirse en matrimonio, lo cual únicamente puede darse en una pareja constituida por un hombre y una mujer".

¹⁹⁸ Esta cláusula permite a los concubinos comprar conjuntamente el bien inmueble conviniendo el disfrute conjunto del mismo durante la vigencia de la unión. Producido el fallecimiento de cualquiera de ellos, el otro devendrá automáticamente propietario del bien como si el fallecido nunca hubiese ostentado en el mismo derecho alguno. Por lo tanto, la parte sobreviviente no habrá de concurrir con los legitimarios del causante

¹⁹⁹ La sociedad se constituye con los fondos aportados por los propios socios y, eventualmente, es posible solicitar un préstamo para completar el capital.

Los socios, titulares de partes sociales, en proporción a su participación en el capital, no son directamente los propietarios del bien adquirido por la sociedad, por lo que es ésta la propietaria del inmueble.

Los Notarios aconsejan a menudo esta solución por las ventajas que presenta. Así, en caso de fallecimiento de uno de los concubinos, los estatutos de la sociedad han podido prever que, ante el advenimiento de esta circunstancia, el sobreviviente permanecerá en el inmueble, evitando, así, cualquier enfrentamiento con los legitimarios del fallecido. En caso de separación, al haberse constituido por partes sociales, el patrimonio común presenta menos dificultades para su división y adjudicación.

²⁰⁰ La STS de 3 de julio de 1984 discutió la titularidad formal de un bien inmueble adquirido por la pareja constante la convivencia que, sin embargo, se inscribió a nombre de uno solo de los convivientes. Al término de la relación la mujer interpuso una demanda frente a su excompañero solicitando que se declarase que la vivienda era propiedad de ambas partes por título de compra siendo la participación de cada uno de ellos de un 50%. El Juzgado de Primera Instancia estimó la demanda al considerar que el inmueble pertenecía al actor y al demandado en indivisión por partes iguales. La Audiencia Territorial de Burgos y el Tribunal Supremo confirmaron este pronunciamiento.

²⁰¹ La sentencia de Cass. Civ. de 5 de marzo de 2003 puede constituir un referente al tema tratado. El supuesto de hecho es el que a continuación se describe. M. X, que vivía en concubinato con Mme. Y, realizó dos construcciones, una destinada a un salón de peluquería y otra a vivienda habitual de la pareja, sobre dos parcelas pertenecientes a la madre de Mme. Y, quien había consentido la operación. Por acta notarial de 8 de noviembre de 1995, ésta última hizo donación a su hija de las parcelas precisando que las mismas soportaban cargas tales como eran las edificaciones de M. X. No se estableció convenio de indivisión al respecto y, por lo tanto, nada se estipuló sobre la liquidación en caso de ruptura. Llegada ésta, la Corte de Apelación estimó que "las sumas gastadas (por M. X. en la construcción de las edificaciones) constituirían la contraparte económica a la aportación del terreno", por lo que procedía la división al 50%. Sin embargo, la Corte de Casación en aplicación del art. 555 del Code consideró equivocada la apreciación hecha por la instancia anterior obligando al "dueño de la heredad a elegir entre reembolsar al tercero una cantidad igual a aquella por cuyo valor ha aumentado la heredad o el coste de los materiales y el precio de la mano de obra calculados en la fecha del reembolso teniendo en cuenta el estado en el que se encuentran las construcciones, plantaciones y obras".

²⁰² Sería la traducción jurídica de Bureau des Hypothèques.

²⁰³ No obstante, si los dos miembros que integran la unión acuerdan vender el inmueble pese a la vigencia del convenio de indivisión, no hay obstáculo que lo impida. Únicamente se requerirá el consentimiento unánime de ambos.

²⁰⁴ Si el inmueble, aunque vivienda habitual de la pareja, perteneciese a uno solo de los miembros integrantes de la misma, en caso de separación o fallecimiento, el concubino no propietario se encontraría inmerso en una difícil situación. No tiene ningún derecho para permanecer en la vivienda, pudiendo ser expulsado por los herederos del concubino fallecido, solicitándole, además, una indemnización por el periodo que ha permanecido en la casa tras el fallecimiento.

²⁰⁵ “Nadie podrá ser obligado a permanecer en la indivisión y siempre podrá pedirse la partición, a no ser que haya sido aplazada por sentencia o por convenio”.

²⁰⁶ En este sentido se pronunció la sentencia de Cass. Civ. de 7 de diciembre de 1977 en que se justifica legalmente la decisión que determina la partición por mitad de un terreno comprado en común por una pareja de concubinos y de una construcción edificada sobre este terreno y ocupada por ellos. La Corte de Apelación, que interpreta las disposiciones imprecisas del documento de adquisición, considera que este acta confiere a cada uno de los concubinos la propiedad de la mitad del terreno y decide que la mujer, propietaria al 50% del terreno, lo es también en la misma proporción de la construcción que se había edificado en virtud del art. 533 del Code ante la ausencia de prueba en contrario que debía de ser aportada por la parte.

La sentencia Cass. Civ. ch. ^a de 7 de marzo de 2000 resuelve un litigio en relación con la partición de un bien inmueble indiviso adquirido por dos concubinos a partes iguales con la ayuda de un préstamo durante la vigencia de su vida en común que se cifra desde 1978 a 1983. En virtud del art. 815 del Code, Mme. Baudet solicita la liquidación y partición del inmueble. La aportación económica a esta unión era llevada a cabo por M. Blanc, motivo éste que le hace presumir que al proceder el reembolso del préstamo únicamente de sus ingresos, no había de suscitarse discusión ya que sería él el dueño indiscutible del inmueble. Sin embargo, la Corte de Apelación estimó que “las reglas del régimen de la comunidad legal debían ser aplicadas y la intención liberal ser presumida entre concubinos, para constatar que el reembolso del préstamo solo constituye un gasto de la vida en común que las partes deben decidir asumir gracias a sus ingresos puestos en comunidad de modo que no puede deducirse que únicamente M. Blanc ha soportado el pago”. Por lo tanto, se procedió a la liquidación y división del inmueble a partes iguales.

LENGUAJE IGUALITARIO: POLÍTICAS E IMPACTO DE GÉNERO

Susana Guerrero Salazar

Profesora Titular de Filosofía y Letras de Málaga

Todo el mundo parece estar de acuerdo en la importancia del lenguaje en cuanto que refleja la concepción del mundo que existe en cada época y cultura y en cuanto que contribuye a formar nuestra visión de la realidad. Nadie parece dudar de que el lenguaje se ha construido históricamente sobre una situación de desigualdad entre los sexos, por lo que reproduce y legitima la discriminación de las mujeres, unas veces por exclusión, omisión o anonimato; otras por subordinación o por denigración.

Al analizar cómo utilizamos el lenguaje descubrimos una perspectiva androcéntrica tanto en la manera de nombrar como en lo no nombrado, es decir, en lo que queda oculto o excluido y, por tanto, discriminado. Por ello, conviene prestar especial atención al uso que hacemos de palabras y expresiones que, aunque pueden pasar desapercibidas precisamente por lo asumidas que las tenemos, no manifiestan un trato igualitario²⁰⁷. Así sucede cuando se abusa del masculino genérico, se usan los nombres de las profesiones prestigiosas en sus formas masculinas aunque las desempeñen mujeres (la abogado, la médico), se emplean los denominados “duales aparentes” —términos que en la forma femenina tienen unas connotaciones negativas no presentes en la masculina (hombre público y mujer pública)²⁰⁸-, etc.

Aunque en teoría nadie está a favor de un lenguaje sexista, sin embargo, sí son muchas las voces que se manifiestan en contra de utilizar un lenguaje igualitario. Las razones que se argumentan son el recelo a que este esfuerzo de adaptación del lenguaje a la nueva realidad acabe por “destruirlo”. Sin embargo, la capacidad de adaptación está en la misma esencia del lenguaje, que es mutable precisa-

mente para poder ser efectivo en cada momento y así poder servir de herramienta útil a la comunidad hablante.

También hay una gran dosis de ignorancia en los argumentos que se esgrimen en contra de las recomendaciones para un uso no sexista de la lengua. Una de las críticas más feroces es que los desdoblamientos (niños y niñas) lentifican y empobrecen el estilo. Esto, en parte, puede ser cierto si se abusa de ellos, por tanto, son recomendables solo cuando no hay otra opción. Por otra parte, el desconocimiento ante los múltiples recursos de los que nuestra lengua dispone hace a muchas personas identificar lenguaje igualitario con desdoblamientos, y, por tanto, con la dilatación y la pesadez del discurso. Sin embargo, y, en contra de lo que se piensa, la mayoría de los recursos no sexistas no contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, ya que se caracterizan precisamente por su brevedad²⁰⁹. Además, no podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, por lo que, en el peor de los casos, siempre será preferible usar un término más a que el mensaje resulte equívoco y, además, sexista.

La Real Academia Española no ayuda mucho en este sentido. Defensora en general del purismo, actúa con demasiada cautela ante las nuevas incorporaciones. Por ello, rechaza o tarda en aprobar términos o expresiones sancionadas desde hace tiempo por el uso, como sucede con muchos nombres femeninos que indican profesión, oficio o cargo y que han surgido a raíz de la incorporación de la mujer a la esfera pública. Basta una ojeada al diccionario para comprobar cómo detrás de algunas acepciones admitidas como válidas se esconde una concepción sexista del mundo²¹⁰.

La preocupación por la utilización de un lenguaje igualitario empieza a manifestarse cuando en los años setenta se genera todo el movimiento para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Así, bajo el patrocinio de la ONU, institución responsable de elaborar Recomendaciones e Informes de la situación de las mujeres a nivel mundial, se celebra en México la I Conferencia Mundial de la Mujer en el Año Internacional de la Mujer (1975) y, en 1979, se aprueba la Convención sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres (ratificada por España en 1984).

A partir de los años ochenta se han producido muchos pronunciamientos en defensa de un lenguaje igualitario. Así, en la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión celebrada en París en 1987, se aprobó la Resolución 14.1, en la que se invita, cito textualmente: “a adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”.

Posteriormente, en la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión celebrada en París en 1989, fue aprobada la Resolución 109, en la que se incita a seguir “elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los

Estados Miembros”; y se insiste en “velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el 21 de febrero de 1990 la Recomendación N° R (90) 4, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje²¹¹; y en virtud del Art. 15 b del Estatuto del Consejo de Europa, se puso de manifiesto que la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres se encontraba aún con obstáculos, entre ellos, el sexismo del lenguaje utilizado en la mayor parte de los Estados miembros del Consejo de Europa. Además, advierte de que el empleo del género masculino para designar a las personas de ambos sexos provoca incertidumbre respecto a las personas de que se habla. El Consejo recomienda a los gobiernos de los Estados miembros que fomenten el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Con tal objeto, sugiere que adopten medidas como las siguientes:

1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual.
2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos.
3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Años más tarde, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea (28 de enero de 2003), entre sus conclusiones, vuelve a mencionar que, dado que el sexismo lingüístico supone un obstáculo para la igualdad, la UE debe garantizar que la información que difunde no incurra en ello.

En España, el paso más importante lo tenemos con la creación del Instituto de la Mujer en 1983, que desarrolla su I Plan de Igualdad de Oportunidades entre 1988-1990²¹². Desde su inauguración, el Instituto de la Mujer ha mantenido una estrecha colaboración con el Ministerio de Educación y Ciencia, el Ministerio para las Administraciones Públicas y el Ministerio de Asuntos Sociales.

El Acuerdo de colaboración entre el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Educación y Ciencia (8 de marzo de 1990) condujo a la elaboración de un marco jurídico con la finalidad de conseguir una educación no discriminatoria. La LOGSE (Ley de Ordenación General del Sistema Educativo de octubre de 1990) señalaba, por primera vez en el sistema educativo español, la existencia de discriminaciones debidas al sexo, y afirmaba que toda actividad educativa debe reconsiderarse a la luz de los principios de igualdad de oportunidades. A partir de entonces, entre los objetivos que figuran en la legislación sobre la educación, se recoge el análisis y el cambio del uso sexista del lenguaje.

Otro paso importancia en materia de igualdad lingüística se produce en 1990, cuando el Ministerio para las Administraciones Públicas y el Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer) coeditaron un *Manual de Estilo del Lenguaje Administrativo*, que dedica un apartado al uso no sexista del lenguaje con la finalidad de fomentar la aplicación de sus recomendaciones en el conjunto de las Administraciones Públicas²¹³.

Otro avance importante supuso que el Ministerio de Educación y Ciencia en su Orden de 22 de marzo de 1995²¹⁴ adecuara la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtuvieran para evitar la discriminación por razón de sexo:²¹⁵

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para que las que se venía empleando tradicionalmente el masculino.

Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representación adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan.

Por ello, y en su ánimo de reunir los elementos de juicio necesario, el Ministerio de Educación y Ciencia recabó el pronunciamiento de la Real Academia Española sobre la procedencia en el orden gramatical de tal adecuación en la expedición de los títulos académicos y, en su caso, qué denominación habría de corresponder a cada uno en género femenino. La alta Institución, en el dictamen emitido al efecto, se muestra favorable a la feminización de los títulos, si bien llama la atención sobre el distinto grado de uso de las voces femeninas, mostrándose partidaria de mantener inalterado el uso de aquellas denominaciones que por su terminación valen tanto para el masculino como para el femenino.

España se encuentra en la actualidad desarrollando el *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2003-2006*, donde sigue estando presente la preocupación por el uso igualitario del lenguaje:

Promover instrumentos para la corrección del lenguaje sexista y elaborar propuestas para las nuevas ediciones del *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia²¹⁶.

Poco a poco, en toda España se va haciendo progresiva la concienciación de la necesidad de evitar el uso sexista del lenguaje. Son muchas las comunidades autónomas que están sensibilizadas con este

tema, entre otras la de Valencia, País Vasco, Cataluña, Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha, etc., reflejándolo en sus respectivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, dando así cumplimiento a las recomendaciones europeas sobre la eliminación del sexismo. De este modo, son muchos los Ayuntamientos y Diputaciones que han apostado a favor de la igualdad lingüística, con medidas como la realización de cursos de formación, la corrección de todo tipo de documentación (impresos, mensajes publicitarios...), la publicación de guías, manuales, libros de estilo..., bien para evitar el sexismo lingüístico en general, o bien para evitarlo en el lenguaje administrativo, periodístico o publicitario. Estas recomendaciones han contribuido a los cambios que poco a poco se van produciendo.

En Andalucía, la orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, versa sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos²¹⁷. Poco después, la orden de 19 de febrero de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y Consejería de Asuntos Sociales, recoge las normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía²¹⁸.

En marzo de 2005, la Comisión General de Viceconsejeros de la Junta de Andalucía adoptó un acuerdo por el que se da publicidad a la institución para evitar un uso sexista del lenguaje en sus disposiciones de carácter general²¹⁹.

Este mismo año vio la luz el I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación de la Junta de Andalucía, donde queda reflejado la importancia del lenguaje:

Dar existencia a las mujeres debe comenzar por no negarlas en el lenguaje, nombrándolas explícitamente tanto en la vida cotidiana de las aulas como en los patios, en las reuniones del claustro, en los documentos del centro, en los materiales escolares o en las comunicaciones a las madres y los padres.

El lenguaje constituye un importante espacio simbólico con gran capacidad para conformar nuestra mente y nuestro comportamiento. Las resistencias y reticencias a utilizar un lenguaje sexuado, a pesar de las recomendaciones realizadas por distintos organismos ya desde hace mucho tiempo, constituyen una muestra de que no se ha asumido la necesidad de utilizarlo porque la realidad continúa analizándose desde una pretendida neutralidad que no hace sino buscar la inclusión de las mujeres en el referente masculino ya existente.

[...]

Se velará por el cumplimiento de las disposiciones relativas a la utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos emanados de la Administración y de los centros escolares.

El impacto que todas estas órdenes y normativas ha tenido en la Comunidad Autónoma de Andalucía es bastante desigual:

En Huelva, ni Ayuntamiento ni Diputación han hecho nada específico sobre igualdad en el lenguaje.

En Sevilla, el Ayuntamiento contempla en su I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres erradicar el lenguaje sexista en las publicaciones municipales, en el diseño de impresos y documentos institucionales y propone la realización de un manual de estilo. Hasta el momento solo se han impartido cursos de formación. La Diputación también los imparte.

En Almería, el Ayuntamiento aún no posee Plan de Igualdad. Sin embargo, la Diputación contempla en el II Plan de Igualdad (2001-2003) el proyecto de modificar los documentos escritos y la elaboración de un folleto divulgativo para la administración local que contenga recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje administrativo (dichas recomendaciones aparecen recogidas en una resolución de Presidencia)²²⁰.

En Córdoba, el Ayuntamiento no considera prioritario trabajar en este ámbito inmediatamente (lo hará más adelante). Sin embargo, La Diputación se encuentra en su III Plan Transversal de Igualdad de Género (2004-2007), donde la política a favor de un lenguaje no sexista queda reflejada en una Resolución del 26 de julio de 2005, denominada Resolución del Presidente de la Diputación de Córdoba para propiciar el uso del lenguaje no sexista en los documentos de la institución y sus organismos. En esta se detallan los criterios que se deben seguir en la redacción de cualquier escrito y se encomienda a la Comisión Transversal de Género la elaboración de un informe con las correspondientes conclusiones y recomendaciones sobre el desarrollo de dicha resolución. El 20 de diciembre del 2005 se celebró una sesión formativa de 3 horas denominada “Cómo evitar el sexismo en el lenguaje de la Administración” .

En Jaén, el Ayuntamiento aprobó en un pleno la utilización de un lenguaje no sexista y utiliza unas recomendaciones de carácter interno. La Diputación tiene incluido en su plan de igualdad trabajar en este sentido. Van a editar la guía que tres lingüistas de la Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la UMA realizaron para la Diputación de Málaga (Ayala Castro, Guerrero Salazar y Medina Guerra 2004).

En Cádiz, el Ayuntamiento no ha hecho nada específico hasta este momento, solo trata el sexismo en el lenguaje de forma transversal en otros cursos (no de manera específica). Tiene el proyecto de hacer un estudio sobre el lenguaje de la propia corporación. La Diputación contempla en el I Plan Estratégico Provincial para la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre (2005) la realización de cursos de formación y la edición de un manual sobre lenguaje igualitario. El primer paso en este sentido se produce el 17 de marzo de 2005, con el curso de formación “El uso del lenguaje no sexista” (5 horas lectivas). La Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo, realizada por tres lingüistas de la Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga (Ayala Castro, Guerrero Salazar y Medina Guerra 2005)²²¹, se presentó en marzo de 2006. Se están impartiendo cursos de formación por todas las administraciones locales.

En Granada, el Ayuntamiento está trabajando para erradicar el sexismo lingüístico desde el año 1995: hace estudios e informes de seguimiento, introduce el tema del lenguaje no sexista en los cursos de formación interna que se imparten dentro del plan de formación continua del personal y tiene editado el Manual de usos alternativos al lenguaje sexista (2004). La Diputación imparte cursos de formación.

En Málaga, el Ayuntamiento dio bastante relevancia al sexismo lingüístico dentro del Proyecto para Adecuación del Excmo. Ayuntamiento de Málaga a las directrices de Transversalidad en Materia de Género que señala la Unión Europea (2001-2003). Así, mediante un convenio con la Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga se realizó un Manual de lenguaje administrativo no sexista (Ayala Castro, Guerrero Salazar y Medina Guerra 2002) y se llevó a cabo la revisión de todos los impresos, formularios, etc., usados en el Ayuntamiento (de cuya revisión se tomaron los ejemplos para el manual). Se publicaron también un Manual de Publicidad Administrativa (Viedma García 2003), en el que se trata, además del visual, el lenguaje verbal, y un libro denominado Estudio cuantitativo y cualitativo sobre la transversalidad de género en el Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga (Gómez González y Tirado Lozano 2005), a partir de cuyas conclusiones se organizarán los cursos de formación.

La Diputación de Málaga ha impartido cursos sobre sexismo lingüístico y ha encargado a la Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer la realización de tres guías, la Guía para un uso igualitario de lenguaje administrativo (Ayala Castro, Guerrero Salazar y Medina Guerra 2004)²²², Guía para un uso igualitario de lenguaje periodístico (Ayala Castro, Guerrero Salazar y Medina Guerra 2006) y Guía para un uso igualitario de lenguaje publicitario (en prensa). Expertas de la AEHM estamos preparando un curso on line —y vamos a impartir también talleres presenciales— sobre el uso no sexista del lenguaje en la administración.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Como se puede comprobar, las políticas llevadas a cabo en torno al sexismo lingüístico son muy desiguales. La pregunta sería qué pasos se deben seguir para conseguir que realmente se produzca un impacto serio en cuanto al uso de un lenguaje igualitario. Yo propongo lo siguiente:

1. Cursos de formación, sobre todo en aquellos ámbitos de gran repercusión social (es decir, para el personal que trabaja en la administración, educación, sindicatos, política, periodismo, publicidad, instituciones culturales, etc.). Se hace imprescindible un gran esfuerzo dirigido a fomentar la concienciación y sensibilización ante la importancia de la utilización de un lenguaje igualitario, desbancando tópicos. Hay dos soluciones:

- a) que exista una persona o grupo de personas, especialistas en sexismo lingüístico, encargadas de revisar toda la documentación que se genera (impresos, folletos informativos, anuncios, etc.)

b) formar directamente al personal que se encarga de elaborar la documentación con cursos sobre cómo utilizar un lenguaje no sexista. Cursos teóricos y prácticos, atractivos, con horarios adecuados, no de larga duración. Informar al personal de la idoneidad de estos cursos y de la aplicabilidad a su trabajo.

2. Creación y difusión de manuales, guías u otros materiales específicos para la utilización de un lenguaje igualitario, con el fin de que todos los colectivos para los que el lenguaje es una herramienta básica puedan realizar consultas y adoptar criterios comunes, con coherencia lingüística y estilística.

3. Revisión y corrección constante de documentos, impresos, libros de textos²²³, etc. Incluso se ha planteado la creación de un observatorio de uso no-sexista del lenguaje —como existe para la publicidad sexista— con el fin de hacer notificaciones, denuncias... a las instituciones pertinentes²²⁴. La corrección de los impresos puede servir de base para la creación de los manuales. Así ha sido con el *Manual de lenguaje administrativo no sexista* del Ayuntamiento de Málaga y con el *Manual de Estilo de lenguaje administrativo* del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. Ambos basan sus ejemplos en los documentos reales obtenidos de las distintas concejalías, cuyos problemas se han detectado y corregido.

4. Introducción del uso no sexista del lenguaje como parte del currículum de lengua o bien crear asignaturas que introduzcan la perspectiva de género (donde un tema sería el sexismo lingüístico), en todos los niveles de enseñanza. En la universitaria, debería ser obligatorio al menos en facultades como Ciencias de la Educación, Filosofía y Letras, Ciencias de la Comunicación, Derecho..., pues en ellas se forman posteriores docentes, periodistas, juristas, etc., cuya influencia formadora y conformadora de mentalidades y comportamientos nadie pone en duda.

5. Inclusión del estudio del lenguaje desde la perspectiva de género en la formación permanente de los colectivos implicados, así como en las oposiciones públicas²²⁵.

6. Que dicha formación sea tenida en cuenta en los concursos públicos²²⁶.

7. Llevar a cabo un seguimiento serio sobre cómo se están ejecutando las políticas a favor del lenguaje igualitario. Me consta, porque he participado en varios manuales y guías sobre cómo utilizar un lenguaje igualitario, que, una vez publicados estos trabajos, no se prepara al personal con cursos de formación adecuados que les animen a utilizarlos. En otras ocasiones se corrigen impresos y formularios pero luego nadie se molesta en materializar esa corrección. Se hacen estudios sobre las carencias de género pero, al no poseer carácter vinculante, son papel mojado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AYALA CASTRO, M. C., GUERRERO SALAZAR, S. Y MEDINA GUERRA, A. M. (2002): *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Málaga, AEHM y Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga.

AYALA CASTRO, M. C., GUERRERO SALAZAR, S. Y MEDINA GUERRA, A. M. (2004): *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Málaga, Diputación de Málaga.

AYALA CASTRO, M. C., GUERRERO SALAZAR, S. Y MEDINA GUERRA, A. M. (2005): *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Cádiz, Diputación de Cádiz.

AYALA CASTRO, M. C., GUERRERO SALAZAR, S. Y MEDINA GUERRA, A. M. (2006): *Guía para un uso igualitario del lenguaje periodístico*, Málaga, Diputación de Málaga.

BLANCO, N. (2000): *El sexismo en los materiales educativos de la ESO*, Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.

CANO SOLER, I. (2004): *Manual de usos alternativos al lenguaje sexista*, Granada, Ayuntamiento de Granada.

GÓMEZ GONZÁLEZ, M.ª J. Y TIRADO LOZANO, M. (2005): *Estudio cuantitativo y cualitativo sobre la transversalidad de género en el Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga*, AEHM y Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga. Colaboradoras G. Arenas Fernández y S. Díaz Medina.

GUERRERO SALAZAR, S. (2004): “La imagen de la mujer a través del diccionario: duales aparentes y definiciones disimétricas”, en A. Martínez García (coord.), *Cultura, lenguaje y traducción desde una perspectiva de género*, Málaga, Universidad de Málaga, págs. 93-114.

LLEDÓ CUNILL, E. (1992): *El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio*, Barcelona, ICE, Universidad Autónoma de Barcelona.

(1996): “Reflexiones sobre el sexismo y el androcentrismo. Sus repercusiones en la lengua”, en A. Marco (ed.), *Estudios sobre Mujer, Lengua y Literatura*, Universidad de las Palmas de Gran Canarias y Universidad de Santiago de Compostela, págs. 137-152.

(1998): “Las miradas cruzadas: análisis de la presencia femenina en una muestra del DRAE”, en *Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española*, Madrid, Instituto de la Mujer, págs. 37-99.

(1999): “Ministras y mujeres”, en VV.AA., *En femenino y en masculino (Cuaderno de educación no sexista nº 8)*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, págs. 46-49.

(2003): “El lenguaje administrativo: o de cómo y cuándo administrar una lengua libre de sexismo y de androcentrismo”, en *Política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Junta de Andalucía*, Sevilla, Instituto Andaluz de Administración Pública, págs. 83-98.

(2004): “El género, el sexo, la violencia y el habla en el Diccionario de la Lengua Española”, *Meridiam*, 34, págs. 12-13.

LÓPEZ VALERO, A. (1992): *Lenguaje y discriminación sexista en los libros escolares*, Murcia, Universidad de Murcia.

MAP (1990): *Uso no sexista del lenguaje administrativo*, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio para las administraciones públicas, 24 págs. [incluido en el *Manual de estilo de lenguaje administrativo*, Ministerio de administraciones públicas, págs. 155-161].

SANTOS GUERRA, M. Á., MANTECÓN RAMÍREZ, B. y GONZÁLEZ ÁLVAREZ, C. (1995): “Lenguaje sexista”, en *Libro de estilo para universitarios*, Málaga, Miguel Gómez, págs. 161-166.

SUBIRATS, M. (coord.) (1993): *El sexismo en los libros de texto: análisis y propuesta de un sistema de indicadores*, Barcelona, Instituto de Ciencias de la Educación Universidad Autónoma de Barcelona.

VIEDMA GARCÍA, M.^a (2003): *Manual de publicidad administrativa no sexista*, Málaga, AEHM y Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga.

NOTAS

²⁰⁷ Véase al respecto el capítulo “La discriminación lingüística: principales problemas” (Ayala Castro, Guerrero Salazar y Medina Guerra 2005: 19-40).

²⁰⁸ Véase Guerrero Salazar (2004).

²⁰⁹ Entre ellos, la utilización de colectivos (profesorado, en vez de profesores), construcciones metonímicas (secretaría, en sustitución de el secretario), barras (Sr/a), omisión de determinantes o empleo de determinantes sin marca de género (estudiantes, en vez de los estudiantes; cada contribuyente en lugar de los contribuyentes), utilización de formas personales genéricas o formas no personales de los verbos (es necesario prestar más atención por es necesario que el usuario preste más atención), etc. Véase al respecto el capítulo “Los procedimientos lingüísticos para un tratamiento igualitario” (Ayala Castro, Guerrero Salazar y Medina Guerra 2005: 41-53).

²¹⁰ El día 25 de noviembre de 2004, día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, el Instituto Andaluz de la Mujer dedicó la revista Coeducación a tratar “Otras formas de violencia”, haciendo hincapié en las ideas que transmite el Diccionario de la Lengua Española en su última edición (2001). Los textos están escritos por Begoña González y Eulàlia Lledó. Esta última ha denunciado el sexismo en el DRAE en múltiples ocasiones, como puede comprobarse en la bibliografía.

²¹¹ Esta recomendación está en la base de los documentos que distintas instituciones españolas han ido generando posteriormente.

²¹² La Unión Europea desarrolla su I Programa de Acción en los años 1982-1985.

²¹³ Este capítulo ha servido de guía para muchos otros libros. De hecho, se reproduce en el capítulo “lenguaje sexista” del Libro de estilo para universitarios (Santos Guerra, Mantecón Ramírez y González Álvarez 1995). El contenido del capítulo resulta obsoleto hoy en día, pues las propuestas que propone son muy básicas y, en la actualidad, las recomendaciones que se vienen dando desde las distintas instituciones son bastante más completas.

²¹⁴ BOE, 28 de marzo de 1995.

²¹⁵ Las mujeres que obtuvieran su título, certificado o diploma oficial del Ministerio de Educación y Ciencia o de los Rectorados de las diversas universidades con fecha anterior a la entrada en vigor de esta Orden podrán solicitar de nuevo la expedición de los documentos con el género gramatical corregido adecuadamente. Para ello solo tendrán que pagar el precio fijado para los duplicados.

²¹⁶ Esta iniciativa ya se había abordado, pero con bastante poco éxito. El Instituto de la Mujer encargó a tres lingüistas expertas en materia de género que revisaran el diccionario con el fin de que la última edición, la de 2001, estuviera corregida. El trabajo se hizo, pero la academia no tuvo en cuenta prácticamente los informes que se le entregó, de ahí que el diccionario esté plagado de usos sexistas, que vienen siendo criticados, especialmente por la profesora Eulàlia Lledó, cuyos trabajos se reseñan en la bibliografía.

²¹⁷ BOJA, nº 126, 5 de diciembre de 1992.

²¹⁸ BOJA, nº 24, 6 de marzo de 1993.

²¹⁹ Este documento ha sido reproducido casi en su integridad en una Resolución del Presidente de la Diputación de Córdoba para propiciar el uso del lenguaje no sexista en los documentos de la institución y sus organismos, dictada en Córdoba el 26 de julio de 2005.

²²⁰ En la Resolución de Presidencia 2.109 (16 de diciembre de 2005) se aprueba el proyecto denominado “Uso igualitario del lenguaje en las Corporaciones Locales”, para lo que se encarga a la Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga la realización de una guía sobre el uso no sexista. Se encarga también a la coordinadora de dicha guía, Susana Guerrero Salazar, la impartición de acciones formativas.

²²¹ El contenido de la Guía es el mismo que el de la Diputación de Málaga. Tan solo se ha cambiado la maquetación.

²²² Editada en formato libro y en CD.

²²³ En los libros de textos se han subsanado bastante los estereotipos de género y las imágenes sexistas, pero el lenguaje no. Véanse al respecto los trabajos de López Valero (1992), Subirats (1993) y Blanco (2000).

²²⁴ Esta medida para fomentar el uso no sexista del lenguaje se recoge en el II Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2003 Ciudad de Telde (objetivo tercero dentro del apartado sobre educación). En la actualidad existe un teléfono de denuncias de utilización de lenguaje sexista (905 502 018), de la Federación de Mujeres Progresistas (www.fmujeres-progresistas.org/lenguaje_sexista.htm).

²²⁵ Me llama la atención que en la descripción de las actividades formativas del INAP 2005 no se haga referencia en ningún momento ni a la perspectiva de género, ni a la utilización de un lenguaje igualitario, Revista Muface, junio-julio-agosto 2005, nº 1999, pág. 22.

²²⁶ En la Ordenanza Municipal reguladora del uso y fomento de un lenguaje no sexista en el ámbito municipal de Burlada del Boletín Oficial de Navarra nº 29, fecha 9-III-05, capítulo V, artículo 10 reza lo siguiente: “En todas las convocatorias públicas de puestos de trabajo efectuadas por el Ayuntamiento, se valorará con un 5% el uso de un lenguaje no discriminatorio en las pruebas.

En los expedientes de contratación para la gestión indirecta de servicios públicos, realizada por el Ayuntamiento de Burlada, se incluirá una cláusula que recoja el compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para la mujeres y se valorará con un 5% el uso no discriminatorio del lenguaje en la redacción del proyecto técnico”.