

INTRODUCCIÓN

MUJERES, GÉNERO Y TRABAJO (Parte II)

Por muy importante que sea el trabajo para los ingresos, la producción y la condición social, ni es el único criterio definitorio de una persona ni se pueden pasar por alto las consecuencias que tienen otros factores ajenos en la situación profesional del hombre y de la mujer. Es ilusorio querer alcanzar la igualdad en el trabajo sin promoverla en el conjunto de la sociedad y, claro está, en los hogares. Así pues, el estudio de todo lo relativo a la mujer, al género y al trabajo tiene que ser global, es decir, ha de analizarse el cometido que desempeña la ocupación profesional en la vida considerada en su totalidad, a más de la distribución del trabajo no remunerado y los múltiples asuntos que guardan relación con el empleo.

Aunque todavía no hay motivos bastantes para regocijarse sin reservas, los avances logrados en este siglo en cuanto a la equidad de género (sociosexual) han sido enormes, y hemos vivido un período de mejora sin precedentes tanto de la situación de los hombres como de la de las mujeres: la población del mundo se ha multiplicado casi por cuatro, la esperanza de vida es ahora casi el doble de la de comienzos del siglo y los seis mil millones de personas que viven en nuestro planeta gozan en promedio de un nivel de vida jamás visto en la historia, aunque haya ahora más personas que nunca que viven en condiciones de pobreza y privación sumas. Sin embargo, persisten los estereotipos sexuales y la incomprensión mutua, lo cual sigue dificultando el avance hacia la igualdad entre los sexos que, a fin de cuentas, es necesaria para el progreso de toda la humanidad.

Dicen *mío* de todo aquello cuya paciencia es inquebrantable. [...] Y así dicen «Mi vida» y dicen «Mi mujer», «Mi perro», «Mi hijo», aunque saben que lo mismo la vida que la mujer, el perro y el hijo son iguales a las configuraciones remotas con las que topan sus manos extendidas en la oscuridad. Sólo los hombres grandes tienen la certeza de que así es y anhelan tener unos ojos capaces de ver. Los demás se niegan a entender que todas sus desdichadas andanzas no están en armonía con nada y que, rechazados por sus posesiones,

dueños repudiados, no tienen más poder de poseer a una mujer que de poseer una flor, la cual lleva una vida que nos es totalmente ajena¹.

Durante buena parte de la historia del mundo², se ha considerado y tratado a las mujeres como una posesión, si bien rara vez lo fueron plenamente. La mayoría de las mujeres han conocido o intuitido cuál era su valor económico, incluso cuando se comerciaba con el derecho a poseerlas. A finales del siglo XX, la ley, aunque no llegue ni mucho menos a la igualdad, permite prácticamente por doquier a los seres humanos «repudiar a sus propietarios», y está acabándose la proverbial paciencia de las mujeres de que hablaba Rilke.

El supuesto en que se basa este número especial doble de la *Revista Internacional del Trabajo* sobre «Mujeres, género y trabajo» es que la aplicación de una perspectiva de género es beneficiosa para la programación política y arroja mejores resultados lo mismo para los hombres que para las mujeres. Este planteamiento conlleva una inversión intelectual en aras de un progreso económico y social constructivo e incluyente, y supone un instrumento esencial para oponerse a la regresión.

En esta segunda parte del número monográfico prosigue el análisis de los factores que más influyen en el nivel, la calidad y la distribución del trabajo desde una perspectiva sociosexual. La primera parte (1999/3) ya recogió varios asuntos decisivos: el objetivo global³, la función de la acción positiva⁴, las lagunas de las estadísticas laborales⁵, la valoración del trabajo no remunerado⁶ y las normas sociosexuales que rigen las actividades de carácter asistencial⁷. Esta segunda parte (1999/4) está dedicada a calibrar el estado real de la igualdad de oportunidades, a las normas supranacionales para conseguirla, a los cambios que acusa la familia debido a la mundialización, a los estilos de dirección característicos de hombres y mujeres y a las averiguaciones de las estadísticas internacionales acerca de la desigualdad laboral entre los sexos. Este conjunto de artículos nos ilustra sobre la validez que tiene la perspectiva de género y es de esperar que sirva para enriquecer y hacer avanzar los debates. Concluyen el número la reseña de libros y los índices del volumen de 1999 (cronológico, por autores y por materias).

¹ Rainer Maria Rilke: «No temas, Dios» (*Libro de horas*, 1905).

² Buena parte, pero no toda. En un pasado remotísimo, algunas mujeres fueron poderosas: «Al principio de los tiempos, Eurinome, la Diosa de Todas las Cosas, surgió desnuda del Caos, pero [al no hallar] nada sólo lido en que apoyar los pies, separó el mar del cielo y se puso a danzar sola encima de las aguas» (Robert Graves: *Los mitos griegos*). Los mitos fundamentales – que son percepciones colectivas – evolucionan, y nos corresponde averiguar por qué y cómo.

³ Martha Nussbaum: «Mujeres e igualdad según la tesis de las capacidades».

⁴ Jane Hodges-Aeberhard: «La acción positiva en el empleo, un concepto espinoso para los tribunales».

⁵ Adriana Mata Greenwood: «Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales».

⁶ Lourdes Benería: «El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado».

⁷ Lee Badgett y Nancy Folbre: «¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas».

La igualdad de oportunidades

Para trazar una política acertada hacen falta datos fidedignos utilizados sensatamente, como exponen con rara claridad *Janneke Plantenga* y *Johan Hansen* en su artículo «Balance de la igualdad de oportunidades en la Unión Europea», un notable estudio empírico en el que figura una definición práctica sumamente pertinente de este concepto. Los autores han seleccionado primero un número reducido de indicadores de las diferencias entre los sexos (por ejemplo, las tasas relativas de ocupación y las retribuciones de hombres y mujeres, más la distribución del trabajo no remunerado) y de la situación laboral de la mujer en términos absolutos (por ejemplo, sus tasas de ocupación y de desempleo y su presencia en los puestos superiores de la empresa). Aplican estos indicadores a los quince Estados de la Unión Europea, con resultados en ocasiones sorprendentes: son demasiados los países industrializados en donde las oportunidades son hoy en día menores que hace un decenio. Los autores no limitan su estudio al diagnóstico, pues analizan los resultados generales de los países a propósito de los principales factores determinantes de la igualdad de oportunidades: crecimiento económico, estructura del régimen fiscal, actitudes frente al empleo de la mujer, disposiciones sobre la jornada laboral, guarderías y licencias parentales. En otras palabras, desmenuzan el tema de la equiparación de los sexos en sus elementos constitutivos y, a continuación, se valen de los datos recogidos para abordar las cuestiones normativas más generales, todo ello de manera desacomodadamente coherente. Este trabajo preliminar señala ya algunas prioridades políticas claras a quienes se esfuerzan con seriedad por alcanzar la igualdad de oportunidades y debería servir de acicate para estudiar más a fondo los datos empíricos y perfeccionar la metodología.

El derecho puede ser un instrumento primordial para alcanzar y mantener la igualdad de oportunidades y de trato. *Ingeborg Heide* estudia el avance de la legislación europea al respecto en «Medidas supranacionales contra la discriminación sexual. Igualdad salarial y de trato en la Unión Europea». Es un análisis oportuno y puesto al día, que sitúa el asunto en su contexto histórico-social y constituye una singular obra de referencia acerca de las instituciones europeas y el surgimiento de la legislación supranacional en general. La autora ilustra esta evolución con ejemplos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo referente a la igualdad de remuneración y de trato y expone cómo ha variado con el tiempo el concepto de ausencia de discriminación. Este artículo es una fuente utilísima de informaciones sobre las normas y la jurisprudencia de la UE en materia de igualdad.

La nueva familia

En «La familia, el trabajo flexible y los riesgos que corre la cohesión social», *Martin Carnoy* señala que «la mundialización y la mayor competencia económica que entraña están alterando profundamente la forma en que vivimos y nos relacionamos con los demás». El tema de su artículo son las tensiones que impone a la familia esa competencia y la flexibilidad que exige. La familia

– que, junto con el trabajo, es el principal instrumento de integración social – está llamada a desempeñar una función de sostén aún más importante que hasta ahora ante la individualización y la diferenciación cada día mayores de la actividad laboral. Pues bien, sucede que la propia familia está sumida en una vorágine de cambios (nace más tarde, dura menos años, etc.) que disminuyen su capacidad de desempeñar ese cometido, lo cual plantea interrogantes acerca de los distintos modelos u opciones de trabajo flexible existentes. La cohesión social está en peligro, acaso más que nunca. Carnoy sitúa a la familia en el corazón de un planteamiento integral de la adaptación al nuevo orden mundial que se está fraguando.

Las diferencias de género en cuanto al estilo de dirección

En «Mujeres, hombres y estilos de dirección», *Marie-Thérèse Claes* aborda las características femeninas y masculinas que aparecen en todas las culturas. Ahora está aumentando poco a poco el número de mujeres asignadas a puestos directivos debido a las cualidades que al parecer poseen en materia de comunicación y de trabajo en equipo. Las características consideradas femeninas, como la cooperación y la flexibilidad, parecen ser muy apropiadas para un mundo de incertidumbre y tensiones. La autora afirma que «la cultura masculina de las grandes empresas no se adapta con facilidad a un clima de incertidumbre y de cambio constante», reforzando los razonamientos de Carnoy sobre las presiones que ejerce la mundialización. Su designio consiste en una buena coexistencia de «los estilos masculino y femenino, con miras a obtener el mayor provecho posible de su sinergia». Debemos aprovechar ambos elementos para gestionar las empresas – y otras entidades – de manera que se satisfagan tanto las necesidades comerciales como las humanas.

Los indicadores de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo

A continuación, *Sara Elder* y *Lawrence Jeffrey Johnson* resumen las averiguaciones sacadas de los datos internacionales más fidedignos acerca de este asunto en «Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer». Extractan la investigación que han efectuado por cuenta de la OIT sobre los índices de actividad, empleo (por situación y por sector), jornada laboral, el trabajo en el sector informal, desempleo e instrucción de las mujeres y los hombres. Aunque las conclusiones confirman muchas de las pautas descritas en otros estudios, refuerzan su fundamento estadístico, por lo que son un complemento muy provechoso para demostrar las disparidades existentes entre los dos sexos en el mercado de trabajo.

Libros

En la sección «Libros» se reseñan de nuevo muchas obras, unas relativas al asunto de este número monográfico y otras dedicadas a varias cuestiones

pertinentes, como la responsabilidad social de las empresas. Entre los temas abordados están los de la mujer en el mercado de trabajo, la «masculinidad», la economía de la igualdad de oportunidades, la esclavitud moderna, el trabajo infantil y la transición a la libertad de mercado. Además, se presentan varias publicaciones de la OIT.

Observaciones finales

Llama la atención el que, aunque sólo se pidió a uno de los autores que analizase los cambios que atraviesa la institución familiar, la mayoría considerasen imprescindible tratar el tema para estudiar otros aspectos de *Mujeres, género y trabajo*. Acaso no debería sorprender, dado que la labor de reproducción es necesaria para el empleo y que la división tradicional del trabajo entre los sexos ha redundado, por lo general, en la conservación de la desigualdad. Tal vez sea señal de lo lejos que se ha llegado, por fin, en el debate acerca de la igualdad el que haya sido posible examinar desapasionadamente la distribución del trabajo no remunerado en general y, en particular, de las tareas del hogar y las asistenciales. Los porcentajes relativos del trabajo que realizan hombres y mujeres en el hogar son, en pura lógica, un indicador esencial de las oportunidades laborales, como se demuestra en el estudio de Plantenga y Hansen. La distribución sumamente desigual de las labores asistenciales, retribuidas o no, es consecuencia, según Badgett y Folbre (1999/3), no sólo de la desigualdad en general, sino de la posibilidad de contraer matrimonio. Como expone Carnoy, la familia se está deshilachando por las presiones de la competencia existente en el mercado de trabajo y por la modificación de las funciones de uno y otro sexo, a la vez que aumenta la necesidad de que el hogar siga ejerciendo su papel sustentador, ya que las personas se enfrentan a una incertidumbre y unas tensiones enormes provocadas por la mundialización. No hay que olvidar, claro está, que la familia nuclear no es el único patrón existente (al respecto son muy esclarecedores los escritos de la psicóloga Cigdem Cizakca Kagitcbasi⁸). Mas, sea cual fuere la forma que adopten, las familias hacen frente en todo el mundo a tareas y problemas nuevos que ponen a prueba su capacidad de garantizar la seguridad, el sustento y la autonomía que se les pide. Ello acrece la importancia de entender los cambios que se producen en las funciones de los hombres y de las mujeres para definir políticas constructivas enderezadas al desarrollo económico y social. Al aumentar el número de mujeres que desempeñan una actividad laboral, se han multiplicado las posibilidades que la vida les ofrece. El derecho y la política de los Estados han contribuido a reducir las desigualdades entre los sexos, liberando incontables recursos humanos y ofreciendo más posibilidades de elección a los hombres y a las mujeres.

⁸ Véase, por ejemplo: *Family and human development across cultures: A view from the other side* (Mahwah (Nueva Jersey), Lawrence Erlbaum, 1996), y «A critical appraisal of individualism and collectivism: Toward a new formulation», en la obra dirigida por Ulchol Kim y otros [entre ellos, Cigdem C. Kagitcbasi]: *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* (Thousand Oaks (California), Sage, Cross-cultural research and methodology series, vol. 118, 1994).

Este número especial no puede decir la última palabra sobre el tema. Al recopilar una serie de artículos que presentasen y analizaran *Mujeres, género y trabajo*, nos vinieron a la mente muchas cuestiones. No podíamos abarcarlas todas, ni siquiera en un número doble. Entre las que esperan un análisis ulterior desde la perspectiva de género están la agricultura y el derecho a la tierra, el control de los medios de comunicación, la protección social y la estabilidad de los ingresos, las organizaciones obreras y las normas del trabajo, a las que habría que añadir los problemas específicos de hombres y mujeres y lo que para el hombre está en juego en la igualdad entre los sexos. Hemos abordado el tema con el propósito de hacer avanzar la reflexión, no de ponerle término. A fin de cuentas, el interés que presenta para las personas y la sociedad es grande y constante, por afectar a todas nuestras aspiraciones y capacidades personales y profesionales, privadas y colectivas. Este número especial es el inicio de lo que debe ser una atención ininterrumpida a nuestro universo, con todas sus permutaciones y complejidad, a través de los ojos propios de los hombres y de las mujeres, para que podamos comprender mejor su totalidad y comprendernos nosotros mismos.