

Lan  
REVISTA DE RELACIONES LABORALES  
Harremanak

El contenido de este monográfico podrá ser consultado en breve espacio de tiempo en la siguiente dirección: <http://www.ehu.es/lsvweb/>

Monografiko honen edukia laster ikusi ahal izango duzu ondoko helbidean:  
<http://www.ehu.es/lsvweb/>

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco  
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

ISSN: 1575-7048

Depósito Legal / Lege Gordailua: BI-2145-99

Fotocomposición: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco  
Fotokonposizioa: Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

Impresión / Inprimatzea: Itxaropena, S.A.  
Araba Kalea, 45 - 20800 Zarautz (Gipuzkoa)

# Lan

REVISTA DE RELACIONES LABORALES

---

# Harremanak

# 13

---

MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO  
EMAKUMEAK ETA LAN MERKATUA

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

### CONSEJO DE REDACCIÓN:

**Director:** MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN, director de la E.U. de Relaciones Laborales de UPV/EHU y profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**Secretaria:** M.<sup>a</sup> ÁNGELES DÍEZ LÓPEZ, profesora titular de Economía Aplicada de la E.U. de Relaciones Laborales UPV/EHU

**Vocal:** ENEKA ALBIZU, catedrático de Gestión Estratégica de R.H. de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** MERCEDES ARBAIZA, profesora titular de Historia Contemporánea de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** ISABEL OTXOA, profesora titular de Derecho de Trabajo de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** ITZIAR UGARTEBURU, profesora de Psicología Social de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

**Vocal:** VICTOR URRUELA, catedrático de Sociología de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

### CONSEJO ASESOR:

JAVIER ALONSO SANTOS, técnico del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

RICARDO BARKALA, delegado del Área de Empleo y Promoción Económica y del Servicio de Recursos Humanos. Ayuntamiento de Bilbao.

JON BILBAO, director del departamento de Relaciones Laborales de CONFEBASK.

ANDONI KAIERO, catedrático de Sociología de la Universidad de Deusto.

CRISTINA CARRASCO, profesora titular de Teoría Económica de la Universidad Autónoma de Barcelona.

LUIS CASTELLS, catedrático de Historia Contemporánea de la UPV/EHU

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

MIKEL GÓMEZ URANGA, catedrático de Economía Aplicada de la UPV/EHU

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, presidente de Aedipe Norte.

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAIN, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPV/EHU

### ERREDAKZIO KONTSEILUA:

**Zuzendaria:** MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako zuzendaria eta Lan Zuzenbideko eta Gizarte Segurantzako irakasle titularra.

**Idazkaria:** M.<sup>a</sup> ÁNGELES DÍEZ LÓPEZ, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Ekonomia Aplikatuko irakasle titularra.

**Kontseilukidea:** ENEKA ALBIZU, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Giza Baliabideen Enpresa-kudeaketa Estrategikoa katedraduna.

**Kontseilukidea:** MERCEDES ARBAIZA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Historia Garaikideko irakasle titularra.

**Kontseilukidea:** ISABEL OTXOA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Lan Zuzenbideko Behin-behineko irakasle titularra.

**Kontseilukidea:** ITZIAR UGARTEBURU, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Gizarte Psikologiako irakaslea.

**Kontseilukidea:** VICTOR URRUELA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Soziologiako katedraduna.

### AHOLKULARITZA:

JAVIER ALONSO SANTOS, Euskal Herriko Lan Harremanetarako Kontseiluko Teknikaria.

RICARDO BARKALA, Bilboko Udaletxeko Enplegu eta Sustapen Ekonomiko Arloko eta Giza-baliabide Zerbitzuko eskuordea.

JON BILBAO, CONFEBASKeko Lan Harremanetarako Saileko zuzendaria.

ANDONI KAIERO, Deustuko Unibertsitateko Soziologia katedraduna.

CRISTINA CARRASCO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Teoriako irakasle titularra.

LUIS CASTELLS, UPV/EHUko Historia Garaikideko katedraduna.

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, Euskal Herriko Auzitegi Goreneko Sozialeko Salako lehendakaria.

MIKEL GÓMEZ URANGA, UPV/EHUko Ekonomia Aplikatuko katedraduna.

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, Aedipe Norteko lehendakaria.

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAGAIN, UPV/EHUko Lana eta Gizarte-Segurantz Zuzenbideko katedraduna.

- JON LANDETA RODRÍGUEZ, profesor titular de Dirección de Personal de la U.P.V./EHU
- JON LANDETA RODRÍGUEZ, U.P.V./EHUko Langile Zuzendaritzako irakasle titularra.
- JOSÉ LUIS MONEREO, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- JOSÉ LUIS MONEREO, Granadako Unibertsitateko Lana eta Gizarte-Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna.
- CARLOS PRIETO, codirector de la revista *Sociología del Trabajo* y Profesor Titular de Sociología de la UCM.
- CARLOS PRIETO, *Sociología del Trabajo* aldizkariko zuzendarikidea eta UCMeko Soziologiako irakasle titularra.
- RAFAEL PUNTONET DEL RÍO, presidente del CES (Consejo Económico y Social Vasco).
- RAFAEL PUNTONET DEL RÍO, CESko lehendakaria.
- ALBERT RECIO, profesor titular de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- ALBERT RECIO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Aplikatuako irakasle titularra.
- JOSÉ LUIS REZABAL, responsable de Negociación Colectiva del Sindicato LAB.
- JOSÉ LUIS REZABAL, LAB sindikatuko negoziazio kolektiborako arduraduna.
- ARANTXA RODRÍGUEZ, profesora asociada de Economía Aplicada de la U.P.V./EHU
- ARANTXA RODRÍGUEZ, U.P.V./EHUko Ekonomia Aplikatuako irakasle laguna.
- JAVIER RODRÍGUEZ ALBUQUERQUE, gerente de Ingalde, organismo autónomo local para el desarrollo de Barakaldo.
- JAVIER RODRÍGUEZ ALBUQUERQUE, Barakaldoko garapenerako erakunde autonomo lokala den *Ingaldeko* gerentea.
- JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, departamento de Formación de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE).
- JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, Euskadiko Lan Elkarteen Taldeko Prestakuntza Sailekoa.
- NEKANE SAN MIGUEL, juez de Instrucción de Bilbao.
- NEKANE SAN MIGUEL, Bilboko instrukzioko epailea.
- CARMEN VILLAHIZÁN, ex-presidente del Colegio de Graduados Sociales del País Vasco.
- CARMEN VILLAHIZÁN, Euskal Herriko Gizarte Graduatuen elkargoburu-ohia.
- IMANOL ZUBERO, profesor titular de Sociología de la U.P.V./EHU
- IMANOL ZUBERO, U.P.V./EHUko Soziologiako irakasle titularra.
- JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, profesor de la Universidad Carlos III de Madrid.
- JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, Madrilgo Carlos III Unibertsitateko irakaslea.
- JUAN HERNANDEZ ZUBIZARRETA, profesor de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la U.P.V./EHU
- JUAN HERNANDEZ ZUBIZARRETA, U.P.V./EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako irakaslea.

## TRADUCCIÓN ITZULPENGINTZA

HORI-HORI HORI-HORI

LA REVISTA CUENTA CON LA COLABORACIÓN ECONÓMICA DE:  
Lan-Ekintza; Ingalde; Escuela Universitaria de Relaciones Laborales;  
Mutua Vizcaya-Industrial  
Gobierno Vasco, Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

### PRECIO EJEMPLAR:

20 euros para suscriptores institucionales  
10 euros para individuales

## PRESENTACIÓN

A estas alturas, decir que la situación de mujeres y hombres en muchos ámbitos de la vida social es desigual no es ninguna novedad. Junto a reiterar el hecho incontestable, que reflejan los datos, la revista Lan Harremanak ha querido en este número hacer una aportación en la búsqueda y análisis de mecanismos que corrijan esta situación.

El número comienza con el artículo de Mertxe Larrañaga donde se analizan los datos sobre desigualdades laborales entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca, contextualizándolas en el marco europeo. A continuación se recogen las aportaciones de Teresa Perez del Río, que trata sobre los conceptos de transversalidad de género y acción positiva como ejes de la política comunitaria en relación con la igualdad; Santiago Lesmes, que hace un estudio de las posibilidades y límites legales de la acción positiva, en relación con la Ley vasca para la Igualdad de mujeres y hombres; mientras que Sabin del Bado y Lander Etxebarria se centran en las posibilidades de esta Ley en relación con el personal al servicio de las administraciones públicas de la CAV. Jose Luis Retolaza y Maite Ruiz, por su parte, dan cuenta de la experiencia de la aplicación de herramientas de igualdad en las empresas de la Economía Solidaria en el País vasco.

El número continúa recogiendo el contenido de las intervenciones realizadas por los ponentes del seminario «Gestionando los RR.HH. de la empresa sin sesgos de género», organizado por la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales el 20 de mayo del 2005 en el marco de nuestro Plan de Igualdad. Son los artículos de Marcial Romero, que analiza los modos diferentes en los que mujeres y hombres viven su inserción en el ámbito del trabajo remunerado; de Luis Aramburu, que habla de los criterios e instrumentos de que debería valerse una selección de personal no discriminatoria por razón de género; y de Marisa Mendez-Vigo, que relaciona las políticas de igualdad de oportunidades en la empresa con la gestión de la calidad.

Por último, el número se cierra con dos artículos donde se aborda el análisis de realidades de mujeres muy lejanas entre sí desde el punto de vista geográfico. Son las sardineras de Santurtzi y las trabajadoras de la maquila en centroamérica y dominicana. El trabajo de Juan A. Rubio-Ardanaz sigue el recorrido socio-

económico que ha llevado a la desaparición del oficio tradicional de las sardineras; Elena Martínez y Patxi Zabalo describen la situación actual y el porvenir incierto de las trabajadoras de la maquila, en el horizonte de nuevos marcos de competencia internacional.

MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN  
Director de la E.U. de Relaciones Laborales  
UPV/EHU

## AURKEZPENA

Une honetan, emakume eta gizonezkoen arteko egoera gizarte-bizitzako hainbat alderditan desberdina dela esaten badugu, ez dugu ezer berririk esaten. Datuek ere argi eta garbi adierazten dutena berresteaz gain, Lan Harremanak aldizkariak ale honetan ekarpen umila egin nahi du egoera horri aurre egingo dioten mekanismoak bilatu eta aztertzeo prozesuan.

Ale honi hasiera emanaz, Mertxe Larrañagaren artikulua dugu. Bertan Euskal Autonomia Erkidegoko emakume eta gizonezkoen artean dauden lan-ezberdintasunei buruzko datuak aztertzen dira eta Europako egoeraren testuinguruan kokatzen dira. Ondoren, Teresa Pérez del Ríoren ekarpenak jasotzen dira; honek mainstreaming eta ekintza positiboaren kontzeptuak hartzen ditu Erkidegoak berdintasunaren inguruan duen politikaren ardatz nagusi gisa. Santiago Lesmesek, emakume eta gizonezkoen arteko berdintasunaren euskal legea oinarri hartuta, ekintza positiboaren legezko aukerak eta mugak aztertzen ditu. Bestalde, Sabin del Badok eta Lander Etxebarriak egindako artikulua Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoen zerbitzura dauden langileei dagokienez aipatu legeak ematen dituen aukeretan zentratzen da. Jose Luis Retolazak eta Maite Ruizek Euskal Autonomia Erkidegoan dauden ekonomia solidarioko enpresetan berdintasun-tresnak aplikatzearen esperientzia aurkezten dute.

Aldizkariaren ale honetan, Lan Harremanetarako Unibertsitate Eskolak berdintasun-planari jarraiki 2005eko maiatzaren 20an antolatu zuen «Enprestatoko giza baliabideak genero-zantzurik gabe kudeatzea» mintegian parte hartu zutenek esandakoa biltzen da. Horren ildotik datozkigu Marcial Romero, Luis Aramburu Marisa Méndez-Vigoren artikulua. Lehenengoan, emakumeek eta gizonezkoek soldataren truke lanean hastea nola bizi duten aztertzen da; bigarrenan, genero-diskriminaziorik egiten ez duen langileak hautatzeko prozesuak oinarritzat hartu beharko litzuzkeen irizpideei eta tresnei buruz hitz egiten da; eta hirugarrenean, enpresetan ezartzen diren aukera-berdintasunerako politikek kalitatearen kudeaketarekin duten erlazioa azaltzen da.

Azkenik, alearen amaieran, beste bi artikulua ditugu, geografiaren aldetik elkarrengandik oso urrun dauden emakumeen errealitateei buruzkoak. Batetik, Santurtziko sardina-saltzaileak ditugu eta, bestetik, Ertamerikan eta Dominikar

Errepublikan lakari-erdiarekin lan egiten duten emakumeak ditugu. Juan A. Rubio-Ardanazen lanak sardina-saltzailearen lanbide tradizionala desagertzea eragin duten arrazoi sozioekonomikoak aztertzen ditu; bestalde, Elena Martínezek eta Patxi Zabalok, nazioarteko lehiakortasun-esparru berriak agertu izanaren ondorioz, lakari-erdiarekin lan egiten duten emakumeen egungo egoera eta zalantzazko etorkizuna deskribatzen dituzte.

MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN  
Lan-Harremanak U.E.ren Zuzendaria  
UPV/EHU

# MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO EN LA CAPV

MERTXE LARRAÑAGA

Departamento de Economía Aplicada I  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

■ *El objetivo de este artículo es analizar las desigualdades laborales entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco y su evolución en las dos últimas décadas. Veremos como se ha producido una feminización del mercado por el aumento de la actividad laboral y del empleo de las mujeres. Analizaremos cómo afecta el paro y la precariedad laboral a las mujeres y comentaremos también las desigualdades salariales. A lo largo de todo el artículo tendremos muy presente el contexto europeo.*

■ *Artikulu honetan, Euskal Autonomia Erkidegoan emakume eta gizonezkoen arteko lan-desberdintasunak eta azken bi hamarkadetan horiek izan duten bilakaera aztertuko ditugu. Ikusiko dugun bezala, lan-merkatuak izaera femeninoagoa du, emakumeen lan-jarduera eta enplegatzea gehitzearen eraginez. Halaber, langabeziak eta lan-kolokatasunak emakumeengan duen eragina aztertuko dugu eta soldata-desberdintasunei buruz ere artituko gara. Artikulu osoan zehar, oso kontuan izango dugu Europako testuingurua.*

■ *This article aims at analysing the working inequalities between men and women within the Basque Autonomous Community and its evolution during the last two decades. As we will see, the labour market has now a more feminine quality, due to*

*the increase in women's working activity and employment. We will also be explained the way in which unemployment and working precariousness affect women, as well as the differences in wages. All throughout the article, the European context will be taken much into account.*

---

## 1. Introducción

Vivimos en un mundo claramente desigual, un mundo donde la raza, la etnia o el lugar de nacimiento son variables que inciden en la desigual inserción social y económica de las personas. Raza, etnia, país y también sexo porque las desigualdades de género no sólo existen sino que son de las más profundas y omnipresentes. Es cierto que la igualdad legal entre mujeres y hombres se logró en la mayoría de los países hace muchos años pero evidentemente alcanzar la igualdad ante la ley, aun siendo un hito histórico y fundamental, no implica la consecución de la igualdad real. Las desigualdades deben preocuparnos por razones de justicia social pero también por razones instrumentales: las profundas disparidades fundadas en la riqueza, la región, el género y el origen étnico son perniciosas tanto para el crecimiento como para la democracia y la cohesión social. Así se afirma al menos en el último *Informe sobre Desarrollo Humano* (2005).

Las desigualdades entre mujeres y hombres a nivel mundial son enormes y bastante visibles, desigualdades de renta, en el acceso a la salud y a la educación, en el acceso a la alimentación, en derechos sociales y políticos, etc Sin embargo, es posible que los incuestionables avances en el progreso de las mujeres occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XX y su mayor presencia en la esfera pública hayan extendido la idea de que las desigualdades entre unas y otros han prácticamente desaparecido. Por ello, creemos que no está de más mirar de vez en cuando la realidad a través de los indicadores para ver el estado actual de la cuestión en una de las áreas que consideramos cruciales para avanzar en la autonomía de las mujeres: el mercado laboral. Analizaremos, en concreto, la evolución del mercado laboral de la CAPV en los últimos veinte años y para ello utilizaremos, sobre todo, los datos de la encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA) de Eustat<sup>1</sup>. Evidentemente hoy en día resulta prácticamente obligatorio referirse a la Unión Europea aunque no es menos cierto que comparar y analizar datos de 25 países no resulta siempre fácil. Los datos de la UE-25 proceden de la *Encuesta de Fuerzas de Trabajo* (EFT) que suministra el Instituto Europeo de Estadística (Eurostat).

---

<sup>1</sup> En los casos en los que no dispongamos de datos de la CAPV utilizaremos como referencia los datos de España suministrados por el INE. Además el INE será también nuestra fuente para los datos de precariedad relativos a la CAPV.

El análisis laboral y, por lo tanto, también el estudio de las desigualdades laborales exige abordar multitud de temas muy ligados entre sí. El objetivo de este artículo no es hacer un análisis exhaustivo sino comentar algunas cuestiones que consideramos básicas en relación con la actividad, la ocupación, el paro, los salarios y la precariedad (sobre todo el empleo a tiempo parcial). Tal como se hace en la mayoría de los estudios, compararemos la situación de las mujeres con la de los hombres. Al hacerlo podemos estar dando la impresión de que la medida del avance de las mujeres la da su mayor participación en campos tradicionalmente monopolizados por los hombres y aunque sea un análisis más o menos aceptado, se puede también estar transmitiendo la idea de que el punto de referencia y de llegada son siempre los hombres y que las que tienen que llegar a la meta, las que tienen que cambiar son las mujeres. Pensamos que los cambios protagonizados por las mujeres en las últimas décadas han sido importantísimos mientras que los hombres, en general, han modificado muy poco sus pautas de conducta y tal vez los protagonistas del cambio en el camino hacia la igualdad en las próximas décadas tengan que ser ellos. Es posible que el modelo que deba generalizarse para mujeres y hombres sea el de la doble presencia, el de una participación activa de unas y otros en la esfera pública y en la esfera privada. Evidentemente esto exigiría una serie de cambios como, por ejemplo, acabar con la centralidad del empleo y poner como objetivo principal la sostenibilidad de la vida.

## 2. La feminización del mercado laboral

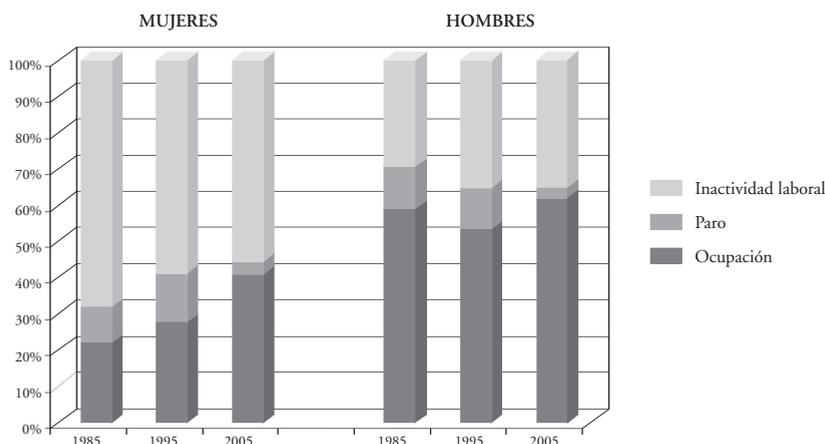
Nuestro objetivo, analizar el mercado laboral, ha sido y sigue siendo objeto de múltiples análisis por parte de economistas. Es más, podemos decir que el interés de la economía se ha centrado exclusivamente en el mundo público mercantil identificando trabajo con empleo y ha ignorado todo el trabajo que se desarrolla en el ámbito privado y familiar. La utilización restrictiva del término trabajo ha hecho que todas las actividades desarrolladas en ámbitos distintos al mercado se consideren no-económicas. Unos trabajos, como los de cuidado de personas dependientes que, aunque no pasan por el mercado, son cruciales para el funcionamiento de nuestras sociedades.

La responsabilidad que han tenido y siguen teniendo las mujeres en la subsistencia y el cuidado de la vida, ha permitido desarrollar un mundo público en general y un mercado laboral en particular aparentemente autónomo, un mundo sin necesidades que satisfacer, constituido por personas inagotables, siempre sanas, ni demasiado jóvenes ni demasiado mayores, autoliberadas de las tareas de cuidados y por supuesto siempre racionales (Valiente, 1997). Sin embargo, tanto estas personas como el sistema económico oficial sólo pueden existir porque sus necesidades básicas (individuales y sociales, físicas y emocionales) quedan cubiertas con la actividad no remunerada de las mujeres. Además, como dice Antonella Picchio (1999), al invis-

bilizar la producción no mercantil se han invisibilizado también los nexos profundos y necesarios que existen entre ambas producciones, la relación que las actividades consideradas «no económicas» tienen con la producción mercantil, y se ha ocultado la vinculación entre los diferentes tipos de trabajo y los distintos procesos.

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo familiar y doméstico ha hecho que tradicionalmente su modo de participación en el mercado sea también diferente. El gráfico 1 nos da una primera visión de la desigual participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la CAPV y visualiza también cómo ha ido evolucionado esta distribución en las dos últimas décadas. En el caso de los hombres, la «inactividad laboral» ha ganado peso debido fundamentalmente a que se ha producido un adelanto en la edad de jubilación y un retraso en la entrada al mercado. Sin embargo y a pesar de estos dos factores, en el caso de las mujeres la «inactividad laboral» ha perdido importancia. Debido a esta desigual evolución, el reparto de mujeres y hombres entre ocupación laboral, paro e inactividad laboral es mucho más parecido hoy que hace veinte años, aunque las desigualdades siguen siendo patentes.

Gráfico 1. Distribución de la población de la CAPV en relación con la actividad.  
1985, 1995, 2005.



Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia.

En la segunda mitad del siglo XX la actividad fuera del hogar se ha ido convirtiendo en la norma en todos los países occidentales y hoy es mayoritaria la voluntad de las mujeres de obtener un empleo mercantil. Muchos y muy diversos han sido los cambios culturales, sociales y económicos que han impulsado la participación de las mujeres en el mercado. A modo de ejemplo podemos señalar que el compromiso laboral de las mujeres se vio fortalecido por los cambios en la

estructura del empleo, con la creación de muchos puestos de trabajo «femeninos» en los servicios. Especialmente positivo fue también el papel que desempeñó la construcción y el desarrollo del Estado de Bienestar.

Este cambio en el comportamiento laboral de las mujeres es un fenómeno generalizado en los países de nuestro entorno con la diferencia de que en algunos se dio antes y en otros ha sido un fenómeno más reciente aunque también más intenso. Así mientras en Francia el comienzo de la entrada masiva se fija en los años 60, en España esta entrada no empieza a darse hasta los años 80. De acuerdo con los datos disponibles, en el caso de la CAPV la denominada «revolución silenciosa de las mujeres» podría situarse a mediados de los años 80 puesto que, por ejemplo en el año 1986 fueron 27.500 las mujeres que optaron por entrar en el mercado laboral.

Este gradual ascenso de la tasa de actividad laboral femenina durante los últimos 20 años ha producido una clara feminización del mercado laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) (ver cuadro 1). En la actualidad, la presencia de las mujeres en el mercado asciende a 416 mil, lo que supone un aumento porcentual del 127 por 100 respecto a 1985. El ritmo de entrada fue más intenso en los primeros 10 años en los que la tasa aumentó en 9 puntos y mucho más lento en los últimos 10 años (aumento de 3 puntos). Eso sí, si nos fijamos en el número de mujeres que entran en el mercado, fueron 68 mil entre 1985 y 1995 y muchas más, 165 mil, entre 1995 y 2005<sup>2</sup>. Durante el mismo período de tiempo la tasa de actividad de los hombres descendió en 6 puntos porcentuales.

Esta entrada masiva y constante de mujeres al mercado en los últimos veinte años hace pensar que la figura del ama de casa terminará prácticamente por desaparecer. A pesar de ello conviene recordar que en 2005 sigue habiendo 242.800 mujeres que declaran dedicarse en exclusiva a las labores del hogar. La progresiva disminución del peso de las «inactivas» de menos de 45 años sobre el conjunto de las «inactivas» (43 por 100 en 1985, 37 por 100 en 1990, 32 por 100 en 1995, 29 por 100 en 2000 y 27 por 100 en el año 2005) es un claro síntoma de que la mayoría de las amas de casa son mujeres de una cierta edad.

Con este salto cuantitativo en la actividad laboral de las mujeres se ha producido, como era de esperar, un reequilibrio por sexo en el mercado de trabajo. En el año 1985 el número de hombres presentes en el mercado de trabajo era 2.6 veces superior al de las mujeres mientras que hoy es sólo 1.4 veces superior. De 1985 a 2005 el número de hombres activos aumentó en 104.000 mientras que el de las mujeres lo hizo en 233.000. Queda, pues, claro que la renovación de la fuerza de trabajo se ha hecho, esencialmente, por el aumento de la actividad femenina. A pesar de ello las mujeres sólo constituyen el 42 por 100 de la población activa de la CAPV.

---

<sup>2</sup> Todos los datos son promedios anuales salvo los del 2005, año en el que se emplean los últimos disponibles en el momento de redactar este texto y que son los del segundo trimestre.

Cuadro 1. Evolución de la actividad laboral en la CAPV

años	mujeres		hombres	
	tasa	miles	tasa	miles
1985	32	183	71	469
1990	37	234	68	498
1995	41	251	65	462
2000	42	308	66	521
2005	44	416	65	573

Fuente: PRA, Eustat.

Pero a pesar de los avances, la tasa de actividad de las mujeres de la CAPV está por debajo de la media europea. La tasa de actividad femenina media de la UE-25 era del 48 por 100 en 2003 y en la CAPV en esa misma fecha era del 45 por 100. Si bien estas tasas de actividad no difieren en exceso, conviene señalar que la distancia con algunos países europeos es muy grande y es que dentro de la Unión la relación de las mujeres con el empleo difiere mucho entre los Estados. Países con tasas de actividad laboral femenina elevadas son Dinamarca (60 por 100), Suecia (58 por 100), Holanda (56 por 100) y Reino Unido (55 por 100), países todos ellos en los que la entrada de las mujeres al mundo laboral fue temprana. En el otro extremo estarían países como Italia (37 por 100) y Grecia (38 por 100) en los que la entrada ha sido bastante tardía. De todas maneras, mirando el cuadro 2 se ve que, en todos los 25 países de la Unión Europea, la tasa de actividad laboral de los hombres es claramente superior a la de las mujeres.

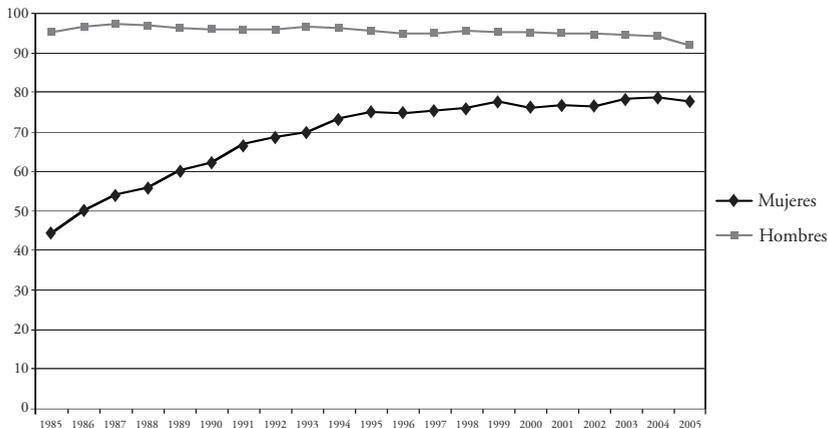
Cuadro 2. Tasas de actividad laboral en UE-25, 2003.

	mujeres	hombres		mujeres	hombres
UE-25	48.2	66.5	Lituania	52.8	64.6
Bélgica	43.6	60.5	Luxemburgo	44.7	65.4
Rep. Checa	50.8	68.4	Hungría	42.5	58.1
Dinamarca	59.8	71.4	Malta	30.6	70.1
Alemania	49.7	65.4	Holanda	56.4	73.1
Estonia	52.2	66.6	Austria	51.1	68.3
Grecia	37.9	60.4	Polonia	48.0	62.2
España	44.5	67.9	Portugal	54.7	70.2
Francia	49.7	62.8	Eslovenia	50.0	63.5
Irlanda	49.7	71.0	Eslovaquia	52.9	68.3
Italia	37.1	62.2	Finlandia	56.4	65.7
Chipre	53.9	73.4	Suecia	58.4	66.2
Letonia	50.9	65.6	Reino Unido	54.9	70.6

Fuente: Eurostat.

Se considera que las curvas de actividad no laboral, es decir la dedicación de las mujeres al cuidado de personas dependientes y a los trabajos domésticos, tienen forma de U invertida: empiezan cuando son jóvenes y duran mientras el cuerpo aguanta. Eso sí, la intensidad varía a lo largo de la vida: normalmente aumenta cuando se pasa de vivir sola a vivir en pareja, aumenta significativamente cuando se tienen personas mayores a cargo y con la llegada de los hijos y disminuye, por ejemplo, cuando esos hijos se van haciendo mayores. Además, en cualquier momento puede producirse una intensificación importante por imprevistos como enfermedades o accidentes de personas allegadas. Por ello consideramos que tiene especial importancia mirar qué ha sucedido con las tasas de actividad de las mujeres de la CAPV en esas edades centrales de la vida, cuando la crianza de las criaturas supone un mayor esfuerzo y una mayor dedicación. Pues bien en el gráfico 2 se observa que la tasa de actividad de las vascas ha pasado en veinte años del 44.5 por 100 al 77.5 por 100, un aumento muy significativo. Esto parece indicar que la mayoría de las mujeres de la CAPV no abandonan el mercado cuando tienen hijos y supone una ruptura importante con respecto a las normas sociales anteriores. De todas maneras, observando el gráfico 2 parece como si en los últimos años la tasa de actividad laboral de las mujeres de entre 25 y 44 años de la CAPV se resistiera a sobrepasar la línea del 80 por 100.

Gráfico 2. Evolución de las tasas de actividad laboral en la CAPV. Tramo 25-44 años.



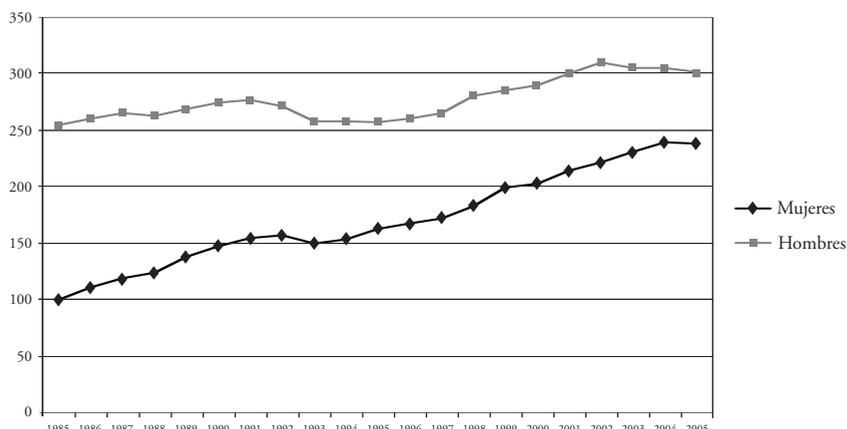
Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia.

La presencia creciente de mujeres de entre 25 y 44 años en el mercado parece, pues, indicar que el modelo de participación laboral femenina tiende a parecerse al de los hombres: entrada al mercado tras finalizar los estudios y permanencia ininterrumpida en el mismo a lo largo de toda la vida adulta. Evidentemente el hecho

de que las mujeres no abandonen el mercado para ocuparse en exclusiva del cuidado de las criaturas no significa que esos trabajos de cuidado hayan desaparecido. Y hoy, igual que ayer, la responsabilidad de que las «cosas de casa» estén hechas recae casi siempre sobre las mujeres aunque, eso sí, se acepta con normalidad la contratación de una tercera persona para ocuparse de las tareas del hogar. Estas terceras personas suelen ser, por supuesto, mujeres, cada vez más mujeres inmigrantes y mujeres que, en general, trabajan en condiciones bastante precarias. Es decir que los trabajos de cuidado y las labores domésticas siguen siendo una asunto de mujeres y siguen siendo actividades socialmente muy poco valoradas. En el caso de que los recursos económicos no permitan la contratación de una tercera persona, son casi siempre las propias madres, ayudadas a menudo por mujeres del entorno familiar, las que se encargan de los trabajos domésticos. A estas mujeres, sometidas a un régimen de doble presencia, las obligaciones familiares les condicionan mucho su participación en el mercado de trabajo (Larrañaga, 2002).

El aumento de la actividad laboral femenina ha venido acompañado de un aumento del empleo femenino. En efecto, durante los últimos veinte años (con la excepción de 1992 y 1993, años en los que sin embargo la actividad laboral femenina siguió creciendo) la ocupación laboral de las mujeres de la CAPV no ha dejado de crecer (ver gráfico 3) y en la actualidad el 40 por 100 de la población laboralmente ocupada es femenina. A pesar de ello, hoy la tasa de ocupación de las mujeres es del 53.5 por 100, bastante lejos aún del 60 por 100 que es el objetivo fijado por la Estrategia Europea de Empleo para el año 2010. Esta tasa del 53.5 por 100 está dos puntos por debajo de la media de la UE-25 que en el años 2004 se situaba en el 55.7 por 100.

Gráfico 3. Evolución de la población ocupada en la CAPV (miles).



Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia

Sólo en nueve países de los 25 países de la Unión Europea, la tasa de ocupación femenina superaba este objetivo del 60 por 100. En concreto en Estonia (60 por 100), Eslovenia (60.5 por 100), Austria (60.7 por 100), Portugal (61.7 por 100), Finlandia (65.6 por 100), Reino Unido (65.6 por 100), Holanda (65.8 por 100), Suecia (70.5 por 100) y en Dinamarca (71.6 por 100). Junto a ellos países como España con una tasa del 48.3 por 100, Polonia (46.2 por 100) o Irlanda y Grecia (45.2 por 100) están muy lejos del objetivo europeo<sup>3</sup>. Cabe asimismo destacar que en los 25 países de la UE la tasa de ocupación de los hombres supera claramente a la de las mujeres.

Una característica del empleo femenino, compartida por otro lado con la mayoría de países del entorno, es que el proceso de salarización ha sido más intenso y más rápido en el caso de las mujeres. En 2004 el 84.3 por 100 de las mujeres ocupadas en el mercado trabajaba por cuenta ajena frente al 78.9 por 100 de los varones. Probablemente, la salarización no ha tenido el mismo sentido para las mujeres que para los hombres. Hay que resaltar, en primer lugar que la categoría de «empleos no asalariados» incluye por un lado a «empleadores», «autónomos» y «cooperativistas» que son mayoritariamente (66.6 por 100) hombres y, por otro lado, «ayudas familiares y otras situaciones» en las que las mujeres son claramente mayoría (70.8 por 100). Para los varones, la salarización significa casi siempre un cambio de status profesional porque pasan de ser trabajadores independientes a trabajadores asalariados. En cambio, las implicaciones de la salarización para las mujeres significa que su status profesional se desliga de su estatus de «esposas de» y es, para ellas, sinónimo de autonomía profesional y familiar (Maruani, 2004). Y no sólo autonomía en el sentido económico porque en nuestras sociedades, el empleo confiere a las personas coordinadas de referencia en la sociedad; permite la interacción con los otros; otorga un status y una autoestima y permite la participación en la vida pública, a través de instituciones u organizaciones de más amplio carácter (empresa, sindicato, etc.) (Méda, 1998).

En las últimas décadas del siglo XX los cambios protagonizados por las mujeres han transformado tanto el mercado laboral como el modelo familiar tradicional. Así, el modelo de familia tradicional ha ido perdiendo fuerza como modelo de referencia en la sociedad y han ido surgiendo formas familiares diversas. En el modelo tradicional, los hombres son los responsables de aportar al hogar los recursos monetarios (hombres «ganadores de pan») y el papel de las mujeres es el de esposas y madres (mujeres «amas de casa»). No se acepta socialmente que las mujeres trabajen fuera del hogar aunque a las mujeres de hogares más pobres no les queda otro remedio para asegurar el nivel de subsistencia familiar. Este rol de cuidadoras a tiempo completo resuelve el problema de los cuidados de las personas dependientes y también el de los hombres adultos

---

<sup>3</sup> Fuente: Eurostat. <http://epp.eurostat.cec.eu.int>

porque les permite dedicación exclusiva y sin restricciones al trabajo de mercado. En el modelo tradicional, al estar distribuido entre mujeres y hombres respectivamente el tiempo dedicado a trabajo familiar y el tiempo dedicado a trabajo de mercado, las tensiones de organización del tiempo son casi inexistentes.

De las nuevas formas familiares, una de las más relevantes es el modelo de doble presencia para las mujeres y la unipresencia para los varones. En este ya no tan «nuevo» modelo familiar, los hombres participan a jornada completa en el trabajo de mercado y si bien su implicación en el trabajo familiar ha aumentado un poco, sigue siendo bastante insignificante<sup>4</sup>. Quienes sí han cambiado y mucho han sido las mujeres que han pasado de ser amas de casa a tiempo completo en el modelo tradicional a realizar los dos trabajos, el familiar y el mercantil. La doble participación de las mujeres en el mercado laboral y en el hogar se definió inicialmente como doble trabajo, después como doble presencia y ahora como doble presencia/ausencia para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los lugares.

Para las mujeres el modelo tradicional suponía un grado de dependencia intolerable respecto a los hombres y el cambio se ha traducido en una tendencia fuertemente creciente del acceso a la educación por parte de la población femenina, notable incremento de la actividad laboral, creciendo además de forma destacada la de las mujeres casadas, importante descenso de las mujeres dedicadas en exclusiva a las labores del hogar, caída de la tasa de fecundidad, crecimiento de los divorcios. Aunque, sin duda, en la erosión del modelo tradicional han actuado también otros factores: necesidades empresariales de mano de obra barata, imposibilidad de las familias de subsistir con un solo salario o expansión del sistema educativo.

Entre las consecuencias del cambio de modelo familiar destacan el logro de una mayor autonomía e independencia por parte de las mujeres, mayores oportunidades de opciones de vida o de elección de las formas familiares pero también mayores conflictos de organización del tiempo entre los dos trabajos, dificultades para garantizar las tareas de cuidados e incremento de situaciones de riesgo. Es decir que a pesar de los cambios no se ha producido una transformación institucional global que suponga dejar de percibir las tareas de cuidado como un asunto de mujeres. Quienes mayores dificultades experimentan son las mujeres más desfavorecidas, para ellas la ganancia de independencia económica ha venido acompañada, a veces, de una pérdida de calidad de vida.

Y esto ha sido así porque, aunque parezca increíble, estos cambios culturales y de comportamiento realizados por las mujeres no han tenido el eco correspon-

---

<sup>4</sup> Las mujeres realizan aproximadamente las tres cuartas partes del trabajo doméstico según las últimas encuestas de usos del tiempo.

diente en el resto de la sociedad, no ha habido ni respuesta social ni respuesta de los hombres frente a los importantes cambios estructurales que se estaban produciendo. En consecuencia el funcionamiento social no ha experimentado transformaciones sustanciales y los efectos de la nueva situación han tenido que ser asumidos por las propias mujeres.

El resultado es que la organización de nuestras sociedades vista desde fuera puede parecer absolutamente absurda e irracional. ¿Cómo es posible que madres y padres tengan un mes de vacaciones y las vacaciones escolares de los hijos sean de aproximadamente cuatro meses? ¿quién los cuida? ¿cómo es posible que haya tal desconexión entre los horarios escolares y los laborales? ¿cómo se organizan las familias? Pero no se trata de que la sociedad esté mal organizada sino de que se continúa actuando como si se mantuviera el modelo de familia tradicional, es decir, se sigue funcionando como si siempre hubiera alguien en casa, lo cual es bastante incompatible con el trabajo asalariado de los dos miembros de la pareja. Porque no hay que olvidar que la esfera de la producción en las sociedades industriales ha sido organizada de forma separada de lo doméstico y está, por tanto, concebida para un modelo de trabajador masculino. La organización de los tiempos de trabajo, de los horarios de las ciudades, de las vacaciones escolares y del tiempo a lo largo de la vida responden al modelo de trabajador masculino a jornada completa, y no contempla la complejidad del sujeto femenino contemporáneo. Las mujeres trabajadoras sufren la inadecuación que supone tener que responder a las exigencias que impone la organización predominante de los tiempos sin, por ello, renunciar al tiempo de cuidado (Carrasco, C., 2003).

### 3. La sobre-representación de las mujeres en el paro

Antes de centrarnos en el análisis de datos nos gustaría comentar que, en general las estadísticas sobre el mercado de trabajo se basan en conceptos como empleo y desempleo y se construyeron originalmente pensando en un modelo de participación masculino. Así, empleo y desempleo se desarrollan como categorías dicotómicas en las que el empleo estable y a jornada completa se alterna con etapas de desempleo (en períodos de recesión económica) hasta que se abandona el mercado laboral en la edad de jubilación. La cuestión es que esta dicotomía no se ajusta a la experiencia laboral de las mujeres por la gran variación de combinaciones entre *empleo-desempleo-inactividad* que éstas experimentan.

Si miramos hacia Europa constatamos que la realidad europea con respecto al desempleo es muy diversa y lo es más sin duda desde la ampliación de la Unión a los países del este de Europa. Las tasas de paro oscilan entre el 18.8 por 100 de Polonia o el 18 por 100 de Eslovaquia y el 4.7 por 100 del Reino Unido o el 4.6 por 100 de Holanda. La tasa de paro media en 2004 de las mujeres en UE-25 es de 10.2 por 100 mientras que la de los hombres es 8.1 por 100 (cuadro 3). Y en

Cuadro 3. Tasas de paro en UE-25, 2004.

	mujeres	hombres		mujeres	hombres
UE-25	10.2	8.1	Lituania	11.3	10.3
Bélgica	8.8	7.0	Luxemburgo	6.8	3.3
Rep. Checa	9.9	7.1	Hungría	6.0	5.8
Dinamarca	5.7	5.1	Malta	8.3	6.9
Alemania	10.5	8.7	Holanda	4.8	4.3
Estonia	8.1	10.3	Austria	5.4	4.4
Grecia	16.2	6.6	Polonia	19.7	18
España	15	8.1	Portugal	7.6	5.9
Francia	10.7	8.8	Eslovenia	6.4	5.6
Irlanda	3.9	4.9	Eslovaquia	19.3	17
Italia	10.5	6.4	Finlandia	8.9	8.7
Chipre	6.3	4.0	Suecia	6.1	6.5
Letonia	10.3	9.2	Reino Unido	4.2	5.1

Fuente: Eurostat.

la inmensa mayoría de los países de la Unión Europea el paro es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Las excepciones, es decir, los países con tasas de paro masculinas superiores a las femeninas son Estonia (8.1 por 100 frente a 10.3 por 100), Irlanda (3.9 por 100 frente a 4.9 por 100); Suecia (6.1 por 100 frente a 6.5 por 100) y Reino Unido (4.2 por 100 frente a 5.1 por 100). Los diferenciales entre las tasas de desempleo masculinas y femeninas (tasas masculinas superiores a las femeninas) en Grecia, Italia y España son de los mayores de Europa y en el caso de Grecia incluso han aumentado ligeramente en el último decenio. Y, por lo visto, en Grecia, Italia, Portugal y España los cabezas de familia son los que tienen menos probabilidades de experimentar desempleo de larga duración de entre los principales países europeos (Cousins, 1999). Esto significa que los mercados de trabajo mediterráneos tienden a discriminar a favor de los cabezas de familia masculinos y en contra de las mujeres y de los jóvenes (Flaquer, 2004).

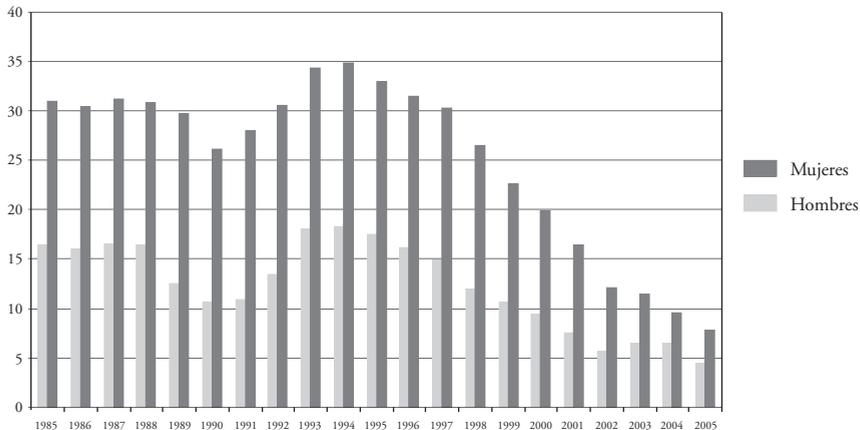
Ya hemos visto que hay países en los que el paro masculino es mayor que el de las mujeres. No es el caso de la CAPV donde la tasa de paro de las mujeres (7.9 por 100) supera a la de los hombres (4.5 por 100). Este no es un fenómeno nuevo y en el gráfico 4 se aprecia claramente que persiste desde hace 20 años. La diferencia de puntos porcentuales entre la tasa femenina y la masculina ha bajado mucho en estos veinte años. El descenso empieza a producirse a finales de los años 90 y se agudiza muchísimo en los primeros años del siglo XXI<sup>5</sup>. Afortuna-

<sup>5</sup> Si miramos el porcentaje que ese diferencial supone sobre la tasa de paro vemos que la variación es mucho menor. Es decir, la diferencia de puntos es menor porque las tasas de paro han bajado pero la tasa de las mujeres sigue siendo aproximadamente el doble de la de los hombres.

damente, el nivel actual de desempleo (tasa media total de 5,9 por 100 en el segundo trimestre de 2005) poco tiene que ver con la de hace veinte años (21,1 por 100) o las de la primera mitad de los años 90 cuando se alcanzaron tasas muy cercanas al 25 por 100 (24,3 por 100 en 1993 y 24,9 por 100 en 1994). De hecho, tal y como se aprecia en el gráfico 4, los últimos datos de paro son los más bajos en veinte años. Es ésta una evolución sin duda positiva pero no conviene olvidar que el mayor volumen de empleo que se está generando no tiene por qué suponer necesariamente un mayor volumen de tiempo de trabajo mercantil si los nuevos puestos de trabajo creados son el resultado del desdoblamiento de otros existentes, es decir, la transformación de puestos de trabajo a tiempo completo en otros a tiempo parcial y de carácter temporal (Osuna, 2002).

Hay varios factores que resultan discriminantes en el paro además del sexo como son la edad, el nivel de procedencia y la categoría profesional. Eso sí, en cualquier tramo de edad, para un mismo lugar de procedencia y misma categoría profesional, las tasas de paro de las mujeres son superiores a las de los hombres. Como ejemplo baste decir que la tasa de paro en 2005 de las chicas menores de 25 años (20 por 100) duplica a la de los chicos (10 por 100) y se nos hace difícil creer que las cargas familiares de las jóvenes sean las principales responsables de esta desigualdad.

Gráfico 4. Evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres en la CAPV.



Fuente: PRA, Eustat. Elaboración propia.

En cualquier caso, respecto al problema del desempleo femenino caben plantearse varias cuestiones. Una es por qué el paro afecta más a las mujeres, por qué las mujeres parecen más propensas al desempleo. A menudo, se responde diciendo

que las mujeres trabajadoras se sienten menos vinculadas a la población activa considerándoselas como trabajadores de segunda. Según esta opinión, el hecho de que el desempleo sea mayor entre las mujeres se interpreta como resultado de una supuesta diferencia de apego al puesto de trabajo. Esta explicación, no es muy convincente puesto que pasa por alto la realidad de que el desempleo no suele ser una situación elegida, sino impuesta por el mercado. Otras veces, se afirma que las mujeres ocupan puestos de trabajo que son relativamente más sensibles a las recesiones. La incidencia del desempleo según los sexos vendría determinada, consiguientemente, por la desigual distribución de mujeres y hombres en diversas profesiones, es decir, por la segregación ocupacional de la mujer, (Moltó y Uriel, 1997; Moltó, 1998). Si suponemos que la segregación ocupacional es menor allí donde trabajan más mujeres fuera de casa y llevan más tiempo haciéndolo (aunque igual es mucho suponer), esta explicación podría tener sentido porque es precisamente en ese tipo de países donde las tasas no difieren mucho e incluso en algunos casos el paro femenino es menor que el masculino. Y por el contrario, el desempleo de las mujeres supera claramente al de los hombres precisamente en los países en los que más tarde se han incorporado las mujeres al mercado.

Otra cuestión que nos preocupa es por qué no se le da a este problema la importancia social que a nuestro juicio merece. Coincidimos con Teresa Torns (2000), en percibir una gran tolerancia social hacia el problema del desempleo femenino. Incluso en los años en que el paro azotaba masivamente a las mujeres con tasas que se acercaban peligrosamente e incluso superaban el 35 por 100, este problema no centró los debates en torno al desempleo, debates que se ocupaban mucho más del paro que afectaba a los trabajadores industriales o del problema del paro de larga duración. Se puede hablar pues de una sobre-representación de las mujeres en el paro y una sub-representación de ellas en el debate social y político en torno al problema del desempleo. Tal vez sea porque todavía persiste la idea de que para las mujeres participar en el mercado laboral es una opción, tan válida como la de dedicarse en exclusiva al cuidado de la familia mientras que los hombres no tienen otra opción que la de participar en el mercado. Más aún, se piensa que la ocupación de ama de casa es *normal* para la mujer. De ahí que, si bien nadie se haya atrevido a discutir la importancia estadística del problema del desempleo femenino, sí que hay voces que consideran que, socialmente, es menos importante que el desempleo de los hombres. Probablemente la igualdad real entre mujeres y hombres no se conseguirá hasta que no se reconozca que todos los trabajadores, incluidos los hombres de mediana edad, tienen las mismas opciones respecto a la participación o no participación en el mercado laboral.

Si nos fijamos en las consecuencias del paro a nivel personal se puede subrayar que, por una lado, el tiempo de trabajo mercantil absorbe una parte cada vez menor de nuestro tiempo de vida y que la relación entre desempleo y pobreza, aunque evidentemente no ha desaparecido, sí que se ha moderado. A pesar de ello, y de que mucho autores hablan de que el empleo está perdiendo

centralidad en nuestra sociedad, lo cierto es que nos aterra la posibilidad de quedarnos en paro. Entre los efectos económicos del paro cabe destacar la pérdida de ingresos y la consecuente pérdida de poder adquisitivo y de nivel de vida. Pero caben destacar también otros efectos como la pérdida de autoestima, la falta de estímulo y, se resalta, la incapacidad de llenar el tiempo lo que puede conllevar problemas de salud como la depresión. La persistencia de los roles sociales hace que, en general, esa incapacidad de llenar el tiempo asociada al desempleo sea mucho más acusada en el caso de los hombres.

#### 4. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres

Al hablar de desigualdades salariales entre mujeres y hombres me gustaría comenzar señalando la escasez de datos de salarios desagregados por sexo y la dificultad de encontrar datos recientes. Hasta el año 2000, la *Encuesta de Salarios en la Industria y en los Servicios* del INE suministraba el último trimestre del año datos desagregados, pero al ser sustituida en 2001 por el *Índice de Costes Laborales*, estos datos han desaparecido. Según estimaciones de Eurostat, en la UE-25 en el año 2005 el salario de las mujeres era como media un 15 por 100 inferior al de los hombres. Las diferencias son especialmente elevadas en países como Alemania (23 por 100) o Reino Unido (22 por 100) e inferior a la media por ejemplo, en Portugal (9 por 100) o Grecia (11 por 100). Constatamos, por tanto, que a pesar de las numerosas iniciativas legales en las que se reclama la igualdad salarial para mujeres y hombres, las desigualdades siguen existiendo.

Cuando se mencionan las diferencias salariales entre mujeres y hombres siempre inevitablemente surge la pregunta de si se tratan de salarios distintos por el mismo trabajo. La respuesta es que no, que, en general, las mujeres no cobran menos que los hombres por el mismo trabajo, hacerlo iría contra la ley. Lo que realmente ocurre es que si mujeres y hombres no perciben el mismo salario es, en buena medida, porque no ocupan los mismos empleos, por la persistencia de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Es decir, que mujeres y hombres no hacen los mismos trabajos, ni en casa ni fuera de casa. En definitiva, las diferencias salariales pueden ser el resultado de la distinta importancia institucional y social que se concede a las diferentes actividades y pueden considerarse como una discriminación indirecta. De ahí, que en la legislación laboral se haya pasado de reclamar salarios iguales por el mismo trabajo, a salarios iguales por trabajos de igual valor, y, en la actualidad, a iguales retribuciones por trabajos de igual valor.

Esto nos lleva a hacer algunas puntualizaciones sobre el concepto de cualificación directamente relacionado con el nivel salarial. La cualificación es un concepto social íntimamente unido al de la división sexual del trabajo (Dex, 1985). En el mercado de trabajo las mujeres se concentran en los servicios: en

2005 el 85.5 por 100 de las mujeres vascas con ocupación laboral trabajan en el sector servicios mientras que este porcentaje es del 48 por 100 en el caso de los varones. Pues bien, los empleos de servicios se diferencian de los empleos industriales por el hecho de que los primeros ponen en juego, junto a unas competencias técnicas, competencias personales difíciles de medir. Mientras que el dominio de una técnica y, por lo tanto, la eficacia del operador se puede evaluar a partir de las cantidades producidas, en la calidad del servicio prestado intervienen capacidades de contacto, de comunicación, de diplomacia, difíciles de evaluar y que se adquieren más a través de la experiencia y la socialización que como resultado de una formación estructurada.

Los empresarios, y a menudo también las propias empleadas, perciben dichas competencias adquiridas en el ámbito privado de la familia y, sobre todo, en las tareas de atención a los demás, como cualidades que forman parte de su identidad personal y femenina. Es decir, se considera que dichas competencias no se adquieren como resultado de un esfuerzo de aprendizaje o de la experiencia sino que corresponden a «cualidades femeninas innatas». Dado que su adquisición no se considera fruto de un esfuerzo o una formación, se supone que no merecen una remuneración específica en el mercado de trabajo (Echebarría y Larrañaga, 2004). Por supuesto, la existencia de algunas de esas cualidades femeninas innatas está aún por demostrar. Lo que sí parece demostrado es que la transferencia de esas competencias a un trabajo remunerado transforma las condiciones en que se ejercen y la calidad de los servicios ofrecidos.

A menudo, en economía la razón de las desigualdades entre mujeres y hombres se busca en la desigual inversión en capital humano, es decir, en formación. Creemos que, en los últimos años, este argumento ha perdido muchísima fuerza. Así, si tomamos los estudios universitarios como indicador del nivel de formación vemos que en la CAPV en el curso 2003/04 el 55 por 100 del alumnado universitario es femenino<sup>6</sup>. No es menos cierto que la presencia de mujeres varía mucho según las titulaciones: la feminización es mucho mayor en las titulaciones del área de las Ciencias Sociales y Jurídicas (90 por 100 en Magisterio en Educación Infantil<sup>7</sup>; 82 por 100 en Psicología) y Humanidades (70 por 100 en Bellas Artes) que en las Enseñanzas Técnicas<sup>8</sup>, principalmente en la Ingenierías (26 por 100 en Ingeniería Industrial; 20 por 100 en Ingeniería Técnica Industrial, Electrónica Industrial).

---

<sup>6</sup> Este porcentaje de mujeres es del 58 por 100 en el caso de Estudios de 2 ciclos y de 50 por 100 en el de estudios de 3.º ciclo.

<sup>7</sup> Es curioso que la única excepción entre los estudios de Magisterio es Magisterio en Educación Física donde las mujeres sólo son el 35 por 100 del alumnado.

<sup>8</sup> Los avances en algunas enseñanzas técnicas han sido también muy importantes y así el 54 por 100 del alumnado de arquitectura es femenino.

Los datos evidencian pues el enorme esfuerzo realizado por las mujeres en materia de formación y, dada la importancia que se le ha atribuido a las diferencias en inversión en capital humano para explicar las desigualdades en el mercado de trabajo, podríamos pensar que estamos a las puertas de la desaparición de dichas desigualdades. Pero también podría llevarnos al desánimo al pensar que los avances en materia de formación no han tenido el reflejo que cabría esperar en el mercado laboral. De ahí que las desigualdades laborales entre mujeres y hombres puedan parecernos hoy más injustas, si cabe, que ayer.

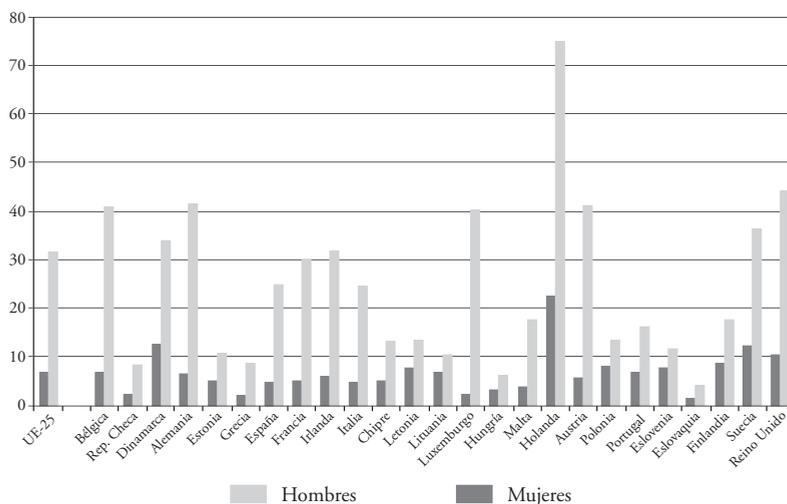
## 5. La desigual incidencia de la precariedad laboral

Una de las consecuencias de los elevadísimos niveles de paro vividos en años pasados ha sido la progresiva desregulación y flexibilización del mercado laboral. Ello ha supuesto un incremento muy importante de los denominados empleos atípicos, entendiendo como tal los empleos que se apartan de la norma de trabajo a tiempo completo y de duración indeterminada. Hablamos, entre otros, de los empleos temporales y a tiempo parcial. Las condiciones precarias aumentan la vulnerabilidad y exponen a quienes las padecen a riesgos de empobrecimiento, exclusión y discriminación. Los datos parecen indicar que estos riesgos son mayores para las mujeres que para los hombres en la medida en que la precariedad laboral les afecta más que a los hombres. En el caso de la temporalidad, por ejemplo, en 2005 el 25 por 100 de los asalariados y el 34 por 100 de las asalariadas tienen contratos temporales.

En cuanto al empleo a tiempo parcial, el gráfico 5 muestra que en la Unión Europea el empleo parcial es un asunto de mujeres. En el gráfico se evidencia, por un lado, que la importancia del empleo parcial es muy desigual y, por otro, que en los 25 países el porcentaje de empleo parcial de las mujeres es claramente superior al masculino. Como media en la UE-25 trabajan a tiempo parcial el 31.5 por 100 de las mujeres y sólo el 7 por 100 de los hombres. La CAPV no es una excepción porque en 2005 el 27.5 por 100 de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente a un 3.8 por 100 de los hombres.

Estos datos parecen sugerir que persiste la idea de que el empleo parcial es adecuado para las mujeres porque les permite conciliar el empleo con las responsabilidades familiares. Esto supone, por un lado, aceptar lo que podríamos denominar «nueva» división sexual del trabajo: hombres trabajando a tiempo completo en el mercado y mujeres trabajando a tiempo parcial en el mercado, trabajo que compatibilizan con el trabajo familiar. No se cuestionan pues los roles tradicionales de mujeres y hombres y se admite que el salario de las mujeres (un salario también parcial) es complementario del salario del hombre que se mantendría como el principal sustentador económico de la unidad familiar. Además, el tiempo a tiempo parcial supone, entre otras cosas, la marginación del

Gráfico 5. Empleo parcial en la UE, 2004. Porcentajes.



Nota: Los datos de España son del II. Trimestre de 2005

Fuente: Eurostat. Elaboración propia.

colectivo femenino empleado a tiempo parcial de los puestos de mayor responsabilidad y poder que exigen una dedicación plena y total (Wirth, 2002).

Pensamos que las cargas familiares difícilmente explican las diferencias en cuanto a empleo parcial de chicas jóvenes o de mujeres mayores de 45 o 50 años porque los datos indican que estas diferencias se dan en todos los tramos de edad. Así en España, en 2005, trabajan a tiempo parcial el 27 por 100 de las mujeres menores de 30 años y el 23 por 100 de las mayores de 50 años. Los porcentajes de los hombres son del 10 por 100 en el caso de los jóvenes y del 4 por 100 en el de los mayores de 50 años. Los motivos aducidos por las mujeres para trabajar a tiempo parcial parecen también rebatir la idea de que para ellas el empleo parcial es un instrumento adecuado para compatibilizar los dos tipos de trabajos, el mercantil y el no mercantil. La respuesta mayoritaria de las mujeres (32 por 100) y de los hombres (30 por 100) es que trabajan a tiempo parcial por no haber encontrado un empleo a tiempo completo.

De todas maneras las respuestas sobre los motivos por los que se trabaja a tiempo parcial sí que evidencian que las responsabilidades familiares condicionan, de manera diferente, la participación laboral de mujeres y hombres. Si dividimos la población que tiene empleos a tiempo parcial en tres grandes tramos de edad (16-24 años; 30-49 años y más de 50 años) vemos que las razones que esgrimen unas y otros son diferentes y que, además en el caso de las mujeres, estas

razones cambian a lo largo de la vida. El cuidado de personas dependientes es el responsable de que el 8 por 100 de las mujeres jóvenes, el 22 por 100 de las de mediana edad y el 4 por 100 de las mujeres de más de 50 años trabaje a tiempo parcial en el mercado. En el caso de los hombres sólo el 0.4 por 100 de los menores de 30 años, el 1 por 100 de hombres de entre 30 y 49 años y el 0.8 por 100 de los mayores de 50 años declaran que trabajan a tiempo parcial por el *cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores*.

Aunque para algunas mujeres, en algunos momentos de su ciclo vital, el empleo parcial puede ser una solución que les permite aliviar las tensiones que surgen en la organización de su tiempo con la llegada de los hijos, no es menos cierto que muchos empleos parciales no son nada adecuados para este fin. Y es que la búsqueda de la flexibilidad ha traído también cambios en la regularidad y predecibilidad de los horarios de trabajo y los horarios irregulares son más habituales entre los y las trabajadoras a tiempo parcial. Relacionado con esto cabe mencionar, por ejemplo, que, en los últimos años, han aumentado también mucho los empleos de fin de semana como consecuencia del crecimiento en industrias relacionadas con el ocio y la liberalización de horarios comerciales entre otras razones y muchos de estos empleos son empleos femeninos. Por ejemplo, el 66 por 100 de los *trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio* de la CAPV son mujeres.

## 6. Conclusión

En los últimos veinte años los avances en la situación de las mujeres de la CAPV en el mercado de trabajo han sido incuestionables. Ha habido progresos en la actividad laboral y ha aumentado el empleo de las mujeres con lo que se ha tendido a un mayor reequilibrio por sexo del mercado laboral. Por otro lado, las tasas de paro, aunque siguen siendo superiores a las de los hombres, han disminuido muchísimo. Pero, a pesar de todos los avances, las desigualdades siguen siendo manifiestas y un buen ejemplo de las mismas sería la desigual incidencia del empleo parcial. En general, los indicadores parecen señalar que los esfuerzos de las mujeres para adentrarse en ámbitos tradicionalmente masculinos han sido considerables y se subrayan con insistencia.

De lo que apenas se habla es de los cambios experimentados por los hombres en sus actitudes y comportamientos, en su introducción en campos considerados como femeninos, tanto en empleos de mujeres como, sobre todo, en el ámbito familiar, principalmente en los trabajos de cuidado de las personas dependientes. Estos cambios son todavía insuficientes, es decir, a pesar del aumento de la actividad laboral de las mujeres en las últimas décadas, en el hogar ha permanecido bastante intacto el modelo familiar tradicional y, apenas, se han producido cambios en la organización familiar y social. Mientras esta mayor implicación de

los hombres y de las instituciones no se produzca, va a ser muy difícil, por no decir imposible, eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y conseguir la igualdad real, porque la mayor implicación de las mujeres en el ámbito privado seguirá condicionando su participación en la esfera pública.

Está claro que las desigualdades en el ámbito familiar y también las desigualdades en la enseñanza tienen repercusiones negativas para las mujeres en el ámbito laboral pero creemos que éstas nos son suficientes para explicar la discriminación de las mujeres en el mercado. No parece que sean las cargas familiares las responsables de la situación laboral discriminatoria de las chicas menores de 25 años, por ejemplo. Probablemente sea el propio mercado de trabajo el que no sólo reproduzca sino que genere esas desigualdades. La desigualdad laboral entre mujeres y hombres también se construye en el mercado que es donde se definen las jerarquías de los puestos de trabajo y de las cualificaciones y donde se fijan, por ejemplo, los empleos femeninos y masculinos.

## 7. Bibliografía

- AGACINSKI, S. (1998): *Política de sexos*, Taurus, Madrid.
- BECKER, G.S. (1983): *El capital humano*, Alianza, Madrid.
- CARRASCO, C. (2003): «El cuidado: ¿coste o prioridad social?» ponencia presentada en el Congreso Internacional *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado* celebrado el 13 y 14 de octubre de 2003, Donostia-San Sebastián.
- CARRASCO, C. et al. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- COQUET, B. (2004): «Les femmes françaises face au chômage: une inégalité en déclin» en *Revue de l'OFCE*, 40.
- DEX, S. (1985): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- ECHEBARRIA, C. y LARRAÑAGA, M. (2004): «La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente» en *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 50.
- EUROSTAT (2005): *Encuestas de Fuerzas de Trabajo*, [www.europa.eu.int/comm/eurostat](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat).
- EUSTAT (2005): *Encuestas de Población en Relación con la Actividad*, [www.eusta.es](http://www.eusta.es).
- FLAQUER, L. (2004): «La articulación entre familia y el Estado de bienestar en los países de la Europa del sur», *Papers* 73.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (2005): *Encuesta de Población Activa (EPA)*, [www.ine.es](http://www.ine.es),
- LARRAÑAGA, M. (2002): *El trabajo de las mujeres. El caso de la CAPV en el contexto europeo*, Tesis doctorales, UPV/EHU.
- LARRAÑAGA, M. y ECHEBARRIA, C. (2004): «Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 55.

- MARUANI, M. (2004): «Activité, précarité, chômage: toujours plus?» en *Revue de l'OFCE*, 40.
- MEDA, D. (1998): *El trabajo, un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- MILEWSKI, F. (2004): «Femmes: tpo modèles des inégalités» en *Revue de l'OFCE*, 40.
- MOLTÓ, M.L. (1998): «Las mujeres en el mercado laboral en perspectiva europea» en *Cuadernos de geografía*, 64.
- MOLTÖ, M.L. y URIEL, E. (1997): «El problema del paro en la Unión Europea por sexo», *Papeles de Economía Española*, 72.
- OSUNA, J.L. (2002): «La evaluación de las políticas públicas de empleo: hacer de la necesidad virtud» en *VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lisboa, Portugal.
- PICCHIO, A. (1999): «Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social» en CARRASACO, C. (ed.): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona.
- PNUD (2005): *Informe sobre Desarrollo Humano. La cooperación internacional ante una encrucijada: Ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual*
- THEVENON, O. (2004): «Les enjeux pour l'emploi féminin de la stratégie européenne pour l'emploi» en *Revue de l'OFCE*, 40.
- TORNS, T., MARUANI, M., ROGERAT, CH., y (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.
- VALIENTE, C. (1997): «¿Algo más que ganadores de pan? El papel de los hombres en el ámbito familiar en España (1975-1996)», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas-REIS*, 79, Julio-Setiembre.
- WIRTH, L. (2002): *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*, Informes OIT; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

# TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ACCIÓN POSITIVA EN EL ÁMBITO COMUNITARIO<sup>1</sup>

TERESA PÉREZ DEL RÍO

Catedrática Habilitada de Derecho del Trabajo  
Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz

---

## ABSTRACT

La autora, tras mostrar las carencias y limitaciones del principio de igualdad entendido tanto en su significación formal como en su significado real para terminar con una situación de discriminación por razón de género arraigada durante siglos, nos introduce en el concepto de transversalidad de género como el nuevo eje esencial en la lucha contra la discriminación de las mujeres. La adopción de esta nueva óptica obliga a realizar modificaciones en el proceso normativo, es decir el proceso de adopción de las medidas y normas que tengan por objetivo el desarrollo de las políticas públicas, modificaciones que están siendo impulsadas desde la propia Comisión Europea. De hecho, la transversalidad de género y la acción positiva constituyen, en la actualidad, los dos instrumentos esenciales en el ámbito comunitario para la erradicación de la discriminación por razón de género.

Bere esanahi formalari nahiz errealarari jarraiki berdintasunaren printzipioak dituen gabeziak eta mugapenak agertuta eta mendez mende generoagatiko diskriminazio-egoeran bizi izan garela ohararazi ondoren, egileak genero-mainstreaming izeneko kontzeptua aurkezten du eta emakumeen diskriminazioari aurre egiteko funtsezko ardatza bihurtu dela dio. Ikuspegi berri horrek zenbait aldaketa egitera

---

<sup>1</sup> Texto completo de la ponencia presentada en la Conferencia «Mujeres y Mercado de Trabajo» organizada por el Departamento de Derecho de la Empresa y la E.U. de Relaciones Laborales (UPV/EHU), Leioa, 18 de noviembre del 2005.

*behartzen gaitu arautze-prozesuan; alegia, politika publikoak garatzea helburu duten neurri eta arauak hartzeko prozesuan. Aldaketa horietaz Europako Batzordea bera ari da arduratzen. Izan ere, gaur egun, genero-mainstreaming-a eta ekintza positiboa Erkidegoaren eremuan generoagatiko diskriminazioa ezabatzeko erabiltzen diren funtsezko bi tresnak dira.*

■ *After analysing the gaps and limitations of the principle of equality both in form and in reality, as well as the situation of gender discrimination that has been nourished for many centuries, the author introduces the concept of gender mainstreaming as the new, essential means for eliminating women's discrimination. As a result of this new viewpoint, some changes need to be made in the normative process; i.e., in the process of establishing measures and laws aimed at developing public policies. Such changes are being carried out by the European Community itself. In fact, nowadays gender mainstreaming and positive action are the two essential tools within the European Community for eliminating gender discrimination.*

---

## 1. Introducción

El derecho a la igualdad constituye un derecho fundamental de esencial importancia. De un lado como un derecho autónomo es recogido en todas las declaraciones internacionales de derechos y en todas las constituciones de los Estados democráticos; además es un derecho complementario de todos los demás calificables como fundamentales que deben ser ejercitables por todos los ciudadanos en condiciones de igualdad.

El reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad ha significado la superación, por lo menos en las democracias occidentales, de situaciones anteriores de negación absoluta de las demandas de igualdad planteadas por las mujeres. A partir del momento en que la igualdad de trato entre hombres y mujeres pasa a constituirse como derecho fundamental, las reivindicaciones de las mujeres en orden a hacer realidad el derecho constitucionalmente reconocido han sido acogidas por los ordenamientos jurídicos a través del principio de igualdad tal como se encontraba constitucionalmente recogido, y por tanto con sus limitaciones<sup>2</sup>. Cada reivindicación presentada era examinada desde esta perspectiva y, si superaba el test, se consideraba constitucionalmente aceptable, por el contrario, de no hacerlo, se calificaba de inconstitucional. Sin embargo, este modelo ofrece importantes carencias, la primera que la solución del test de compatibilidad constitucional depende, en gran medida, del significado que se otorgue en un momento determinado y en determinada sociedad al principio de igualdad ya que, como se ha puesto reiteradamente de manifiesto, tanto el principio de igualdad como la prohibición de discriminación constituyen conceptos dinámicos, cuya interpretación ha evolucionado y aún lo sigue haciendo<sup>3</sup>.

La segunda limitación o carencia a reseñar por sus implicaciones y efectos es que el principio de igualdad considera, de manera más o menos explícita, la situación de los hombres como el *modelo de comparación* para determinar la situación de desigualdad de las mujeres, lo que origina un tratamiento excepcional de lo no

---

<sup>2</sup> LOUSADA AROCHENA, F. «Informe sobre el impacto de género en la elaboración normativa» La Ley N.º 6-092 23-9-2004 págs.1 ss. RODRÍGUEZ-PIÑERO M. «El informe sobre el impacto de género en la elaboración de las disposiciones normativas» Aequalitas N.º 15 2004, págs.31 ss.

<sup>3</sup> Una explicación detallada de la evolución conceptual en RODRÍGUEZ-PIÑERO, FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986.

masculino que pasa a considerarse una excepción al principio de igualdad<sup>4</sup>. Sería mucho más correcto y coherente con la realidad de que más de la mitad de la población está constituida por mujeres, la creación de un nuevo modelo en donde participen ambos sexos<sup>5</sup>.

En cuanto a la primera de estas carencias, es preciso tener en consideración que el principio de igualdad, en un momento inicial, se configuró casi de forma exclusiva y excluyente como *igualdad formal en la ley y ante la ley*. Ello supuso en principio un importante avance respecto a una situación anterior de desigualdad en la ley, en especial en el acceso a la educación, al empleo y a los derechos de participación política, pero al poco tiempo esta configuración se mostró insuficiente, porque al no incidir sobre la desigualdad social, ésta se perpetuaba bajo una apariencia de igualdad, generando una bilateralidad en la protección legal que determina la paradójica extensión a los hombres de algunos beneficios de las mujeres, aparentando que ellos fueran los discriminados. Como ejemplo de los resultados de esta configuración parcial del principio de igualdad y sus resultados se podría citar la Sentencia del Tribunal Constitucional 103/1983 de 22 de noviembre sobre la pensión de viudedad que tantas críticas doctrinales suscitó en su momento<sup>6</sup>.

## 2. El principio de igualdad de oportunidades

Posteriormente, el principio de igualdad pasó a interpretarse como *igualdad de oportunidades, igualdad esencial o real*, apareciendo y perfilándose conceptos jurídicos tan esenciales como los de *acción positiva* o de *discriminación indirecta*.

La *acción positiva*, nacida históricamente en las décadas de los cincuenta y los sesenta en los Estados Unidos de América, consiste en medidas especiales, de

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, respecto de la maternidad, el artículo 4 de la Convención de 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, o el originario artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 sobre prohibición de discriminación en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

<sup>5</sup> Aplicado al mismo ejemplo, este cambio de modelo conduciría a un cambio de la óptica en que se fundamenta el régimen jurídico de protección de la maternidad que, de constituir una excepción al principio de igualdad, pasaría a ser un derecho de la mitad de la población, como la paternidad es un derecho de la otra mitad, lo que llevaría a profundizar en estrategias de actuación tales como la socialización de la maternidad o el reparto con el padre de las cargas parentales. Ver este concepto más desarrollado en LOUSADA AROCHENA, F. *El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*, Serie Estudios, Instituto de la Mujer, Madrid, 2002.

<sup>6</sup> Una crítica a esta sentencia en LÓPEZ TARRUELLA, VIQUIERA PÉREZ «La necesaria reforma de la pensión de viudedad a la luz de la doctrina del Tribunal Constitucional» Relaciones Laborales 1990 V.II pags.458 ss.

carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres<sup>7</sup>. De su parte, la *discriminación indirecta*, nacida históricamente a inicios de la década de los setenta asimismo en los Estados Unidos de América, supone la ampliación de la prohibición de discriminación a aquellos actos neutros, cuya aplicación práctica, produce un impacto adverso sobre el colectivo femenino, carentes de justificación suficiente, probada, proporcional y ajena al sexo, es decir, carentes de *razonabilidad*.

Sin embargo, si el principio de igualdad, interpretado y configurado como igualdad formal en la ley, se mostró claramente insuficiente para terminar con una situación de discriminación arraigada durante siglos, el principio de igualdad, entendido como igualdad de oportunidades en la sociedad, no se acaba de mostrar como suficiente para conseguir ese objetivo a causa de la difícil aplicación de las nuevas instituciones antidiscriminatorias. Como ha sido reiteradamente señalado y ejemplificado, el principio de igualdad entendido como igualdad formal en la ley no solo es insuficiente para conseguir la igualdad real entre los géneros, sino que incluso en ocasiones es susceptible de beneficiar a los hombres a consecuencia de su bilateralidad, e interpretado o configurado como exigencia de garantía de igualdad de oportunidades en la sociedad plantea serias dificultades de aplicación por lo que resulta relativamente insuficiente para terminar con la situación de discriminación por razón de género.

Además, de un lado la acción positiva depende de la voluntad política del legislador y, en sus formas más incisivas denominadas discriminación positiva, que garantiza la consecución de los resultados prefijados, por ejemplo el régimen de cuotas, ha estado y sigue estando sometida a un continuo debate doctrinal. De otro, la discriminación indirecta exige, en primer lugar, la acreditación y prueba del impacto adverso lo que no resulta ni mucho menos fácil, y en segundo, la determinación de la suficiencia de la justificación alegada para salvar el carácter no discriminatorio de la norma o medida que lo produce, lo que por cierto ha sido objeto de interpretaciones diversas e incluso contradictorias<sup>8</sup>.

Aunque las evidentes dificultades que ha planteado la aplicación de estas instituciones han tratado de ser resueltas mediante las últimas aportaciones normativas en el ámbito comunitario con el objetivo de hacerlas mas efectivas

---

<sup>7</sup> SÁEZ LARA, C. *Mujeres y mercado de trabajo: Las discriminaciones directas e indirectas* CES, Madrid, 1994. SIERRA HERNÁNIZ, E., *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999, ver en este último la importante selección bibliográfica que se adjunta.

<sup>8</sup> Ver al respecto en la jurisprudencia del TJCEE S.13-5-1986 A. Bilka 170/84; S.1-7-1986 A. Rummler 237/85; S. 13-7-1989 A. Rinner-Kühn 171/88; S.13-12-1989 A. Ruzius 102/88; S. 27-6-1990 A. Kowalska 33/89; S.27-9-1993 A. Enderby 127/92; S. 24-2-1994 A. Roks 343/92 en contraposición con Ss. 14-12-1995 A. Megner-Scheffel 444/93 y A. Nolte 317/93. Muy importante por su claridad la S.9-2-1999 A- Seymour-Smith y Pérez 167/97.

para la tutela antidiscriminatoria (por ejemplo la D/2002/73/CEE objeto de este estudio), la realidad estadística muestra que la efectividad de los instrumentos adoptados hasta el momento para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo insuficiente.

### 3. El concepto de transversalidad de género

Sobre esta base se ha intentado superar las carencias apreciadas respecto del principio de igualdad entendido tanto en su significación formal como en su significado real, mediante la acuñación de un nuevo concepto, el de *transversalidad de género*, que a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Beijing (1995) deviene esencial en la lucha contra la discriminación de las mujeres. La Plataforma para la Acción contra la discriminación de las mujeres elaborada en esa conferencia<sup>9</sup> enumera, entre «*los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres... la integración de la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, programas y proyectos públicos*». En otras palabras, se exige de los poderes públicos que se comprometan en la integración de la dimensión de género en la totalidad de sus ámbitos de actuación.

La relativa novedad de este concepto, exige dos aclaraciones previas: en primer lugar, el significado del término *género*, en segundo el significado del término *transversalidad*.

Por lo que respecta al primero, este término hace referencia al conjunto de atributos, actitudes y conductas culturalmente asignados, que definen el rol social de cada sujeto desde hace siglos en función de su sexo, y que de modo explícito e implícito son transmitidos a las nuevas generaciones a través de diferentes agentes y medios entre ellos, y en absoluto desdeñable, el lenguaje<sup>10</sup>.

Los roles asignados en función del sexo son diferentes y tienen distinta valoración social. El valor otorgado por la sociedad al rol femenino, ha sido, y es

---

<sup>9</sup> Tanto la Declaración de Beijing y como su Plataforma para la Acción, elaboradas en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Beijing (1995), han sido publicadas en la Serie Documentos del Instituto de la Mujer, Madrid, 1996.

<sup>10</sup> Ver entre otras publicaciones al respecto SALTZMAN, J. *Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Universidad de Valencia e Instituto de la Mujer, Ed. Cátedra, Madrid, 1992; VIGARA TAUSTE, A. y JIMÉNEZ CATALÁN, R. *Género, sexo, discurso*, Ed. Laberinto, Madrid 2002; MONTALBÁN HUERTAS, I., *Perspectiva de Género: criterio de interpretación internacional y constitucional*, CGPJ, Madrid, 2004, pág.26 ss.; GAGO HERRERA, C. «Psicología y género: de la identidad de sexo a la identidad de género», en *Género e intervención social*, VVAA (Jiménez Carrasco y Lorente Molina coordras.), Centro Universitario de Estudios Sociales de la UCA, Cádiz, 2003 y la bibliografía referente al tema citada en págs.214 ss

actualmente, inferior al del rol masculino, y ello ha determinado una posición socio-económica discriminatoria de las mujeres y una situación asimétrica de poder respecto de los hombres que se manifiesta en los datos estadísticos publicados por instituciones y organismos tanto internacionales como europeos y españoles. El término género tiene por objetivo hacer visibles las causas de la posición asimétrica de poder entre hombres y mujeres, realidad invisible en el término sexo, de connotaciones mucho más biológicas que culturales.

La doctrina<sup>11</sup> analiza la que se denomina *nueva dimensión de la igualdad de género* y señala que este nuevo tipo de igualdad, que constituye el objetivo a perseguir cara al futuro, «...pone el acento en el carácter adquirido, variable y artificial de la mayor parte de las diferencias de roles establecidas en función del sexo, que crean compartimentos sociales que inciden y conforman estructuras sociales que reflejan un desigual acceso y control de los recursos económicos, culturales y sociales entre hombres y mujeres en perjuicio de estas, afectando tanto en su dimensión individual como colectiva a la dignidad de la mujer en cuanto persona desigual. El enfoque de género identifica y pone de manifiesto las desigualdades de papeles asignados a hombres y mujeres en perjuicio de estas y persigue la igualdad como situación objetiva en la que hombres y mujeres puedan desarrollar sus capacidades personales y decidir sobre su destino vital sin las limitaciones impuestas por los estereotipos tradicionales...».

Permítasenos añadir además las implicaciones en cuanto al propio significado y alcance del concepto discriminación, ya que resulta imposible comprender el concepto de *discriminación indirecta* si no es con referencia al género, a la diferente situación social en que los roles asignados han colocado a hombres y mujeres y que produce como resultado que normas, prácticas o medidas, aparentemente neutras, impacten de manera desfavorable en amplios colectivos de individuos caracterizados por su sexo (generalmente femenino).

Por lo que se refiere al segundo, la *transversalidad* constituye el concepto esencial de las políticas comunitarias de igualdad de oportunidades. Es el enfoque esencial adoptado por la Comisión CE en su Comunicación de 21 de febrero de 1996 «*Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*»<sup>12</sup> y se reitera en la «*Estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005*» presentada por la Comisión CE al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, cuyo Programa de acción se aprueba por medio de la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000.

---

<sup>11</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO M. «Nuevas dimensiones de la igualdad: No discriminación y acción positiva», *Persona y Derecho* (Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos), N.º 44, 2001, número monográfico sobre *Cambio social y transición jurídica (veinte años de jurisprudencia constitucional)*, págs.234 y ss.

<sup>12</sup> COM (96) 67 final.

La Comisión pone de relieve en ambas comunicaciones que la finalidad que se persigue es establecer un marco de acción en el que todas las actividades comunitarias puedan contribuir a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Basándose en el principio de que la democracia constituye uno de los valores fundamentales de la Unión Europea, afirma que su plena realización requiere que toda la ciudadanía, mujeres y hombres, participe y esté representada de forma igualitaria en la economía, en la toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil. Reconoce que se han hecho progresos considerables en cuanto a la situación de la mujer en los países miembros de la UE, si bien, en la vida cotidiana, dicha igualdad sigue viéndose mermada porque hombres y mujeres no gozan, en la práctica, de los mismos derechos. La subrepresentación persistente de las mujeres y la violencia contra ellas, entre otros aspectos, pone de manifiesto que continua existiendo una discriminación estructural por razones de género. Entiende que la única forma eficaz de hacer frente a esta situación es *la integración del objetivo de la igualdad de género en todas las políticas que tengan repercusiones directas o indirectas sobre la ciudadanía*. Señala que en el diseño y en la aplicación de todas las políticas, hay que tener en cuenta las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres, en la misma medida que las de los hombres. El Programa de Acción 2001-2005 propone como objetivo «*Fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas*» y pone como ejemplo, la política fiscal, financiera, económica, educativa, de transporte, de investigación y social. Señala que es necesario supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades comunitarias que tienen repercusión sobre la vida diaria de la ciudadanía como la salud pública y las relaciones exteriores incluidas las políticas de derechos humanos.

#### 4. Modificaciones que el concepto de transversalidad introduce en el proceso normativo

Esta nueva óptica obliga a realizar modificaciones de varios tipos en el proceso normativo, es decir el proceso de adopción de las medidas y normas que tengan por objetivo el desarrollo de las políticas públicas<sup>13</sup>.

En primer lugar, obliga a realizar modificaciones funcionales al variar la forma de actuar en todas las fases de adopción de decisiones: la transversalidad exige en la fase previa a la adopción de cualquier decisión, la realización de un estudio previo sobre su impacto previsto respecto de hombres y mujeres, el denominado

---

<sup>13</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO «El informe sobre impacto por razón de género en la elaboración de las disposiciones normativas» cit.pág.36 ss. LOUSADA AROCHENA «El informe sobre impacto de género en la elaboración normativa» cit. pág.39 ss.

*informe sobre impacto de género* y en la fase de evaluación exigirá un reexamen periódico de los efectos que cada decisión haya tenido sobre el colectivo femenino.

Cuando se hace referencia a la adopción de decisiones, se quiere aludir tanto a los actos normativos, como a los ejecutivos, y, en cuanto los fiscalizan, a los actos judiciales. En definitiva, se incluye todo y cualquier acto tanto del poder legislativo, como del ejecutivo o del judicial. Pero también a cualquier acto o decisión de todo y cualquier poder social con potestad normativa creadora como, en nuestro sistema de relaciones laborales, los interlocutores sociales, en tanto de su actividad negocial resultan los convenios colectivos, que posteriormente pasarán a incluirse en el marco de las fuentes del Derecho del Trabajo con eficacia normativa.

Parece interesante destacar los ámbitos de intervención a los cuales debe aplicarse el principio de transversalidad, a los que hace referencia la normativa comunitaria:

- 1.º El ámbito económico y social, concibiendo estrategias para fomentar la integración de la igualdad en todas las políticas que tengan repercusiones sobre la mujer en la economía, como la política fiscal, financiera, económica, educativa, de transporte, de investigación y social; reforzando la dimensión de la igualdad en la estrategia europea de empleo; mejorando la utilización de los fondos estructurales para promover la igualdad.
- 2.º El de la participación y representación en los órganos de decisión mejorando el equilibrio ente hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.
- 3.º El del acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres, mejorando el conocimiento y vigilando la aplicación de la legislación existente en el ámbito social en materia de contratos atípicos, condiciones de trabajo y conciliación (como contratos a tiempo parcial y de duración determinada, tiempo de trabajo, permisos parentales y por razones familiares, protección del embarazo y la maternidad).
- 4.º El de la concepción aplicación y evaluación de las políticas y actividades que tienen una repercusión en la vida diaria de mujeres y de hombres, como la política de transporte, la salud pública, las relaciones exteriores, incluidas las políticas de derechos humanos y el programa comunitario de lucha contra la discriminación por causas diferentes al género<sup>14</sup>.
- 5.º En general la vida civil procediendo al seguimiento difusión y control de aplicación de la legislación y la jurisprudencia comunitaria en materia de

---

<sup>14</sup> Al respecto la recientemente adoptada D/2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a los bienes y servicios y su suministro (DOC 21-12-2004 373/37).

igualdad de trato entre mujeres y hombres; reconociendo y promoviendo el reconocimiento de los derechos específicos de la mujer como derechos humanos universales; luchando contra la violencia sexista y la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

La siguiente cuestión a analizar sería la metodología y la forma de realización de los *informes sobre impacto de género*. A solucionar esa cuestión ayuda una «*Guía para la evaluación del impacto en función del género*»<sup>15</sup> elaborada por la Comisión de la Unión Europea, cuyo ámbito formal de aplicación es la propia Comisión pero que puede actuar como punto de referencia o, si se quiere, como modelo para la realización de este tipo de informes.

Sin perjuicio de recomendar la lectura íntegra de la Guía, parece conveniente centrarse en los dos subepígrafes incluidos en los apartados III y IV, donde se resumen las fases a realizar en la evaluación del impacto de género.

En primer lugar, resulta necesario comprobar si es necesaria su realización en un caso concreto (lo que en la Guía se denomina *pertinencia* de la evaluación) respecto a lo cual la Guía señala que en un proceso de integración de la perspectiva de género en una determinada medida, norma o decisión, es necesario disponer previamente de datos desagregados por sexo, estudiarlos y plantearse si existen en el ámbito de aplicación de la medida a analizar diferencias entre las mujeres y los hombres por lo que se refiere a los derechos, el acceso a los recursos y la participación en las decisiones. Si la respuesta es positiva, se hace necesario evaluar el impacto potencial de la propuesta en los hombres y en las mujeres en función de las diferencias constatadas. En otras palabras, se hace necesario el informe de impacto de género. Por el contrario, si de los datos estadísticos desagregados por sexos no se deduce la existencia de diferencias en la situación de hombres y mujeres en el ámbito de aplicación de la norma, medida o decisión, el informe no será necesario o *pertinente*.

Según la guía, el análisis estadístico debe referirse a determinadas cuestiones. En primer lugar las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos: debe analizarse la distribución de recursos cruciales como tiempo, espacio, información, ingresos, poder político y económico, educación y formación, trabajo y carrera profesional, oportunidades de acceso a las nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte y ocio. En segundo lugar, debe analizarse el nivel de participación y de representación de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones. En tercer lugar deben

---

<sup>15</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender/gender\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf).

También Institut Català de la Dona *Informe respecto de la valoración del impacto de género de las normas previsto en la Ley Catalana 4/2001 de 9 de abril*. [http://www.unidadgenero.com/documentos/ponencia\\_Angels\\_Gensana.pdf](http://www.unidadgenero.com/documentos/ponencia_Angels_Gensana.pdf).

analizarse las normas y los valores que influyen sobre la división del trabajo en función del sexo, las actitudes y comportamiento de las mujeres y hombres, respectivamente, así como la desigualdad en el valor que se concede a los roles asignados a hombres y a las mujeres o a las características masculinas y femeninas en el ámbito en cuestión. Finalmente debe considerarse la suficiencia del nivel de reconocimiento de derechos para hacer frente a la discriminación directa o indirecta, el nivel de respeto de los derechos humanos y los obstáculos en el acceso a la justicia y a los procedimientos de tutela y garantía antidiscriminatoria.

En segundo lugar es necesario elaborar los criterios de actuación, que responderían al interrogante de cómo pueden las políticas, las normas o las medidas que desarrollan los objetivos establecidos políticamente, contribuir a eliminar las desigualdades constatadas entre hombres y mujeres y promover su igualdad en cuanto a las tasas de participación, la distribución de los recursos, las prestaciones, tareas y responsabilidades en la vida pública y privada, la consideración y la atención que se prestan al hombre y a la mujer, a las características masculinas y femeninas, en cuanto al comportamiento y las prioridades.

Por lo que se refiere a ejemplos, en la Guía se alude a tres pero personalmente me parece muy didáctico el referido al sector transporte, un sector aparentemente neutro en óptica de género, respecto del que un examen más atento pone de manifiesto diferencias sustanciales en la relación de mujeres y hombres con el mismo en cuanto a las modalidades de utilización y acceso a los medios de transporte públicos y privados ya que está demostrado que las mujeres tienen acceso a un coche particular con menos frecuencia que los hombres, y utilizan más los transportes públicos; esta consideración en materia presupuestaria debería influir en la decisión sobre invertir más en carreteras o autopistas o en mejorar los transportes públicos.

La integración de la dimensión de género en la elaboración normativa produce algunas importantes consecuencias sobre la aplicación de las normas. La primera de ellas es que el informe sobre el impacto de género de las medidas establecidas en la norma legal o reglamentaria, (en su caso convencional) se incorpora al expediente normativo y, en consecuencia, se configura como uno de *motivos* de adopción de la norma que pasa a constituir un elemento esencial para la interpretación de la misma. Conviene matizar que el valor como fuente interpretativa del informe sobre el impacto de género depende, en primer lugar, de si se ha realizado consciente y seriamente o si simplemente se pretende cubrir un trámite formal, a veces con el objetivo de negar la existencia de impacto alguno. En segundo lugar dependerá de si, aún suponiendo la corrección del informe, éste ha influido en el texto final de la norma, ya que se trata de un trámite preceptivo pero no vinculante.

Una segunda y más profunda consecuencia sobre la aplicación de las normas derivada de la integración de la dimensión de género llevaría a la conclusión de que se está asumiendo la transversalidad como una finalidad buscada por todas y cada una de las normas del ordenamiento jurídico (incluidos los convenios colec-

tivos), que, sin distinción alguna, se aplicarán desde la perspectiva de género. Mediante el reconocimiento del principio de transversalidad de género, la totalidad del ordenamiento jurídico aparece impregnado del objetivo de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, de modo que, cada norma jurídica, ostentará la finalidad adicional de conseguir ese objetivo. En otras palabras, todas y cada una de las normas jurídicas han de convertirse en mecanismo de consecución de la igualdad entre hombres y mujeres<sup>16</sup>.

Merece la pena poner finalmente de manifiesto que una correcta realización de los informes sobre impacto de género constituiría una medida de esencial importancia preventiva en términos de tutela antidiscriminatoria ya que garantizaría que la norma, medida o decisión analizada, carecería de impacto adverso sobre un colectivo integrado esencialmente por personas de un mismo sexo, carente de justificación razonable, suficiente, objetiva y proporcional, ajena al sexo, es decir, que no sería una norma, decisión o medida indirectamente discriminatoria y por tanto, impugnabile.

Este cambio de óptica en la elaboración y aplicación de las normas, resulta perfectamente compatible con la adopción de medidas de acción/discriminación positiva. Según señala la Comisión Europea, la persistencia de desigualdades por razón de género sigue exigiendo la aplicación de medidas específicas a favor de las mujeres y la «*Estrategia marco comunitaria 2001-2005 sobre igualdad entre hombres y mujeres*», se basa en este enfoque dual: de un lado, exige la integración de la óptica de género en todas las políticas y en las normas que las desarrollan, de otro se incentiva, promueve y financia la adopción de medidas específicas de acción positiva.

Para una mejor comprensión de este segundo tipo de actuación igualatoria, es necesario partir de la base de que la igualdad presenta dos vertientes: de un lado la denominada *igualdad formal*, que se concreta en el principio *todos los ciudadanos son iguales ante la ley* de otro el de *igualdad esencial o real* que complementa al primero y que podría definirse en la forma contraria al anterior, es decir, *los desiguales han de ser desigualmente tratados por la Ley para conseguir su igualación*.

Es mayoritariamente compartida la concepción de la «*acción positiva*» como el conjunto de medidas que tienen por finalidad garantizar la igualdad de oportunidades, eliminando los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres<sup>17</sup>. Este tipo de medidas son denominadas por alguna doctrina «*discriminación positiva*» (o «*reverse discrimination*» en terminología anglosajona).

---

<sup>16</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F. «Informe sobre el impacto de género en la elaboración normativa» cit. pag. 43.

<sup>17</sup> SIERRA HERNÁIZ, E. Op.cit. sobre todo Capítulo IV y bibliografía allí citada.

Esta denominación es rechazada de plano por un sector doctrinal que afirma que es imposible la convivencia entre los términos «*discriminación*» y «*positiva*» ya que la primera se concibe como una situación o actuación caracterizada por su resultado desfavorable, lo que resulta contradictorio con la posibilidad que al tiempo pueda tener un significado de favorabilidad.

Para los defensores de la segunda denominación, la «*discriminación positiva*» constituye un instrumento de acción positiva especialmente incisivo, que consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a los integrantes de un colectivo tradicionalmente victimizado. En definitiva, no solo se propone conseguir la igualdad de oportunidades sino la igualdad de resultados: en este caso, la medida de acción positiva se propone la consecución de un resultado igualitario y garantiza dicha consecución.

La compatibilidad del principio de igualdad con las medidas de acción positiva e incluso la necesidad de adoptarlas si se quiere hacer realidad el principio de igualdad, es decir, convertir el principio de igualdad formal en una realidad social, ha sido ampliamente reconocida y justificada en el ámbito del Derecho Internacional. La «*Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*» aprobada el 18 de diciembre de 1979, señala que no deben entenderse discriminatorias «*aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer*».

Por lo que se refiere al Derecho comunitario el Art.141 del Tratado de Amsterdam señala:

«4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

Al respecto han sido adoptadas otras normas de menor eficacia vinculante como la Resolución del Consejo de 12-7-1982 sobre «*Promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer*» y la Recomendación del Consejo de 13-12-1984 sobre «*Promoción de acciones positivas en favor de la mujer*».

Cabe además hacer referencia al Art.16 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de 1989 donde se señala

«Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular en el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación

profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene asimismo desarrollar las medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares».

El Art. 23 párrafo 2.º de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE del año 2000 señala *«El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado»*.

Con base en las normas precitadas han sido adoptados en el ámbito comunitario cinco sucesivos Programas para la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres siendo los vigentes en la actualidad el Programa EQUAL y la Estrategia Marco Comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005 aprobada por Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000.

Finalmente la D/2002/73/CEE que modifica la D/1976/207 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referido al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, en el N.º 14 de su Exposición de motivos, señala que *«Los Estados miembros podrán, de conformidad con el apartado 4 del artículo 141 del Tratado, mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado la realización de una actividad profesional o para impedir o compensar las desventajas que sufran en relación con su carrera profesional. Dada la situación actual y teniendo en cuenta la Declaración 28 del Tratado de Ámsterdam<sup>18</sup>, los Estados miembros deben en primer lugar, tomar como objetivo la mejora de la situación de la mujer en la vida laboral»*. Añade en el Art. 2.8 que *«Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres»*. Además en el Art. 2.3 señala: *«...los Estados miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas correspondientes a medidas adoptadas de conformidad con el apartado 4 del Art.141 del Tratado, así como la información sobre dichas medidas y su aplicación. Basándose en esa información, la Comisión aprobará y publicará cada cuatro años un informe en el que se establezca una evaluación comparativa de dichas medidas a la luz de la Declaración n.º 28 anexa al Acta final del Tratado de Ámsterdam»*.

Queda clara la voluntad del legislador comunitario no solo de declarar compatible la acción positiva con la prohibición de discriminación, sino incluso

---

<sup>18</sup> Que señala *«Al adoptar las medidas mencionadas en el apartado 4 del Art.141 del Tratado constitutivo de la CE, los Estados miembros deberán en primer término aspirar a mejorar la situación de las mujeres en la vida laboral»*.

la de incentivar la adopción de este tipo de normas. Ciertamente, de esta disposición no deriva una obligación estricta para los Estados miembros de adoptar medidas de acción positiva pero sí una cierta compulsión moral ya que parecería poco aceptable que en el preceptivo informe cuatrianual algún Estado miembro hiciese constar que no ha adoptado medida alguna.

Sobre la justificación y límites de la acción/discriminación positiva y su compatibilidad con el principio de igualdad de trato sin discriminación por razón de sexo, han recaído cinco importantes sentencias de TJCE (A. Kalanke, Marschall, Badeck, Abrahamson y Lommers) que ha fijado su postura en los siguientes términos<sup>19</sup>:

- la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva debe considerarse una excepción al principio de igualdad de trato;
- dicha excepción tiene como finalidad precisa y limitada autorizar la adopción de medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social;
- en el acceso al empleo o en una promoción, no puede justificarse que las mujeres gocen automáticamente de preferencia en los sectores en los que están subrepresentadas;
- por el contrario, tal preferencia está justificada si no es automática y si la medida nacional en cuestión garantiza a los candidatos varones igualmente cualificados que su situación será objeto de una valoración objetiva en la que se tendrán en cuenta todos los criterios que concurran en los candidatos, independientemente de su sexo.

Es no obstante necesario tener en consideración que todas estas sentencias han sido adoptadas sobre la base de la D/76/207/CEE que contemplaba la posibilidad de adoptar medidas de acción/discriminación positiva como una excepción a la regla general del tratamiento igualitario. No parece muy aventurado señalar que probablemente la postura del Tribunal cambiará sobre la base del Art.141.4 del Tratado de Ámsterdam y de la propia Directiva de 1976 una vez modificada por la D/2002/73/CEE en la cual la óptica de tratamiento varía radicalmente; de considerarse una excepción la acción positiva pasa a ser no solo admitida expresamente como compatible con el principio de igualdad sino incluso se incentiva su adopción que además se controla cuatrianualmente.

---

<sup>19</sup> Todas estas Sentencias se encuentran citadas en el Punto 2.3 de la Exposición de Fundamentos de la Propuesta de modificación de la D/1976/207/CEE presentada por la Comisión el 7-junio-2000 COM (2000) 334 final 2000/0142 (COD).

## 5. Conclusiones

Se puede concluir de lo señalado que la transversalidad de género y la acción positiva constituyen los dos instrumentos esenciales en el ámbito comunitario para la erradicación de la discriminación por razón de género. Como señalamos así se reconoce expresamente por la «Estrategia marco comunitaria para la igualdad entre hombres y mujeres 2000-2005», se trata de instrumentos complementarios, en absoluto excluyentes. Sin duda nos encontramos ante conceptos complejos, poco conocidos, sobre todo el primero y muy debatidos, sobre todo el segundo, cuya aplicación precisa sobre todo que los poderes públicos y los interlocutores sociales asuman realmente la voluntad política de erradicar una situación de discriminación incompatible con el principio esencial de los Estados Sociales de Derecho, el derecho fundamental a la igualdad.

## 6. Bibliografía

- GAGO HERRERA, C. (2003): «Psicología y género: de la identidad de sexo a la identidad de género», en *Género e intervención social*, VVAA (Jiménez Carrasco y Lorente Molina coordras.), Centro Universitario de Estudios Sociales de la UCA, Cádiz.
- INSTITUT CATALÀ DE LA DONA (2004): *Informe respecto de la valoración del impacto de género de las normas previsto en la Ley Catalana 4/2001 de 9 de abril*. [http://www.unidad-genero.com/documentos/ponencia\\_Angels\\_Gensana.pdf](http://www.unidad-genero.com/documentos/ponencia_Angels_Gensana.pdf).
- INSTITUTO DE LA MUJER (1996): «Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción», Serie Documentos n.º 19, Instituto de la Mujer, Madrid.
- LÓPEZ TARRUELLA, F. y VIQUIERA PÉREZ, C.(1990): «La necesaria reforma de la pensión de viudedad a la luz de la doctrina del Tribunal Constitucional», Relaciones Laborales VII.
- LOUSADA AROCHENA, F. (2004): «El Informe sobre el impacto de género en la elaboración normativa», *La Ley: Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, Vol. 25, 6092.
- LOUSADA AROCHENA, F. (2002): *El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*, Serie Estudios, Instituto de la Mujer, Madrid.
- MONTALBÁN HUERTAS, I., (2004): *Perspectiva de Género: criterio de interpretación internacional y constitucional*, CGPJ, Madrid.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO M. (2004): «El informe sobre el impacto de género en la elaboración de las disposiciones normativas», *Aequalitas* n.º15.
- RODRIGUEZ-PIÑERO M., FERNÁNDEZ LÓPEZ M. F., (1986): *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO M. (2001): «Nuevas dimensiones de la igualdad: No discriminación y acción positiva», *Persona y Derecho* (Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos), n.º 44.
- SÁEZ LARA, C. (1999): *Mujeres y mercado de trabajo: Las discriminaciones directas e indirectas* CES, Madrid.

- SALTZMAN, J. (1992): *Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Universidad de Valencia e Instituto de la Mujer, Ed. Cátedra, Madrid.
- SIERRA HERNÁIZ, E. (1999): *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- VIGARA TAUSTE, A. y JIMÉNEZ CATALÁN, R. (2002): *Género, sexo, discurso*, Ed. Laberinto, Madrid.

# CONTRATACIÓN PÚBLICA Y DISCRIMINACIÓN POSITIVA

## CLÁUSULAS SOCIALES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL<sup>1</sup>

SANTIAGO LESMES ZABALEGUI

Técnico de Inserción Sociolaboral y de Igualdad de Oportunidades  
entre hombres y mujeres

---

### ABSTRACT

*La Ley 4/2005, de 18 febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres aprobada por el Parlamento Vasco establece una serie de medidas entre las que se recogen diversas propuestas en materia de empleo. El artículo examina detalladamente dos de estas medidas: las relativas a la contratación pública, evaluando y exigiendo la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a aquellas empresas que contraten con las administraciones públicas; y las referidas al acceso y promoción en la función pública estableciendo una acción positiva (cláusula de preferencia) en aquellos sectores en los que la mujer se encuentra infra-representada. Para el autor, estas medidas acarrearán cierta polémica, ora contraposiciones jurídicas, ora discrepancias ideológicas. En consecuencia, el artículo trata de abordar las objeciones que suscitan; contextualizarlas en el actual mercado laboral; esbozar el concepto y justificación de la discriminación positiva; promover el enfoque social en la contratación pública; y analizar su concordancia (o no) de las mismas a la legalidad vigente.*

---

<sup>1</sup> Texto completo de la ponencia presentada en la Conferencia «Mujeres y Mercado de Trabajo» organizada por el Departamento de Derecho de la Empresa y la E. U. de Relaciones Laborales (UPV/EHU), Leioa, 18 de Noviembre del 2005.

■ *Eusko Jaurlaritzak otsailaren 18an onetsitako 4/2005 Legeak, emakume eta gizonezkoen arteko berdintasunari buruzkoak, hainbat neurriren artean, zenbait proposamen egiten ditu lan-arloarekin lotuta. Artikuluak bi neurri-multzo zehatz-mehatz aztertzen ditu. Lehen multzoan, kontratazio publikoaren inguruko neurrienean, genero-ikuspegia eta emakume eta gizonezkoen arteko aukera-berdintasuna ebaluatzen ditu eta horiek barneratzeko eskatzen die administrazio publikoekin kontratuak egiten dituzten enpresei. Bigarren multzoan, funtzio publikoan lanpostua lortzearekin eta sustapena bultzatzearekin erlazionatutako neurriei dagokienean, ekintza positiboa (lehentasun-klausula) proposatzen da emakumeak oraindik ordezkartza nahikoa ez duen sektoreei begira. Egilearen ustez, neurri horiek eztabaida sortzen dute, batzuetan legeari kontrajartzen zaizkiolako eta, besteetan, ideologiaren baten aurka dagoelako. Laburbilduz, beraz, artikuluak, lehendabizi, sortzen diren oztopoak aztertzen ditu eta gaur egungo lan-merkatuaren testuinguruan jartzen ditu; ondoren, diskriminazio positiboaren kontzeptua azaldu eta hori justifikatzen saiatzen da; horrez gain, kontratazio publikoan gizarte-ikuspegia sustatu behar dela defendatzen du; eta, amaitzeko, arestian aipatutako neurriak indarreko legeekin bat datorren edo ez aztertzen du.*

■ *Law no. 4/2005, passed by the Basque Parliament on February 18 for the equality of men and women, establishes, among other measures, certain employment proposals. The article analyses in detail two of those above-mentioned groups of measures. As far as the first one is concerned, which includes measures related to public engagement, the article assesses the gender perspective and the equality of opportunities between men and women, and requires for business companies engaged by public administrations to implement them. As regards the second group, in which measures concerning access and promotion in public office, this short study proposes to carry out positive action (priority clause) within those fields in which women are still under representation. According to the author, all those measures give rise to controversy, legal contrapositions, as well as ideological discrepancies. In short, the article first focuses on the objections arisen and sets them in the context of the present labour market; after that, it outlines the concept of, and justification of, positive discrimination; it then promotes the inclusion of the social approach in public engagement; and, finally, it analyses whether the above-mentioned measures are in accord with the laws in force.*

## 1. Introducción

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, han sido recogidos con profusión legislativa en dispares ámbitos territoriales y competenciales. Al respecto baste citar la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, la Constitución Española de 1978, el Estatuto de Autonomía de Euskadi en 1980, ó los sucesivos Tratados Comunitarios —en especial el Tratado de Amsterdam de 1999—.

Estas declaraciones de principios pueden suponer tal vez un punto de partida o responder a momentos incipientes en la consecución de derechos sociales, pero en ocasiones los textos normativos conocen enardecidos preámbulos con proclamas igualitarias sin que ello se concrete en derechos y deberes, ni se traduzca en una igualdad de oportunidades efectiva.

Ciñéndonos al mercado laboral, los datos demuestran con tozudez que el camino por recorrer es aún accidentado y con cambios de rasante, ¿avanzamos? sí, sólo faltaba, pero no de acuerdo con las necesidades ni con la contundencia precisa. Aún hay quien suele recordar —como apaciguando los ánimos— que hasta 1975 la autorización del marido era necesaria para que la mujer pudiera trabajar, pero no puede valernos el dicho italiano «chi va piano, va sano e lontano», estamos hablando de un derecho fundamental, en consecuencia es responsabilidad de los poderes públicos arbitrar las medidas y establecer las condiciones para que esta igualdad sea efectiva y lo sea ya, los derechos no son expectativas de tales ni vales canjeables para dentro de una década.

La Ley 4/2005, de 18 febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres aprobada por el Parlamento Vasco establece una serie de medidas cuya efectividad comprobaremos con el tiempo, pero cuyo articulado es desde luego plausible. Entre ellas, se recogen diversas propuestas en materia de empleo, y nos centraremos en dos de ellas, por su importancia, innovación y potencial alcance:

- Las primeras, respecto a la contratación pública, evaluando y exigiendo la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a aquellas empresas que contraten con las administraciones públicas.
- Las segundas, referidas al acceso y promoción en la función pública estableciendo una acción positiva (cláusula de preferencia) en aquellos sectores en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada.

Estas medidas —en honor a la verdad— acarrearán cierta polémica, ora contraposiciones jurídicas, ora discrepancias ideológicas. En el presente texto trataremos de abordar las objeciones que suscitan; contextualizarlas en el actual mercado laboral; esbozar el concepto y justificación de la discriminación positiva; promover el enfoque social en la contratación pública; y analizar su concordancia (o no) de las mismas a la legalidad vigente.

## 2. Realidad del empleo femenino

Resulta necesario (y desgraciado) recordar con brevedad algunos datos:

- La tasa de paro femenina<sup>2</sup> en el Estado Español es del 12,22% (10,43% en la Comunidad Autónoma Vasca) frente al 7,29% masculina (5,47% en CAV): cinco puntos diferenciales.
- La tasa de actividad femenina<sup>3</sup> es de 46,49% en el estado (46,96% en la CAV) frente al 68,71% masculina (67,37% en CAV). ¡Más de veinte puntos porcentuales de brecha! Recordemos que en marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa fijó como objetivo que la tasa de empleo femenino europea llegase al 60% en el 2010.
- La diferencia salarial<sup>4</sup> (la debida a diferencias en variables tales como experiencia, nivel educativo, tipo de contrato; antigüedad y tamaño de la empresa, ámbito del convenio, sector de actividad y tipo de ocupación) es del 30,7%, es decir que tomando como base el salario bruto medio por hora las mujeres ganan un 30,7% menos que los hombres.
- La diferencia salarial<sup>5</sup> entre mujeres y hombres con similares características respecto a los factores antedichos es de 18,22 puntos porcentuales.
- Las mujeres suponen<sup>6</sup> el 77% de las personas que trabajan en la economía sumergida, sin contrato, carentes de derechos laborales, con la peor consideración social y más baja remuneración.

---

<sup>2</sup> Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). Datos del segundo trimestre de 2005.

<sup>3</sup> Idem anterior.

<sup>4</sup> Fuente: Ricardo Aláez Aller, Miren Ullibarri Arce. Discriminación Salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España. 1999. Universidad Pública de Navarra. Departamento de Economía.

<sup>5</sup> Idem anterior.

<sup>6</sup> Fuente: UGT, Secretaría de Mujer.

- Del total de contratos a tiempo parcial que se realizan en la CAV, más de dos tercios corresponden a mujeres, lo que se traduce en temporalidad y precariedad. En el conjunto del estado sólo un 3% de los hombres tiene un trabajo a tiempo parcial, frente al 18% de las mujeres
- El 67% de las personas que buscan su primer empleo<sup>7</sup> son mujeres.
- El desempleo de muy larga duración<sup>8</sup> (más de dos años en situación de desempleo) está compuesto por mujeres en un 75%.

Resumiendo, diremos que las mujeres trabajan en menor número por menos salario, en peores puestos y en peores y más precarias condiciones. Abundando podríamos continuar con la dificultad (¿imposibilidad?, ¿heroicidad?) de conciliación entre la vida familiar y personal con la laboral, con el acoso sexual en el trabajo, con la subrepresentación en sectores cualificados, con la inferior formación y la escasa existencia de formación continua, con la división sexual del trabajo o con el porcentaje de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad.

Con este panorama resulta obvio que las políticas públicas son inadecuadas para lograr la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la inexistencia de una verdadera igualdad de oportunidades, lo que resulta más llamativo aún en comparación al entorno con mayor semejanza socioeconómica (Unión Europea de los Quince, previa a la ampliación) donde nos hallamos a la cola en la mayoría se estadísticas relativas al empleo femenino.

El consuelo debemos encontrarlo en los ejemplos y buenas prácticas que pueden transferirse y aplicarse, para lo cual resultará necesario un profundo cambio en la mentalidad no sólo empresarial sino del conjunto social, el incremento de presupuestos públicos destinados al efecto, el enfoque *gender budgeting* (integración de la perspectiva de género en los presupuestos), cambios normativos, y por supuesto las políticas de acción positiva que a continuación se analizan.

### 3. ¿Acción positiva o discriminación positiva?

Se sitúa el nacimiento de la acción positiva en 1964 cuando en Estados Unidos de América se aprueba la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act), aplicable inicialmente sólo a las personas de raza negra.

---

<sup>7</sup> Idem anterior.

<sup>8</sup> Fuente: Instituto Nacional de Empleo. Año 2004.

Si bien en 1961 el gobierno de John F. Kennedy requirió a las empresas que contrataban con el Gobierno Federal para que adoptasen medidas internas en favor de las minorías, es en 1965 el presidente Lyndon Johnson quien introdujo además el concepto de «igualdad en los resultados», sosteniendo que la simple igualación de derechos resultaba insuficiente para concurrir en igualdad de condiciones a quienes parten de una situación de evidente desventaja, en este caso la minoría negra. Por ello las empresas que tuvieran más de cincuenta empleados, si querían seguir contratando con el gobierno debían crear planes de acción positiva que dieran como resultado —y éste es el término clave— la contratación de un cierto número de personas pertenecientes a minorías. La administración Nixon continuó con esta política, respaldada por la Corte Suprema<sup>9</sup>.

Resulta interesante la evolución, puesto que se pasa de una exigencia indeterminada a otra concreta y cuantificada, lo que en verdad la convierte en efectiva. Curioso, algo parecido a lo que la Ley Vasca de Igualdad recoge cuarenta años después, sólo que referido ahora a otro colectivo discriminado, el de las mujeres. Y lógico, la igualdad de las condiciones no garantiza la igualdad de los resultados, en cuyo caso deben arbitrarse acciones positivas específicas y, ¿por qué no? exigirse no sólo acciones sino resultados.

Las medidas introducidas por la Ley 4/2005 para mejorar el empleo de las mujeres suscitan discrepancias, lo que sucede con todas aquellas políticas en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recordemos, por ejemplo, las reacciones a la introducción de cuotas en las listas electorales, cómo la Real Academia de la Lengua pone el grito en el diccionario con la sola mención del lenguaje de género, o cómo jueces y partidos recurren ante el Tribunal Constitucional la Ley Integral contra la Violencia de Género. Ladrán con fuerza, será que cabalgamos.

Las posturas no están únicamente sesgadas por el sexo, sino por otros factores —ideológicos o económicos básicamente— y en ocasiones las voces discrepantes provienen de mujeres: Elisabeth Badinter<sup>10</sup> rechaza que por la vía de la paridad se consiga la igualdad. «Magda Salarich<sup>11</sup>, Rosa García<sup>12</sup> o Amparo Moraleda<sup>13</sup>, son enemigas de ideas como la discriminación positiva e incluso eliminan de su

<sup>9</sup> Documentado con un artículo de Raquel Osborne. Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. 1997.

<sup>10</sup> Elisabeth Badinter (1944) es catedrática de Filosofía en la Escuela Politécnica de París y discípula de Simone de Beauvoir. Es conocida por sus trabajos en relación con la historia de las mujeres, y por sus estudios del movimiento feminista.

<sup>11</sup> Directora general de Citroën Hispania, cargo que comparte con la Dirección de Marketing Comercial de Europa en Automóviles Citroën.

<sup>12</sup> Directora General de Microsoft España.

<sup>13</sup> Presidenta de IBM para España, Portugal, Grecia, Israel y Turquía

vocabulario los términos hombres y mujeres, que prefieren sustituir por el de personas»<sup>14</sup>. Amparo Moraleda<sup>15</sup> —por ejemplo— se declara «contraria a la vía de la discriminación positiva para integrar a la mujer en la sociedad moderna, ya que es algo que al final se nos volverá en contra».

No opino, me limito a transcribir la diversidad de opiniones, como así pensaba hacer con algunos comentarios que circulan en foros de internet en contra de la discriminación positiva, pero lo más suave que puede leerse es que «la discriminación positiva es el fracaso del feminismo», o que «si hombres y mujeres fuéramos iguales en capacidades no sería preciso fomentar la igualdad de oportunidades». Evidentemente cualquier persona que no viva en las cavernas, comprenda el origen y la realidad de las diferentes formas de discriminación, asuma las desigualdades provocadas por la sociedad patriarcal y posea un mínimo sentido de justicia social le repugnarán semejantes exabruptos —que no razonamientos— pero en cualquier caso es mejor no ignorar una parte de la realidad, sino contrarrestarla con datos y argumentos.

Por ello es preciso que aclaremos parte de la terminología y formular su justificación jurídica y social. La Comisión Europea recoge un glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, con cerca de cien palabras<sup>16</sup>: paridad, igualdad de trato, igualdad de oportunidades, discriminación directa e indirecta, igualdad formal, discriminación inversa, igualdad real, igualdad legal, acciones positivas, acciones diferenciadoras, medidas compensatorias, y un largo etcétera.

Se conoce como Discriminación Positiva a aquellas medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes, aunque ello suponga una ventaja respecto a otro grupo social<sup>17</sup>. La cuestión estriba en dilucidar si esta ventaja supone una discriminación para otro grupo social o para personas concretas y si existiendo esta ventaja es o no legal.

Se diferencia la discriminación positiva del concepto más amplio —del que forma parte— de «Acción Positiva», en que ésta trata de garantizar la igualdad de oportunidades en el punto de partida o en la propia «carrera» (eliminando los obstáculos), mientras que la discriminación positiva afecta al «punto de llegada», y persigue y garantiza un resultado concreto. Así la discriminación positiva se encamina a privilegiar a los o las integrantes de un grupo desfavorecido (en situa-

---

<sup>14</sup> Magazine de El Mundo. Domingo 3 de agosto de 2003. Las tres citadas aparecen en una relación entre las 25 mujeres más poderosas de España.

<sup>15</sup> Declaraciones el 11 de octubre de 2005 ante un centenar de empresarios y altos directivos andaluces en un foro sobre la Responsabilidad Social de las Empresas.

<sup>16</sup> Extraído de un artículo de Carmen Pujol Algans.

<sup>17</sup> Guía Europa de perspectiva de género.

ción de «discriminación adversa») y al hacerlo se perjudica a otras personas (lo que no ocurre con otras medidas de Acción Positiva).

Siguiendo esta diferenciación conceptual, una medida de acción positiva en el mercado laboral es la orientación laboral o la formación específica y restringida a mujeres, lo que no garantiza su posterior colocación ni tampoco perjudica a ningún grupo social. Sin embargo la discriminación positiva puede por ejemplo exigir que los puestos de jardinería del Ayuntamiento estén compuestos al 50% por mujeres, lo que sí garantiza la consecución del objetivo perseguido pero puede perjudicar de manera directa a los hombres aspirantes a dichos puestos.

Algunas expertas en materia de igualdad de oportunidades como Teresa Pérez del Río, distinguen ambos conceptos siendo la discriminación positiva un tipo de acción positiva. Otras, como Irene Natividad, Presidenta de la Cumbre Mundial de Mujeres, reconocen que no les gusta hablar de discriminación aunque sea positiva por las connotaciones negativas que conlleva y su mala aceptación social.

Sin lugar a dudas asumo esta posición y la brillante argumentación de María Ángeles Barrére: «sería conveniente evitar contaminar cierto tipo de acción positiva», para lo que propone «prescindir del término y sustituirlo por denominaciones estrictamente descriptivas, debido al significado que el término discriminar (aunque sea positivamente) tiene en la cultura jurídica y en el marco de un Derecho Antidiscriminatorio (con connotaciones peyorativas, siendo sinónimo de parcialidad, prejuicio, favoritismo, fanatismo e intolerancia)»<sup>18</sup>.

En todo caso, la acción positiva en su variada tipología, ha sido ya recogida por la jurisprudencia de manera indubitada, admitiendo así su uso legislativo. Veamos algunas sentencias:

«La referencia al sexo en el artículo 14 implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer, siendo inconstitucional la diferenciación normativa basada en dicho criterio. Con todo, en la perspectiva del artículo 9.2 de la Constitución, de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer». (STC 3/1993).

El Tribunal Constitucional en sentencias 128/1987 de 16 de julio y 5 de mayo de 1983 determinó que: «el principio de igualdad permite el tratamiento desigual ante situaciones de hecho desiguales» y «la actuación de los poderes públicos para poner remedio a la situación de determinados grupos sociales en innegable desventaja en el ámbito laboral no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad».

---

<sup>18</sup> María Ángeles Barrere. Profesora Titular de Filosofía del Derecho en la UPV/EHU. Ponencia titulada «La Acción Positiva. Análisis del Concepto y Propuestas de Revisión».

El propio Tribunal Constitucional, en sentencia 128/1987, de 16 de julio, y en otras posteriores (por ejemplo, sentencia 16/1995), no sólo apoya la legitimidad plena de las medidas de acción positiva, sino que mantiene que podrían considerarse incluso exigibles para lograr las condiciones de igualdad que propugna el artículo 9.2 CE.

Así lo ha reiterado igualmente la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo:

«No toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación ya que el alcance de la igualdad ante la Ley no impone un tratamiento igualitario absoluto<sup>19</sup>».

«La infracción del principio de igualdad sólo se da ante situaciones iguales, pero no cuando exista una justificación objetiva y razonable de la desigualdad<sup>20</sup>».

«A supuestos iguales les corresponden consecuencias jurídicas también iguales, pero no toda desigualdad de trato legislativo respecto de la regulación de una determinada materia supone la infracción del principio de igualdad, sino tan solo las que no posean una cualificación objetiva y razonable para ello, lo que prohíbe el principio de igualdad, son desigualdades que puedan calificarse de artificiosas, arbitrarias o injustificables<sup>21</sup>».

«La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de este Tribunal Supremo, han señalado respecto del principio de igualdad: «a) Que se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a recibir un trato igual; b) Que la igualdad no puede valorarse en abstracto, pues ha de entenderse y enjuiciarse siempre en función de las circunstancias que concurran en cada caso concreto, por lo que su aplicación requiere siempre una operación de comparación, pues se trata de un derecho-principio de carácter relativo; y c) Que la igualdad encierra prohibición de discriminación, pero esta prohibición no es absoluta e incondicionada, pues rige la prohibición para situaciones iguales, no actuando sin embargo, cuando entre los términos de la comparación existen elementos diferenciales, que permiten y aún postulan un trato discriminado basado en motivos objetivos, es decir, una justificación racional o jurídica suficiente<sup>22</sup>».

Y ya por último, no ofreciendo ninguna duda al respecto<sup>23</sup>: «La actuación de los poderes públicos para remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arra-

---

<sup>19</sup> Sentencia 25 de abril de 1988. Marginal Aranzadi: RJ 1988/5561.

<sup>20</sup> Sentencia 9 de noviembre de 1992. Marginal Aranzadi: RJ 1993/1130.

<sup>21</sup> STS de 7 de julio de 1997. Marginal Aranzadi: RJ 1997/6313

<sup>22</sup> Sentencia de 24 de enero de 1997. Marginal Aranzadi RJ 1997/349.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de julio de 1997.

gados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando se establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas. Desde esta perspectiva, las medidas protectoras de aquellas categorías de trabajadores que estén sometidas a condiciones especialmente desventajosas para su acceso al trabajo o permanencia en él no podrán considerarse opuestas al citado principio de igualdad, sino al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes».

Resulta evidente que el juego justo necesita reglas de juego y la acción positiva no significa establecer privilegios, sino orientar programas y políticas al servicio de la comunidad, de las personas y de los sectores vulnerables. La histórica persistencia de la desigualdad entre hombres y mujeres y su reconocimiento por parte de los poderes públicos ha ido dando lugar a un marco normativo referencial que ampara la puesta en marcha de medidas de Acción Positiva.

- A nivel Internacional, el primer instrumento jurídico en que se recoge la estrategia de Acción Positiva es la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 18-12-1979).
- En la Unión Europea se han ido desarrollando normas específicas con cierta controversia, que se atajaron finalmente con el Tratado de Ámsterdam, al elevar al rango de Tratado la norma que antes provocaba la excepción al principio de igual trato, —art. 2.4 de la Directiva 76/207/CEE—, pues aunque con el Tratado no se incorpora un mandato expreso de discriminación positiva, sí reconoce su compatibilidad con el principio de igualdad formal recogido en el mismo. «Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales». (Art. 141.4 del Tratado de la Unión Europea). Merece la pena destacar además los siguientes aspectos que han sido objeto de legislación comunitaria:
  - Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras (Directiva 75/117/CEE).
  - Igualdad de trato en el acceso al empleo y la formación, valorando incluso la discriminación positiva (Directiva 76/207/CEE).
  - Conciliación entre vida profesional y familiar: concesión del permiso parental y, tras su finalización, derecho del trabajador a su reincorporación (Directiva 96/34/CE).

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión (Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996).
- La «carga de la prueba» en los casos de discriminación basada en el sexo, por la que corresponde a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad (Directiva 97/80/CE).
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad profesional y en la vida familiar (Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000).
- Lucha contra la discriminación directa o indirecta de las mujeres, la incitación a la misma, o el acoso y acoso sexual en el lugar de trabajo y fuera de él (Directiva del Consejo, de 5 de noviembre de 2003).

En el Estado Español, la compatibilidad de la Acción Positiva con el ordenamiento jurídico deriva del contenido del artículo 14 de la Constitución, que recoge el principio de no discriminación.

Especialmente destacable es la reciente Orden Ministerial de Presidencia 525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, entre las cuales se hallan varias muy claras de acción positiva como introducir criterios de contratación con la que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursan; que los órganos de selección de personal tengan composición paritaria; instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad; o la reserva de al menos un cinco por ciento para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina.

En la Comunidad Autónoma Vasca, el Estatuto de Autonomía en su artículo 9.2. que se completa con el 10, recoge como competencia exclusiva la materia 39: Desarrollo comunitario. Condición femenina. Junto a él, cabe destacar la Ley 2/1988, de 5 de Febrero, que supuso la creación de Emakunde, organismo autónomo destinado a promover las condiciones que faciliten igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y derecho.

Así pues, la acción positiva consiste en medidas temporales dirigidas a erradicar o mitigar una situación de desigualdad estructural preexistente. En muchos casos no suponen desigualdad para nadie, en otros implican una desventaja para un grupo social pero ésta aparece diluida al no perjudicar a nadie con nombre y apellidos, por último hay veces que la desventaja es individualizada y afecta a una persona concreta. Para estos casos tanto la jurisprudencia como la legislación han establecido salvaguardas y condiciones que luego veremos.

Como toma de postura deseo indicar que en mi opinión debe admitirse la acción positiva incluso en aquellos casos que una persona concreta o un grupo social

se ven perjudicados, ya que son necesarias y debe compensarse la balanza respecto a la discriminación contra las mujeres. Consideremos además que la denominada discriminación positiva sólo es aplicable en muy pocos ámbitos —como la contratación—, pero pensemos qué ocurriría si la exigiésemos en sentido contrario: por ejemplo que el 50% de los empleos temporales sean para hombres, al igual que el tiempo dedicado a las tareas domésticas, o el reparto salarial.

#### 4. Contratación pública y cláusulas sociales

Retomando la Ley Vasca de Igualdad, vamos a centrarnos en las cláusulas sociales para las licitaciones públicas, en relación con las empresas que desean contratar con las Administraciones Públicas. Para ello analizaremos varios aspectos de la contratación pública y otros ámbitos de aplicación de cláusulas sociales.

##### 4.1. Definición

Una cláusula supone el establecimiento de pactos, disposiciones o condiciones que rigen el contenido de una relación contractual. En la acepción a la que nos ocupa, las Cláusulas Sociales, pueden definirse como la inclusión de ciertos criterios en los procesos de contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan al contrato aspectos de política social, como requisito previo para participar en la licitación (criterio de admisión), como elemento de valoración (criterio de puntuación) o como obligación a realizar en el contrato (exigencia de ejecución).

Son muchos los aspectos de política social que pudieran considerarse: seguridad y salud laboral, estabilidad en el empleo, protección del medioambiente, promoción de empleo para personas en situación de exclusión social o de personas con discapacidad, etcétera. Aquí trataremos la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de facilitar su incorporación sociolaboral.

##### 4.2. La Contratación Pública

Una pluralidad de estudios y estadísticas cifran la importancia de la contratación pública, calculando que las licitaciones públicas del conjunto de las Administraciones (Europea, Estatal, Autonómica y Local) suponen entre el 12% y el 15% del Producto Interior Bruto (según las fuentes). Es decir que la contratación de obras, servicios, suministros y asistencia técnica supone un volumen dinerario que en la Unión Europea supera el billón de euros y en el estado español supone unos noventa mil millones de euros anuales.

Evidenciado el papel de la Administración Pública como un agente económico de primer orden y resaltada la importancia del presupuesto público

aplicado a la contratación, es necesario analizar la forma en que ésta se realiza y sugerir la mejora de los criterios de adjudicación y ejecución, abordando la introducción de cláusulas sociales en la licitación pública, con la inclusión de la perspectiva de género y promoviendo el empleo femenino.

Tradicionalmente la contratación pública utilizó la subasta como único sistema de adjudicación, donde el único factor a valorar era el precio. Fue preciso que se constataste la evidencia popular de que lo barato es caro, para que surgiese la figura del concurso, optándose por la oferta más ventajosa sin atender exclusivamente al precio. Con sarcasmo, indica Ion Ander Pérez Ilzarbe<sup>24</sup> que «a finales del XIX la política de ahorro a ultranza de recursos públicos no sólo condujo a la desatención de sectores necesitados, sino también al envío a Cuba de una escuadra cuyos acorazados eran de madera y materiales de bajo coste, y cuyo buque insignia se ganó el apodo de «El Espontáneo», cuando estuvo a punto de hundirse a causa de defectos materiales al deslizarse sorpresivamente al agua en una «autobotadura» ocurrida días después de la fallida botadura oficial». Tras ello —y hablamos de 1898— empezó a ganar terreno la noción que en la contratación pública lo más económico no es siempre lo mejor, desarrollándose el concurso frente a la subasta.

Actualmente debemos volver a replantear los criterios y principios por los que se rigen las licitaciones públicas, pensemos en las consecuencias directas e indirectas que están provocando en algunos casos las administraciones en la adjudicación de sus contratos al primar el precio por encima de cualquier otro factor: ¿no se está produciendo una merma en la calidad de los servicios públicos? ¿no hay acaso contrata públicas que generan empleo precario, mal pagado, en absoluto paritario, e insensible al medioambiente?

El objetivo de introducir criterios sociales y concretamente la perspectiva de género en la contratación pública es triple:

- Transformar políticas asistenciales y pasivas por otras productivas y activas.
- Avanzar hacia una corresponsabilidad social entre administraciones públicas, agentes sociales y el sector económico privado, involucrando a este último en la consecución de derechos fundamentales.
- Facilitar la sostenibilidad de las políticas de inserción laboral de mujeres, persiguiendo la obtención concreta de resultados y procurando la efectividad de otras acciones que actúan sobre la discriminación en el origen.

---

<sup>24</sup> Ponencia de la Jornada «La contratación pública como instrumento de inserción sociolaboral», celebrada en Pamplona el 15 de noviembre de 2000 y organizada por la Red Navarra de Lucha contra la Pobreza.

### 4.3. Principios rectores de la contratación e interés público

Por tanto, el enfoque se centra en que la contratación pública comporte y persiga además un beneficio social, concretando el principio de que la intervención pública tiene responsabilidades sociales con independencia de su ámbito y propugnando la consecución de objetivos sociales de modo transversal en el marco de sus intervenciones. Es decir, contratar el suministro de los bancos del parque no parece tener trascendencia social, pero en realidad puede y debe conseguirla si en la adjudicación se tiene en cuenta si la madera cuenta con certificado medioambiental o las condiciones laborales de la empresa que los produce.

El planteamiento sugiere que la contratación pública se basa actualmente en unos criterios objetivos (condiciones técnicas y precio) y la salvaguarda de unos principios (libre concurrencia y publicidad), mientras se obvian otros criterios objetivos (por ejemplo remuneración, composición de plantilla o estabilidad laboral) y no se toman en cuenta principios más importantes de carácter social y antidiscriminatorio.

Conjugar unos y otros, lejos de resultar incompatible es racional, eficaz, sinérgico e incluso rentable. Consideramos por lo tanto la responsabilidad de las distintas administraciones en atender a aquéllas personas con dificultad de acceso al mercado laboral y la conveniencia de abordar la contratación pública desde una postura más ambiciosa que la meramente garantista, siendo una obligación inherente y exigible a todo estado social de derecho. Para ello las diversas administraciones no sólo han de salvaguardar los derechos ciudadanos, sino colocarse en posiciones activas e innovadoras en favor de las personas discriminadas del mercado laboral, en un contexto autonómico, estatal y europeo que comparten idéntico objetivo prioritario en la lucha contra el desempleo femenino.

El artículo primero de la Constitución de 1978 indica que estamos en un Estado social de Derecho, y en lo relativo a los principios rectores de la política social y económica, indica el artículo 40 que:

«Los poderes públicos promoverán las condiciones para el progreso social y económico y para una distribución de la renta personal más equitativa. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo».

Es pues una obligación de las políticas públicas legislar e interpretar la legislación conforme a estos principios.

«La contratación administrativa se halla sujeta al interés público. Este interés público, hasta ahora, sólo se ha considerado en relación con el objeto directo del contrato, es decir, con la obra, la prestación del servicio o el suministro que constituyen las concretas obligaciones que el contratista se compromete a realizar. El valor interpretativo de los principios rectores tiene aquí el sentido de introducir en la figura del contrato administrativo otros intereses públicos que trascienden el objeto directo de cada contrato indivi-

dualmente considerado. Se trata de concebir la contratación administrativa, gracias a la inclusión de cláusulas sociales, como un instrumento para llevar a cabo políticas públicas transversales. Los principios rectores obligan a integrar la contratación administrativa con el conjunto de políticas que persiguen los poderes públicos<sup>25</sup>».

Así lo indica también la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 1997:

«La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público».

#### 4.4. Ejemplos de Cláusulas Sociales

Tanto la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como la Orden Ministerial de Presidencia 525/2005, de 7 de marzo, han introducido recientemente la perspectiva de género en la contratación pública. No obstante las cláusulas sociales llevan durante largo tiempo abriéndose paso en las licitaciones públicas y en la legislación de contratos, vamos a ver algunos ejemplos que pueden resultar no sólo ilustrativos, sino también esclarecedores de su legalidad.

- PROHIBICIÓN PARA CONTRATAR

Artículo 20.d) del Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:

«En ningún caso podrán contratar con la Administración las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

d) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave ... en materia profesional o de integración laboral de minusválidos o muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social, o en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales.»

La normativa común ha introducido cláusulas sociales referidas a la seguridad y salud en el trabajo y la integración laboral de minusválidos como bienes jurídicos merecedores de la máxima protección y rigor, al establecer como prohibición taxativa de contratar con la administración en caso de vulnerar la normativa.

---

<sup>25</sup> Extracto del artículo de Maravillas Espín Sáez y Eduardo Melero Alonso para el número 1, de enero de 1999, de la Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid, en relación al Informe de 11 de enero de 1999, de la Dirección General de los Servicios Jurídicos sobre el escrito de la Comisión Europea acerca de determinados criterios de adjudicación incluidos en los pliegos de condiciones de las licitaciones llevadas a cabo por la Comunidad de Madrid.

- PROHIBICIÓN DE CONTRATAR CON EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Con el objeto de fomentar la contratación estable, el Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, señala en su artículo 196.3, refiriéndose a los contratos de servicios:

«No podrán celebrarse contratos de servicios con empresas de trabajo temporal, salvo el supuesto expresado en el párrafo e)<sup>26</sup> y sólo cuando se precise la puesta a disposición de la Administración de personal con carácter eventual».

- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI), aprobó la obligación de contratación de personas con minusvalía en las empresas con más de cincuenta trabajadores en su artículo 38.1:

«Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla».

Por otra parte, el artículo 62.8. de la Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, de Contratos de las Administraciones Públicas de Navarra, señala:

«Los pliegos de cláusulas administrativas particulares incorporarán, con carácter general entre los criterios de adjudicación en los contratos de gestión de servicios públicos, el de integración laboral de personas con discapacidades, de forma que se valore y puntúe positivamente a aquellas empresas, que en el momento de acreditar su solvencia tengan en su plantilla un número superior al 3 por 100 de la misma con gran disminución física, sorderas profundas y severas, disminución psíquica o enfermedad mental.»

Se trata de dos ejemplos que guardan absoluta relación conceptual con los apartados de la Ley Vasca de Igualdad que estamos tratando, por un lado se obliga a todas las empresas públicas y privadas a contratar a un porcentaje de personas con discapacidad, por el otro —en la ley navarra— se obliga a que todas las licitaciones puntúen a aquellas empresas que compongan su plantilla en más del 3% con personas discapacitadas.

- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 62.7 de la Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, de Contratos de las Administraciones Públicas de Navarra:

---

<sup>26</sup> Realización de encuestas, tomas de datos y otros servicios análogos.

«Los pliegos de cláusulas administrativas particulares incorporarán, con carácter general entre los criterios de adjudicación el de la situación laboral de las empresas, de forma que se valore y puntúe positivamente a aquellas empresas, que en el momento de acreditar su solvencia tengan en su plantilla un número de eventuales no superior al 10 por 100.»

Igualmente, el Acuerdo de la Comunidad Autónoma de Madrid de 18 de junio de 1998, establece de forma obligatoria en los pliegos de condiciones cláusulas relativas a la estabilidad en el empleo:

«En la contratación de obras, servicios y suministros, se establecerá como criterio preferente la creación de empleo estable en la obra o servicio contratado, valorando igualmente la estabilidad de la plantilla de la empresa concursante, de manera que se priorice a aquéllas con un peso mayoritario de trabajadores indefinidos. Por todos estos criterios, vinculados a la estabilidad en el empleo, los pliegos de condiciones incorporarán cláusulas de las que resulte una puntuación del 20 por 100 del total de la baremación.»

Nos encontramos de nuevo ante una valoración sobre la composición de la plantilla de la empresa que concursa (sean mujeres, trabajadores/as indefinidos/as, o personas con discapacidad). Aquí el objetivo es primar la contratación estable y combatir el trabajo precario, valorando obligatoriamente el porcentaje de plantilla indefinida de las empresas.

La crítica a ambas es que resultan incompletas, la ley navarra no indica el peso porcentual que se otorga sobre el total del concurso y el acuerdo madrileño no indica qué porcentaje de plantilla indefinida se considera digna de valoración. Esta indefinición convierte a la norma en papel mojado, lo que debemos tener muy en cuenta con la Ley Vasca de Igualdad. Adviértase además que es importante establecer que su inclusión es obligatoria en todas las licitaciones que se realicen.

- **CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

En Navarra, la Orden Foral 26/2000, de 27 de marzo de 2000, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se aprueban los criterios para la adjudicación mediante concurso de las obras y equipamientos del Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud, indica en su apartado 2º lo siguiente:

«Para la selección del adjudicatario se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

C) Cláusulas sociales: Un máximo de 3 puntos. Se otorgarán tres puntos a aquellos licitadores o empresas licitadoras que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla, con más de tres meses de antigüedad, a un mínimo de un 2% de trabajadores a jornada completa, o su equivalente en jornadas parciales, que se

encuentren integrados en programas de incorporación socio-laboral o que habitualmente subcontraten servicios con centros y empresas cuyo objetivo principal sea la incorporación de los colectivos excluidos».

- PREFERENCIA O DESEMPATE PARA ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Disposición Adicional Octava del Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas:

«Contratación con empresas que tengan en su plantilla minusválidos y con entidades sin ánimo de lucro.

1. Los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 %, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

2. En la misma forma y condiciones podrá establecerse tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial. En este supuesto, el órgano de contratación podrá requerir de estas entidades la presentación del detalle relativo a la descomposición del precio ofertado en función de sus costes.»

La disposición transcrita establece un criterio de preferencia a favor de entidades sin ánimo de lucro o que contraten a personas con discapacidades. Guarda cierta semejanza —en cuanto a términos— con la Ley Vasca de Igualdad, cuyo artículo 20.4 señala que los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres.

Me refiero a la semejanza debido a la incorporación de conceptos jurídicos indeterminados como son la preferencia o la prioridad, ya que en una legislación de contratos debe hablarse de puntos, porcentajes, cuotas o ponderaciones numéricas, pero estos términos imprecisos e inconcretos no se traducen jamás en resultados prácticos. En una licitación pública el empate es casi imposible (se valoran décimas y centésimas, y debe tenerse en cuenta la discrecionalidad de que gozan los tribunales y mesas de contratación), dudo que exista un solo caso que dicha cláusula de desempate haya llegado a dirimir una contratación.

## • CLÁUSULAS MEDIOAMBIENTALES

La Orden de la Ministra de Medio Ambiente<sup>27</sup>, de 14 de octubre de 1997, fijó los criterios de modificación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares que rigen en la contratación del Ministerio de Medio Ambiente, con el objeto de incluir la valoración ambiental como exigencia objetiva de resolución de los concursos que se convoquen.

El criterio medioambiental se encuentra ya incorporado en la normativa de contratos, tras un largo período de discusión doctrinal y jurídica. Sirvan de referencia la «Comunicación Interpretativa de la Comisión, COM (2001) 274 final, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar los aspectos medioambientales en la contratación pública»; así como la «Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004 sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios».

## • COMERCIO JUSTO

Carece de regulación específica pero fruto de la sensibilidad social y la progresiva incorporación de criterios sociales en la contratación pública, cabe señalar algunas experiencias municipales de concursos públicos para el suministro de productos alimenticios (sobre todo café, como el Ayuntamiento de Barcelona y la Universidad Autónoma de Barcelona) y productos textiles en base a criterios sociales, éticos y solidarios, exigiendo en algunos casos contar con la certificación FLO (Fairtrade Labelling Organizations), una etiqueta que ya figura en los productos que se venden en países como Holanda, Francia, Reino Unido, Alemania o Canadá y garantiza que un artículo ha sido elaborado en condiciones de trabajo dignas para sus trabajadoras y trabajadores.

## 5. Ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres.

### Análisis jurídico-legal

#### 5.1. Texto Legal

*Ley 4/2005, de 18 febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

«2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, **las administraciones públicas vascas**<sup>28</sup>, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en

<sup>27</sup> Boletín Oficial del Estado núm. 259, de 29 de octubre de 1997.

<sup>28</sup> Las negritas no figuran en el texto, valga su uso para resaltar las partes más significadas.

que así lo permita la legislación de contratos, **incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.**

Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, **se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.»**

«4. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, **las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:**

a) Una cláusula por la que, **en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida,** como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.»

Haciendo una valoración general, hay que realizar alguna crítica:

- En primer lugar respecto a su entrada en vigor, ya que la Disposición Final Decimotercera establece una excepción, indicando que los artículos 19 a 22 entrarán en vigor un año después de su publicación.
- En realidad el artículo 20 está planteado como un mandato, pero sin concreción ni ponderación determinada en las licitaciones. El segundo borrador imponía un porcentaje del 10% de los baremos para las adjudicaciones, que ha desaparecido en la Ley definitiva. La plataforma feminista<sup>29</sup> defendía ese tipo de medida, pero al final no hay ninguna garantía concreta en la Ley sobre el peso que tendrá ese criterio en la adjudicación de los contratos.
- Por último peca de tibieza, se moja los pies guardando la ropa al subordinar los criterios de igualdad a lo que permita la legislación de contratos y parece que introduce con miedo los criterios sociales en la licitación —ello cuando la legalidad de estas medidas es manifiesta— dando un año de plazo para su implantación, como si estuviera esperando la reacción social para seguir adelante. Habrá que ver hasta donde se quiere llegar, de momento ha dejado el texto de la Ley suficientemente abierto como para que quede en mucho o en nada.

<sup>29</sup> Isabel Otxoa. El juego de las leyes. (*Hika*, número 165, abril de 2005).

En todo caso se trata de tres interesantes posibilidades de introducción de la perspectiva de género en la contratación pública y en las distintas fases de la licitación, por lo que aún estando a la espera de su concreción y desarrollo hay que valorar su regulación positivamente.

## 5.2. Contextualización jurídica

### 5.2.1. *Normativa de referencia*

El Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (LCAP en lo sucesivo).

La Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios. Norma de máximo rango y a la que debe adaptarse la legislación de contratos de los estados miembros de la Unión Europea.

Además por su indudable valor, referiremos la Comunicación Interpretativa de la Comisión, de 15 de octubre de 2001, COM (2001) 566 final, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos.

### 5.2.2. *El objeto del contrato*

¿Puede incluirse la perspectiva de género en el objeto de un contrato administrativo? Por supuesto, ya que como indica el artículo 4.º de la LCAP:

«La Administración podrá concertar los contratos, pactos y condiciones que tenga por conveniente, siempre que no sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico o a los principios de buena administración.»

Por tanto, la respuesta no sólo es que se puede, sino que además se debe, ya que en caso de no incluirse puede invalidar todo el proceso de licitación, como indica el artículo 13 de la LCAP:

«el objeto de los contratos deberá ser determinado y su necesidad para los fines del servicio público correspondiente se justificará en el expediente de contratación».

Los fines sociales del servicio público vienen determinados por las competencias en materia de servicios sociales asumidas por los municipios y el Gobierno Vasco en virtud del artículo 25.2.k) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, donde se dice que «el municipio ejercerá en todo caso, competencias en materia de... prestación de los servicios sociales y de promoción

social», y la competencia establecida en el artículo 148.1.20ª de la Constitución, relativa a Asistencia Social, asumida por el Estatuto de Autonomía.

La referencia al objeto del contrato es de vital importancia y de su definición va a depender la validez de todo el proceso posterior, tengamos pues en cuenta:

- Puesto que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una competencia de las Administraciones Públicas y corresponde su ámbito al de la contratación administrativa, se concluye la plena viabilidad jurídica de su inclusión en el objeto del contrato.
- Que la perspectiva de género debe figurar de modo expreso en el objeto del contrato, sea este objeto principal o accesorio, directo o indirecto; o que el contrato sea típico o atípico.
- Que incluso en el título del contrato sería conveniente hacer una referencia a la perspectiva de género. Por ejemplo: «Contrato de prestación del servicio de jardinería tomando en consideración la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres».
- Que además deberemos incluir en el expediente la justificación de su inclusión en relación al interés público y los principios rectores; concreciones respecto a la igualdad de oportunidades, e incluso detalles sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, e incluso referencias a las mismas de índole doctrinal, legal o jurisprudencial.

Una salvedad: los contratos públicos de obras y servicios, son los que mejor permiten a los poderes adjudicadores tener en cuenta intereses de tipo social. En el caso de los contratos de suministros las posibilidades de tomar son más limitadas. No obstante existen —como hemos visto— ejemplos y posibilidades e incluso normativa que exige también en los contratos de suministros evaluar la composición de la empresa en cuanto a plantilla indefinida o personas con discapacidad.

### 5.2.3. *Las cláusulas administrativas*

Como requisito de los contratos públicos y otorgándoles tal carácter, se establece en el artículo 11.f) de la LCAP:

«Son requisitos para la celebración de los contratos de las Administraciones Públicas: la tramitación del expediente, al que se incorporarán los pliegos en los que la Administración establezca las cláusulas que han de regir el contrato a celebrar»

Son reguladas en el artículo 49.1. de la LCAP, bajo el título de Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares:

«Deberán aprobarse, previa o conjuntamente a la autorización del gasto y siempre antes de la perfección y, en su caso licitación del contrato, los pliegos de cláusulas

administrativas particulares que incluirán los pactos y condiciones definidoras de los derechos y obligaciones que asumirán las partes del contrato».

Asimismo las cláusulas se consideran parte integrante de los contratos (art. 49.5

LCAP) y las proposiciones de los interesados presumen la aceptación incondicionada por el empresario del contenido de la totalidad de dichas cláusulas sin salvedad alguna (art. 79.1 LCAP).

Así pues, debe tenerse en cuenta:

- Que los criterios sociales que pensemos incorporar en las licitaciones públicas deben ineludiblemente incluirse en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares.
- Que debe detallarse claramente el tipo de criterio, sea en fase de admisión, de valoración o como obligación de ejecución; y en especial especificarse cómo se va a tener en cuenta, de qué forma, en qué porcentaje y qué medios de prueba deben aportarse.
- Que deben hacerse públicos, mencionarse en los anuncios o la publicación oficial, y puestos a disposición de los licitadores.

### 5.3. Análisis jurídico

El artículo 20.2 de la Ley recoge lo que se denomina cláusulas sociales en la contratación pública, incluyendo la perspectiva de género desde una triple vertiente, como requisito de selección o admisión, como elemento de valoración y como obligación en la fase de ejecución del contrato. Por su parte, el 20.4 se refiere a los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público.

#### 5.3.1. *COMO CRITERIO DE SELECCIÓN O ADMISIÓN (entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores).*

Se trata de un requisito previo, una exigencia para participar en la licitación, la capacidad técnica es un requisito *sine qua non* para participar en una licitación pública, por lo que al ser tenido en cuenta limita en la práctica a contratar con la administración a aquellas empresas que efectivamente desarrollen políticas internas tendentes a la igualdad entre mujeres y hombres.

La LCAP se refiere su artículo 15 a la capacidad de las empresas:

«Podrán contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar y acrediten su solvencia económica, financiera y técnica o profesional, requisito este último que será sustituido por la correspondiente clasificación en los casos en que con arreglo a esta Ley sea exigible».

El articulado señala con detalle diversos modos de acreditar la solvencia técnica o profesional. Las directivas comunitarias lo disponen de igual forma.

Lo que nos interesa es determinar si es posible incorporar una cláusula referida a la capacidad técnica, que exija a la empresa participante poseer experiencia y conocimientos en igualdad de oportunidades o perspectiva de género. Veamos:

1. Tanto la Directiva 2004/18/CE como la Comunicación Interpretativa de la Comisión, de 15 de octubre de 2001, han admitido la posibilidad de integrar aspectos sociales en dichos contratos.
2. En las Directivas se especifica que la información requerida para demostrar la situación económica y financiera, así como la capacidad técnica, debe restringirse al objeto del contrato.
3. Dice literalmente la Comunicación Interpretativa: «Si el contrato requiere aptitudes específicas en materia social, es lícito exigir una experiencia concreta como criterio de capacidad y conocimientos técnicos para demostrar la solvencia de los candidatos».
4. Las Directivas sobre contratos públicos sólo ofrecen la posibilidad de tener en cuenta la «solvencia social» de la empresa, si esta es necesaria para ejecutar un determinado contrato.

### *CONCLUSIONES*

No sólo cabe concluir la legalidad de requerir experiencia y capacidad en igualdad de oportunidades en un determinado contrato, sino que al integrar ésta el objeto y las condiciones del contrato, resulta obligatorio que las empresas licitadoras acrediten poseer capacidad técnica y profesional específica como requisito previo para participar en la licitación.

Para considerar la validez de la cláusula descrita, y admitir únicamente a licitadores experimentados y capaces en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario que el contrato establezca expresamente dichas obligaciones, y que guarde relación y proporcionalidad con el objeto y la ejecución del mismo, lo que deberá estar justificado en el expediente.

Conviene advertir que tanto la LCAP como la Directiva 2004/18/CE establecen diversas formas de acreditar la solvencia técnica, pero que ésta puede admitirse por cualesquiera otros medios de prueba. Es importante no establecer un sistema cerrado o limitado (por ejemplo Planes de Acción Positiva o Certificados Óptima), sino que pueden citarse a título ejemplificativo y dar la opción a la empresa concursante de acreditarlo por otros medios de prueba; en caso contrario se puede incurrir en discriminación y ser impugnada la licitación.

### 5.3.2. *COMO CRITERIO DE VALORACIÓN EN FASE DE CONCURSO* (*incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada*).

Una vez efectuada la selección de candidatos o licitadores, los poderes adjudicadores acometen la fase de evaluación de las ofertas, que desembocará en la adjudicación del contrato. Dejando de lado la subasta, que se rige sólo por la oferta económica, los concursos deben atender a la oferta más ventajosa sin atender exclusivamente al precio, teniendo en cuenta los criterios que se hayan establecido en los pliegos.

Aquí la Ley introduce una cláusula social por la que se valora en fase de puntuación la integración de la perspectiva de género, vamos a analizar esta posibilidad:

1. Tanto la LCAP como las Directivas exigen que los poderes adjudicadores indiquen en el pliego de condiciones o en el anuncio de licitación los criterios que tienen previsto aplicar por orden de importancia decreciente. De ello se desprende que los poderes adjudicadores están obligados no sólo a definir todos los criterios que se proponen utilizar al evaluar las ofertas, sino también a no aplicar criterios diferentes a los señalados.
2. La LCAP y las Directivas enumeran, a modo de ejemplo, una serie de criterios (la calidad, el precio, el valor técnico, las características estéticas y funcionales, las características medioambientales, el coste de funcionamiento, la rentabilidad, el servicio posventa y la asistencia técnica, y el plazo de entrega o de ejecución) en los que pueden basarse, pero no se trata de un *numerus clausus*, por lo que es posible aplicar otros criterios, incluidos sociales como la perspectiva de género.
3. Como indica la Comunicación Interpretativa citada: «Las Directivas sobre contratación pública ofrecen distintas posibilidades a la hora de tomar en consideración, con motivo de un procedimiento de contratación, aspectos sociales que guarden relación con los productos o prestaciones solicitados, especialmente al definir las especificaciones técnicas y los criterios de selección».

Indica además la Comunicación que la expresión «aspectos sociales engloba acepciones y ámbitos muy diversos. Puede remitir tanto a las medidas por las que se garantiza el respeto de los derechos fundamentales y abarca también las cláusulas preferentes (por ejemplo, para la reinserción de las personas desfavorecidas o excluidas del mercado de trabajo) o las actuaciones o discriminaciones positivas de cara a la lucha contra el desempleo o la exclusión social.»

4. Indica la Directiva 2004/18/CE: «A fin de garantizar la igualdad de trato, los criterios de adjudicación deben permitir comparar las ofertas y evaluarlas de manera objetiva. Si se reúnen estas condiciones, determinados criterios de adjudicación económicos y cualitativos, como los que se refieren al cumplimiento de las exigencias medioambientales, podrán permitir que el poder adjudicador satisfaga las necesidades del público afectado, tal como se definieron en las especificaciones del contrato. En estas mismas condiciones, el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades —definidas en las especificaciones del contrato— propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los beneficiarios/usuarios de las obras, suministros y servicios que son objeto del contrato».
5. E igualmente indica: «se entenderá por «especificaciones técnicas», cuando se trate de contratos públicos de obras: el conjunto de las prescripciones técnicas contenidas principalmente en los pliegos de condiciones, en las que se definan las características requeridas de material, producto o suministro, y que permitan caracterizarlos de manera que respondan a la utilización a que los destine el poder adjudicador. Estas características incluyen los niveles de actuación sobre el medio ambiente, el diseño para todas las necesidades (incluida la accesibilidad de los discapacitados) y la evaluación de la conformidad, la propiedad de empleo, ... y todas las demás condiciones de carácter técnico que el poder adjudicador pueda prescribir, por vía de reglamentación general o específica, en lo referente a obras acabadas y a los materiales o elementos que las constituyan».
6. No obstante no cualquier criterio es válido, sino que deben concurrir una serie de requisitos:
  - Deben referirse a naturaleza de la prestación y al objeto del contrato o a sus condiciones de ejecución, ya que su finalidad es permitir comparar las ofertas de manera objetiva, a fin de determinar la que mejor responde a sus necesidades en el marco de un contrato dado. Todo criterio de adjudicación ha de permitir valorar las cualidades intrínsecas de un producto o servicio.
  - Se insiste en que los criterios de valoración no tengan por efecto el eliminar o aventajar a un licitador. El Tribunal de Justicia ha confirmado y reiterado la prohibición de cualquier preferencia a los licitadores o candidatos nacionales o locales.
  - No pueden consistir tampoco en la comprobación de la aptitud de los licitadores sobre la base de su capacidad económica, financiera y técnica. Esta advertencia tiene sentido, ya que en ocasiones se valoran aspectos que deben tener en cuenta en la fase de admisión y en aras a evaluar la capacidad de los licitadores pero no a otorgarles puntos en

fase de valoración. Las Directivas y la jurisprudencia delimitan muy claramente este aspecto, y suelen resultar restrictivas con la valoración de determinados criterios que inciden sobre la experiencia y la capacidad de los licitadores.

7. Otra forma de introducir la perspectiva de género en la fase de puntuación consiste en valorar este aspecto económicamente. Para determinar la oferta económicamente más ventajosa se pueden utilizar criterios que integren aspectos sociales, cuando éstos comporten para el poder adjudicador una ventaja económica ligada al producto o servicio objeto del contrato, es decir, se admite sin ningún problema cualquier criterio de valoración que sea evaluable económicamente. Un ejemplo: existen precedentes en los que se ha tenido en cuenta y valorado en el baremo de puntuación que los licitadores contraten a personas de categorías desfavorecidas, si esa contratación supone un ahorro concreto y cuantificable a las arcas públicas, por ejemplo en subsidios de desempleo o rentas mínimas de inserción. Idéntico caso podemos introducir respecto a la contratación de mujeres, evaluándolo económicamente.
8. Otra posibilidad consiste en admitir expresamente la posibilidad de variantes en el condicionado, tal y como regula la LCAP en su artículo 87. La admisibilidad de variantes, consiste en que el órgano de contratación además de fijar unos criterios por los que se regirá la adjudicación indique que una parte de la puntuación a otorgar lo será para aquellas mejoras, variantes o alternativas que ofrezcan los licitadores. Evidentemente dentro de éstas podemos perfectamente introducir la perspectiva de género.

Al respecto, cabe señalar el Dictamen 5/1998 del Consejo Económico y Social (CES) sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modificó la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, sobre la posibilidad de incluir cláusulas sociales que pudieran ser valoradas junto con el resto en el propio pliego. Reproducimos parte del mismo:

«Los criterios con arreglo a los cuales se verifica la adjudicación del contrato con la Administración no han de limitarse a una mera consideración presupuestaria, sino que han de venir integrados con el conjunto de políticas que persiguen los poderes públicos. En concreto, fines como la promoción del empleo, de la seguridad y salud de los trabajadores, la estabilidad en el empleo, la contratación con empresas de economía social, o aspectos medio-ambientales son factores que han de poder ser manejados para evaluar la solvencia y calidad de las ofertas de contratación. Ciertamente, la Ley no ha de imponer en todos los pliegos la consecución de tales factores, pero tampoco ha de ser un obstáculo para que en cada caso, y por cada Administración, se puedan configurar esos criterios a la hora de confeccionar los criterios de valoración del contratista<sup>30</sup>».

---

<sup>30</sup> Contenido íntegro en la web del Consejo Económico y Social: <http://www.ces.es/castellano/trabajo/tramar1.htm>.

Así pues, los poderes adjudicadores, al definir los productos o servicios que desean adquirir, pueden, incluso recurriendo a variantes, optar por bienes, servicios u obras que se ajusten a sus preocupaciones sociales, siempre que esta elección no dé lugar a un acceso restringido al contrato en detrimento de los licitadores de otros Estados miembros.

### CONCLUSIONES

Hay que advertir que la introducción de cláusulas sociales en la fase de valoración es la que más problemas y discrepancias suscita, lo que no ocurre con el criterio de admisión o con la obligación en la fase de ejecución. La Comunicación Interpretativa de 2001 llega a indicar que «serían incompatibles con las actuales Directivas sobre contratos públicos aquellos criterios que se refieran al grado en que los licitadores empleen a una determinada categoría de personas o apliquen un programa de promoción de la igualdad de oportunidades», lo que debe tenerse sólo parcialmente en cuenta.

No obstante es posible siempre que se atienda escrupulosamente a los requisitos y condiciones antedichos y también pueden establecerse por la vía de la admisibilidad de variantes o por la evaluación económica de los criterios sociales.

Además como hemos visto en el apartado de ejemplos de cláusulas sociales en otros ámbitos, son numerosas no sólo las experiencias concretas sino también las disposiciones legales que tienen en cuenta en la fase de valoración la contratación de personas con discapacidad, o de personas en situación de exclusión, así como la plantilla indefinida.

Por último y tras la aprobación de la Directiva 2004/18/CE muchos de los problemas ya se han disipado y se reconoce expresamente la posibilidad de introducir criterios sociales en la fase de valoración. De hecho y pese a anteriores sentencias hay que tener en cuenta la evolución progresiva de la legislación y la jurisprudencia comunitaria, que fruto de la presión social ha desembocado en la consideración de criterios sociales en la legislación de contratos, teniendo en cuenta los objetivos y principios establecidos en los sucesivos Tratados de la Unión Europea.

#### 5.3.3. *COMO OBLIGACIÓN EN LA FASE DE EJECUCIÓN*

*(se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres).*

Este tercer criterio supone una exigencia en la fase de ejecución del contrato, de obligado cumplimiento y con independencia de cuál sea la empresa adjudicataria. Es decir, al igual que en las prescripciones técnicas para la ejecución de —por ejemplo— un contrato de prestación del servicio de limpieza, se puede exigir la realización mínima de un número de horas de trabajo diarias, lo mismo se puede exigir a la empresa adjudicataria la ejecución de políticas de igualdad

entre mujeres y hombres. Esta posibilidad se encuentra expresamente recogida —y además recomendada— en la legislación comunitaria. Veamos:

1. Dice la Comunicación Interpretativa COM (2001) de 15 de octubre de 2001, que: «Es ante todo en la fase de ejecución, es decir una vez adjudicado, cuando un contrato público puede constituir para los poderes adjudicadores un medio de fomentar la persecución de objetivos sociales. En efecto, éstos pueden imponer al titular del contrato la observancia de cláusulas contractuales relativas a la forma de ejecución del contrato que sean compatibles con el Derecho comunitario. Estas cláusulas pueden englobar medidas en favor de determinadas categorías de personas y actuaciones positivas en materia de empleo».
2. E indica además: «En particular, pueden tener por objeto favorecer la formación profesional en el lugar de trabajo, el empleo de personas que tengan especiales dificultades de inserción, combatir el paro o proteger el medio ambiente. Como ejemplo se pueden citar, entre otras, las obligaciones —aplicables a la ejecución del contrato— de contratar a desempleados de larga duración o de organizar acciones de formación para los desempleados o los jóvenes; la obligación de aplicar, al realizar la prestación, medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o la diversidad racial o étnica; de respetar en lo sustancial las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); de contratar a un número de personas discapacitadas superior al que exige la legislación nacional».
3. Y la Directiva 2004/18/CE, que posee el mayor rango normativo actual en materia de contratos públicos, indica en su artículo 26 relativo a las condiciones de ejecución del contrato, que «Los poderes adjudicadores podrán exigir condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato siempre que éstas sean compatibles con el Derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones. Las condiciones en que se ejecute un contrato podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo social y medioambiental».
4. Por supuesto que las condiciones de ejecución no deben ser directa o indirectamente discriminatorias, ni primar a los licitadores locales o nacionales, y deberán además señalarse en el anuncio de licitación o en el pliego de condiciones.

Respecto a este criterio de obligación hay una sentencia muy citada, de 21.9.1988 en el asunto 31/87, conocida como *Beentjes*, en la que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea declaró nula la obligación de contratar a desempleados de larga duración, pero la fundamentación se refería a la exigencia de que se tratase de desempleados de la localidad. Luego la Comisión puntualizó

que los poderes adjudicadores tienen la posibilidad de imponer condiciones relativas a la ejecución del contrato y de integrar, en ese momento, el requisito de contratar a desempleados de larga duración, como así ya está recogido en la Directiva 2004/18/CE.

Así, por ejemplo, en el asunto C-225/98, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas afirmó que los poderes adjudicadores pueden basarse en una condición vinculada a la lucha contra el desempleo, siempre que ésta se atenga a todos los principios fundamentales del Derecho comunitario y que los poderes adjudicadores tengan ante sí dos o más ofertas económicamente equivalentes.

Sin lugar a dudas, los poderes adjudicadores tienen la posibilidad de definir las cláusulas contractuales que determinarán la forma de ejecución del contrato, y en el caso que nos ocupa establecer la obligación de que la empresa adjudicataria realice en la ejecución del contrato políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, planes de igualdad o componga la plantilla que ejecutará el contrato por un porcentaje determinado de mujeres.

La cláusula contractual es una obligación que debe ser aceptada por el adjudicatario del contrato y que se refiere a la ejecución de este. En consecuencia, los licitadores al participar en una licitación se comprometen, a cumplir ese requisito en el supuesto de que el contrato les sea adjudicado. La oferta de un licitador que no acepte tal obligación no se ajustaría al pliego de condiciones y no podría, por tanto ser seleccionada. En caso de incumplimiento en la ejecución del contrato daría lugar a la rescisión del mismo o la imposición de sanciones.

#### 5.3.4. *PREFERENCIA EN EL ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO*

El artículo 20.4 **introduce en la función pública un principio de acción positiva** (*los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo*).

El acceso y promoción en la función pública, esto es la provisión de puestos de trabajo en las administraciones públicas, presenta diferencias y quizá mayores dificultades que la contratación de obras, suministros y servicios, ya que si bien el cumplimiento de los valores y principios de la contratación pública (transparencia, libre concurrencia, no discriminación, publicidad) no plantea problemas de compatibilidad con las cláusulas sociales; sí puede ser el caso de los principios

y valores del acceso a la función pública (básicamente el mérito, la capacidad y la no discriminación).

Al respecto hay que citar la normativa básica de referencia: la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo; y su modificación posterior por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 269 de 5.10.2002).

En ellas se indica expresa, reiteradamente y sin excepción alguna «la plena igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción».

Tajante, visto así podemos cerrar el capítulo y concluir que la disposición de la Ley Vasca de Igualdad, sería sin género de dudas contraria a la normativa comunitaria, al infringir meridianamente el principio de igualdad en el acceso al empleo, puesto que la acción positiva en la reserva de puestos, establecimiento de cuotas o la preferencia sería discriminatoria.

Por fortuna la sociedad precede a la legislación, y gracias al esfuerzo de muchas personas y en especial de los grupos feministas, podemos y debemos establecer matices al principio de igualdad cuando la igualdad legal no se corresponde con la real. Para comprender la validez legal de esta disposición, es ineludible referir la trayectoria jurisprudencial europea al respecto, se trata de cuatro sentencias que se han pronunciado sobre las Directivas citadas en casos de selección y promoción de personal<sup>31</sup>:

1. El primer caso es la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de octubre de 1995 (C-450/93), conocida como Caso Kalanke, en la que se declaró contraria a las leyes comunitarias una disposición del Land de Bremen, Alemania, la cual establecía que, hombres y mujeres debían repartirse al 50% los puestos en la función pública, y que una mujer tenía preferencia sobre un hombre si su grupo estaba infrarrepresentado. Con base en dicha norma se contrató a una mujer aspirante frente a un hombre que también concursaba. Este recurrió y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea falló a su favor, al considerar que «la discriminación positiva de la mujer es ilegal cuando se aplica de forma absoluta e incondicional».

---

<sup>31</sup> La casuística jurisprudencial europea ha sido obtenida de dos trabajos de María Ángeles Barrére, Profesora Titular de Filosofía del Derecho en la UPV/EHU. Ponencia titulada «La Acción Positiva. Análisis del Concepto y Propuestas de Revisión. Y el estudio: «Normativa básica en el ámbito internacional, comunitario, estatal y autonómico».

- Las interpretaciones sobre esta sentencia —como no podía ser de otra manera— resultaron dispares: para un sector ponía freno a la discriminación positiva, para otro la ratifica aunque establece condicionantes: «Bremen no hablaba de preferencia absoluta y automática de las mujeres, ya que la discriminación positiva sólo se aplica cuando se da igualdad de capacitación entre dos candidatos y si el grupo de la mujer está infrarrepresentado. En este caso se había dado un empate en las calificaciones, de lo cual se deduce que resultaba obligada la adopción de algún otro criterio para elegir a alguno de los candidatos<sup>32</sup>».
2. Posteriormente, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (C-409/95), introduce la denominada «cláusula de apertura» referida a que «en igualdad de condiciones, a menos que haya motivos relativos a la persona de un candidato masculino que hagan inclinar la balanza a su favor se elija a una mujer para trabajar». La sentencia es consecuencia de la denuncia presentada por un profesor alemán contra una norma del Estatuto de los Funcionarios del Estado de Renania del Norte-Westfalia (Alemania) por la que en la promoción de puestos concede preferencia a las mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurran en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor.
  3. La tercera sentencia es de 28 de marzo de 2000 (C-158/97), el caso Badeck, otra vez un Land alemán, el de Hessen. La cuestión gira sobre un procedimiento de constitucionalidad interpuesto por 46 diputados del Parlamento acerca de la validez de una ley para la eliminación de la discriminación de las mujeres en la Administración Pública, y en la sentencia se indica: «se deduce que una acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública en los que se encuentran infrarrepresentadas debe considerarse compatible con el Derecho comunitario cuando no conceda de modo automático e incondicional preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos».
  4. Por último tenemos el caso Abrahamsson, sentencia de 6 de julio de 2000 (C-407/98). El recurso se presenta por el concurso universitario para la obtención de una plaza de profesorado. En este caso la legislación sueca establece que si fuere necesario para nombrar al candidato del sexo infrarrepresentado y que posea las aptitudes suficientes, se le concederá la prefe-

---

<sup>32</sup> ALBERDI, Cristina. El País, 26 de octubre de 1995.

rencia frente al candidato del otro sexo, salvo que la diferencia de las capacitaciones sea tan importante que dé lugar a una vulneración de la exigencia de objetividad». Pues bien, en la sentencia indica que dicha normativa vulnera la legislación comunitaria y no admite la preferencia, incluso apostillando que sería también nula «aún cuando la diferencia de capacitaciones no fuera tan considerable», es decir como aclarando que aún siendo pequeña la diferencia también la consideraría discriminatoria.

Como se recogió en el IX Congreso Estatal de Mujeres Abogadas «el Derecho, como instrumento de poder, ha sido usado históricamente para conservar la posición hegemónica de un género sobre el otro». Así pues llegados a este punto, debemos concluir que la cuestión no está zanjada ni tampoco decantada en uno u otro sentido. Entendamos que los cambios legislativos son lentos, imaginemos la composición e ideología de los tribunales de justicia europeos, admitamos que se están dando pasos pero que los avances no son suficientes, y destaquemos que las sentencias citadas al igual que la legislación sueca y de los länder alemanes recogen —con matices— criterios de preferencia en el acceso de las mujeres a la función pública.

Añadamos que la reserva de puestos de trabajo por cuotas ya está establecida sin atisbo alguno de ilegalidad ni contrariedad con la normativa estatal ni comunitaria en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI).

Volviendo a la disposición prevista en la Ley 4/2005, de 18 febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres, debemos decir que da puntadas con fino hilo jurídico, de manera muy correcta y adaptada a las sentencias antedichas, puesto que establece el **criterio de preferencia** con un **requisito previo de capacidad** (*en caso de existir igualdad de capacitación*), además de un **requisito cuantitativo de representación** (*en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de éstas sea inferior al 40%*) y una **salvaguarda de legalidad** (*salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo*).

Para ello además ha procedido a los oportunos cambios normativos por medio de la Disposición Final Segunda que ha modificado y añadido un párrafo a los artículos 27 y 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

Los problemas de índole práctico son los siguientes:

- Resulta necesario analizar y cuantificar los cuerpos, escalas y niveles de toda la función pública vasca (autonómica y local) para ver en cuáles de ellos debe introducirse el criterio preferencial por estar las mujeres infra-representadas.

- El porcentaje de reserva (el 40%), quizá resulte excesivo en algunos sectores y puestos de trabajo, pensemos por ejemplo que la Orden Ministerial de Presidencia 525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, prevé en su medida 1.5. el establecer un porcentaje de reserva de, al menos, un 5% para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina.
- Por último, volvemos a encontrarnos con una denominación jurídica indeterminada como es el concepto de «igual capacitación». Para que su plasmación no quede en mera declaración de intenciones será necesario que se concrete qué significa o cómo se evalúa la igual capacitación. ¿Bastaría con superar (aprobar) una oposición o concurso-oposición aún obteniendo menor puntuación que otro candidato? ¿Sería conveniente determinar y cuantificar que se entenderá que existe igual capacitación cuando la diferencia de puntuación entre un candidato y una candidata no supere el 10% sobre el total?

Será en todo caso preciso esperar a su entrada en vigor, al desarrollo reglamentario y a su puesta en práctica para conocer su alcance, efectividad y dificultades prácticas, mientras hay que aplaudir la iniciativa y reconocer que es un paso necesario.

EAEKO LANGILE PUBLIKOEN ARTEKO  
GENERO-DESBERDINTASUNAK ETA EMAKUMEEN  
ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO EAE-KO  
LEGEAREN ERAGINA

ANÁLISIS DE LAS PREVISIONES DE LA LEY  
DE LA CAV PARA LA IGUALDAD  
DE HOMBRES Y MUJERES, Y SU APLICACIÓN  
AL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS DE LA CAV

SABIN DEL BADO GONZÁLEZ

Toki-administrazioko Administrazio Orokorreko Teknikaria  
Técnico de Administración General en la Administración Local

LANDER ETXEBARRIA GARITAZELAIA

EAEko Administrazio Orokorreko funtzionaria eta LABeko ordezkari sindikala  
Funcionario de la Administración General de la CAV y representante sindical de LAB

---

ABSTRACT

El artículo analiza, diversas disposiciones de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombres y Mujeres que afectan al personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas de la CAV, así como las dificultades que presenta su aplicación y las posibles interpretaciones en aras a una mayor eficacia de la ley. Se analiza particularmente la cláusula que da prioridad a las mujeres para el acceso y la provisión de puestos. Tras la introducción, se incluye un análisis cuantitativo de la distribución por sexos y niveles del personal funcionario al servicio de la Administración General de la CAV y se apuntan algunas causas de la desigual distribución, así como posibles medidas para superar esta situación. La introducción y el análisis de

*datos se han redactado en euskara, en tanto que el análisis propiamente dicho de la ley se ha hecho en castellano. Las leyendas de los cuadros de datos son bilingües para facilitar su lectura.*

■ *Artikulu honetan, 4/2005 legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa aztertzen da. Zehazki, EAEko euskal Administrazio Publikoetako langileengan eragina duten xedapenak aztertzen dira, baita xedapen horiek aplikatzerako orduan egon litezkeen arazoak eta, legearen eraginkortasun handiagoa lortzeko asmoz, egin litezkeen irakurketa posibleak ere. Bereziki, sarbiderako eta lanpostuak betetzeko emakumeei lehentasuna ematen dien xedapenak aztertzen dira. Hitzaurrearen ondoren, EAEko Administrazio Orokorrean dihardurten funtzionarioak sexuka eta mailaka nola dauden banatuta aztertzen da kuantitatiboki. Banaketa desorekatu horren balizko arrazoiak azaltzen dira eta egoera hori gainditzeko hainbat neurri ere proposatzen dira. Hitzaurrea eta datuen azterketa euskaraz egin da. Legearen azterketa, aldiz, gaztelaniaz. Datuen koadroak hizkuntza bietan daude irakurketa errazteko.*

■ *This article analyses first some of the provisions contained in Law no. 4/2005, February 18, on the equality between men and women, which may affect those working for the Basque Public Administration within the Basque Autonomous Community; then, it deals with the difficulties encountered as regards its application and possible interpretations for the sake of strengthening its effectiveness. It draws special attention to the clause about giving priority to women as regards their access to and representation on certain types of work. After the introduction, the article provides a quantitative analysis of how the officials working at the General Administration of the Basque Autonomous Community are distributed by sex and level. Based on the results, it discusses some of the reasons for such an unequal distribution and provides measures for overcoming it. The introduction and data analysis are in Basque, whilst the analysis of the Law is made out in Spanish. The legends within the data boxes are provided in both languages for making them easier to read.*

## 1. Sarrera

Langileen arteko genero bereizkeria edo, nahiago bada, langile emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun egoerak, beti ere emakumeen kalterako, enpresa pribatuen eremuan eman daitekeen ustea oso hedatua dago. Administrazio publikoetan, aldiz, langileen hautaketa eta lanpostuak betetzeko prozesuak, 1978tik aurrera behintzat, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioetan oinarritzen direnez, emakumeek gizonak jasotzen duten baino tratamendu okerragoa jasotzea ezinezkoa pentsa daiteke.

Izan ere, Administrazioek, enpresa bezala aritzen direnean, ez diote langilearen sexuari erreparatzen oposaketa baten bidez funtzionariak hautatzerakoan edota leku-aldatze edo barne-sustapen prozesu batean lanpostuak nori esleitzen zaizkion erabakitzerakoan, ezta lanpostu bati dagokion soldata ordaintzerakoan ere. Irizpide objektiboen arabera ebatzi behar diren egoerak baitira horiek guztiak.

Alabaina, Administrazioen langileriaren genero-osaketaren analisi bat eginez gero, besteak beste, begi bistan agertzen da langileen banaketa ez dela uniforme Administrazioetako lanbide zein kategoria edo maila desberdinetan. Iritzi batzuen arabera, batez ere Administrazioen kudeatzaileengandik hurbil daudenen arabera, txalogarria ez den egoera hori ezin zaio Administrazioen jarduerari egotzi, aitzitik, gizarteak dituen gabezi orokorren isla baino ez da. Horien ustez, lan-harreman pertsonaletan baino ezin daiteke gertatu emakumeekiko bereizkeriarik. Alegia, langileen zein arduradun eta langileen arteko lan-harreman pribatuetan baino ez. Administrazioek egoera horiek salatuz gero baino ezin dutela esku hartu azpimarratzen dute.

Badago, ordea, batez ere sindikatuen eta erakunde feministen artean, egoera horrekiko Administrazioaren jarduera neutrala ez dena argudiatzen duen ahotsik. Administrazioek euren langile emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko egiturazko neurri zehatzak hartzea ezinbestekoa dela aldarrikatzen dute eta, horretarako, langileen egoera genero ikuspegitik aztertzeo tresnak eskatu ere, besteak beste, Administrazio bakoitzean Berdintasunerako Batzordeak sortu, tokian tokiko diagnosiak egin eta neurri zuzentzaileak aplikatu.

Eztabaida horrela egonik, Gasteizko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea (4/2005) onartu zuen 2005eko otsailaren 18an. Legea martxoaren 3an sartu zen indarrean, 19.etik 22.erainoko artikulua izan ezik,

artikulu horiek 2006ko martxoaren 3an sartuko baitira indarrean, legearen Hamahirugarren Azken Xedapenak xedatutakoaren arabera. Hain zuzen ere, artikulu horietan, EAEko Administrazioen betebeharrei buruz legeak onartu dituen neurri zehatzenetakoak jasotzen dira.

Neurri horietako batzuk Administrazioetako langileekiko politiketan zuzen-zuzenean eragiten duten neurriak dira, hala nola, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen prozesuetan, egoera jakin batzuetan emakumeei lehentasuna ematea xedatzen da; eta hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen arteko ordezkariak orekatua bermatzea agintzen da. Halaber, neurri horiei indar eta segurtasun juridiko handiagoa emate aldera, legearen Bigarren Azen Xedapenaren bidez, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 legea, uztailearen 6koa, aldatzen da.

Berdintasunerako Legeak, beraz, Administrazioek, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-egoera baterantz urrats eraginkorrak emateko, zeregin zehatzak dituztela onartu eta zeregin horiek xedatzeaz batera, euren langileen eremu propioan ere, desberdintasun egoeratik berdintasunera iristeko behar diren neurriak sustatu eta betearaztea Administrazioaren beraren ardura dela xedatzen du. Are gehiago, zeharka baino ez bada ere, Administrazioaren jarduerak berak desberdintasun egoerak sortu edo daudenak areagotu ditzakeela onartzen du, horregatik agintzen du 19. artikuluan administrazio-arau edo -egintzak egiten hasi aurretik, haiek sortuko duten eraginaren ebaluazioa egitea.

Ikuspegi orokorretik zein Administrazioaren langileen ikuspegi zehatzagotik aztertuta, beraz, 4/2005 legeak urrats kualitatibo garrantzitsua dugu, gizarteari begira, jatorri historikoa duen desberdintasun egoera gainditzeko ahalegina norbanakoengan utzi ordez, alegia, premiazko ahalegin horren zama gizartearen bizkar gainean utzi beharrean, Administrazioengan jartzen baitu gizarte-eremuan probokatu behar den aldaketa sakona sustatu eta zuzentzeko ardura, baita neurri zehatzak xedatu ere. Jakina, neurri horietariko zenbait, eta ez garrantzi gutxien dutenak, langile publikoen baitan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera zuzenduta daude.

Legearen aplikazioa, alabaina, bere onarpena baino konplikatuagoa gerta daiteke. Ez dago esan beharrik, oinarritzko eskubideen eremuan zein funtzio publikoarekiko sarbidean Autonomi Erkidegoak dituen konpetentziak mugatuak direla. Espainiako Konstituzioak Estatuko Lege Organikoentzat erreserbatzen du oinarritzko eskubideen erregulazioa eta Estatuarentzat gordetzen du funtzio publikoarekiko sarbidearen oinarriak arautzea. Honek guztiak 4/2005 legearen balio juridikoarekiko sor ditzakeen zalantzak alde batera utzita, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen prozesuetan, egoera jakin batzuetan emakumeei lehentasuna ematea aurreikusten duten xedapenen formulazioak hutsune nabarmenak agertzen ditu. Neurri horiek aplikatuko badira, beraz, ezinbestekoa izango da aurreikusitako xedapenak zehaztuko dituzten garapen-arau egokiak egin eta indarrean jartzea. Borondate eta ausardia

politikoaren arabera egongo da, zalantzarik gabe, arau horiek legean aurreikusitakoa urrunago edo hurbilago eramatea; eta borondate politikoan, jakina, eragina izango dute neurrian aurkako jarrera ideologikoen juridikoki eta mediatikoki egingo duten presioa, zein berdintasuna probokatzearen aldekoek sindikalki eta gizarte mailan irabaztea lortzen duen esparruen arabeko presioa.

## 2. EAE-ko Administrazio Orokorrean lanean ari diren funtzionarioen artean emakumeen eta gizonen parekotasuna

Emakumeen eta gizonen parekotasuna aztertzeko aldagai ugari egon daitezke. Guk, hemen EAEko Administrazio Orokorrean eta bere Erakunde Autonomoetan emakumeak eta gizonak mailaka nola banatuta dauden hartu dugu abiapuntutzat. Banaketa honek eragin zuzena dauka, bestalde, emakumeen eta gizonen erabaki-boterean eta, baita ere, jasotzen dituzten soldatetan.

Ogasun eta Herri Administrazio sailak 2004ko martxoan argitaratutako estatistiketaz baliatu gara azterketa hau egiteko. Hemen ezinezkoa dugu azterketa horren ñabardura guztiak agortzea, baina aukera dugu ikuspegi orokor bezain adierazgarria nabarmentzeko.

Datu orokorrek emakumeen eta gizonen mailakako banaketa oso desberdina dela adierazten dute. Emakumeak gizonak baino gehiago izanik, oro har, 14. eta 21. mailen artean baino ez dira nagusi emakumeak, administrari eta administrari laguntzaileen kidegoetan. Hortik kanpo, tradizionalki gizonek bete dituzten lanbideetan (menpekoak eta teknikariak), gizonen presentzia emakumeena baino handiagoa da. Portzentaje absolutuetan horrela izanik, desoreka are nabarmenagoa da kontuan hartzen badugu emakumeek Administrazio Orokorreko funtzionarioen %59 direla. Emakumeen eta gizonen banaketa mailaka orekatua izango balitz, emakumeen portzentajea %59aren inguruan egongo litzateke maila guztietan.

Azken bi zutabeetan, presentzia errealak portzentaje horrekiko duen portzentaje-desbideraketa adierazten du, alegia, emakumei eta gizoni dagokien portzentaje orokorra erreferentziatzen hartuta zenbat ehuneko duten maila bakoitzean. Adibidez, 29. mailan emakumeak %24 dira eta gizonak %76; baina batezbestek, emakumeak %59 eta gizonak %41 direla kontuan hartuta, adierazgarria da batzuek eta besteek dagokien portzentajearekiko duten desbideraketa jakitea; hori da, hain zuen ere, azken bi zutabeetan eskaintzen den datua. Oreka 21. mailan baino ez dela lortzen esan dezakegu.

Ondoren, azken bi zutabeek osatzen duten grafikoa jasotzen da. Karrerako funtzionarioen artean, desoreka oraindik sakonagoa da. Bitarteko funtzionarioen artean, aldiz, kurbak leundu egiten dira. Horrek bilakaera positiboa adierazten

EAEko Administrazio orokorreko funtzionarioak maila eta sexuka <i>Personal funcionario de la Administración General de la CAV por niveles y sexos</i>							
Maila Nivel	Guztira Total	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	% Emakumeak Mujeres	% Gizonak Hombres	% zuzendua % ponderado Emakumeak Mujeres	% zuzendua % ponderado Gizonak Hombres
11	75	23	52	31	69	52	170
13	469	172	297	37	63	62	155
14	251	197	54	78	22	133	53
15	639	531	108	83	17	141	41
16	354	267	87	75	25	128	60
17	285	215	70	75	25	128	60
18	392	301	91	77	23	130	57
19	214	136	78	64	36	107	89
20	155	108	47	70	30	118	74
21	192	114	78	59	41	100	99
22	192	75	117	39	61	66	149
23	670	346	324	52	48	87	118
24	199	79	120	40	60	67	148
25	231	96	135	42	58	70	143
26	161	73	88	45	55	77	134
27	117	41	76	35	65	59	159
28	132	33	99	25	75	42	184
29	33	8	25	24	76	41	185
Guztira Total	4.761	2.815	1.946	59	41	59	41

Iturria: «EHAeko Administrazioan diharduen argibide estatistikoa / Información estadística del personal al servicio de la Administración de la CAPV». 2004ko martxoa / marzo de 2004. Funtzio Publikoaren Sailordetza / Viceconsejería de Función Pública.

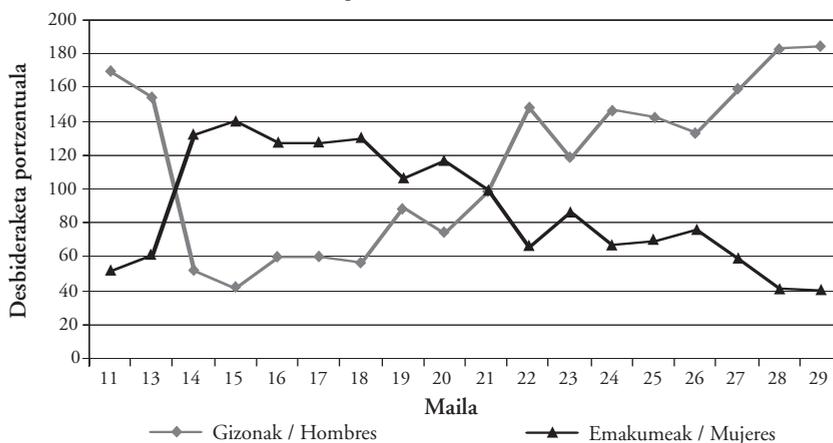
du, alegia, azken urteotan administrazioa sartu diren funtzionarioen artean (belaunaldi berriak), jaitsei egin dela lanbidearen eta sexuen arteko lotura.

Datuak titulazio Taldeka aztertuz gero, emaitzak argigarriagoak dira oraindik:

- A Taldean, gizonak izanik gehien, %52, eta emakumeak %48, talde honen hiru maila baxuenetan, emakumeen portzentajea talde honetan duten batezbestekoa baino altuagoa da. 24. mailatik aurrera, aldiz, gizonen portzentajea altuagoa da, baina, beti ere, talde honetan duten batezbesteko portzentajea baino proportzio handiagoan. Desbideraketa mailaren arabera igotzen da eta 29. mailan hartzen du desbideraketa honek balio handiena. Bitarteko funtzionarioen artean, desoreka hau ez da hain nabarmena.
- B Taldean antzeko desoreka gertatzen da. Talde honetan gizonen batezbesteko portzentajea A Taldean baino altuagoa da, % 59, eta emakumeena

EAEko Administrazio Orokorreko funtzionarioak (oro har) sexuaren arabera. Sexu bakoitzari dagokion batezbesteko portzentaje orokorraren arabera desbideraketa

*Personal funcionario de la Administración General de la CAV, por sexos. Desviación respecto al porcentaje general de presencia de cada sexo.*



%41. Talde honen oinarritzko mailatik, 18.etik alegia, 21.era arte barne, emakumeen portzentajea altuagoa da, termino absolutu zein erlatiboetan. 22. mailatik 26.era arteko tartean, aldiz, gizonak talde honetan duten batezbesteko portzentajea baino proportzio handiagoan agertzen dira.

- C Taldean emakumeak dira gehien, %61, eta gizonak %39. Proportzio absolutuetan, emakumeen portzentajea altuagoa da maila guztietan, talde honen mailarik gorenean, alegia 22.ean, izan ezik, non gizonak absolutuki diren nagusi. Halere, talde honetan emakumeek eta gizonen batezbesteko portzentajea kontuan hartuta, desoreka errepikatu egiten da eta, emakumeak dagokien portzentajea baino ugariagoak dira taldearen hiru mailarik baxuenean.
- D Taldean ere emakumeak dira gehien, proportzio askoz ere handiagoan gainera, %83, eta gizonak %18 baino ez. Segur aski, hau da talderik orekatuena mailaka, taldearen batezbesteko portzentajeei erreparatu badiugu. Baina ez dugu ahaztu behar, talde honetan gizonen presentzia ia sinbolikoa.
- E Taldean tendentziak aldatu egiten dira. Talde honetan, gizonak dira nagusi, %63, eta emakumeak %37. Mailakako banaketa ez da oso desorekatua, baina bai bitxia; joera, beste taldeetan gertatzen den ez bezala, emakumeak mailaz igo ahala nagusitzea da. Gainera, joera hori askoz ere nabarmenagoa da karrerako funtzionarioen artean. Azalpena nahiko erraza da, 14., 15. eta 16. mailetan dauden lanpostuak telefonista eta harrera zerbitzuak dira, oso lanbide feminizatuak eta, egun D taldean klasifikatzen ari diren arren, urteetan E taldeari atxiki zaizkio. Beraz, E taldeko «*pribilegiatuak*» ez baizik D taldeko «*ahaztuak*» bezala kontsideratu beharko genituzke.

EAEko Administrazio orokorreko funtzionarioak maila eta sexuka, taldeen arabera. <i>Personal funcionario de la Administración General de la CAV por niveles y sexos.</i>								
Taldea Grupo	Maila Nivel	Guztira Total	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	% Emakumeak Mujeres	% Gizonak Hombres	% zuzendua % ponderado Emakumeak Mujeres	% zuzendua % ponderado Gizonak Hombres
A	29	33	8	25	24	76	51	145
	28	130	33	97	25	75	53	142
	27	115	40	75	35	65	73	125
	26	153	70	83	46	54	96	104
	25	205	88	117	43	57	90	109
	24	175	74	101	42	58	89	110
	23	510	305	205	60	40	126	77
	22	98	47	51	48	52	101	99
21	70	44	26	63	37	132	71	
Guztira Total		1.489	709	780	48	52	100	100
B	26	7	2	5	29	71	69	121
	25	24	7	17	29	71	71	120
	24	18	4	14	22	78	54	132
	23	148	38	110	26	74	62	126
	22	79	25	54	32	68	77	116
	21	60	34	26	57	43	138	74
	20	83	58	25	70	30	170	51
	19	7	5	2	71	29	174	49
18	4	4	0	100	0	243	0	
Guztira Total		430	177	253	41	59	100	100
C	22	12	3	9	25	75	42	188
	21	49	27	22	55	45	92	113
	20	58	37	21	64	36	106	91
	19	117	63	54	54	46	90	116
	18	121	76	45	63	37	104	93
	17	78	55	23	71	29	117	74
	16	69	42	27	61	39	101	98
Guztira Total		504	303	201	60	40	100	100
D	19	87	67	20	77	23	93	136
	18	264	221	43	84	16	101	96
	17	198	160	38	81	19	97	114
	16	260	214	46	82	18	99	105
	15	611	520	91	85	15	102	88
	14	219	180	39	82	18	99	105
Guztira Total		1639	1362	277	83	17	100	100
E	16	25	11	14	44	56	119	89
	15	24	8	16	33	67	90	106
	14	31	17	14	55	45	148	72
	13	469	172	297	37	63	99	101
	11	75	23	52	31	69	83	110
Guztira Total		624	231	393	37	63	100	100
Guztira Total		4.686	2.782	1.904	59	41	59	41

Iturria: «EHAeko Administrazioan diharduen argibide estatistikoa/Información estadística del personal al servicio de la Administración de la CAPV». 2004ko martxoa/marzo de 2004. Funtzio Publikoaren Sailordetza/Viceconsejería de Función Pública. Taula honetan ez dira zenbatu euren maila dagokien Titulazio-taldetik kanpo duten langileak/No se han computado las personas cuyo nivel está fuera de los límites del Grupo de Titulación al que pertenece.

Funtzionarioen mailakako banaketa desorekatu honek eragin zuzena dauka langileen soldatetan:

EAEko Administrazio orokorreko funtzionarioen batezbesteko lansariak, talde eta sexuka. <i>Salarios del personal funcionario de la Administración General de la CAV por grupos y sexos.</i>					
Talde Grupo	Batezbestekoa Media	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	% emak/gizonak %mujeres/hombres	Gizonak-emak % Hombres-mujeres%
A	41.494,10	40.045,31	42.811,01	93,54	6,46
B	34.674,94	33.187,86	35.715,31	92,92	7,08
C	27.289,85	27.074,97	27.613,77	98,05	1,95
D	23.670,53	23.644,97	23.796,24	99,36	0,64
E	20.153,35	20.224,78	20.111,37	100,56	-0,56
<b>Orotara Total</b>	30.303,90	28.564,45	32.820,12	87,03	12,97

Iturria: «EHAeko Administrazioan diharduen argibide estatistikoa / Información estadística del personal al servicio de la Administración de la CAPV». 2004ko martxo / marzo de 2004. Funtzio Publikoaren Sailordetza / Viceconsejería de Función Pública.

Taula honetan ez dira zenbatu euren maila dagokien Titulazio-taldetik kanpo duten langileak / No se han computado las personas cuyo nivel está fuera de los límites del Grupo de Titulación al que pertenece.

2004an, beraz, EAEko Administrazio Orokorreko funtzionario emakumeek jaso zuten batezbesteko soldata baino %13 baxuagoa izan zen. Administrazioan ez dago eskala bikoitzik soldatentzat, baina datua argia da. Gure ustetan, egoera hau azaltzeko arrazoi bi egin litezke. Alde batetik, lanpostuen balorazioa egin zenean (Administrazio Orokorreko balorazio sistema 1986koa da), tradizionalki feminizatuak egon diren lanbideetako lanpostuak balorazio baxuagoa lortu zuten. Bestetik, lanpostuak betetzeko prozeduretan, maila altueneko lanpostuetan (batez ere A taldean), ohiko merezimenduz gain, karga subjektibo handiagoa sartzen duten sistemak eta irizpideak erabiltzen diren neurrian (zerbitzu-eginkizunak, izendapen askea, elkarrizketa pertsonalak...), emakumeek ez dute lortzen gizonak lortzen duten kontsiderazioa.

Nolanahi ere, pertsonen mailakako banaketa azaldu dugunarekin bat etorritik, emakumeen batezbesteko lansariak gizonenak baino %16,20 bitartekoetan baino (%6,50). Talde baten baino ez da gertatzen alderantziz, B Taldean hain zuzen ere. Portzentaje-aldea txikia bada ere, azpimarragarria dirudi: karrerako funtzionarioen artean, talde horretan, emakumeen soldata %6,59 baxuagoa izanik, bitarteko funtzionarioen artean, %7,60ra arte hazten da. Aztertu egin beharko litzateke joera orokorraren kontra doan joera honen arrazoiak.

### 3. Previsiones de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Hombres y Mujeres respecto al personal de las administraciones de la CAV

A la hora de analizar las previsiones de la Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres, vamos a centrarnos únicamente en aquellas disposiciones que afectan directamente al personal de las Administraciones Públicas de la CAV o a las personas a ingresar en ellas en sus derechos como trabajadoras y trabajadores o como aspirantes. Dejaremos de lado, por lo tanto, todas las disposiciones que precisan obligaciones o compromisos que las Administraciones deberán desarrollar y aplicar y que, aunque van a incidir en el contenido del trabajo de dicho personal, como cualquier otra ley, no repercuten directamente sobre sus derechos en tanto que personal de la Administración.

En primer lugar, abordaremos aquellas disposiciones de carácter general como el ámbito o los principios que la ley define y que afectan también al personal al servicio de las Administraciones de la CAV, para luego analizar las medidas concretas que la ley compromete.

En todo caso, debemos aclarar que con este trabajo no pretendemos hacer un estudio o un informe jurídico exhaustivo sobre la aplicabilidad de los preceptos que recoge la ley, ni tampoco redactar una ponencia jurídica sobre cómo superar la desigualdad de género entre las empleadas y los empleados públicos. El objetivo de este trabajo es, por una parte, avanzar las situaciones y dificultades con que nos podemos encontrar en la aplicación de las medidas que se recogen en la Ley 4/2005, así como aproximarnos al alcance que puede tener en las políticas de personal de las Administraciones Públicas de la CAV y, por otra, exponer algunas de las situaciones de desigualdad de género que se presentan en dichas Administraciones en relación con las medidas contempladas.

#### 3.1. Ámbito

El ámbito de aplicación está definido en el artículo 2.º de la ley:

- «a) La Administración de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
- b) La Administración foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
- c) La Administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.»

No obstante, en los párrafos 3 y 4 de dicho artículo se dispone textualmente que:

- «3.– Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que

suscriban contratos o convenios de colaboración con cualesquiera de ellos o sean beneficiarios de ayudas o subvenciones concedidas por ellos.

4.– Asimismo, la presente ley se aplica a las Universidades vascas y al sector privado en los términos que a lo largo de ella se establecen.»

El ámbito, por lo tanto, aparece limitado exclusivamente a la Administración de la Comunidad Autónoma, la Administración Foral, la Administración Local y los organismos autónomos y entes públicos dependientes o vinculados a todas ellas. Quedan fuera, pues, en principio y con las salvedades que se establecen en los párrafos 3º y 4º, de la aplicación de la ley, las Juntas Generales de los Territorios Históricos, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, la UPV-EHU y el Consejo de Relaciones Laborales, así como el Parlamento de la CAV.

Sin embargo, y aunque el artículo 2.º no contiene mención alguna a este respecto, la Disposición Final Segunda, al modificar la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, afecta directamente a dichas instituciones, a las que, en principio, no afectaría la Ley 4/2005. El Parlamento y, por lo tanto el Ararteko, no se verían afectados en ningún caso puesto que no les es de aplicación la Ley de Función Pública Vasca, ya que se regulan por su propio estatuto de personal (aprobado el 20 de octubre de 1983 y publicado en el BOPV el 13 de enero de 1984). No obstante, la Ley de Función Pública Vasca, en virtud de su artículo 2.4, tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas no incluido en su ámbito y aunque el Estatuto del Personal del Parlamento Vasco regula tanto el ingreso como la provisión de puestos, cabría colegir que las modificaciones que se introducen en la Ley 6/1989, al no preverse nada al respecto en aquél, podrían ser aplicables también al Parlamento.

En todo caso, las disposiciones en materia de personal no recogidas en la mencionada modificación de la Ley de Función Pública, como el artículo 17, no comprometerían a ninguna de las instituciones anteriores.

Quedan fuera también todas aquellas Administraciones o poderes públicos estatales, tales como la Administración de Justicia, las Subdelegaciones del Gobierno español y todas las delegaciones y unidades administrativas de Ministerios u Organismos estatales en la CAV (INSS, Tesorería de la SS, INEM, Agencia Tributaria, Instituciones Penitenciarias), incluidos las FFAA y cuerpos policiales. Esto, no por obvio deja de ser reseñable, toda vez que, por una parte, quedan exceptuadas de las obligaciones que la Ley de Igualdad impone a las Administraciones y poderes públicos y, por otra, el personal a su servicio, para bien o para mal, tampoco se verá afectado, con las posibles consecuencias que ello pueda tener, tanto en la actualidad, como en el futuro si se producen nuevas transferencias.

Por último, quedan fuera del ámbito de esta ley, con las salvedades del artículo 40, todas las sociedades públicas o participadas por las Administraciones Públicas de la CAV con capital mayoritariamente o exclusivamente público. Esto nos parece especialmente importante. La Ley de Igualdad no va a afectar a su actividad, lo cual es reseñable, dado el número creciente de este tipo de sociedades, dedicadas a la más diversa actividad y a proporcionar todo tipo de servicios públicos. Es más, sorprendentemente, mientras se recoge que las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las Administraciones objeto de la ley o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones, se verán obligadas por lo dispuesto en los artículos 16, 18.4 y 23 de la ley, cuyo contenido analizaremos más adelante, estas sociedades de capital mayoritaria o exclusivamente público no deberán contraer dicha obligación, exceptuando aquellas que reciban subvenciones, lo cual no es frecuente teniendo en cuenta que, habitualmente, se recurre a la fórmula de la ampliación de capital para inyectar fondos públicos en ellas.

En cuanto a la política de personal de estas sociedades, el artículo 40 de la ley dispone que:

- «1.– Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.
- 2.– Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales.
- 3.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.»

Lo dispuesto en este artículo parece bastante impreciso y ambiguo, en comparación con la concreción que tienen las disposiciones que van a afectar directamente al resto de las empleadas y los empleados públicos dependientes de las Administraciones de la CAV. En primer lugar, porque no se establece un plazo para la elaboración de los planes o programas mencionados ni tampoco para el establecimiento de los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios. En segundo lugar, porque se establece que dichos contenidos mínimos no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales, con lo que, aparentemente, queda bastante limitado el alcance efectivo de esta disposición. Por último, el artículo se refiere a *«empresas participadas mayoritariamente*

*con capital público*»; a nuestro entender, por lo tanto, parecen comprenderse también, todas las sociedades con capital 100% público, sea éste procedente de una única administración o de varias. Y ponemos este acento de duda dado que en la jerga jurídica y administrativa no es lo mismo «*sociedad participada*» que «*sociedad pública*» ni «*mayoritariamente*» es lo mismo que «*mayoritaria o al 100%*». Se dice de los textos legales que son, por antonomasia, extremadamente precisos o, al menos deben serlo y que, lo que no se expresa es que no se quiere decir. En este caso, el sentido común indica que, en efecto se habla de todo tipo de sociedades con capital público entre el 51% y el 100%, pero la ley, en efecto, no lo precisa. Como tampoco precisa que el origen de lo público, es decir si únicamente se refiere a capital mayoritario de Administraciones autonómica, local o foral de la CAV o si comprende también la Administración central, o si las sociedades de 2ª y sucesivas generaciones están comprendidas.

La duda nos asalta, por ejemplo, en el caso de una Sociedad como Bilbao Ría 2000, instrumento estrella de la transformación urbanística de Bilbao y de parte del entorno metropolitano, con capital 100% público, pero con un 50 % proveniente de entes estatales, u otras sociedades como IZENPE, empresa destinada a la custodia y procesamiento de todos los datos de carácter personal que manejen las Administraciones Públicas de la CAV, cuyo capital es público, pero procedente de sociedades públicas dependientes de diferentes administraciones.

En todo caso, es preciso insistir en que este tipo de empresas suman un elevado número de trabajadoras y trabajadores en servicios públicos, pero que no son considerados como personal al servicio de las Administraciones Públicas.

### 3.2. Principios generales

En esta apartado vamos a examinar únicamente lo recogido en el artículo 3.1:

«Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.»

Del alcance efectivo de lo dispuesto en estos dos apartados deberán pronunciarse la Defensoría para la Igualdad de Hombres y Mujeres y, en su caso, los tribunales, conforme vayan dictaminando o resolviendo las reclamaciones, recursos o denuncias que se interpongan sobre supuestos concretos. No obstante, vamos a exponer dos ejemplos de cómo lo dispuesto en este artículo podría o debería afectar al personal de las Administraciones Públicas de la CAV.

#### **a) Oferta de trabajo que llega en situación de licencia por maternidad**

En primer lugar, cabe reflexionar sobre una situación muy común, el de aquellas mujeres en bolsas de trabajo que, habiendo dado a luz, se encuentran en el periodo de licencia obligatoria y no pueden optar a ser contratadas o nombradas como funcionarias interinas en un puesto que resulte vacante. Es una situación en la que ningún hombre se verá jamás y que, sin embargo, puede impedir a una mujer, por una de las circunstancias referidas en el apartado a) del artículo 3.1, acceder a un contrato temporal o a un puesto de trabajo en el que, en el peor de los casos estará tal vez un año y, en el mejor, tal vez una década; un puesto en el que acumularía servicios prestados que le facilitarían el acceso a la condición de funcionaria de carrera en el futuro.

Comúnmente se argumenta que es una situación irresoluble, puesto que los nombramientos de interinidad responden a una situación de urgencia, que es una situación análoga a la de alguien en Incapacidad Temporal y, que, en todo caso, la Seguridad Social no autorizaría la contratación de una persona en estas circunstancias.

Sin embargo, hay ámbitos en los que conscientes de lo injusto y discriminatorio que supone perder un empleo a causa de la maternidad, a través del debate planteado a través de la Negociación Colectiva, se han arbitrado soluciones para paliar el perjuicio. Así, en el caso de las listas de personal docente del Departamento de Educación de la Administración de la CAV, a las mujeres en estas circunstancias, en el proceso de adjudicación de vacantes se procede a su nombramiento y sustitución simultánea, y en los llamamientos a realizar sustituciones, a pesar de que no son contratadas mientras permanecen en la situación de licencia, se les computa el tiempo del contrato perdido como tiempo de servicios prestados.

#### **b) Valoración de puestos de trabajo**

Este es un acto aparentemente neutro, en el que se valora el puesto de trabajo y no la persona. Sin embargo, existen determinadas profesiones, tradicionalmente feminizadas (limpieza, enfermería, auxiliares sanitarias, archivo y documentación...) con una presencia abrumadoramente mayoritaria de mujeres y que, sin embargo, resultan con una valoración de puestos inferior a la predominante en su grupo de titulación.

En la Administración de la Comunidad Autónoma, por ejemplo, el conjunto de personal de limpieza que no ocupa ningún cargo de jefatura se encuadra en el nivel básico de la escala retributiva, en tanto que el resto de personal del cuerpo subalterno, con una carga de trabajo y una penosidad bastante menor (no sólo por lo físico sino también por los horarios), tiene, como mínimo, un nivel superior.

Otro tanto podríamos decir del personal diplomado en Enfermería o ATSS, cuyo nivel retributivo es inferior al predominante en el Grupo B, donde los puestos de ingeniería o arquitectura técnica, tradicionalmente ocupados por hombres, obtienen altas valoraciones.

Es cierto que los puestos de trabajo pueden ser desempeñados indistintamente por hombres o por mujeres y que, por lo tanto, la ventaja o desventaja de una valoración, afecta a quien lo desempeñe, independientemente de su sexo. Pero lo cierto es que no deja de ser sospechoso.

En todo caso, la evaluación del impacto de género que se recoge en el artículo 19 también debería ser efectuada en los procesos de valoración de puestos de trabajo, porque permitirá detectar discriminaciones involuntarias, reflejo de una consideración social inferior del trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres.

En cualquier caso, en lo referente a qué podemos considerar discriminatorio y qué no, la presión a través de la negociación colectiva y de la denuncia de situaciones concretas será también la que vaya determinando el alcance de este principio general. Lo que hace 20 años era admitido como normal, hoy, debido a la concienciación impulsada desde el feminismo, se pone en cuestión.

### 3.3. Medidas concretas

#### 3.3.1. *Adecuación de estadísticas y estudios*

Esta medida viene recogida en el artículo 16 de la Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres y obliga a los poderes públicos vascos de la CAV a incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos. Ello favorecerá, que duda cabe, el poder elaborar diagnósticos más precisos sobre las desigualdades de género en el ámbito de las trabajadoras y trabajadores de las Administraciones de la CAV. El problema vendrá, sin duda también, por otra parte, en su aplicación, puesto que será cada ente quien deba adecuar sus propias operaciones y quien deberá determinar el alcance de esta obligación. Por otra parte, si bien el imperativo legal es vigente, teóricamente, desde la entrada en vigor de la Ley, ninguna disposición establece un plazo máximo para dicha adecuación, ni tampoco para establecer unas directrices. Tampoco se determina claramente la responsabilidad de dirigir o supervisar la adecuación, si bien, el artículo 5.g) asigna a la Administración de la CAV la competencia para la *«planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad»*.

### 3.3.2. *Capacitación del personal*

En el artículo 17 de la ley se establece que se deberán tomar las medidas necesarias para la formación básica del personal en materia de igualdad de hombres y mujeres, elaborar y ejecutar planes de formación, así como sensibilizar a personas con responsabilidad política y garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que ocupe plazas con funciones relacionadas con el impulso de la igualdad de hombres y mujeres.

Este artículo, en su apartado 4.º, dispone que:

«4.– En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.»

Como ya se ha expuesto en el apartado al ámbito que hemos analizado más arriba, la obligación recogida en este artículo no afecta a los procesos selectivos para las Juntas Generales de los Territorios Históricos, Consejo de Relaciones Laborales, Tribunal de Cuentas y UPV-EHU (ni para el personal docente ni para el de Administración y Servicios), toda vez que en el artículo 33, que es el que específicamente recoge las disposiciones acerca de la Universidad, no se menciona nada al respecto y el artículo 2.4. únicamente extiende la aplicabilidad de la ley a las Universidades vascas, en los términos que se establezcan en la ley. Tampoco obliga este artículo al Parlamento.

Ciertamente, parece un contrasentido exceptuar a estas relevantes instituciones de un precepto que se pretende general, pero la literalidad de la ley parece excluirlas. Ello no obsta, sin embargo, para que dichas instituciones, por su propia iniciativa, decidan incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa en sus procesos selectivos.

Por otra parte, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección del personal funcionario al servicio de las Entidades Locales, establece, en su artículo 8, los contenidos mínimos sobre los que deben versar las pruebas selectivas. Este artículo tiene carácter básico en el sentido establecido en el artículo 149.1.18 de la Constitución Española, para las Administraciones Locales y Forales de la CAV. Cabría plantearse la duda de si la CAV, habiéndose establecido unos contenidos mínimos con carácter básico mediante el citado decreto, tiene facultad para añadir otros contenidos a los ya establecidos. No obstante, parece claro que mientras no se altere ninguno de los contenidos establecidos por el RD 896/1991, dicha regulación pueda abordarse por parte de la CAV.

### 3.3.3. *Uso no sexista del lenguaje*

El artículo 18.4 de la ley establece que *«los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades»*.

Es una medida que también afecta a las empleadas y empleados públicos. Viene siendo habitual el uso del genérico masculino en las denominaciones de puestos de trabajo, de cuerpos y escalas, y en todo tipo de disposiciones que afectan al personal en tanto que se refieren a las trabajadoras y trabajadores como funcionario, interesado, etc., aunque a lo largo de los últimos años esta práctica haya sido desplazada por el uso de genéricos neutros o la expresión explícita de las variantes masculina y femenina de los términos.

Este artículo es de aplicación a todos los poderes públicos vascos de la CAV.

A pesar de que esta disposición entró en vigor el 3 de marzo de 2005, el Gobierno de la CAV aún no ha modificado las denominaciones recogidas en las Relaciones de Puestos de Trabajo y, así, los puestos se denominan *«Delegado»*, *«Subdirector»*, *«Jefe»*, *«Conductor»*, *«Mecánico»*, *«Médico»*, etc. y, en cambio, *«Secretaria de Alto Cargo»*, *«Limpiadora»*...

### 3.3.4. *Evaluación previa del impacto en función del género y medidas en consecuencia*

Se recoge en el artículo 19 de la ley, con el siguiente literal:

«1.– Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

2.– El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en los artículos siguientes.»

Esta disposición, además de la eficacia limitada dada por el ámbito de la ley, no entrará en vigor hasta el 3 de marzo de 2006, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Decimotercera y, en todo caso, está por determinar el alcance que tendrá, tanto por las directrices que el gobierno apruebe como por su aplicación práctica. En todo caso, también en los actos y disposiciones concernientes al personal debería evaluarse el impacto en la situación de las mujeres y de los hombres.

Más arriba hemos mencionado el caso de los procesos de valoración de puestos de trabajo. Son procesos importantes, con una repercusión clara en las condiciones de trabajo del personal. Hasta la fecha no sólo no se ha realizado en ninguna administración, que nosotros conozcamos, sino que se detecta una especial reticencia a poner estos procesos bajo la lupa de un análisis de género.

Sin embargo hay datos que ilustran acerca de la necesidad de, al menos plantearse la pregunta y conocer la realidad. En la Administración General de la CAV, el dato es elocuente.

Según datos del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Gasteiz de marzo de 2004 (véanse los cuadros precedentes), sobre el personal funcionario al servicio de dicha Administración, el salario medio de las funcionarias era un 12,97% inferior al de los funcionarios. La diferencia de media salarial se mantenía también por grupos de titulación, excepto en el Grupo E, donde las mujeres cobraban un 0,56% más que los hombres y ello debido, seguramente, a que muchas ocupan puestos de telefonista-recepcionista, que son, en realidad puestos del Cuerpo de Auxiliares Administrativos con baja valoración abiertos al Grupo E. Las diferencias más altas se registraban en el Grupo B, en el que las mujeres mostraban un salario inferior en un 7,08%, seguido del Grupo A, con un salario inferior en un 6,46 %, en el Grupo C las diferencias se mitigaba hasta el 1,95% y en el Grupo D el salario de las mujeres era sólo un 0,64% inferior.

El grueso de los puestos de trabajo de la Administración General de la CAV fue valorado en 1986 y, desde entonces se ha mantenido el mismo sistema para los puestos de nueva creación y modificaciones puntuales. Esta Administración está a punto de abordar una valoración generalizada de los puestos de trabajo tras un largo proceso de análisis de los mismos; de hecho, cuenta ya con una valoración provisional que tiene el carácter de propuesta. Por supuesto, no se ha efectuado ningún análisis de género de la nueva valoración provisional, ni del resultado global ni de las variaciones que se producen respecto de la valoración última.

### *3.3.5. Prioridad para las mujeres en procesos de selección y provisión al empleo público*

Una de las principales disposiciones que esta ley contempla y que mayor relevancia práctica puede tener en las políticas de personal de las Administraciones Públicas vascas de la CAV, es la previsión de conceder prioridad a las mujeres en los procesos de selección y provisión, en determinados supuestos. Esta medida se articula a través de lo establecido en el artículo 20. 4 de la ley, así como a través de la Disposición Final Segunda, por la que se modifica la Ley 61989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en los artículos referidos a selección y provisión, lo que da una mayor fuerza y seguridad jurídica a la previsión del artículo 20.4. El literal de estas disposiciones es el siguiente:

«Artículo 20.– Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

4.– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a).

#### DISPOSICIONES FINALES

Segunda.– Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

1.– Se añade un párrafo 2 al artículo 27 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, permaneciendo el texto actual como apartado 1. El tenor del párrafo 2 es el siguiente:

«2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo».

(...)

3.– Se añade un párrafo 2 al artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de manera que los actuales párrafos 2 y 3 pasan a ser 3 y 4, respectivamente. El tenor del nuevo párrafo 2 es el siguiente:

«2. Para los supuestos de provisión mediante concurso, en caso de existir igualdad de capacitación en la provisión de un puesto de trabajo, se dará prioridad a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para la promoción en el empleo».

Así pues, el artículo 20.4 determina que en los procesos de selección y provisión, se dará prioridad a las mujeres cuando:

- Exista igualdad de capacitación y,
- En aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%.
- Salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la norma.

Como ya se ha expuesto, este artículo, en principio no sería de aplicación a las Juntas Generales, al Consejo de Relaciones Laborales, al Tribunal de Cuentas, a la UPV-EHU ni tampoco al Parlamento.

No obstante, a través de la Disposición Final Segunda se modifica la Ley de Función Pública vasca, de modo que se precisa, se da mayor fuerza y seguridad jurídica a la disposición y se extiende su alcance a las instituciones mencionadas, con las consideraciones hechas respecto al Parlamento. La modificación de la LFPV, establece que, en los procesos de selección se dará prioridad a las mujeres cuando:

- Exista igualdad de capacitación.
- En aquellos cuerpos, escalas y categorías en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%.
- Salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la norma.

Igualmente, se establece que en los procesos de provisión mediante concurso se dará prioridad a la mujer cuando:

- Exista igualdad de capacitación.
- En el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea el puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%.
- Salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la norma.

La redacción dada a estas disposiciones, así como el hecho de que su regulación se aborde, por una parte, en el artículo 20.4 y, por otra, en la modificación de la Ley de Función Pública que se opera a través de la Disposición Final Segunda ofrece varios aspectos o, quizá más exactamente, problemas, que merecen ser analizados con el fin de avanzar en su aplicabilidad:

### 3.3.5.1. *Desde cuándo debe aplicarse*

El artículo 20.4 no entrará en vigor hasta el 3 de marzo de 2006, según lo dispuesto en la Disposición Final Decimotercera. Sin embargo, según esa misma disposición, la Disposición Final Segunda, es decir, la modificación de la Ley de Función Pública Vasca entró ya en vigor el 3 de marzo de 2005. Parecería como si la modificación de la LFPV que se opera a través de la D. F. 13ª fuera la concreción de lo que se dispone con carácter más genérico en el artículo 20.4, de modo que a lo enunciado en este artículo, se le da plena fuerza jurídica, al modificarse la ley específica, y ello de manera pormenorizada, tanto en la selección como en la formación. Ahora bien, ¿quiere ello decir que se debe esperar a aplicar estas medidas al 3 de marzo de 2006, o son ya plenamente aplicables? En cualquier

caso, dado que el ámbito de la LFPV es mayor que el de esta ley 4/2005, parece que el artículo 20.4 carece de validez alguna. Debería estimarse, por lo tanto, que su aplicabilidad es ya plena desde el 3 de marzo de 2005. Aunque posiblemente, otras opiniones puedan discrepar de esta interpretación.

### 3.3.5.2. *Cuerpos, escalas, niveles y categorías*

Los términos «*cuerpo*» y «*escala*» responden a conceptos diferentes en las diferentes Administraciones, en tanto que «*nivel*» hace referencia al lugar que ocupa un puesto en la escala retributiva respectivamente de personal funcionario y «*categoría*» es un término que puede expresar, respecto al personal laboral, tanto el tipo de puesto de trabajo como su clasificación retributiva.

El primer problema que se nos presenta es, por lo tanto, saber en referencia a qué ámbito hay que calcular el porcentaje de presencia de mujeres.

La LFPV, en su artículo 39, dice respecto de los cuerpos y escalas:

#### «Artículo 39

Los funcionarios se agruparán por Cuerpos en razón al nivel de titulación exigido para el acceso a los mismos y el carácter homogéneo de las funciones a realizar. Dentro de los Cuerpos, en atención a la especialización de las funciones, podrán existir Escalas.

Los Cuerpos complementan los objetivos ordenadores de las relaciones de puestos de trabajo a efectos de la racionalización de las pruebas comunes de acceso y de la promoción interna».

La Disposición Adicional 4ª de la LFPV establece que las menciones a Cuerpos y Escalas que se contienen en la ley se entenderán hechas a escalas, subescalas y, en su caso, clases y especialidades de la Administración Local y Foral. Es decir, cabe entender que Cuerpos de la LFPV equivalen a Escalas de la Administración Local y Foral y Escalas a Subescalas.

En efecto, en la Administración Local y Foral, existen dos escalas, general y especial. En la escala general se integran las subescalas técnica, de gestión, administrativa, auxiliar y subalterna, y en la especial la subescala técnica (que a su vez se divide en las clases de técnicos superiores, medios y auxiliares) y la subescala de servicios especiales (que se divide en las clases de policía local y auxiliares, servicio de incendios, plazas de cometidos especiales y personal de oficios).

Pero, en cuanto a la Administración General de la CAV, es, en realidad, la ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de Cuerpos y Escalas de la Administración de la CAE y sus Organismos Autónomos, la que define lo que es cuerpo y escala en ese ámbito. En todo caso, la ley 1/2004 sólo es aplicable a la propia Administración General de la CAV y sus OOAA; al resto de instituciones no le es aplicable ni de modo supletorio.

La ley 1/2004, en su artículo 3, establece que los cuerpos de la Administración General *«de acuerdo con el carácter homogéneo de las funciones a realizar se clasifican en cuerpos generales y especiales»* y **que el acceso a la condición de personal funcionario** de la Administración General y sus OOAA *«supondrá el ingreso en el cuerpo y, en su caso, en la escala u opción determinados en la convocatoria»*.

El artículo 4 establece que en los cuerpos especiales podrán existir escalas, cuando *«las funciones exijan una cualificación profesional cuyo desempeño no se corresponda con una única titulación académica, sino que abarque contenidos susceptibles de ser desempeñados por un conjunto agrupado de titulaciones académicas»*; y, el artículo 5, que podrán existir opciones, *«que se corresponden con la titulación oficial exigida para el acceso a las plazas de los mismos que requieran conocimientos propios y específicos de una única y concreta formación académica»*

Por último, la ley 1/2004, establece, para la Administración General de la CAV y sus OOAA, que:

- los Cuerpos Generales serán (artículo 10), el Superior de la Administración, el de Gestión Administrativa, el Administrativo, el Auxiliar Administrativo y el Subalterno;
- los Cuerpos Especiales serán (artículo 11), el Cuerpo Superior Facultativo, el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio y el Cuerpo de Ayudantes Técnicos, dentro de los cuales podrán existir (artículo 13) tantas opciones como titulaciones oficiales en vigor, claro está, del grado respectivo (licenciaturas y equivalentes para el Superior diplomaturas y equivalentes para el Grado Medio; Formación Profesional de 2.º grado y equivalentes para el de Ayudantes Técnicos);
- y, que, además de las opciones, existirán 8 escalas en el Cuerpo Superior Facultativo (Archivos, Bibliotecas y Documentación; Epidemiología; Estadística; Sistemas y Tecnologías de la Información; Laboratorio; Normalización Lingüística; Salud Pública; y Traducción), 5 en el de Técnicos de Grado Medio (Archivos, Bibliotecas y Documentación; Estadística; Sistemas y Tecnologías de la Información; Normalización Lingüística; y Traducción), y 2 en el de Ayudantes Técnicos (Laboratorio y Traducción).

Por todo lo cual, con independencia de lo que dice la Disposición Adicional 4ª de la LFPV, tenemos que:

1. En la Administración General el acceso se produce a Cuerpos, en el caso de los Generales, y a opciones o escalas en los Especiales.
2. No existe una equivalencia estricta entre los Cuerpos de la Administración General y las escalas de la Administración Local y Foral, puesto que

estas son más bien una suerte de órdenes. La equivalencia se produce más bien entre:

- las subescalas de la escala general y los Cuerpos Generales
- las clases de la subescala técnica y los Cuerpos Especiales, y
- las plazas de las clases de la subescala técnica y clases y plazas de la subescala de servicio especiales con las opciones y escalas de los Cuerpos Especiales.

En todo lo relativo al personal laboral, es difícil decir a qué equivaldría el término «*categoría*», aunque podemos decir que al grado de precisión correspondiente con las pruebas de acceso, es decir, es lo más próximo a «*escala*» y «*opción*» de la Administración General. Es en este caso, en el personal laboral donde es más fácil determinar el ámbito en referencia al cual se debe calcular el porcentaje de mujeres, en la «*categoría*», como dice la propia ley.

Después de las consideraciones anteriores respecto a los términos «*cuerpo*» y «*escala*», es necesario convenir que el artículo 20.4 y la Disposición Final Segunda de ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, requieren de una interpretación para que la ley sea aplicable. Entendemos que la aplicación literal de los términos «*cuerpos*» y «*escalas*» llevaría a situaciones tan insólitas como, es evidente, no buscadas por la norma. Así, el ámbito de cálculo sería, para la Administración General, en unos casos, el Cuerpo Superior de la Administración o el Cuerpo Subalterno, en otros, la Escala de Epidemiología del Cuerpo Superior Facultativo y, en otros, el propio Cuerpo Superior Facultativo, excluidas las Escalas, es decir el conjunto de opciones que engloba este Cuerpo. De este modo, constituiría un único ámbito la suma del personal perteneciente a opciones en las que en cada una de ellas el porcentaje de presencia de mujeres es muy dispar: Licenciatura en Derecho, en Ciencias Económicas, en Medicina, Arquitectura, Ingenierías diversas, etc. Y otro tanto en el resto de Cuerpos Especiales.

En el caso de la Administración Local y Foral, en cambio, dado que, en lugar de Cuerpo y Escala, hay que aplicar escala, subescala y, en su caso, clase y especialidad, cabría interpretar que el ámbito de cálculo es el más concreto, es decir el ligado al acceso. Pero en todo caso, parece necesaria una labor de interpretación en la aplicación de la ley.

Tampoco sería fácil aplicar en el Parlamento las modificaciones de la LFPV que incorpora la ley 4/2005, incluso aunque fuera pertinente su aplicación de modo supletorio, puesto que en esta institución únicamente existen tres cuerpos, el de Letrados, el de Técnicos y Auxiliares, de los cuales, el primero no presenta dificultad, pero los otros dos abarcan, cada uno, de ellos un número variopinto de profesiones que no vienen definidas por ningún término genérico y que podríamos considerar como «*categorías*». Así, el Cuerpo Técnico engloba a Redactores,

Traductores, Traductores intérpretes, Técnicos Administrativos y Técnicos de Mantenimiento; y el Cuerpo de Auxiliares, a Mecnógrafos, Telefonistas, Ujieres y Ordenanzas, Chóferes, Encargados de fotocopia-encuadernación, Auxiliares de mantenimiento y Personal de Limpieza.

Aplicar la literalidad de la ley, por lo tanto, no parece que estuviera muy acorde con un espíritu político que pretenda intervenir sobre los procesos selectivos para impulsar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las diversas profesiones o categorías que existen en la Administración. La redacción de la ley, por lo tanto puede dar lugar a interpretaciones dispares, poco acordes, incluso con el espíritu de la ley, dejándola sin contenido práctico, todo ello dependiendo de la voluntad política de los equipos gestores de la Administración que corresponda. Podría dar lugar, incluso, a conflictos jurídicos que al final deriven la responsabilidad de interpretar esta norma en los Tribunales de Justicia, lo cual sería un triste final para una norma que pretende un fin tan deseado.

A nuestro entender, es precisa una norma de desarrollo de esta ley, especialmente en este punto, que interprete su alcance y asegure un cumplimiento eficaz de la misma. En todo caso, creemos que la interpretación acertada es la que se ha apuntado, es decir, tomar como ámbito de cálculo el más concreto, el de la profesión o especialidad.

### 3.3.5.3. «En caso de existir igualdad de capacitación»

Ésta es una cuestión clave de las modificaciones legislativas y también requiere de una interpretación previa a su aplicación, sobre todo en los procesos de selección. Porque ¿se refiere a igualdad de puntuación total al final del proceso selectivo o a igualdad de puntuación en la fase de oposición o acaso a haber superado la fase de oposición del proceso selectivo?

Pero también en los procesos de provisión puede plantearse la pregunta, en el caso de procesos en los que haya que superar una puntuación mínima para poder acceder a determinados puestos.

La duda no es gratuita, pues si consideramos que se trata de la puntuación total del proceso selectivo, tras varias pruebas y la suma de méritos, con puntuaciones que tienen incluso decimales, es realmente difícil que se dé una igualdad de puntuación en las personas aspirantes. La experiencia demuestra que este supuesto es excepcional. Si realmente fuera ésta la voluntad de la ley 4/2005, la efectividad sería realmente escasa en relación con el objetivo de impulsar la paridad. Una similar situación nos podemos encontrar en los concursos de méritos, aunque en estos últimos es menos inusual el empate, sobre todo entre personas de mucha antigüedad que, a menudo, obtienen la máxima puntuación en diversos apartados del concurso.

Si, por el contrario, entendemos por capacitación el que la persona demuestre capacidad suficiente para el acceso a la especialidad o categoría de que se trate por superar la fase de oposición, o por superar el mínimo de puntuación alcanzable en un concurso de méritos, se podrían producir unos efectos extraordinarios. Pongamos, por ejemplo, que la Administración de la Comunidad Autónoma convoque un proceso selectivo para el ingreso a una especialidad del Cuerpo Superior Facultativo, con una oferta de 30 puestos de trabajo, en el que las mujeres no alcanzan el 40% fijado por la ley. Este tipo de procesos suele ser masivo, con multitud de solicitudes, en los que la cantidad de aprobados supera notablemente el número de puestos ofertados. Con esta segunda interpretación, todas las personas aprobadas son aptas y, por lo tanto, igualmente capacitadas, por lo que habría que seleccionar las 30 primeras mujeres aprobadas y sólo en el caso de que las mujeres aprobadas no alcanzaran dicho número procedería declarar seleccionados hombres hasta cubrir el total de puestos. Podría darse, incluso, el caso de mujeres que estuvieran decenas, incluso cientos, de puestos por debajo del número 30. Similares consecuencias se derivarían, asimismo, a efectos de la bolsa de trabajo dimanante del proceso selectivo y el orden de llamamiento. En los concursos de méritos, una aplicación así podría ser demoledora para los hombres.

Estimar que existe igualdad de capacitación por la superación de la fase de oposición para aplicar la preferencia de las mujeres, no sólo podría hacer inútil la valoración de méritos (servicios prestados, etc.) sino también, en el caso de la CAV, la valoración preceptiva del conocimiento del euskara que establece el art. 98.4 de la LFPV.

No obstante, si se diera esta segunda interpretación, realmente las disposiciones de la ley 4/2005 tendrían verdadera efectividad y supondrían un avance vertiginoso hacia la paridad. Lo que cabe preguntarse es si una interpretación así es compatible con el resto de criterios y principios establecidos y comúnmente admitidos en los procesos de selección y acceso a la función pública y el objetivo de la normalización lingüística y si, además, sería admisible por los Tribunales de Justicia y por el cuerpo social en general.

Existe una tercera posibilidad, más absurda aún que la anterior, por más que sea más literal. Cuando la LFPV habla de capacidad, la contrapone a mérito, en el sentido de que se mide la capacidad en la fase de oposición y el mérito con la suma de méritos. Una interpretación literal de este término podría conducir a dar prioridad a las mujeres en los casos de igualdad de puntuación en la fase de oposición. La dificultad vendría en su propia aplicación, porque ¿cuándo se aplicaría este criterio? Es decir, podría ocurrir, retomando el ejemplo anterior que un hombre y una mujer luchan por el puesto trigésimo, con igual puntuación en la fase de oposición y se dé prioridad a la mujer, pero dándose la paradoja de que una mujer con una puntuación inferior en unas centésimas quede sin puesto de trabajo en tanto que un hombre con menor puntuación aún en la fase de oposi-

ción haya conseguido uno de los primeros puestos merced a los méritos acumulados. Tampoco se tendría en cuenta la puntuación de conocimientos de euskara, en el caso de que no fuera preceptivo su conocimiento, conocimientos que se valoran separadamente del resto de méritos... Parece que seguir ensayando posibilidades con este tercer criterio no conduce a ninguna parte.

La aplicabilidad, pues de estas disposiciones, no va a resultar sencilla. Es realmente sorprendente que la redacción de la ley aboque a quien deba aplicarla a una conflictividad por vía judicial y, en todo caso, no ofrezca más posibilidades que la de una aplicación restrictiva, que haría de la previsión de prioridad una medida realmente ineficaz, o la de una aplicación tan amplia que desbordaría, aparentemente el alcance de lo que se ha pretendido.

Queremos, sin embargo, apuntar una reflexión con la intención de avanzar posibilidades de la aplicabilidad real y eficaz de esta ley. Cabría una interpretación, ciertamente flexible, de la disposición que hace referencia a los procesos de selección a aquellos Cuerpos o, en su caso, escalas u opciones de la Administración General, y subescalas y, en su caso, clases o especialidades de la Administración Local y Foral en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40%.

Se trataría de partir por interpretar que existe igualdad de capacitación una vez superado el proceso selectivo y, por otro lado, reservar un porcentaje de los puestos convocados para su provisión por mujeres. No sería necesario establecer un turno diferente en la convocatoria (libre, promoción interna, personas con discapacidad, mujeres...). Dentro del turno que se trate, se establecerían dos órdenes de personas aprobadas, uno general y otro exclusivamente de mujeres, a partir de los cuales se procedería a extraer la relación de personas seleccionadas.

Tomemos el ejemplo anterior de 30 puestos de trabajo convocados y pongamos que se reserva un 20% (6 puestos) al menos para su provisión por mujeres. Se seleccionarían las 6 primeras de entre la relación de mujeres aprobadas y la primeras 14 personas a partir de la relación general de personas aprobadas, excluidas, claro está las mujeres que ya hubieran resultado seleccionadas en orden a los 6 puestos reservados. O bien, seleccionar primero las 14 primeras personas y luego proceder a seleccionar 6 mujeres más de entre el resto de personas aprobadas. En todo caso, si no hubiera suficientes mujeres, se procedería a proveer los puestos por hombres. Un sistema como éste, permitiría una aplicación gradual, realista y, a su vez, efectiva del objetivo de fomentar la paridad que parece perseguir la Ley para la Igualdad. Por lo demás, no pensamos que se trata de un tratamiento injusto o discriminatorio para los hombres, sino una medida para reparar una injusta desigualdad histórica. La discusión, en todo caso, estribaría en acertar con el porcentaje adecuado de la reserva.

Es evidente, que una interpretación como la expuesta no sólo puede exceder de una mera interpretación de la ley sino que también puede comportar un alto

grado de polémica social, tanto entre los hombres como entre las propias mujeres. Sin embargo, la propia ley 4/2005, en su artículo 38, y refiriéndose a la empresa privada, establece diversas medidas para fomentar la contratación de mujeres, concretamente el establecimiento de porcentajes:

«Con el objetivo de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

- a) Establecerán, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, porcentajes de contratación de mujeres y hombres, en función del tamaño de la empresa, del sector de la actividad y de la disponibilidad de mano de obra de mujeres y hombres para los puestos requeridos.
- b) Desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, que permitan, por un lado, elevar su cuota de participación en las diferentes modalidades de contratación, y, por otro, acabar con el empleo precario y la temporalidad dominantes hoy en día sobre todo entre las mujeres.»

¿Por qué si es posible recoger en una ley que las Administraciones podrán establecer porcentajes de contratación de mujeres en la empresa privada, no es posible adoptar ese mismo criterio para la empresa pública, para la propia Administración?

Lo más acertado habría sido que esa posibilidad se hubiera recogido en la propia Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o que se recoja en una próxima modificación futura. Pero ni lo uno se ha hecho ni lo otro está en proyecto, por lo que la única posibilidad que cabría es que cada Administración abordara la redacción y aprobación de una norma que interprete (forzosamente se ha de hacer en cualquier caso) y establezca los criterios de aplicación de las disposiciones de prioridad en su ámbito, de modo que se establezca, por ejemplo, un periodo transitorio durante el cual, en los procesos selectivos para el acceso a determinados cuerpos, escalas, clases, opciones, etc. en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, se establecerán unas cuotas de reserva de puestos para ser provistos por mujeres, en un porcentaje suficiente para avanzar hasta la paridad y hasta que esta se logre.

Somos conscientes de que un planteamiento así, no parece cercano, por las dificultades legales y, también, por la necesidad de un mayor y profundo debate social sobre esta cuestión.

Hay un aspecto que hasta ahora no hemos sino mencionado, pero que merece, por lo menos, un comentario. La Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres de la CAV, interviene, al menos en las cláusulas que afectan al acceso al empleo público, en extremos cuya regulación viene reservada como competencia exclusiva del Estado por el artículo 149.1.18 de la Constitución Española. Esta competencia sobre las bases del régimen estatutario del personal funcionario, parecen ya agotadas, en lo referente al acceso a la función pública por el art. 19.1 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.

Parece claro que son limitadas las competencias de la CAV para introducir cláusulas que pueden modificar el orden de acceso a la función pública. Así pues, si incluso la mera posibilidad de que resolver un empate sobre la puntuación total final de un proceso selectivo a favor de la mujer puede generar dudas sobre su validez jurídica, planteamientos que incidirían sobre el acceso al empleo público de un modo mucho más eficaz chocan plenamente con las amplias competencias que aún se reserva el estado en esta materia.

#### 3.3.5.4. *Eficacia limitada*

Al margen de lo apuntado respecto al ámbito de la propia ley y las dudas acerca de la eficacia temporal de la cláusula de prioridad, llama poderosamente la atención que no se haya incluido en la Disposición Final Segunda ninguna previsión respecto a la provisión por el sistema de libre designación, ni tampoco ninguna referencia al personal eventual de confianza. Ambos ámbitos parecen excluidos del objetivo de la paridad. Nos preguntamos sobre la razón que pudiera subyacer tras esa exclusión... aunque se pueda intuir.

No obstante no es vano reflexionar acerca de ello, pues los datos muestran un fuerte desequilibrio en determinados niveles de los puestos destinados a ser provistos mediante el sistema de libre designación. Así, según datos estadísticos de la Administración General de la CAV y sus OOAA publicados por el propio Departamento de Hacienda y Administración Pública en marzo de 2004, de las 33 personas en cargos de subdirección o delegación territorial, 25 (casi un 76%) eran hombres y sólo 8 (un 24%) mujeres. El dato es significativo, pues la presencia de mujeres en el Grupo A de la Administración General es de casi un 50%.

Es difícil entender por qué no se ha previsto ningún mecanismo de prioridad para fomentar una mayor presencia de mujeres en esos puestos que representan el máximo escalafón profesional de la Administración. La posible argumentación de que son puestos que entrañan un grado de confianza y, por lo tanto, se estaría coartando la discrecionalidad del órgano competente tampoco parece tener mucha fuerza, dado que es la propia Ley de Función Pública la que otorga la discrecionalidad. Además, la propia Ley para la Igualdad impone, en otro punto mucho más sensible, como la composición de candidaturas a las elecciones forales y autonómicas o en la composición del propio Gobierno, no ya una cláusula de prioridad, sino una cuota de obligado cumplimiento de presencia de mujeres para que las candidaturas sean válidas.

De todos modos, a pesar de que el artículo 3.7 de la ley establece que *«los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones»*, tampoco se ha incluido ninguna disposición para fomentar una mayor presencia de mujeres en rango de Dirección o Viceconsejería.

### 3.3.5.5. *Cierta inseguridad jurídica*

Inseguridad jurídica derivada de la propia redacción de la ley y de la inserción de la cláusula de prioridad, primero en el artículo 20.4, con una eficacia limitada desde el punto de vista del ámbito y, posteriormente en la Disposición Final Segunda que modifica la LFPV.

El artículo 20 incluye un párrafo 8., que dispone que:

«8.– Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse el no cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos 2, 4 y 5.»

Sin embargo no se incluye dicha advertencia o salvedad en los artículos de la LFPV modificados. ¿Cabe, por lo tanto, alguna excepción al cumplimiento de la cláusula de prioridad? ¿Cabría en la Diputación Foral de Bizkaia y no en la UPV-EHU? A la segunda no afecta el artículo 20 y sí a la primera. Nos tememos, como en otros aspectos de la ley ya comentados que la interpretación de esta contradicción recaerá, seguramente en los Tribunales de Justicia.

En todo caso no da muy buena impresión que se prevea la posibilidad de no aplicar la cláusula de prioridad de una forma tan expresa. En primer lugar, porque las situaciones excepcionales tienden a convertirse en habituales, lo que se une a las ya mencionadas dificultades para aplicar correcta y eficazmente esta cláusula. En segundo lugar, porque ya se prevé en el propio párrafo 4.a) que puede haber una excepción y es que *concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.*

### 3.3.6. Paridad en los tribunales de selección

También en este caso se da una doble regulación. Por un lado, el artículo 20, prevé, para los procesos de acceso, provisión y promoción:

«b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada».

Por otro, la Disposición Final Segunda, establece que:

2.– Se adiciona un párrafo al artículo 31 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el número 3, de manera que el actual 3 pasa a ser el 4, con la redacción siguiente:

«3. Salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, la composición del tribunal u órgano técnico de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados».

En este caso, además de lo ya comentado en cuanto a los diferentes ámbitos a que afectan el artículo 20 y la citada Disposición Final Segunda, no parece que haya problemas para su aplicación o su no aplicación, dado que en ambas disposiciones se recoge la posibilidad de establecer salvedades. Por otra parte, el modificar la propia LFPV refuerza jurídicamente esta previsión en lo referente, sobre todo, a la propia Administración general y la previsión no parece presentar contradicciones con lo dispuesto por el artículo 4.e) del Real Decreto 896/1991, que regula con carácter básico este tema respecto de la Administración Local.

En cuanto a la posible excepción que se prevé, ciertamente, puede haber una imposibilidad, puntual, de componer un órgano paritario por ausencia de mujeres en determinados cuerpos, pero entonces lo acertado hubiera sido redactar «*imposibilidad*» en lugar de «*no pertinencia*». Por el contrario, se nos ocurren casos en los que podría ser más pertinente una mayor proporción de mujeres en el órgano de selección, pero sólo cuando el desequilibrio se produjera en este sentido. Si esa hubiera sido la intención del equipo redactor de la ley, habría sido más acertado explicitarlo. De esta forma, alguien podría argumentar algún caso en el que no fuera pertinente un tribunal paritario de hombres y mujeres en detrimento de la presencia de estas últimas y, ciertamente, no acertamos a imaginar cuál puede ser ese caso.

### 3.3.7. Negociación colectiva

El artículo 42 de la ley 4/2005 establece que:

«1.– La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado...»

Resulta contradictorio el hecho de que se hayan incluido disposiciones que afectan directamente al derecho de acceso y provisión sin haberse abordado previamente en los foros de negociación colectiva pertinentes y, por el contrario, no se prevea ni un solo mecanismo de interlocución social aunque su plasmación se deba hacer en el ámbito de la negociación colectiva, como pudiera ser la creación de Comisiones para la Igualdad de Oportunidades en el seno de las Mesas Negociadoras dependientes de la Administración.

## 4. Conclusiones

Las Administraciones Públicas vascas de la CAV distan mucho de ser un ámbito ejemplar desde del punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres. Sin entrar a valorar las condiciones cotidianas que las mujeres deben enfrentar en sus relaciones laborales, podemos decir, con los datos en la mano que no sólo no es igualitaria, equilibrada o paritaria la presencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos profesionales, sino que tampoco lo es su distribución en las diferentes categorías y ámbitos de decisión. La propia ley autonómica 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres viene a reconocer esta realidad al establecer respecto a las Administraciones Públicas el deber, no sólo de intervenir activamente para superar las desigualdades sociales existentes, sino también de actuar sobre sus propias políticas de personal con el fin de avanzar hacia la igualdad.

Las causas de las desigualdades existentes en las Administraciones Públicas pueden achacarse a la histórica atribución a un sexo y a otro de diferentes actividades profesionales. Pero lo cierto es que los propios criterios de valoración de puestos o los sistemas de provisión han de tener algo que ver cuando los salarios medios de las mujeres respecto a los hombres resultan sensiblemente inferiores.

En todo caso, resulta evidente la limitada capacidad de la Comunidad Autónoma, por la reserva competencial por parte del Estado, para proceder a una regulación de la función pública y, en particular de los sistemas de provisión y acceso, también en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en la función pública.

Esta ley, absolutamente novedosa en estos aspectos, introduce una serie de medidas que, a priori, deben llevar a pensar que permitirán avanzar en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración pública en la CAV. Sin embargo, al analizar aquellas disposiciones de la ley que pueden afectar, directa o indirectamente al personal de las Administraciones Públicas, observamos no pocas dificultades que conviene no sólo detectar sino, también, poner en vías de solución.

El ámbito de la ley no comprende las Administraciones de todos los poderes públicos vascos de la CAV, aunque la modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca que se aborda a través de la Disposición Final Segunda de la ley 4/2005, extiende su aplicabilidad a todas ellas. Por otra parte, las sociedades y empresas públicas sólo se ven afectadas por algunas disposiciones.

La mayores dificultades aparecen en la aplicabilidad de la que hemos llamado cláusula de prioridad:

- En primer lugar, no parece muy claro desde cuándo será de aplicación ya que aparece recogida en dos disposiciones diferentes, una de las cuales, el

artículo 20, no entrará en vigor hasta el 3 de marzo de 2006 y, la otra, la Disposición Final Segunda, entró en vigor el 3 de marzo de 2005.

- Tampoco la redacción de la ley deja demasiado claro a qué ámbito debe aplicarse esta cláusula cuando la presencia de mujeres sea inferior al 40%. Los términos «*cuerpo*» y «*escala*» que la ley recoge, son equívocos, con diferentes significados en las diferentes administraciones, y la legislación autonómica específica en esta materia no es concordante con la LFPV. Todo ello hace necesaria una labor o una norma que interprete el ámbito de aplicación de esta cláusula.
- El concepto «*igualdad de capacitación*» se presta a interpretaciones que, o bien pueden conllevar que la cláusula de prioridad sea realmente ineficaz, o bien pueden exceder las disposiciones de aplicación básica en materia de acceso a la función pública.
- La cláusula no es de aplicación para el personal eventual o los procesos de provisión por el sistema de libre designación, cuando es precisamente en puestos de este tipo donde se dan unos de los mayores índices de desigualdad y donde la ley, probablemente, hubiera tenido mayor margen de maniobra.
- Cierta inseguridad jurídica, derivada de su doble redacción en diferentes disposiciones de la ley, en la previsión de no aplicar excepcionalmente esta cláusula.

Por último, en las restantes disposiciones que afectan directa o indirectamente a las políticas de personal de las Administraciones Públicas vascas de la CAV (negociación colectiva, evaluación de impacto...), se aprecia una falta de concreción importante, aun cuando la propia ley hubiera podido solventar en parte esta carencia, incorporando unas obligaciones mínimas.

Parece necesario, por lo tanto, y, si cabe, urgente, la elaboración de una norma de desarrollo de esta ley que defina su alcance y determine los contenidos mínimos y plazos de cumplimiento por parte de las Administraciones Públicas vascas de la CAV. Y ello, tanto para evitar la judicialización de las medidas que arbitren las diferentes entidades en aplicación de la misma, como para imponer a las diferentes Administraciones un cumplimiento armónico de la ley, sin que quede al arbitrio de cada órgano competente y de la voluntad política de sus equipos gestores una aplicación más entusiasta o reticente de la misma.

# POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOLIDARIA

JOSE LUIS RETOLAZA AVALOS

MAITE RUIZ ROQUEÑI

Departamento de Economía Financiera II  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

■ *La Economía Solidaria aparece como un movimiento emergente en el mundo de la empresa. Sus planteamientos suponen un intento radical de superar la centralidad de la empresa respecto a la persona y las relaciones de asimetría que conducen a la discriminación; por su parte la desigualdad de la mujer en la empresa es un hecho mundialmente constatado. En esta investigación nos proponemos contrastar el resultado de las políticas de género aplicadas en las Empresas Solidarias del País Vasco, así como analizar las nuevas herramientas metodológicas que se están desarrollando en este ámbito. A partir de los análisis realizados, el artículo propone algunas líneas de actuación que permitan pasar de una políticas pasivas de igualdad de género a unas políticas activas, en las que el desplazamiento de la «centralidad» del trabajo a la persona proporcionaría una nueva perspectiva no discriminante.*

■ *Ekonomia solidarioak gero eta indar handiagoa du enpresa-munduan. Ezartzen dituen planteamenduen helburua pertsonarekin alderatuta enpresari ematen zaion erabateko garrantzia gaintzea eta diskriminazioa dakarten asimetriazko harremanak ikertzea da. Emakumeak enpresan duen tratu-desberdintasuna mundu osoan zehar gertatzen da. Ikerketa honetan, batetik, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa solidarioetan aplikatutako genero-politiken emaitzak alderatuko ditugu eta, bestetik, berriz, eremu honetan garatzen ari diren tresna metodologiko berriak aztertzeari ekingo diogu. Egindako analisisietan oinarrituta, artikuluak zenbait jarduketa-linea*

*proposatzen ditu, genero-berdintasunaren aldeko politika pasiboetatik politika aktiboetara igaro ahal izateko; politika horietan, garrantzia lanari eman ordez, pertsonari emango balitzaio, perspektiba berria eta ez-diskriminatzailea izango genuke.*

■ *The Economy of Solidarity is now growing stronger into the business sector. Its approaches aim at overcoming both the central importance of enterprises and the resulting displacement of people, as well as at breaking off the asymmetric relations that bring about situations of discrimination. Moreover, the unequal treatment of women in the business sector is to be found all around the world. In this research our aim is to compare the result of the gender policies applied in the so-called companies of solidarity in the Basque Country, as well as to analyse the new methodological tools to be used in this field. Based on the many studies carried out so far, this article proposes some action lines for removing passive policies of gender equality and implementing more active ones, in which, by focusing much more on the person rather than on the work, a new, non-discriminating viewpoint would come up.*

---

## 1. Introducción

En la última década se ha ido definiendo un nuevo planteamiento socioeconómico que se ha dado en denominar Economía Solidaria, aunque todavía en la actualidad puede consistir con otras acepciones de significado concurrente como pueden ser: economía alternativa, economía de donaciones, economía autogestionaria, economía de la solidaridad, economía popular, economía popular solidaria, economía del trabajo, economía de solidaridad y trabajo, economía social solidaria (Enciso y Retolaza, 2004). Dicho movimiento, si bien es de reciente aparición, se ha desarrollado de una forma decidida, y en el año 2003 suponía ya un 0,24% del PIB del País Vasco, y lo que es más importante, un 1,4% de los puestos de trabajo existentes, con unos índices de crecimiento superiores al 10% anual (Retolaza, 2004b).

En correlación con este desarrollo, en los últimos años han ido apareciendo investigaciones y publicaciones sobre la Economía Solidaria en general (Ballet, 1996; Defortuny et al, 1997) o sobre alguna de sus temáticas específicas como las Empresas de Inserción (Coque y Pérez 2000; CIADE 2003; Claver 2004), la Banca ética (FETS, 2002; Del Río 2003; San Emeterio y Retolaza 2003; Mendizábal, Miera y Matey 2005), el Balance Social (Mugarra, 2003), o el Comercio Justo. No obstante, al margen de los datos contenidos en algunos estudios de carácter mas amplio (López Aranguren, 2002; FEEDEI, 2003; Mugarra, 2004) apenas pueden encontrarse investigaciones sobre el tema del género en la Economía Solidaria.

En el presente artículo nos proponemos reflejar los datos más significativos de una investigación mas amplia patrocinada por la Asociación Aurkilan<sup>1</sup> en torno a las políticas de género desarrolladas por las entidades de Economía Solidaria en el País Vasco.

El punto de partida es el propio planteamiento de la Economía Solidaria, que en términos de la propia REAS<sup>2</sup>, se puede definir como: «El sistema socioeconómico, cultural y ambiental, desarrollado de forma individual o colectiva a través de prácticas solidarias, participativas, humanistas y sin ánimo de lucro para el

---

<sup>1</sup> Su nombre completo es: Asociación Aurkilan para la Investigación y Promoción de la Economía Social y Solidaria

<sup>2</sup> Red de Economía Alternativa Solidaria

desarrollo integral del ser humano como fin de la economía»<sup>3</sup> (Retolaza, Mugarra y Enciso, 2004), encontrándose entre sus principales características<sup>4</sup>: la igualdad; el empleo para personas desfavorecidas, la mejora medioambiental, la cooperación, la falta de ánimo de lucro, y el compromiso con el entorno.

De los dos primeros principios, el de igualdad y el de empleo para las personas desfavorecidas, debe desprenderse la especial preocupación por el papel que la mujer desarrolla en la propia Economía Solidaria, ya que aunque no pueda generalizarse a todo tipo de situación, la mujer, en contexto de vulnerabilidad (familias monoparentales, malos tratos, cargas familiares no compartidas, baja cualificación), presenta unos índices de exclusión laboral y social muy superiores a los del hombre; estaríamos hablando de la discriminación vertical por causa de género. Por otra parte, incluso las mujeres con una adecuada integración sociolaboral, se encuentran con importantes desventajas en el ámbito laboral, la llamada discriminación horizontal, lo que se traduce en una menor retribución por el desempeño de trabajos similares y menores posibilidades de promoción.

En función de esta problemática social asociada al factor de género y de los principios generales de la Economía Solidaria, en especial de los dos señalados con anterioridad, debería concluirse la existencia en este movimiento de una política activa de género que permitiera mejorar sustancialmente ambas problemáticas en relación con la situación en el contexto socio-económico dominante. En este sentido, podríamos considerar que en las organizaciones de Economía Solidaria debería existir un trato diferencial positivo a favor de la mujer, tanto en lo que a opciones de empleabilidad se refiere, como en lo relativo a la calidad comparada del puesto de trabajo.

## 2. Metodología de investigación

La investigación, como ya hemos señalado, se propone abordar el problema de las políticas de género en las entidades de Economía Solidaria, para lo cual, y en función de la problemática socio-laboral de la mujer y de los planteamientos específicos de las entidades solidarias hemos identificado una variable independiente: ser una entidad de economía solidaria, y dos variables dependientes: proporción de puestos de trabajo ocupados por mujeres y proporción de puestos de dirección de primer nivel ocupados por mujeres.

---

<sup>3</sup> Definición adoptada en la Asamblea de Malaga (2000) en el marco de la definición de REAS como Red de Redes, a propuesta de la delegación de REAS Euskalerría que la había elaborado y aprobado previamente en la junta directiva preparatoria de la Asamblea.

<sup>4</sup> [www.reasnet.com](http://www.reasnet.com) / [www.economiasolidaria.org](http://www.economiasolidaria.org); definidas en la *Carta Emprender por un Mundo Solidario*, documento al que se han adherido la práctica totalidad de entidades de la Economía Solidaria.

Estas dos variables dependientes no han sido elegidas aleatoriamente, sino que en trabajos precedentes se consideran indicadores fundamentales de la discriminación vertical y horizontal por cuestión de género (Heredia et al, 2002); correlacionándose con los resultados obtenidos mediante índices de carácter mas cualitativo como el reconocimiento social o la promoción profesional (Barbera et all, 2000).

La hipótesis nula se formularía como la no existencia de diferencias positivas significativas del grupo de mujeres respecto al de hombres tanto en lo que se refiere a las posibilidades de ser trabajadoras de la empresa, como en relación a ser directivas de primer nivel. Mientras que las hipótesis alternativas se referirían a la existencia de una diferencia positiva a favor de la mujer en la probabilidad de ser trabajadora o directiva entre los grupos de ambos sexos. La prueba empírica para el contraste de hipótesis se realizó en el marco de una investigación mas amplia (Retolaza, 2004), donde se identificaron las 45 entidades mas representativas del País Vasco, a las que se envió un cuestionario por mail, previa llamada para explicar la investigación; de dichos cuestionarios se recogieron correctamente contestados 31. De los 14 casos perdidos, 2 se debieron a la imposibilidad de mantener contacto en virtud de errores en los datos identificativos, 2 a la demanda por su parte de una reunión personal, aspecto este que no contemplaba ni la metodología ni el presupuesto de la investigación, y diez a la falta de persistencia en la recuperación de los cuestionarios, que hizo que éstos no fueran devueltos o llegaran demasiado tarde para incorporarlos en los resultados de la investigación. El porcentaje de respuesta, del 68,9% sobre el total de la población identificada nos parece, no obstante, lo suficientemente amplio como para posibilitar un análisis representativo en relación al problema planteado. En lo referente al género de la persona que ocupaba el cargo de primer/a directivo/a, al tratarse de datos públicos y de fácil acceso se obtuvieron los referentes a las 45 entidades, por lo que la muestra se corresponde con la totalidad de la población identificada.

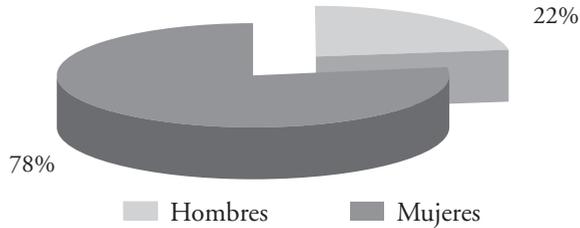
### 3. Análisis de los resultados obtenidos

Con relación a la primera hipótesis, la relación entre trabajadoras y trabajadores era de un 3,55 a favor de las primeras, ya que las mujeres suponían un 78% de los puestos de trabajo frente a un 22% de hombres. En base a estos datos podemos mantener la hipótesis alternativa, considerando que en lo relativo a puestos de trabajo creado se da una discriminación positiva hacía la mujer, lo que posiblemente responde al planteamiento de las entidades que hacen un esfuerzo de aplicar unas políticas de género que potencien positivamente el contrato de mujeres.

Esta práctica, además de basarse en las políticas de género conscientemente aplicadas, se correlaciona con la mayor tasa de desempleo femenina, que en el

País Vasco, con un 10,43% supera casi en cinco puntos la tasa de desempleo masculina cifrada en el 5,47% para el segundo trimestre del 2005<sup>5</sup>.

Gráfico 1. Relación trabajadores/trabajadoras

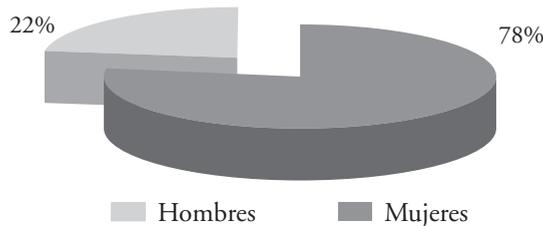


Fuente: elaboración propia.

Este resultado, sin duda positivo para el sector, se debe relativizar hasta hacer un análisis comparativo más en profundidad que coteje los índices de empleo hombre / mujer de forma sectorial. A pesar de que el porcentaje de ocupación de la mujer es inferior al del hombre en general, en los sectores a los cuales pertenecen las organizaciones analizadas, en ocasiones vinculados a servicios sociales, en otras a mano de obra de baja cualificación o trabajo intensivo, podrían dar unos ratios similares a los que presentan las empresas u organizaciones ubicadas en el planteamiento económico dominante.

En el segundo aspecto de la investigación, el referido a la relación entre directores y directoras, el índice es también del 3,55 pero en negativo. Curiosamente la relación porcentual es exactamente la misma, pero en dirección contraria, es decir, un 78% de los puestos de dirección son ocupados por hombres y sólo un 22% de los mismos por mujeres.

Gráfico 2. Relación directores/directoras



Fuente: elaboración propia.

<sup>5</sup> EPA, 2005, 2º trimestre. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas)

En este caso parece evidente que las políticas de género no se aplican o si se hace su resultado no es muy satisfactorio; no obstante dicho resultado hay que matizarlo a la luz de los datos que nos indican que en la economía tradicional el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección es aún más bajo, así en el Estado Español, los puestos de dirección ocupados por mujeres en la Administración y en empresas de mas de 10 trabajadores, sólo alcanza el 14,4% (López, 1999); desigualdad que se incrementa para las empresas del IBEX 35 donde el porcentaje de mujeres en puesto de CEO es del 0%<sup>6</sup>. Así mismo, si hacemos referencia a las 300 empresas con mayor facturación, el 76% de las mismas no cuenta con ninguna mujer en el consejo de administración; y del total de 2.486 personas que ocupan este puesto, sólo 115, es decir el 4,6% son mujeres (CWDI, 2002).

Aunque el Estado Español es uno de los peores situados en el ranking mundial en cuanto a la equiparación de hombres y mujeres a nivel de dirección, la situación de Europa en su conjunto es bastante deplorable, ya que la media de mujeres en puestos de dirección en las 200 mayores empresas sólo alcanza el 8%, reduciéndose al 5% si se consideran exclusivamente los niveles mas altos de dirección según el informe realizado por la Asociación de Mujeres Profesionales de Europa (EPWM, 2004). A nivel mundial y tomando como referencia las empresas incluidas en el índice internacional FTSE All World Developer (2003) Noruega (21,1%) y Suecia (16,9%) se encuentran a la cabeza del ranking, seguidos de Dinamarca y Estados Unidos (12,8%); los que presentan una menor diversidad de género son de menor a mayor, por este orden, Japón (0,4%), Portugal (0,8%), Italia (2,6%) y España (3,8). La disparidad de los Países de la Unión Europea que encabezan el ranking por arriba y por abajo, ha llevado a la Asociación de Mujeres Profesionales de Europa (EPWM, 2004) a concluir que existe una línea divisoria «norte-sur» en lo que a la incorporación de la mujer a puestos directivos se refiere.

Mención aparte merece otro capítulo de la desigualdad, las diferencias salariales, que en el caso de España alcanza porcentualmente el 18%, siendo curioso que en la Unión Europea las diferencias menores son para Portugal (9%) e Italia (6%), que eran los países con menores niveles porcentuales de acceso de la mujer a puestos de alta dirección (Euroíndice laboral IEDE-Adecco, 1º Semestre 2005); no obstante no nos entretendremos en este aspecto por no haberlo incluido en el estudio realizado sobre las entidades de Economía Solidaria.

Por su parte, el excelente estudio realizado por Wirth (2002) y publicado por la Organización Mundial del Trabajo evidencia que la amplia implicación de la mujer en el sistema económico, bien como consumidora o trabajadora, no se corresponde con los índices de participación de la misma en la alta dirección de empresas y organizaciones; en este sentido, las entidades de economía solidaria,

---

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas)

a pesar de su mejor posición en relación a los índices presentados por el sistema socio-económico tradicional, manifiestan la misma tendencia, en cuanto que la participación del 78% como trabajadoras sólo encuentra una correspondencia inversa con el 22% de los puestos de alta dirección ocupados.

#### 4. La Auditoría Social como instrumento de mejora

Para el conjunto de actores de la Economía Social, las políticas de género en particular, y el traslado a sus estrategias de los fines recogidos en la *Carta Emprender por un Mundo Solidario*, en general, son una preocupación constante; habida cuenta de que es la razón de su propia existencia. En esta línea, ya desde hace una década, las redes de Economía Solidaria empiezan a trabajar en el desarrollo de instrumentos metodológicos que permitan optimizar la consecución de los fines sociales que persiguen, fijando su atención en la Auditoría Social entendida esta como una herramienta de mejora continua; fruto de este trabajo colectivo es la publicación del libro «La auditoría Social y la Economía Solidaria» (Ballesteros y del Río; 2004).

Hay que señalar que la metodología propuesta no pretende tener exclusivamente, ni preeminentemente un planteamiento analítico o evaluador, sino que en el marco del planteamiento metodológico denominado de los *stakeholders* (García Maza, 1997 y 1999), se propone principalmente ser un instrumento de mejora continua (Ruiz y Retolaza, 2005).

En base al planteamiento metodológico propuesto en el libro de Ballesteros y del Río, REAS Euskadi lleva desde Octubre de 2004<sup>7</sup> trabajando en establecer una batería de indicadores concretos que permita la aplicación de la auditoría social de una forma sistemática y sencilla en las empresas y entidades vinculadas a la Economía Solidaria. Fruto de este trabajo es el «Manual de Auditoría Social», un instrumento de gran potencial que se encuentra todavía en fase experimental.

Entre los indicadores propuestos vamos a centrar nuestro análisis en aquellos que hacen referencia a la valoración de las políticas de género, y que se presentan en la tabla de la página 127.

Como puede verse, el subprincipio de igualdad de oportunidades que se incluye en el principio de equidad, entendido como «el satisfacer de manera equilibrada los intereses respectivos de todos los protagonistas interesados por las actividades de la empresa o de la organización», presenta siete indicadores de los

---

<sup>7</sup> El inicio de este proceso tuvo lugar en las Jornadas que bajo el título «Auditoría Social y Economía Solidaria» organizo REAS Euskadi en Bilbao en Octubre del 2004.

Figura 3: Indicadores del subprincipio A: Igualdad de Oportunidades.

<b>Subprincipio A: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>
<b>REF. INDICADORES</b>
<p><b>1. Paridad de representación en función del género</b>  <math>N.º \text{ de mujeres contratadas} * 100 / \text{Total de personas contratadas.}</math>            Nota: Se entiende por personas contratadas exclusivamente aquellas dadas de alta ante la Seguridad Social medido en horas/año.</p>
<p><b>2. Paridad de participación en órganos de decisión en función del género</b>  <math>\text{Puestos de responsabilidad ocupados por mujeres} * 100 / \text{total puestos de responsabilidad.}</math>            Nota: Se entiende por puestos de responsabilidad los reconocidos por contrato como categoría profesional superior a la categoría de peón.</p>
<p><b>3. Paridad de participación en órganos de decisión en función del género</b>  <math>\text{Puestos representativos ocupados por mujeres} * 100 / \text{Total de puestos representativos.}</math>            Nota: Se entiende por puestos de responsabilidad los designados por nombramiento y elevados a escritura pública.</p>
<p><b>4. Promoción interna</b>  <math>N.º \text{ de personas contratadas promocionadas} * 100 / N.º \text{ total de promociones realizadas.}</math>            Nota: Se entiende por promoción el cualquier ascenso de categoría profesional y cualquier ocupación de cargos designados por nombramiento y elevados a escritura pública.</p>
<p><b>5. Promoción en función del género</b>  <math>N.º \text{ de mujeres promocionadas} * 100 / N.º \text{ total de personas promocionadas.}</math>            Nota: Se entiende por promoción el cualquier ascenso de categoría profesional y cualquier ocupación de cargos designados por nombramiento y elevados a escritura pública.</p>
<p><b>6. Promoción del personal en prácticas y/o personas becadas</b>  <math>N.º \text{ de personas voluntarias o con contrato de prácticas contratadas} * 100 / N.º \text{ total de personas contratadas.}</math></p>
<p><b>7. Edad media</b>  <math>\text{Edad total de las personas contratadas} / N.º \text{ de personas contratadas.}</math>            Nota: La edad total se corresponde con la suma de las edades de todas las personas contratadas.</p>

Fuente: «Manual de Auditoría Social» elaborado por REAS Euskadi<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> AS 2005. Copyleft: Reconocimiento No comercial-Sin Obra Derivada de Creative Commons. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/>

cuales cuatro hacen referencia a aspectos relativos al género y al tratamiento del género en la empresa. En este sentido la Economía Solidaria se dota de un instrumento no sólo de evaluación, sino de mejora continua en el ámbito de la aplicación de políticas de género, al menos en lo que se refiere a los cuatro indicadores reseñados: 1) porcentaje de mujeres trabajadoras; 2) porcentaje de mujeres con responsabilidad interna; 3) porcentaje de mujeres en puestos de representación; y 4) porcentaje de mujeres que se promocionan internamente. Quizás el único indicador que se echaría en falta sería el referido a lo que se ha llamado en denominar «fosa salarial», o diferencia de ingresos percibidos entre los trabajadores de una misma empresa en función del género.

Por su parte en los indicadores cualitativos, como puede apreciarse en la figura 4, se repite la secuencia de los indicadores cuantitativos; manteniendo los indicadores relacionados con la discriminación en función del género un valor superior al 50%, lo que no hace sino corroborar la importancia que a este tipo de discriminación se le intenta dar desde REAS Euskadi, y más genericamente desde la Economía Solidaria.

## 5. De la Auditoría Social a las Políticas Activas

No obstante, del interés ético y metodológico de la Auditoría Social en la valoración de las políticas de género en la Economía Solidaria, por si sola difícilmente va propiciar el equilibrio de género en la dirección de este tipo de entidades, ya que a lo que hay que enfrentarse no es tanto a una discriminación directa interna por parte de las entidades, sino al denominado «techo de cristal», expresión acuñada en los 80 para hacer referencia a un conjunto de obstáculos y disposiciones tácitas, que van más allá del ámbito laboral y que se convierten en una auténtica barrera para que las mujeres accedan a los puestos de alta dirección en igualdad de condiciones que los hombres (Wirth, 2002).

En este sentido hay que considerar que no es necesariamente la empresa concreta la que activamente produce la discriminación, sino que esta es consecuencia, como señala Txaro Arteaga (2001) del proceso de socialización desarrollado por el sistema y la correspondiente asignación diferencial de funciones por sexos.

En esta línea, las entidades de la Economía Solidaria, no sólo deben preocuparse por solucionar las barreras de discriminación pasivas, situadas en el interior de las propias entidades, sino ser un agente de cambio que realice propuestas osadas en la superación de las barreras externas atribuibles al modelo sociocultural en el que nos encontramos inmersos; haciéndose necesario el desarrollo de políticas activas de promoción de las mujeres dentro de las propias entidades. Dichas políticas deben ser capaces de enfrentar las dificultades que encuentran las mujeres para superar el denominado «techo de cristal».

Figura 4. Indicadores cualitativos.

REF.	INDICADORES	VALORACIÓN									
1	Paridad de representación en función del genero ¿Consideras que existe un equilibrio adecuado en el número de hombres y mujres en plantilla?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Paridad de participación en órganos de decisión en función del genero ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de responsabilidad de la entidad a hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Paridad de participación en órganos de decisión en función del genero ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades en el acceso a los órganos de decisión?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Promoción interna ¿Consideras que en tu entidad existe oportunidad de ascender profesionalmente?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Promoción en función del genero ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres a la hora de promocionar?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Promoción del personal en prácticas y/o personas becadas. ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo a las personas en prácticas y/o becadas?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Edad media ¿Consideras que en tu entidad la edad es un criterio discriminador?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fuente: «Manual de Auditoría Social» elaborado por REAS Euskadi.

Aunque no es el propósito de este trabajo la elaboración de un conjunto de propuestas en relación con las políticas activas de género que deberían desarrollar las entidades de Economía Solidaria, creemos interesante el señalar alguna de las direcciones en las que podrían ir estas actuaciones. En primer lugar sería necesario abordar la propia percepción que, tanto el hombre como la mujer, tienen en relación a los resultados obtenidos por directivos de ambos géneros; cabe señalar que el informe ECODES (2004) indica varias investigaciones que han demostrado que los consejos de administración participados por mujeres son

más activos e independientes, y por tanto, funcionan mejor. En este ámbito de actuación debería desarrollarse una línea de trabajo, que centrada en la sensibilización, dirigiera sus esfuerzos a combatir los prejuicios sociales existentes en torno al tema (Ajamil, 1994).

Por otra parte, la casi totalidad de los análisis coinciden en considerar la conciliación de la vida familiar y laboral como uno de los principales handicaps para la promoción a puestos directivos de alto nivel de las mujeres (Mari-Kloose et al, 1998; López, 1999; Arteaga 2001;), en este sentido, la recomendación sobre la introducción de medidas que potencien la flexibilidad en el trabajo parece ser una recomendación generalizada<sup>9</sup> que sólo en muy pocos casos ha sido asumida por las empresas y organizaciones de la economía tradicional y quizás debiera convertirse en un rasgo diferencial de la propia Economía Solidaria.

En línea con lo anteriormente expuesto nos parecen de gran interés para el desarrollo de las políticas activas de género en las Entidades de Economía Solidaria el concepto de «centralidad» propuesto por Valcárcel (1994), no en el sentido de conseguir que la centralidad de la mujer sea la vida laboral o la carrera profesional, sino en el de conseguir que el «centro» de las entidades de Economía Solidaria sea, no los aspectos económicos o productivos, ni siquiera los derivados de su misión, sino la mejora de la calidad de vida de todos los participantes. Calidad de vida que forzosamente debe huir de la unidimensionalidad del «homo faber» (Marcuse, 1964) potenciando la pluridimensionalidad compleja del ser humano, tanto en su vertiente laboral, como familiar, creativa, ociosa... lo cual debería generar desde la Economía Solidaria una nueva concepción del trabajo (Fromm, 1978) donde las causas de la discriminación por causa de género dejaran de tener relevancia.

## 6. Bibliografía

- AJAMIL, M. (1994) «Los prejuicios laborales: el sexismo en el trabajo», en Lucas Marín, A. *Sociología para la empresa*; ed. McGraw-Hill. pp: 225-246.
- ARTEAGA, T. (2001) «Políticas de género y empleo en Euskadi»; Revista de Relaciones Laborales-Lan Haremanak, n.º 4. Bilbao.
- BALLESTEROS, C. ; DEL RÍO, E. y REAS (2004) «La Auditoría Social y la Economía Solidaria»; Ed. Fundación Deixalles. Mallorca.
- BALLET, J. (1996) «Les entreprises de Solidarité»; mimeo, Université de Versailles St. Quentin en Yvelines.

---

<sup>9</sup> Guía de Buenas Prácticas para Mejorar la Situación en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Comercio e Industria Británico en las Jornadas celebradas en Enero del 2003 en Londres, elaborada a partir de un estudio patrocinado por la Comisión Europea y realizado conjuntamente por: el Centro Danés de Investigaciones para la Igualdad entre los Sexos, El Ministerio Irlandés de Finanzas, y las Confederaciones Generales de Sindicatos Irlandesa y Británica.

- BARBERÁ, E., SARRIÓ, M., RAMOS, A. (2000) «Mujeres directivas: promoción profesional en España y Reino Unido», en *Quaderns Feministas*, n.º 2, Universidad de Valencia.
- CIADE (Universidad Autónoma de Madrid); UNAD: «Estudio de Empresas de Inserción»; Conclusiones preliminares, 2003.
- CLAVER, N. (2004): «Efecto de las Empresas de Inserción sobre los trabajadores: un análisis evolutivo»; ed. CIES. Boletín n.º 12.
- COQUÉ, J. y PÉREZ, E. (2000): «Manual de creación y gestión de empresas de inserción social»; ed. Universidad de Oviedo.
- CWDI Report (2002) «Women Board Director in Spain's Top 300 Companies».
- DEFORTUNY, J., FAVREAU, L. y LAVILLE, J.L. (1997) «Inserción y nueva economía social»; ed. CIRIEC. Valencia.
- DEL RÍO, N. (2003) «Rescata tu dinero: Finanzas solidarias y transformación social»; ed. Talasa. Madrid.
- ENCISO, M. y RETOLAZA, J.L. (2004) «Concepto de Economía Solidaria», en Instituto de Derechos Humanos: *La Economía Solidaria y su inserción en la formación universitaria*; cap. 1. Universidad de Deusto, Bilbao.
- FEEDEI: «Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España». Ed. Popular; Madrid 2003.
- FETS (2002) «La banca ética»; ed. Icaria. Barcelona.
- FROMM, E. (1978) «¿Tener o Ser?»; ed. F.C.E. México. 1ª edición en español.
- FTSE (2003) «All World Developer»; [www.ftse.com/research\\_analysis](http://www.ftse.com/research_analysis)
- FUNDACIÓN ECONOMÍA Y DESARROLLO (ECODES) (2004) «Género y los consejos de administración de las empresas del IBEX 35», documento de trabajo.
- GARCÍA-MAZA, D. (1997) «Del balance social al balance ético» en Cortina, A. (dir) *La rentabilidad de la ética para la empresa*, Ed. Visor, pp: 229-253. Madrid.
- GARCÍA-MARZÁ, D. (1999) «Mujer y entorno empresarial», en *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, n.º 4.
- HEREDIA, E.B., RAMOS, A., SARRIÓ, M. y CANDELA, C. (2002) «Más allá del techo de cristal»; *Rev. Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales* n.º 40. Madrid.
- LÓPEZ ARANGUREN, L.M. (2002) «Las Empresas de Inserción en España»; ed. Consejo Económico y Social. Colección Estudios n.º 127. Madrid.
- LÓPEZ SABATER, R. (1999) «La mujer en la actividad pública. El acceso a cargos políticos y directivos en la empresa y la institución». TESEO. Biblioteca general de la Universidad de Murcia.
- MARCUSE, H. (1964) «El hombre unidimensional»; ed. Seix Barral; Barcelona, 1972.
- MARÍ-KLOSE, M., NOS COLOM, A. y MARÍ-KLOSE, P. (1998) «Costilla o columna, la mujer como proveedora de servicios sociales»; en *Rev. Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, n.º 13-14, pp: 163-171.
- MENDIZABAL, A., MIERA, K y MATEY, J. (2005) «Banca ética en Europa»; en Gonzalez, F. Y Terceño, A. (Eds.) *Simultaneidad decisional y multifocalidad empresarial*; ed. AEDEM. La Coruña.
- MUGARRA, A. (2003) «Balance Social y Cooperativas» en *El Cooperativismo y la Economía Social en la Sociedad del Conocimiento 1963-2003*, pp 319-326; Ed.Prensa Universitaria de Zaragoza. Zaragoza.

- MUGARRA, A. (Coord) (2004) «La Economía Solidaria y su inserción en la formación universitaria»; cap. 3. Universidad de Deusto, Bilbao.
- RETOLAZA, J.L. (2004) «Relevancia de la Economía Solidaria en la CAPV», en Instituto de Derechos Humanos: *La Economía Solidaria y su inserción en la formación universitaria*; cap. 3. Universidad de Deusto, Bilbao.
- RETOLAZA, J.L.; MUGARRA, A. y ENCISO, M. (2004) «solidarity-based enterprises: new concept for the enterprise of the future»; ICA Research Forum. Segorbe, 6-9 de Mayo.
- RUIZ, M. y RETOLAZA, J.L. (2005) «La Auditoría Social como instrumento de posicionamiento de la Economía Solidaria»; ponencia presentada en las X Jornadas de Investigadores en Economía Social y Cooperativa «*Emprendedores, economía social, democracia económica*». A.C.I. Baeza.
- SAN EMETERIO, J. y RETOLAZA, J.L. (2003) «¿Existe espacio para una banca ética?», en *Ética y Empresa*; Lan Harremanak n.º 9. Universidad del País Vasco. Bilbao. Pp: 127-163.
- VALCARCEL, A. (comp) (1994) «El concepto de igualdad», Ed. Fundación Pablo Iglesias. Madrid.
- VVAA (2003) «Guía de buenas prácticas para mejorar la situación de la mujer en el trabajo»; Conferencia Internacional sobre la Calidad de Vida en el Trabajo y la Promoción de la Mujer.
- <http://www.mtas.es/consejerias/Reino Unido/publicaciones/practicass.htm>
- WIRTH, L. (2001) «Más allá del techo de cristal. Las mujeres en el mundo del trabajo: avance pero lento»; en *Trabajo*, Revista de la OIT; n.º 39. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

# MUJER Y EMPRESA. POR UNA ESTRATEGIA DE AJUSTE RECÍPROCO. PERSPECTIVAS Y PLANTEAMIENTOS<sup>1</sup>

MARCIAL ROMERO LÓPEZ

Departamento de Sociología I  
Universidad Complutense de Madrid

---

## ABSTRACT

■ *En este artículo, se recoge el texto íntegro de la ponencia que sobre este mismo tema, el Prof. Romero presentó dentro del Seminario «Gestionando los recursos humanos de la empresa sin sesgos de género». Para el autor, la novedad cotidiana de nuestro tiempo es que las mujeres están presentes en el cotidiano mundo profesional y económico. Y esto obliga a «encontrarse» ya que la diferencia no tiene por qué ser excluyente, sino inclusiva. No cabe ante esta realidad sino que experimentar desde una perspectiva de ajuste recíproco. Un proceso que tiene mucho que ver con ese darse la vuelta para ver lo que se tiene delante. Un proceso de ajuste recíproco que debe ser resocializador, abierto a las personas o individuos e interesados, de abierta y flexible arquitectura organizativa.*

■ *Artikulu honetan, Romero irakasleak «Enpresako giza baliabideak genero-joerarik gabe kudeatzea» mintegian gai honi buruz egin zuen aurkezpena dugu oso-*

---

<sup>1</sup> Una versión reducida de este artículo fue presentada en el seminario «Gestionando los RR.HH. de la empresa sin sesgos de género», organizado por la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales el 20 de mayo del 2005.

*osorik. Egilearen ustez, gaur egun gero eta ohikoagoa da emakumeak lan-munduan eta ekonomiarekin lotutako arloetan ikustea. Hori dela-eta, emakumeek eta gizonezkoek elkarrekin egin behar dute lan, ezberdintasunak ez baitu zertan baztertzaileria izan behar, baizik eta barnertatzailea. Errealitate horren aurrean, ez dugu elkarrekiko doikuntzaren ikuspegia hartzea ez beste aukerarik. Prozesu horretan nolabait bira egin eta aurrean duguna ikustea da kontua. Elkarrekiko doikuntzaren prozesuak berriz ere sozializatzen lagundu behar du; interesa duten pertsona edo banakoei irekia egon behar du eta egitura malgua izan behar du antolatzeke moduari dagokionez.*

■ *This article includes the full account of the report that the lecturer Marcial Romero presented concerning this topic at the seminar «Managing the human resources of the business sector without traces of gender». According to the author, nowadays it is already usual to see more and more women in the professional and economic fields. As a result, women and men work side by side, due to the fact that differences are not necessarily exclusive, but inclusive. On the basis of this reality, the only way out is to achieve a reciprocal adjustment. For that we need to turn around and face reality. Such process should bring society together; it should be aimed at all people and individuals interested in it, and it should be open and flexible as far as organization is concerned.*

---

«Una profesión es para el hombre lo que es la maternidad para la mujer. Cualquiera que admita no estar completamente de acuerdo con el rol apropiado para su sexo está cometiendo una blasfemia»

(J. Prather, en Paula Nicolson, *Poder, género y organización*)

## I

Si el cambio femenino representa uno de los fenómenos más sobresaliente del cambio social en nuestro siglo, y uno de los factores más importantes de este cambio es la profesionalización de las mujeres, cabe pensar que este fenómeno tiene consecuencias importantes desde el punto de vista organizativo. Y una consecuencia importantísima es que la estructura laboral se recompone y no hay una teoría clara que tenga en cuenta el «hecho mujer».

No puedo entrar en un análisis pormenorizado del cambio social y particularmente del cambio femenino, pero está en el ambiente que vivimos un tiempo de transformaciones profundas en lo que toca a las relaciones entre las edades, los sexos. Tenemos el deber de hacer un mundo a la medida humana, de mujeres y hombres, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y viejos, de uno y otro sexo. Cada clase de sexo y edad rebota un mismo reproche: el mundo no está hecho a su medida, y por lo tanto el mundo está des-medido, y todos andamos tras esa medida. Es así que el amplio espectro de las relaciones interpersonales se está recomponiendo a cada momento. Y nuestro hacer social está abocado a un *ajuste recíproco*<sup>2</sup>.

Sintetizando mucho, la novedad cotidiana de nuestro tiempo es que las mujeres están aquí, no allí, sino aquí, en el cotidiano mundo profesional y económico. Podemos no verlas mirando para otro lado, pero a poco que demos la vuelta nos tropezamos con ellas. En vez de tropezar, encontrarse: la diferencia no tiene por qué ser excluyente, sino inclusiva. El proceso de ajuste recíproco tiene mucho que ver con ese *darse la vuelta para ver lo que se tiene delante*. Hay que dar un rodeo y evitar la línea recta. Y en este sentido hay que significar que hoy en

---

<sup>2</sup> *Reajustar*: «Volver a ajustar, ajustar de nuevo. Hablando de precios, salarios, impuestos, puestos de trabajo, etc., aumentarlos o disminuirlos por motivos coyunturales, económicos o políticos». *Recíproco*: «Igual en la correspondencia de uno a otro» (DRAE, 1992).

día de cada tres empleados un@ es mujer por lo menos; y en determinados ámbitos, como sucede en muchas carreras universitarias, sucede al contrario, que de cada tres estudiantes uno es hombre. ¿Pero qué pasa en el mundo directivo, altamente profesionalizado, donde las mujeres son una clara minoría, sin todavía apuntar que en lo tocante a los grupos de élite las mujeres no están?<sup>3</sup>

Parece mentira a primera vista, pues cada vez más las mujeres están tanto o más preparadas que los hombres, como así se deja ver en la universidad, pero sin embargo la gran mayoría tienen el síndrome del techo de cristal, es decir que ven donde pueden llegar, pero no llegan.

Tomemos prestadas las palabras de la *Hansard Society Commission*, quien en 1990 describía lo siguiente:

«A muchas mujeres se les bloquea el acceso a los niveles más altos de la vida pública y profesional y permanecen en puestos de trabajo secundarios, en los que no pueden hacer uso pleno de sus cualificaciones y habilidades. Más del 70% de las mujeres trabajan en ocupaciones de bajo nivel en el sector de servicios y en puestos de administración y secretaría; más de un 40% trabajan en ocupaciones donde no tienen colegas masculinos... Muchas de ellas tienen un techo de cristal sobre sus aspiraciones que les permite ver hasta dónde podrían llegar, pero que les impide alcanzarlo. En cualquier ocupación y en cualquier cargo público, cuanto más alto es el rango, el prestigio y el poder, menor es la proporción de mujeres».

O como sostiene la británica Paula Nicolson en su libro *Poder, género y organizaciones*:

«Aunque las mujeres van conquistando fama de buenas gestoras, eficientes mujeres de negocios y aptas profesionales, las culturas organizativas continúan mostrándose abiertamente hostiles al progreso y al control femenino. Se considera una «buena» organización aquella que hace concesiones sobre la igualdad de oportunidades y otras medidas semejantes. Pero ninguna de estas mejoras tiene lugar sin encontrar resistencia por parte de muchos hombres y aun de algunas mujeres.

---

<sup>3</sup> Datos: «En las 1.000 empresas de la revista *Fortune*, las mujeres ostentan el 2,7% de los cargos más elevados» (Ref.: Luis Gómez-Mejía, y otros, *Dirección y gestión de RR.HH.*). Un informe de la OIT (n.º 23, febrero de 1998) señala que «las mujeres ocupan menos del 5 por ciento de los puestos de alta dirección en las grandes empresas. Además, en el caso de que consigan llegar a la cumbre, las ejecutivas reciben casi siempre una remuneración inferior a la de los hombres.»

(<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/23/glass.htm>).

El equipo de investigación de la Universidad de Valencia encabezado por Ester Barberá señala que la discriminación laboral entre sexos sigue presente y se manifiesta especialmente «en aquellos trabajos que conllevan un nivel elevado de responsabilidad y valoración social, en los que las mujeres representan un 3%, frente a una tasa de actividad femenina del 39%, siendo la de los hombres del 62%. («Rompiendo el techo de cristal: los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección»)

El “contexto tóxico” de la organización patriarcal permite la normativa de igualdad de oportunidades, pero se opone a los cambios que podrían capacitar a las mujeres y a otros grupos minoritarios para alcanzar las mismas oportunidades que son accesibles para los hombres. Las organizaciones profesionales, constituidas casi exclusivamente por los hombres, se precian, con frecuencia, verbalmente de haber aumentado las oportunidades de contratación y de promoción para las mujeres. Sin embargo, la existencia de esa “normativa” hace más difícil para éstas negociar libremente su avance en la profesión o desafiar el sistema».

Intentemos enfocar el tema. Digamos que el descenso de la natalidad, la progresiva cualificación del mercado de trabajo femenino y el proceso de universalismo educativo que en nuestro país se viene produciendo desde los años setenta han producido una «masa crítica» de mujeres preparadas y entrenadas en la brega pública, laboral y profesional, habiendo demostrado que el lema «Tanto monta, monta tanto...» podría encarnarse en la realidad cotidiana y existencial organizativa. Y digo «podría», pues la realidad estadística habla de logros todavía muy escasos en lo tocante al poder directivo femenino. ¿Habrá que discutir a estas alturas que las mujeres valen *tanto como*...?

Sucede que si para las propias mujeres representa una novedad histórica la igualdad conseguida en el espacio público, para los hombres también constituye una novedad histórica el que las mujeres estén aquí, pues a partir de ahora sienten que sus puestos son disputados por compañeras que, según les habían educado deberían estar, fuera del campo de batalla, en la cocina, en el hogar, en la casa. Qué duda cabe que esto es un revés, pues lo que se desmorona es la autoridad concedida de forma automática al varón. O dicho de otro modo: que a partir de ahora los hombres tendrán que demostrar su valía, concedida hasta ahora de forma automática<sup>4</sup>.

No cabe ante esta realidad sino que experimentar desde una perspectiva de ajuste recíproco. De tal forma que la dialéctica entre mujeres y organizaciones es en gran parte una dialéctica entre profesionales sexuados o generizados, esto es, entre mujeres y hombres, donde los hombres tienen el control/poder organizativo; vamos, algunos hombres que representan a ciertos grupos sobre el resto de hombres y mujeres.

Gran parte de la inquietud de los hombres es que éstos se ven amenazados en su papel de reyes, temiéndose ocupar el de consortes. Pero este sentimiento está provocado por una infeliz percepción del asunto. Más bien, los hombres deberían ver que nuestro tiempo representa una oportunidad histórica, por cuanto permite un diseño organizacional de reparto igualitario de la responsabilidad pública, que sin duda debería rebajar ese nerviosismo ganancial al que están

---

<sup>4</sup> Remito al lector al libro de Pascal Bruckner, *La tentación de la inocencia*, capítulo «La nueva guerra de secesión (entre hombres y mujeres)».

sometidos. Mientras las cosas se planteen pensando que todo avance femenino es un retroceso masculino, los hombres se defenderán. Y se defenderán, entre otras razones porque fuera de la «carrera» laboral o profesional el varón no es nada, o casi nada, mientras que las mujeres siempre tienen la coartada de la maternidad/reproducción si les falla la «aventura» laboral. Y a unos y a otros les convendría equilibrar ambos mundos. Fijémonos en lo que opina un joven escritor sobre el mundo de los hombres y mujeres:

«Es cierto que una mujer, por el hecho de serlo, ha de alcanzar profesionalmente más logros que un hombre, pero si fracasa siempre tendrá la coartada machista de su sexo, mientras que si el hombre se ve sobrepasado y superado por la mujer recibirá una burla y una crítica mucho más feroz por parte de sus compañeros. Así pues, la integración en el mundo laboral de la mujer supone tanta presión para ellas como para nosotros pues, al fin y al cabo, somos los hombres los que tenemos más que perder» (E. Verdú, *Adultescentes*)

Que se carguen las tintas del lado de los hombres o de las mujeres es cuestión de opción personal; pero lo cierto es que, efectivamente, la exigencia social de realización profesional masculina es mucho más fuerte que la de las mujeres. Ciertamente, ellas siempre tienen la coartada machista de su sexo, pero los hombres siempre tienen su coartada machista para desprenderse de su responsabilidad doméstica. La mujer puede refugiarse ante el fracaso profesional en el mundo reproductivo; los hombres se refugian en que fuera de su profesión son casi nada para no consentir la invasión de su espacio público por parte de las mujeres.

La contracara de todo esto que se viene diciendo es que tanto el mundo reproductivo como el productivo hay que re-organizarlo, pues de no ser así y siempre que se le endosen a las mujeres la responsabilidad cotidiana familiar, ellas serán menos competitivas. No es extraño así que 'vivir sola' forme parte del imaginario convivencial de un número cada vez más creciente de mujeres profesionales, urbanas y cualificadas, como ha puesto de manifiesto un reciente estudio sobre *Las mujeres jóvenes en España* (de I. Alberdi, Pilar Escario y Natalia Matas). Los hijos, la familia, restan energía competencial y se convierten en algo irracional para el sistema productivo. Pero fijémonos en la trampa de este argumento, pues si se dice que los hombres han de ocuparse también de la casa/familia y ésta resta competencia profesional, entonces resulta que por lo que se está abogando es por reducir la competencia de los hombres, para así ganar la de las mujeres. Parece claro que los hombres se sientan amenazados. Ahora bien, lo más seguro es que la explicación que nos damos esté mal construida, porque hemos focalizado demasiado el polo productivo en detrimento del reproductivo, sin advertir las ventajas que ambas esferas (la productiva y la reproductiva) tienen en la configuración de la competencia personal, pues ser persona es ser otro (máscara) y por tanto vivir otras existencias y no sólo la que dicta un Amo/Institución, empresario o burócrata. Vivir es ser otro, dice Pessoa en *El libro del desasosiego*, p., 94.

Tenemos un mundo que en muchos aspectos nos desborda, y ese mundo público y exterior devora toda la energía que se le eche. Así tenemos que la insidiosa mosca que tod@ profesional no puede matar es 'mejora en tu puesto de trabajo'. Sobre este dictum puede señalarse que el modelo normado de carrera profesional es el de un servicio continuo y una promoción progresiva regular y constante a puestos de responsabilidad, y las profesiones que no se adaptan a este modelo se consideran imperfectas (como así han señalado entre otras J. Evetts en *Women and Career*, Longman, Londres, 1994).

Con frecuencia sucede que mejora quien está ahí permanentemente. Si las mujeres no están es porque tienen otras cosas que hacer, por una parte, y para estar ahí tendrán que dejar de hacer esas otras cosas; y por otra parte, ha de vérselas, cosa que no sucede siempre por muy evidente que parezca. En este sentido es como si se les negara estar en. Y es que se quiera ver o no, y este debate todavía no se ha producido, la creciente incorporación de las mujeres modifica el mundo de las otras cosas o cosas referidas a la reproducción íntima, privada y familiar. Es decir, demografía, infraestructura básica [Karl Marx/Marvin Harris]. De tal forma que uno de los factores problemáticos que caben señalarse en este proceso de ajuste recíproco es el de la conciliación familia y trabajo. No es extraño que las mujeres hablen de «resocialización de los hombres», pretendiendo que éstos asuman un nuevo papel social. No entraré en una consideración pormenorizada, pero sí quiero retener la idea de redefinición social del hombre y de la necesidad que hay de percibir que fuera del atrincheramiento de los hombres en el trabajo, éstos se vuelven muy vulnerables, precisamente porque han construido su vida en función de la especialización funcional, sexual y competitiva que les otorgaba ventajas automáticas, muy discutidas hoy desde el punto de vista de la justicia intersexual.

Una de las razones en las que se escudan los directivos para justificar la menor promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad o de primeros niveles es que están menos disponibles que los hombres. Y efectivamente, en el estado en el que están las cosas, las mujeres sean del nivel que sean tienen que ocuparse del mundo de las otras cosas. Pero en un mundo dominado cada vez más por las tecnologías de la información la disponibilidad no tiene por qué ser sólo presencial, sino que puede muy bien ser virtual. Es más, contra lo que muchas mujeres predirectivas y directivas se rebaten es contra ese presentismo inane, mustio y rutinario que obliga a estar en el sitio de trabajo, entre otras cosas, dicen, porque para muchos hombres el salón de su casa es su despacho y no tienen prisa en irse, mientras que ellas sí tienen otro sitio en el que estar o se le espera.

En todo caso, es tiempo ya de que la visión empresarial se desprejicie mediante la apuesta decidida por una estrategia o proceso de ajuste recíproco, donde la imaginación, la capacidad y el mérito sean las claves de la constante mejora organizativa, evitando la endogamia varonil de las posiciones de poder.

¿Qué pueden aportar las mujeres a este proceso? Sin duda: experiencia, mérito, capacidad, imaginación y una fuerte motivación por realizarse. Esto no asegura por sí mismo un camino de rosas, pero fuera del edén ningún camino lo es. El envés de este proceso de ajuste recíproco es que la construcción de identidad masculina debe fomentar y desarrollar —en definitiva, cultivar— las «otras» cualidades sociales endosadas cínicamente a las mujeres desde la revolución agrícola y reforzada por la revolución industrial. La especificación pormenorizada de esas «otras» cualidades no hacen al caso, pues mi objetivo es remarcar la necesidad que tienen los hombres de complementar su currículum identitario abriéndose a lo otro cualitativo.

## II

¿Qué puede facilitar el desarrollo profesional femenino en un momento histórico de futuro presente como el actual, cuya tendencia es de incorporación sostenida de las mujeres al mundo público y profesional, a la vez que la negativa tendencia demográfica les viene «exigiendo» eliminar esa pérdida reproductiva?

El profesor británico John Nicholson terminaba por contestar a la pregunta ¿qué frena a las mujeres? de esta guisa:

«Quizá el principal obstáculo que se opone a cualquier cambio de la tradicional división del trabajo —y del equilibrio de poder— entre los sexos sea el siguiente: si bien parece que tanto hombres como mujeres van acostumbrándose a la idea de que las mujeres pueden alcanzar algún día la igualdad en el trabajo, la consecuencia natural de ello —que los hombres deberían hacer la mitad de los quehaceres domésticos— está mucho menos extendida, y es muy difícil ver cómo lo primero puede producirse sin lo segundo. Pero al menos hemos encontrado una respuesta a la pregunta que nos hacíamos al principio, ¿qué frena a las mujeres? Dado que nueve de cada diez mujeres se casan, y la gran mayoría de ellas tienen hijos, parece razonable suponer que si la mayoría de los mejores puestos de trabajo son para los hombres, ello se debe sobre todo a que las mujeres sencillamente no tienen el tiempo y la energía necesarios para competir por ellos y mucho menos para ocuparlos. Tienen otras cosas que hacer».

Las mujeres siempre tienen otras cosas que hacer. El hecho de que el *tan-tan* mediático acucie cada vez más a las mujeres con la necesidad de ponerse las pilas porque la población española no se repone demográficamente, debería ser aprovechado por las mujeres para profundizar y desarrollar el Estado de Bienestar. A cambio de más hijos, más recursos para las familias. Esta baza política debe ser jugada por las mujeres en la medida en que son éstas las que viven con más materialidad los efectos del aumento demográfico, como así lo indican todos los estudios de uso del tiempo que se han hecho. La casa es cosa de ellas.

¿Cómo atender a las necesidades demográficas sin poner en entredicho la profesionalización emprendida? Lo primero que deberíamos pensar es acerca de lo que significa la profesionalización, «lo profesional». Si lograr el equilibrio vida profesional y vida privada es fundamental para una buena vida, entonces debemos diseñar nuestra carrera en base a ese doble *dictum* vital: armonizar, equilibrar, ajustar, avenir, en definitiva, lo privado y lo público. El hecho de que las mujeres llamen más la atención sobre esta necesidad equilibradora es sencillamente porque ellas padecen en mayor medida el presupuesto del desarrollo social: hacerse cargo de la crianza, la reproducción infantil, el cuidado de enfermos, etc.

Como ha señalado John Nicholson, si las mujeres no están ahí es porque tienen otras cosas que hacer. Pero precisamente contra lo que se rebotan ellas es contra esa idea de que la responsabilidad presencial de la reproducción primaria es de su absoluta competencia, y exigen que para su cumplimiento debe haber reparto y redefinición del proyecto vital, pues de otra forma no tendrán solución los problemas que genera la conciliación familia/trabajo. Cómo diseñar esta estrategia de ajuste recíproco, cómo gestionarla, forma parte de las preocupaciones privadas del presente y, por lo tanto, se quiera ver o no, también conforman las preocupaciones públicas, influyéndolas.

Para tranquilizarnos mientras tanto, sin que podamos lanzar campanas al vuelo, cada vez más hombres expresan su malestar profesional, abatidos por tanta especialización, por tantas horas fuera de casa, para obtener resultados pírricos al cabo. Esto representa un bombazo en la línea de flotación de la realización profesional como realización más perfecta.

Pues bien, una estrategia de ajuste recíproco debe ahondar en este malestar e identificar los malos humores que lo alimentan, para reorientar nuestras vidas. Y sobre este afán de clarificación deben volcarse tanto las personas como las organizaciones. Un proceso de ajuste recíproco es resocializador, abierto a las personas o individuos e interesados, de abierta y flexible arquitectura organizativa.

### III

Yo no busco, salgo y encuentro, dicen que dijo Picasso en alguna ocasión. Es esta otra forma de relación con la vida. No se trata de especializarnos en búsquedas, sino de encontrar, para lo que se necesita otra educación y otra sensibilidad. No se trata de llegar sino de caminar, y esto es abrirse a lo que está ahí. Nuestro problema no es llegar a ser un buen profesional, sino de vivir, y esto no se enseña en ninguna academia, pues que vivir es un arte.

No crean que nos desviamos del curso y aunque así fuera tenemos la experiencia de que muchas veces para encontrarnos tenemos que perdernos. Pero

a lo que vamos, uno de los más importantes estudiosos del mundo empresarial, el profesor Peter Drucker, ha definido al *management* como arte liberal, como acción humanista que exige de los ejecutiv@s que sean individuos de amplios horizontes, cultivados y perceptivos, abiertos a las diferentes culturas locales, regionales y nacionales; y dotados de una gran sensibilidad empática<sup>5</sup>.

No es posible transformar el mundo —que ya hemos dicho que necesita rehacerse, puesto que ninguna clase de sexo y edad lo reconoce hecho a su medida— sin configurar una nueva sensibilidad perceptiva que nos abra a los otros, asumiendo el relativismo de nuestras convicciones y disponernos así a vencer nuestros prejuicios; lo cual exige una pre-disposición a transformar nuestras respuestas adaptativas. De esto se trata precisamente, de que el énfasis evolutivo del presente está del lado del cambio, del movimiento, de la transformación, y exige una re-adaptación, una re/evolución.

¿Cómo interpretar el éxito mediático de Coleman y su inteligencia emocional, sino porque ha dado en la diana al avivar lo emotivo/afectivo como metáfora de la incompletud que sentimos al gobernar nuestras vidas? No sólo razón, también sentimientos. La bipolaridad emoción/producción ha configurado evolutivamente nuestro cerebro y el exceso (o éxito, según algunos autores) racionalista de nuestro mundo nos está desequilibrando. Ahora bien, no nos engañemos, introducir lo emotivo en la toma de decisiones requiere un cambio de conducta responsable, en

---

<sup>5</sup> P. Drucker lo escribe así en su epígrafe *El management como arte liberal*:

«Hace treinta años, el científico y novelista inglés C.P. Snow hablaba de las «dos culturas» de nuestra sociedad. El Management, sin embargo, no se acomoda exactamente ni a lo «humanista» ni a lo «científico». Tiene que ver con la acción y con la aplicación, y su evaluación son los resultados. Lleva a cabo una tecnología. Pero también tiene que ver con la gente, con sus valores, con su perfeccionamiento y su desarrollo —y eso lo define como algo humano—. Así actúa sobre la estructura social y sobre la comunidad e influye sobre ellas. Está claro, como ha aprendido todo el que, como el autor, haya estado trabajando con managers de todo tipo de instituciones durante largos años, que el Management está profundamente comprometido con asuntos espirituales: la naturaleza del hombre, el bien y el mal.

«El Management es, en definitiva, lo que tradicionalmente suele llamarse arte «liberal», porque se refiere a los fundamentos del saber, conocimiento de uno mismo, prudencia y liderazgo; «arte», porque es práctica y aplicación. Los managers aprovechan todos los conocimientos y hallazgos de las humanidades y de las ciencias sociales; de la psicología y de la filosofía, de la economía y de la historia, de las ciencias físicas y de la ética. Pero orientan este saber hacia la eficacia y los logros —para curar a un paciente, enseñar, construir un puente, diseñar un programa de software—.

«Por esas razones, el Management será cada vez más la disciplina y la práctica a cuyo través las «humanidades» adquirirán, de nuevo, reconocimiento, influencia y relevancia.»

En un sentido menos filosófico define el management como la función empresarial que consiste en definir la misión y los objetivos de la empresa o institución y en organizar y motivar los recursos y las energías humanas, a fin de cumplirlos.

la medida en que medir o valorar lo emotivo es difícil, pues nos abre al anchuroso mar de la subjetividad. En este sentido la modernidad de la que somos aún herederos se configuró subsumiendo la subjetividad, pero resulta que en su ocaso está renaciendo un colorista mapa de subjetividades que reclaman sus derechos de definición del mundo y sus sentidos que hay que atender. ¿Cómo se gestiona la diversidad? (Remito al lector al equipo de la Universidad de Valencia, encabezado por la profesora Ester Barberá: ver bibliografía).

El cerebro que ha desarrollado la modernidad industrial es un cerebro analítico, cuantitativo, especializado y objetivo, hasta el punto de que presentimos que el sentido del mundo y de sus cosas se está esfumando. Me refiero a lo que algunos autores han señalado como crisis del sentido de la modernidad o efecto del pluralismo contemporáneo (Berger y Luckmann). Nuestra tarea ahora es la de recomponer, no su sentido, pues no cabe postularlo, sino encontrar el sentido en la re-composición. Tanto analizar, como sintetizar, cuantificar, cualificar, economizar, sociologizar, singularizar, pluralizar, globalizar, localizar, etc....

La especialización empresarial y managerial será sintética, en el sentido en el que cada empresa u organización pende de un racimo o forma parte de un tejido y su crecimiento y desarrollo depende de ese pluriverso en la que está insertada. Más allá del obsesivo objetivo de las empresas por el dinero, el excedente, los beneficios, sus preocupaciones deben orientarse a los interesados concretos. Se trata de cambiar la visión, la perspectiva y la distancia, para que nos permita más un *ars vitae* que un *ars technikón*. La especialización empresarial y profesional debe ser plural, y en esta pluralización observacional de la vida la subjetividad se reconstruye. Pues bien, en esta línea se encuentra toda la reivindicación de la subjetividad femenina, cuya finalidad es contribuir a definir y estructurar el mundo desde las maneras y formas de sentir y de pensar de las mujeres también. A la vez esta posición refleja el proceso de concientización de la diversidad de la vida y de sus manifestaciones.

#### IV

¿Qué puede significar una estrategia de ajuste recíproco [«evolucionaria»] en relación con la competitividad y el cambio que demandan las mujeres en las empresas y organizaciones? Por ejemplo, ¿qué se puede ganar a través de la implantación, pongamos por caso, de un plan de igualdad o cualquier estrategia de reajuste igualitario? Aun contando con las ayudas gubernamentales, ¿en qué puede aumentar la competitividad de la empresa de cara a los mercados, que es una cosa que preocupa a la razón material del empresariado? ¿Es que acaso un plan de igualdad me va a hacer ganar más? ¿Me va a dar más prestigio o mejor posición frente a mis competidores? ¿Voy a aumentar los beneficios?

De entrada no tiene por qué disminuirlos, aunque puede revolver el ambiente por un tiempo, en la medida en que los varones pueden sentirse amenazados por las expectativas de mejora femenina que todo plan de igualdad debería cumplir. Los varones pueden pensar que toda mejora femenina representa un paso atrás para ellos. Pero también puede darse el caso de que aumente la cantidad general de oportunidades, es decir, que un plan de igualdad puede aprovecharse organizativamente para aumentar las oportunidades de desarrollo general, pudiéndose beneficiar ambos sexos.

La competitividad es un resultado y amalgama, un pluriverso de elementos cuya composición muestra una arquitectura compleja, difícil de visualizarse inmediatamente. No se trata de vender, ya no se trata de vender al mejor precio, sino de en-red-ars/e en eso que se llama mercado, pero que ya no puede ser concebido al modo liberal y neoclásico, sino en términos de tejido interempresarial, donde cada organización juega su papel. Lo que hila una empresa son fidelidades, contactos, relaciones, bien que mediados por el dinero, pero no sólo en su sentido puramente económico, sino más bien ecológico, también psicológico y antropológico, y por lo tanto, el mercado no es aquello a donde hay que ir a vender, aquello que está enfrente de mí, sino que es mi entorno, mi red, mi panal, aquello que me configura y configuro. Se trata de relación interactiva. Se trata de interacción.

La competitividad es resultado de un trabajo colectivo que entrama individuos a marcas, a empresas, que satisfacen no sólo necesidades sino maneras o formas de satisfacerlas y que por tanto debe cumplir una función simbólica o cultural también. Así es que lo que debe generar una empresa es fluidez, organización, contenidos, productos y servicios. Y de lo que se trata es de estar en el mercado, sabiendo que éste es un entramado de empresas e interesados, que forma parte de la cultura de la satisfacción real y simbólica. Más bien no se trata tanto de estar en las empresas para ser competitivos, sino en el mercado, en la sociedad, en la realidad real<sup>6</sup>, imaginaria y simbólica, y adaptarse a su *tempo*.

Las decisiones que se toman en una empresa son pocas, por mucho que se nos publicite que se está en una permanente toma de decisiones. Más bien se está en el despacho, muchas veces de forma rutinaria y como innecesaria. Y el mundo de hoy ofrece la posibilidad de estar virtualmente, con lo que la presencia corporal va adquiriendo menos importancia a favor de la disponibilidad mental, para lo que es necesaria la dedicación al estudio de problemas, y esto se puede hacer en el trabajo, en la casa de una, en la biblioteca, reuniéndose con expertos, a veces paseando, en cualquier caso estando pendiente, aunque no presente, o no necesariamente presente. Porque la búsqueda de soluciones tiene un componente de estudio y trabajo personal e íntimo que no puede obviarse y representa la parte más sustancial de la eficacia del trabajo en equipo.

---

<sup>6</sup> Esta realidad la ha definido M. Castells en su *La era de la información* como «virtualidad real»

En todo caso, las Nuevas Tecnologías de la Información (NTI) permiten flexibilizar más nuestra relación con el tiempo y con el espacio, y esto tiene implicaciones muy importantes para rediseñar nuestras vidas profesionales sin apearse del tren de la competitividad porque no se esté presente. ¿Hasta qué punto podemos fundar la esperanza de la flexibilización horaria, espacial, gnoseológica y competencial en las NTI? Desde luego, estas tecnologías están ahí para ponerlas a nuestro servicio, para permitirnos una versatilidad instrumental cualitativa como para poder resolver las contradicciones o disfuncionalidades personales y empresariales.

## V

Una estrategia de ajuste recíproco representa encarar el cambio organizativo desde la institucionalización, por decirlo así, del cambio social y femenino. La rutinización o cotidianización, para entendernos, de la dialéctica/lucha de los sexos se está llevando a través de prácticas de ajuste recíproco, so pena de exceder el ámbito de la discusión y exacerbalo hasta el punto de la violencia y los malos tratos, cuyos casos lamentamos profundamente. Después de tanta revolución cruenta debiéramos intentar la transformación social sin pasar por la fase del terror. Ese exceso trágico de la llamada «violencia doméstica» demuestra hasta qué punto la dialéctica de los sexos está avivada en nuestra sociedad. Lo que nos salva es el amor o el interés por afirmar nuestra vida a través del otro sexo. Lo que está en entredicho en nuestro tiempo es la calidad de este amor, en definitiva la calidad de las relaciones entre mujeres y hombres.

«¿Por qué tú sí y yo no?» «Quién hace qué?», pueden interrogar las mujeres. La pregunta exige condiciones de igualdad sustancial. Esta corriente de igualdad, que es igualdad de valor, forma parte de la lucha política por la libertad, condición de posibilidad de la realización humana. Y en este sentido la libertad sustancial de la realización femenina podría ser descrita por este tránsito del que habla la socióloga marroquí Fátima Mernisi cuando establece que:

«La diferencia entre mi abuela y yo es que ella nunca dudó de que el Estado estaba en contra de ella, mientras que yo tengo las leyes a mi favor».

La ley, sí, lo cual significa que podemos judicializar la vida cotidiana y estar en manos de abogados permanentemente, pero la costumbre es la verdadera artífice de nuestro in/consciente actuar. Esa distancia entre los modos de ser y actuar que se convierte en hábito y las prescripciones y derechos que otorga la ley es la distancia de frontera de la lucha de sexos. Desde la ley se afirma el principio de igualdad y libertad, pero la ley misma se funda sobre el hecho trágico de minorar a las mujeres en los asuntos públicos, como así demuestra el hecho de

que lo social se monta sobre el supuesto político de que las mujeres se hagan cargo de la reproducción, lo que entorpece el desarrollo profesional concebido en términos vocacionales, o puede entorpecerlo.

En su auxilio, las mujeres piden que el hombre se resocialice, lo que implica reorientación profesional y reorientación del éxito, tanto público como privado. ¿Serán gustados los hombres «simétricos»?

Nuestras concepciones acerca de la vida estarán influidas por las prácticas cotidianas y éstas por aquéllas, de tal forma que ideas y existencias están en continuo ajuste y esta tensión es efecto del choque entre razón y emoción, razones y emociones particulares; y la objetividad no puede ser otra cosa que intersubjetividad, un lazo de subjetividades. Y nuestra atención política debiera ponerse en evitar que la parte se zampe al todo: los hombres a las mujeres, la economía a la política, el amor a la felicidad, la profesión a la vida, etc.

¿Cómo atender a las necesidades reproductivas sin frustrar la profesionalización ascendente de las mujeres? Se me ocurren estos apuntes rápidos:

- Políticamente, profundizando el Estado de Bienestar a favor de una mejor cualificación reproductiva y demográfica, exigiendo recursos más que simbólicos para los núcleos convivenciales o familias.
- Intensificando el proceso de re-socialización masculina y femenina para encontrar el equilibrio necesario entre producción, reproducción y deseo.
- Sobreponer el arte de vivir a la profesionalización de la vida.
- Impulsar el diseño de estructuras organizativas abiertas, flexibles y sensibles a la pluralidad de las subjetividades.
- Reinventando la política (también, por supuesto, la política empresarial/managerial).

Formará parte de la agenda de las mujeres de este siglo evitar el retroceso económico demográfico. La política debiera ser el arte de la libertad y ésta no es posible sin generar condiciones de igualdad sustancial.

## VI

Un último apunte reflexivo sobre la capacidad política empresarial me parece oportuno. Si se tuviera que sintetizar el poder político femenino diríamos que las mujeres empresarias y directivas están excluidas de las elites.

Si echamos un rápido vistazo al tejido empresarial femenino vemos que su red se compone de unas pocas empresas importantes —al frente de las cuales, en

su gran mayoría están viudas—, algunas empresas medianas —unas pocas de éstas en sectores tecnológicos estratégicos—, una gran masa de pequeños comercios y empresas de servicios personales, educativos, sociales y financieros, y un océano de microempresas, donde se dan múltiples estrategias, desde la neta iniciativa empresarial hasta la estrategia del autoempleo, o incluso la administración burocrática del negocio del marido, la tía, el cuñado, etc., que conforma el negocio familiar, el taller o la tienda. Este universo empresarial, no obstante, es muy rico potencialmente en muchos sentidos, no sólo en términos económicos/contables, sino también en términos de conocimientos y de habilidades ocultas, invisibles o adormecidas. Ciertamente, un enorme potencial, digo, para configurar el carácter propio o tipo económico, político, cultural, antropológico, etc. Y qué duda cabe que movilizar estos recursos hacia la consecución de objetivos cada vez más genuinamente cualitativos formará la agenda empresarial de los próximos decenios.

Por su parte, ¿Cuál es el peso político empresarial de las directivas o ejecutivas?... Seamos optimistas: las directivas de primero, segundo y tercer nivel de dirección no creo que representen más allá del 5%. En muchísimos sectores de actividad este porcentaje no llegará ni al 3%. En la Administración Pública las cosas les van mejor, pudiéndose hablar de entre el 15-18% (niveles 30-26). Pero en ambos casos, muy lejos del porcentaje de población activa ocupada femenina, que ronda el 40%. No digamos ya si pensamos la escasez de mujeres en puestos de alta dirección de grandes empresas o bancos, donde puede hablarse de una ausencia casi total...

Pues bien, de entre las muchas anotaciones que podríamos apuntar en la agenda de las mujeres para el presente milenio ninguna tan peliaguda como «la cuestión de las elites». Finalizando la pasada década de los ochenta, la socióloga Janet Saltzman Chafetz, de la Universidad de Houston, planteaba esta cuestión en el epílogo de su libro *Equidad y género*. El tema principal de su obra es que, dado un sistema de estratificación de los sexos, las oportunidades colectivas de las mujeres de aumentar sus recursos de poder están en gran medida en función de la división sexual del trabajo que, a su vez, depende de fuerzas que están fuera de su control directo. Estas fuerzas son de naturaleza técnica, económica, demográfica, controladas por la voluntad de aquellos que forman parte de las elites masculinas. En resumen, que las mujeres en las sociedades estratificadas por sexos constituyen un grupo de trabajo cuyos miembros son manipulables por los poderosos, que ocupan los roles que permiten controlar las instituciones y organizaciones sociales dominantes.

Las excepciones a la regla confirman por ahora la absoluta minoría de las mujeres en los grupos de elite. Casos como los de Golda Meir, Indira Gandhi, Corazón Aquino, Margaret Thatcher, han fracasado en el plano de las políticas o programas a favor de la igualdad entre los sexos. Ascendieron en la política como

símbolos clásicos que se identificaban con los valores y prioridades de sus iguales y superiores, varones. Si se piensa, el acceso a los roles de elite constituye el problema más difícil e insoluble.

¿Pero por qué habrían de crear las elites masculinas una demanda de mujeres entre sus filas, cuando disponen de varones de más, deseosos por acceder a sus escasas filas? Qué duda cabe que las mujeres tendrán que forzarlos elevando las recompensas para las elites si ellas están incluidas, y el coste si siguen siendo excluidas. Ciertamente que hasta ahora las mujeres sexualmente concienciadas han sido demasiado pocas y con recursos insuficientes como para modificar sustancialmente la recompensa y el coste. Y uno de los problemas también importante ha sido el de la consciencia sobre la necesidad de este tipo de activismo a favor de esta específica causa. Un movimiento así estaría formado por mujeres bien pagadas, con estudios y elevadas cualificaciones profesionales, empresariales, gestoras y administrativas de nivel medio, que vean imposibilitada su carrera, a pesar de poder exhibir competencia y juicio equiparables a los de sus colegas varones. No es previsible que esta orientación política y decidida pueda ser crítica hasta dentro de un par de décadas, a partir de las cuales aparecerá más evidente que su competencia profesional está taponada, frustrando su movilidad ascendente.

Los signos son evidentes hoy en día, aunque todavía no constituyen masa crítica como para construir un movimiento de contestación con posibilidades de cambio directo. Pero en la medida en que las mujeres estabilicen sus logros en los mercados de trabajo, el apunte en la agenda del futuro previsible será la continuada escasez de mujeres en las filas de las elites. De tener éxito la lucha, una de las consecuencias podría ser «la genuina igualdad entre los sexos».

Ahora bien, esta empresa debe lograrse incorporando valores femeninos propios, o correr el riesgo de una enajenación que refuerce más todavía la realidad dominante masculina. Siendo así que tanto la igualdad en la participación como la incorporación de valores propios serían aspectos fundamentales de la agenda política en pro del cambio igualitario. Corresponderá a las mujeres significar los «valores propios» y priorizar las estrategias.

Cabe pensar dos finales. El primero augura un siglo XXI en el que las mujeres continuarán teniendo una oportunidad considerable de igualitarismo laboral y renta segura. Con una sociedad progresivamente más terciaria y vieja las oportunidades económicas para las mujeres se aseguran a largo plazo. La demanda continuada de trabajo extradoméstico para las mujeres reforzaría las tendencias de reducción de estratificación sexual. Pero si esta demanda no se produce cabe suponer un final más desalentador, por cuanto los hombres desempleados e infravalorados invadirán las ocupaciones dominadas por las mujeres, privándoselas cada vez más de oportunidades de trabajo extradoméstico, aumentando entonces la estratificación sexual y su consiguiente desigualdad. Quién lo sabe. Sí parece claro que la demografía estará del lado de las mujeres en las próximas décadas, y

cuanto más tiempo pase antes de que tenga lugar un retroceso económico serio, más fácil es que las mujeres estabilicen las posiciones ocupadas. Pero la clave para la consolidación del poder estará en la presencia continuada de la mayor parte de las mujeres en los sectores profesionales y su paso en cantidad cualitativa a las filas de las elites, pues éstas son las que distribuyen recursos, oportunidades, y crean definiciones sociales. ¿Qué pasará?

## Bibliografía

- ALBERDI, I., ESCARIO, P y MATAS, N., Las mujeres jóvenes en España. Fundación «laCaixa». Barcelona, 2000.
- BARBERÁ HEREDIA, Ester, RAMOS, Amparo, SARRIÓ, Maite y CANDELA, Carlos, «Más allá del 'techo de cristal'. Diversidad y género», Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, n.º 40:55-67.
- BARBERÁ, E., SARRIÓ, M. Y RAMOS, A. (Coords.), Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (Col. Quaderns Feministes). Valencia, 2000.
- BERGER, P.L. y LUCKMANN, Th., Modernidad, pluralismo y crisis de sentido. Paidós. Barcelona, 1997.
- BOM, W., Abrirse paso: orientación laboral y profesional para mujeres. El Roure. Esplugues de Llobregat, 1994.
- BORDERÍAS, C., Entre líneas. Trabajo e identidad femenina. Icaria. Barcelona, 1993.
- BORJA SOLÉ, María de, Carreras y sexos. Nova Terra. Barcelona, 1983.
- BUSACCHIO, R., La sociedad conyugal. Centro de Estudios de la Mujer. Buenos Aires, 1984.
- CAPEM (Comisión para la Acción Positiva en la Empresa), Estrategias de carrera para mujeres directivas. Instituto de la Mujer (Estudios y Encuestas). Madrid, 1990.
- CARRASCO BELINCHON, María José et al., «Condición femenina y management. Reflexiones en torno a la proporción de la mujer en la empresa», Boletín Citema, 1989.
- COMISIÓN EUROPEA, Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. Informe anual 1996. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo, 1997.
- CRAIN, Sharie y DROTNING, Phillip T., La mujer ejecutiva. Diana. México, 1987.
- DALACOURT, M.L., Las mujeres en la Comunidad Económica Europea. Instituto de la Mujer. Madrid, 1994.
- DAVIDSON, M.J. y COOPER, C.L., Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager. Paul Chapman. Londres, 1992.
- DEPREE, M., Leadership as an Art. Dell Publishing. New York, 1989.
- DRUCKER, Peter F., La innovación y el empresariado innovador. Edhasa. Barcelona, 1986.
- , La gerencia de empresas. Edhasa. Barcelona, 1988.
- , Las nuevas realidades. Edhasa. Barcelona, 1989.

- FACTAN, S.L., Evaluación del Programa Acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad. Instituto de la Mujer (Informes). Madrid, 1990.
- FLANDERS, M.L., Breakthrough: The Career Woman's Guide to Shattering the Glass Ceiling. Paul Chapman. Londres, 1994.
- GARCÍA FERRANDO, M., IBÁÑEZ, J. y ALVIRA, F. (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Alianza. Madrid, 1989.
- GARRIDO, Luis J., Las dos biografías de la mujer en España. Instituto de la Mujer. Madrid, 1992.
- GÓMEZ-MEJÍA, Luis R., BAKIN, David B. Y CARDY, Robert L., Dirección y gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. Madrid, 2001.
- GRAY, John, Los hombres son de Marte, las mujeres de Venus. Paidós. Barcelona, 1994.
- HANSARD SOCIETY COMMISSION, Women at the Top. Hansard Society Press. Londres, 1990.
- HASLEBO, Gitte, «Barreras culturales para el reclutamiento y la promoción de las mujeres en la función pública de alto nivel», en las mujeres en los niveles altos de la función pública: reclutamiento y plan de carrera. Instituto Europeo de administración Pública. Maastricht, 1989.
- HELGESEN, Sally, La ventaja de ser mujer: formas femeninas del liderazgo. Granica. Barcelona, 1992.
- HELLER, Lidia, Por qué llegaron las que llegaron: un estudio de casos de mujeres destacadas en diferentes organizaciones. Buenos Aires, 1992.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS APLICADOS (IDEA), La mujer directiva en la empresa pública. Instituto de la Mujer (Estudios y Encuestas). Madrid, 1990.
- KAUFMANN, A.E., «Liderazgo transformador y formación continua», en REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas), n.º 77-78 (1997):163-184.
- KOZMETSKY, Ronya, La mujer en los negocios. La mujer como manager, profesional o emprendedora. Granica. Barcelona, 1989.
- LODEN, Marilyn, Dirección femenina. Hispano Europea. Barcelona, 1987.
- LONDON, Manuel y STUMPF, Stephen A., Managing Careers. The Addison-Wesley. New York, 1982.
- M&CD/INTERSTUDIES, Resultados de la encuesta sobre la carrera profesional de las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en la empresa. Instituto de la Mujer. Madrid, 1990.
- MINZBERG, G., La naturaleza del trabajo directivo. Ariel. Barcelona, 1983.
- MURILLO DE LA VEGA, S., La división sexual del espacio: público, privado y doméstico. Siglo XXI. Madrid, 1995.
- NICHOLSON, J., Hombres y mujeres. ¿hasta qué punto son diferentes?. Ariel. Barcelona, 1987.
- NICOLSON, Paula, Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa? Narcea. Madrid, 1997.
- OLARTE, Manuel Elías, «Las mujeres en la empresa. Desarrollo de su carrera profesional. La mujer directiva», en Mujer e igualdad de oportunidades. Instituto de la Mujer. Madrid, 1989.
- PALACIOS, Paloma et al., «Mujeres directivas», en Nueva Empresa, 1990: 2ª quincena de Febrero.

- POAL MARCET, Gloria, Entrar, quedarse, avanzar: aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral. Siglo XXI. Madrid, 1993.
- ROGERS, Henry C., La mujer en el mundo de la empresa: normas básicas para avanzar y triunfar. Deusto. Bilbao, 1990.
- ROMERO LÓPEZ, Marcial, La empresaria española. Instituto de la Mujer. Mad., 1988.
- , La actividad empresarial femenina en España. Instituto de la Mujer. Madrid, 1990.
- , Oportunidades y Obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas. Instituto de la Mujer (Estudios y Encuestas). Madrid, 1992.
- SALTZMAN CHAFET, Janet, Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Cátedra. Madrid, 1992.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, Mercedes, Mujeres, dirección y cultura organizativa. CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). Madrid, 1997.
- SARRIÓ, Maite, RAMOS, Amparo, y CANDELA, Carlos; «Género, trabajo y poder», en BARBERÁ, Ester y MARTÍNEZ BENLLOCH, Isabel (Coords.), Psicología y género. Prentice Hall. Madrid, 2004: 193-215.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN, Estudio sociológico sobre la carrera administrativa de las mujeres. Instituto de la Mujer (Estudios y Encuestas). Madrid, 1993.
- , Las mujeres en la Administración del Estado. Instituto de la Mujer (Informes). Madrid, 1993.
- VV.AA., Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo. Instituto de la Mujer (Debate). Madrid, 1989.
- VERDÚ, Eduardo, Adultescents. Autorretrato de una juventuid invisible. Temas de Hoy. Madrid, 2001.
- VIOQUE, M.<sup>a</sup> José, Mujeres directivas: del ideal filantrópico a la razón demográfica. CTNE. Madrid, 1992.

# SELECCIONAR SIN DISCRIMINAR ¿POSIBILIDAD O UTOPIA?<sup>1</sup>

LUIS A. ARAMBURU-ZABALA HIGUERA

Departamento de Psicología del Trabajo  
Universidad Carlos III de Madrid

---

## ABSTRACT

■ *En este artículo se estudia una contribución reciente de la Psicología del Trabajo y se parte de la premisa de que es posible y deseable realizar procesos de selección sin sesgos de género. En concreto, la Psicología del Trabajo puede contribuir a la igualdad entre los géneros desarrollando modelos e instrumentos de evaluación no sexistas, que pueden aplicarse en los ámbitos de la selección, formación y desarrollo de carrera de las mujeres. En esta línea de trabajo, un campo emergente de investigación teórica en los últimos años es, precisamente, la evaluación de personal no discriminatoria. Pero además, y puesto que la Psicología del Trabajo es un campo aplicado, se han creado muchos instrumentos así como «códigos de buenas prácticas» para los y las especialistas que trabajan en selección, incluidos los diplomados/as en Relaciones Laborales, quienes a menudo han de colaborar en la evaluación del personal.*

■ *Artikulu honetan lanaren psikologiak orain dela gutxi egindako ekarpena aztertuko dugu, hautatze-prozesuetan generoak bereizteko joera bazter uztea posible eta desiragarria dela oinarri hartuta. Zehazki, lanaren psikologiak ere generoen arteko berdintasuna lortzen lagun dezake; zeregin horretan, ebaluazio-eredu eta tresna ez-sexistak garatu ditzake eta, ondoren, horiek emakumeak hautatu, trebatu, prestatu*

---

<sup>1</sup> Este artículo recoge parte de los materiales presentados en el Seminario «Gestionando los RR.HH. de la empresa sin sesgos de género», organizado por la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales el 20 de mayo del 2005.

*eta ikasketen aldetik garatzeko prozesuetan aplikatu ahal izango lirateke. Ildo horretatik, azken urteotan hazten doan ikerketa teorikoko arlo bat langileen ebaluazio ez-diskriminatzaileari lotutakoa da. Baina, horrez gain, eta lanaren psikologia eremu aplikatua denez, tresna ugari sortu dira, baita «jardunbide egokien kodeak» ere, hautatze-prozesuez arduratzen diren adituentzat; horien artean barneratu behar ditugu lan-harremanetan diplomadunak ere, askotan parte hartu behar izaten baitute langileak ebaluatzeko prozesuetan.*

■ *This article deals with the latest data stemmed from the field of the psychology of work and is based on the idea that it is possible and desirable to carry out selection processes that are not focused on gender. More precisely, the psychology of work can achieve gender equality by means of developing non-sexist evaluation models and tools, which can be used in such phases as selection, training and studies development of women. In this working line, during these last years a growing area within theoretical research is the non-discriminating evaluation of workers. But, due to the fact that the psychology of work is an applied field, there are already many other tools such as the «codes for the good practices» aimed at specialists working in the field of selection. Among some of those specialists, we can mention those who have studied working relations, since they must often help in evaluating potential workers.*

---

## 1. Introducción

En los últimos años, muchos psicólogos y psicólogas han realizado contribuciones para una Psicología de las Organizaciones «libre de sesgos» (Webb, 1999). Por ejemplo, Ott (1998) se ha ocupado de la redistribución del trabajo entre hombres y mujeres y sus consecuencias psicosociales. Otros/as especialistas han analizado las políticas de acción positiva en las organizaciones y su efecto en el comportamiento de las personas empleadas (EOCNI, 2003; Gutek, Larwood y Stromberg, 1986). Otro campo de interés reciente es el estudio de los entornos laborales y su relación con el desarrollo de carrera de las mujeres (Arnold, Cooper y Robertson, 1998). Entre las áreas más llamativas están el estudio de los procesos de incorporación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y los programas que intentan remover las resistencias al cambio (Collinson, 1988). Por último, algunos investigadores e investigadoras se han interesado por la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado tras un tiempo dedicado a otras responsabilidades (Furnham, 1995; Kanter, 1977). Sin embargo, el volumen de investigaciones que adoptan una perspectiva explícita de género todavía es limitado y se concentra en áreas específicas de las ciencias psicológicas.

En este artículo se estudia una contribución reciente de la Psicología del Trabajo y se parte de la premisa de que es posible y deseable realizar procesos de selección sin sesgos de género. En concreto, la Psicología del Trabajo puede contribuir a la igualdad entre los géneros desarrollando instrumentos y modelos de evaluación no sexistas, que pueden aplicarse en los ámbitos de la selección, formación y desarrollo de carrera de las mujeres. Para ello, los psicólogos del Trabajo se apoyan en las aportaciones de otras disciplinas próximas. En particular, las aportaciones de la Psicología Social sobre estereotipos y discriminación relacionada con roles de género pueden aplicarse provechosamente en los programas de desarrollo de carrera y evaluación del potencial de las mujeres profesionales (Webb, 1991). La Psicología Diferencial, por su parte, ha demostrado que las diferencias en personalidad y aptitudes entre los géneros se reducen cuando se difuminan las diferencias entre los roles sociales, y este descubrimiento ha tenido un impacto en los procesos de evaluación que tienen lugar antes y después de la contratación (Maccoby y Jacklin, 1975). Por último, la Psicología de la Organización nos da pistas sobre las estrategias que pueden utilizar las organizaciones para vencer la resistencia al cambio e introducir políticas de acción positiva (Gutek, Larwood y Stromberg, 1986). En conjunto, estas disci-

plinas nos ofrecen ideas muy válidas para conseguir una redistribución del trabajo entre hombres y mujeres y promover la igualdad en el desarrollo de carrera.

Dentro de la Psicología del Trabajo, un campo emergente en los últimos años es la evaluación de personal no discriminatoria (Fernández y Aramburu-Zabala, 2000; Aramburu-Zabala, 2002). Esta temática se ha trabajado desde dos perspectivas. Por una parte, hay un conjunto de desarrollos teóricos e investigaciones que tienen como eje los métodos de evaluación no sesgados y se han centrado en el concepto de «equidad» (*fairness*) y de «impacto adverso» en selección (*adverse impact*). Por otra, y puesto que la Psicología del Trabajo es un campo aplicado, se han creado muchos instrumentos así como «códigos de buenas prácticas» para los y las especialistas que trabajan en selección, incluidos los diplomados/as sociales, quienes a menudo han de colaborar en la evaluación del personal<sup>2</sup>.

## 2. ¿Qué es una selección no discriminatoria?

El punto de partida de muchos/as especialistas en Recursos Humanos es que los procesos de selección son esencialmente «objetivos» y «neutros», siempre que los instrumentos que se usan sean técnicamente válidos (Anastasi y Urbina, 1998). Esta objetividad excluiría cualquier discriminación de género. Desde esta seguridad, únicamente se mira con recelo a los procesos de selección «informales», donde sí es posible encontrar estereotipos y sesgos de género precisamente porque los instrumentos no están diseñados convenientemente.

Sin embargo, la experiencia de muchas mujeres es que muchas selecciones altamente estructuradas producen discriminaciones directas e indirectas (Collinson, 1988; Webb, 1991). Eso significa que el problema del sesgo en la selección conserva toda su actualidad, por lo que conviene hacerse dos preguntas clave: ¿Cómo y dónde se producen esos sesgos?; ¿es posible evitarlos?

De entrada, conviene definir el concepto, lo que se entiende por «selección no discriminatoria». Para que una selección esté libre de sesgos tiene que cumplir tres condiciones (EEOC, 1978; Emakunde, 2005):

- La evaluación ha de centrarse exclusivamente en los *méritos y competencias* de los candidatos/as.

---

<sup>2</sup> El uso de tests y pruebas «psicológicas» está limitado a los y las psicólogos/as con una preparación específica. No obstante, los diplomados/as sociales pueden colaborar de manera efectiva en muchos aspectos de la selección de personal. En todo caso, como profesionales del campo de los recursos humanos, los diplomados/as deben entender la naturaleza y límites de estos procesos que se realizan en el ámbito de los departamentos de personal.

- Los requisitos han de estar *justificados* y tienen que estar vinculados con el puesto; y
- El proceso ha de basarse en una *comparación objetiva* entre el perfil del candidato/a y los requisitos del puesto.

Desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo, una prueba de selección es un procedimiento que valora los antecedentes, formación, experiencia y competencias de los candidatos/as (Arnold, Cooper y Robertson, 1998). Entre las pruebas más usuales están los tests, las pruebas profesionales, los exámenes de conocimientos teóricos y aplicados, los inventarios de personalidad, las pruebas médicas, etc. En sentido amplio también pueden considerarse como pruebas la hoja de solicitud y la entrevista de selección. Así pues, una prueba es cualquier instrumento que nos ayuda a predecir el comportamiento de las personas en el trabajo. Como es sabido, las pruebas han de reunir dos requisitos: la fiabilidad o constancia de las puntuaciones, y la validez, o poder de pronóstico respecto a algún criterio, como por ejemplo el rendimiento de la persona en el trabajo.

Al margen de sus características técnicas, todas las pruebas han de cumplir unos mínimos profesionales y legales (EEOC, 1978; EFPA, 2004). Uno muy importante es la obligación de no discriminar, sin olvidar que esa discriminación puede ser directa o indirecta.

Según las directivas de la Unión Europea (*Directivas del Consejo 2000/43/CE; 2000/78/EC; 2002/73/CE*)<sup>3</sup>, la *discriminación directa*, tiene lugar cuando un grupo (por ejemplo las mujeres) es directamente excluido o tratado de forma negativa en el proceso de selección. La *discriminación indirecta* se produce cuando un colectivo es evaluado de forma negativa en base a características «neutras» pero que no tienen que ver con las exigencias del trabajo; por ejemplo, cuando se introduce un baremo de altura en ocupaciones donde la altura es irrelevante.

Es cierto que las pruebas han de discriminar en sentido matemático o estadístico (Anastasi y Urbina, 1998). Pero eso no significa que sean discriminatorias. Las personas que aspiran a un puesto de trabajo difieren mucho en cuanto a su experiencia, formación, conocimientos, perfil de personalidad y otras características. Esas características pueden afectar al rendimiento y la eficacia futura de la persona. Sin embargo el género no puede ser nunca una «variable discriminante», salvo en unas pocas actividades definidas en las normas comunitarias (*Directiva del Consejo 2000/43/CE*). Es preciso distinguir también la discriminación indirecta del posible *impacto adverso* que parecen tener ciertas pruebas (EEOC, 1978; Aramburu-Zabala, 2001). El impacto adverso se produce cuando dos

---

<sup>3</sup> Una definición similar puede hallarse en la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres* (Parlamento Vasco, 2005). El texto completo de todas las Directivas, en versión Castellana e Inglesa, puede encontrarse en: <http://europa.eu.int/eur-lex>

grupos definidos obtienen resultados diferentes en la selección. Técnicamente, el impacto adverso sólo es un indicio de discriminación indirecta, ya que la discriminación ha de probarse de forma independiente.

En la actualidad, la jurisprudencia comunitaria y de los EEUU exige que las pruebas que tienen impacto adverso de género pasen por dos filtros consecutivos (Sáez, 1994; 1995; US Supreme Court, 1971):

- *Análisis de la validez.* Este análisis debería determinar que la prueba está «necesariamente conectada» con aspectos significativos del trabajo.
- *Análisis de la idoneidad.* En igualdad de condiciones, la empresa está obligada a utilizar pruebas que tengan la misma validez pero que no produzcan impacto adverso contra las mujeres.

Por tanto, un primer punto al tratar los procesos de selección son las nociones de discriminación directa e indirecta, y la relación entre la discriminación indirecta y el impacto adverso en los tests, entrevistas de selección, etc. Teniendo en cuenta los conocimientos jurídicos y laborales de los graduados/as sociales, podemos abordar la cuestión tomando como punto de partida la doctrina reciente del Tribunal de Luxemburgo, las sentencias emitidas en los países miembros de la Unión Europea, etc.

### 3. La preselección

La preselección tiene por objeto realizar una criba inicial de los candidatos/as, antes de llevar a cabo una evaluación más sistemática. Existen muchos formatos de preselección. Algunas empresas prefieren evaluar un currículum redactado libremente, o una hoja de solicitud común para todos/as los y las aspirantes. En ocasiones se realiza una entrevista inicial o se recurre a cuestionarios de biodatos. La mayor parte de las preguntas de estos cuestionarios se refieren al historial, formación y experiencia del candidato/a. Puesto que la hoja de solicitud es un instrumento universal, las siguientes sugerencias se refieren a este instrumento. Las consideraciones sobre la hoja de solicitud también se aplican a otras pruebas usadas en la preselección, por ejemplo, el currículum y la entrevista inicial.

Para garantizar la igualdad y no discriminación la hoja de solicitud debe cumplir una serie de requisitos básicos. En concreto, la hoja de solicitud...

- Sólo debe incluir información significativa y vinculada con la ocupación.
- No ha de incluir preguntas relacionadas con el estado civil y las cargas familiares.

- No ha de preguntar por la edad del candidato/a, salvo que haya una razón específica.
- Los requisitos de experiencia han de estar a la altura del puesto (por tanto, no se ha de requerir experiencia innecesaria).
- Conviene usar la misma hoja de solicitud con todos los candidatos/as.
- Siempre que sea posible, hay que dedicar un apartado a la experiencia pre-laboral de los candidatos/as.
- Es obligatorio conservar los datos al terminar la selección.

#### 4. La selección propiamente dicha

Si en la preselección realizamos una criba inicial, con objeto de «descartar» a los candidatos/as poco cualificados o que no cumplen los requisitos básicos, en la selección realizamos un análisis más en profundidad. Eso significa que dedicaremos más tiempo a examinar a cada candidato/a, con el fin de determinar el ajuste del perfil a las características del puesto.

En esta etapa se utilizan pruebas exhaustivas, que permiten un análisis en profundidad del perfil individual: cualificación, disponibilidad, cualidades personales... Supuestamente, estas pruebas están libres de sesgos y la diferencias encontradas se deben a diferencias en la dimensión o constructo que se supone que las pruebas están midiendo (validez de constructo). En realidad, existen evidencias de que las pruebas no dan las mismas oportunidades a los hombres y a las mujeres.

Desde hace años ha aumentado el número de empresas que utilizan tests en la selección, creyendo que son pruebas «científicas» y miden de forma objetiva la personalidad y aptitudes de quienes aspiran a un puesto de trabajo. Muchos/as especialistas en personal asumen que los tests son medidas igualitarias, y a menudo se olvida lo que hay detrás del test y cómo se usan realmente en la selección. Este planteamiento «ingenuo» contribuye a perpetuar las diferencias entre ocupaciones «masculinas» y «femeninas» (Pearn, Kandola y Mottram, 1987).

Las principales asociaciones de Psicólogos del Trabajo tienen códigos profesionales para evitar estos problemas (EFPA, 2004; ITC, 2000). Esas asociaciones han formulado códigos de conducta para favorecer las buenas prácticas en la etapa de Selección propiamente dicha. En concreto, serían ejemplos de buenas prácticas en esta etapa las siguientes:

- Revisar periódicamente la validez, pertinencia, y fiabilidad de los tests de selección.

- Procurar que los tests midan dimensiones (aptitudes, capacidades, rasgos...) que tengan relación «intrínseca» con cada ocupación concreta.
- El manual del test debe contener datos sobre la fiabilidad, validez y otras características importantes de la prueba.
- El manual ha de dar indicaciones sobre la adaptación de la prueba y los baremos obtenidos con muestras nacionales.
- En las baterías de aptitudes múltiples, los pesos de cada test deben estar justificados, de forma que no favorezcan indebidamente a los varones.
- Es preciso tener en cuenta las restricciones y limitaciones legales en cuanto al uso de estas pruebas por no psicólogos/as.
- En caso de duda, acudir a especialistas que conocen estas técnicas y han recibido formación en selección no discriminatoria.

## 5. Pruebas profesionales y tests de aprendizaje

Las pruebas profesionales son tests que tienen alta validez de contenido y reproducen una parte del trabajo o de la actividad típica del empleado/a (Reilly y Chao, 1982). Muchas pruebas profesionales son de tipo práctico: por ejemplo, tests para electricistas, mecánicos, conductores de máquinas y equipos, etc.

En general, la investigación con pruebas de profesionales y tests de aprendizaje ha demostrado que estos instrumentos tienen alta validez y bajo o nulo impacto adverso contra las mujeres (Robertson y Kandola, 1982). Por esta razón, algunos especialistas piensan que son una alternativa interesante a los tests de inteligencia y aptitudes, cuya validez predictiva es más baja de lo que a menudo suponemos (Asher y Sciarrino, 1974; Ghiselli, 1966; 1973).

Las pruebas profesionales deben estar adecuadas al puesto. Por tanto, conviene que esas pruebas...

- Proporcionen a los candidatos/as un período previo de entrenamiento en las actividades del puesto.
- Sólo han de utilizarse cuando la experiencia es un requisito imprescindible.
- El manual ha de ofrecer datos actualizados sobre la validez de contenido y predictiva.
- Igualmente, debe suministrar datos sobre el grado de impacto adverso por género.

## 6. Entrevistas de selección

Suele considerarse la entrevista como uno de los filtros finales en los procesos de selección (Gorriti, 1994). Una dificultad con esta técnica es que existen muchos tipos de entrevistas: estructuradas, no estructuradas, semidirectivas... La entrevista es una técnica que exige una gran competencia ya que son posibles muchos sesgos y errores (Arvey y Campion, 1982; ITC, 2000).

Distintas investigaciones han demostrado que los estereotipos y preferencias objetivas influyen en los juicios de los entrevistadores (Webb, 1999). Más aún, las evaluaciones pueden estar contaminadas por estereotipos que desfavorecen injustamente a las mujeres (Furnham, 1995). Por tanto, los entrevistadores/as tienen que establecer garantías para que la entrevista se realice según criterios objetivos y claros, y para que los resultados no anulen el peso de las demás pruebas e instrumentos.

Como regla general el seleccionador o seleccionadora tienen que conducir la entrevista de manera que no se favorezca a las personas de uno u otro sexo o bien a las personas de un estado civil determinado. Hay que recordar que las normas europeas, estatales y de la Comunidad Autónoma Vasca determinan que las entrevistas deben estar libres de discriminación, como el resto de las pruebas.

Todas las preguntas han de estar relacionadas con las especificaciones del puesto. A veces hay que examinar si existen circunstancias que pueden influir en el rendimiento o el ajuste laboral (por ejemplo, en trabajos que exigen alta disponibilidad o tienen horarios variables). Sólo hay que hacer estas preguntas cuando es absolutamente necesario. En todo caso, su formulación tiene que ser idéntica para hombres y mujeres, y las respuestas deben calificarse de acuerdo con los mismos criterios.

También es preciso considerar que las preguntas referidas a proyectos personales, matrimonio, tipo de familia, cargas familiares y otras a menudo se formulan con intención de discriminar (OFCCP, 2000). Las siguientes sugerencias intentan contrarrestar estos sesgos:

- Las preguntas han de ser objetivas y relacionadas con el trabajo.
- Los contenidos de la entrevista tienen que ser fijados de antemano y deben ser iguales para todos los candidatos/as.
- Es preferible el formato estructurado a la entrevista «libre», mucho más difícil de calificar.
- Siempre que sea posible hay que incluir hombres y mujeres entre los entrevistadores/as.

- El sistema de puntuación ha de estar normalizado y debe ser igual para todos los candidatos/as.
- No formular preguntas relativas al estado civil, cargas familiares y demás circunstancias personales, ya que menudo se formulan a las mujeres con intención discriminatoria.
- Hay que conservar todos los datos una vez finalizada la selección.

## 7. Pruebas médicas

La finalidad de las pruebas médicas es determinar si una persona es capaz de realizar el trabajo sin dificultades. A veces se realizan también para detectar discapacidades que pueden afectar al rendimiento del empleado/a.

Para evitar discriminaciones de género las pruebas médicas han de tener en cuenta lo siguiente:

- No se debe preguntar sobre «condiciones ginecológicas»: embarazos, menstruaciones, dolores pre o post menstruales, etc.
- Hay que formular preguntas neutras a todos los candidatos/as.
- No formular preguntas «intrusivas» o que discriminen a las mujeres.
- Garantizar la confidencialidad de los datos.

## 8. Conclusión: igualdad en la selección

En este artículo hemos partido de la constatación de que muchos procesos de selección, lejos de ser objetivos, tienden a discriminar a las mujeres. Esto no es válido sólo en las selecciones informales, sino también en la selección técnica que realizan muchas organizaciones. Los conceptos de discriminación directa e indirectas son apropiados para entender cómo funcionan los sesgos que desfavorecen a las mujeres. Por otro lado, la preparación de los alumnos/as de la Diplomatura de Relaciones Laborales en materias jurídico-laborales favorece la discusión de estos dos conceptos, poniendolos en relación con las nociones legales de «impacto adverso» y «efecto negativo». Por otro lado, la reciente aprobación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el País Vasco nos permite discutir estos conceptos desde un marco cercano a la realidad de los alumnos y alumnas.

Puesto que las pruebas objetivas pueden desfavorecer injustamente a las mujeres, es necesario conocer los códigos de «buenas prácticas» elaborados en los últimos años. La mayor parte de las asociaciones nacionales e internacionales de psicólogos han efectuado recomendaciones al respecto (por ejemplo: ITC, 2000). En las páginas anteriores hemos presentado algunas de ellas. Su aplicación concreta es motivo de constantes disputas entre los expertos/as en derecho comunitario, sindicalistas y representantes de las administraciones. Por este motivo, el estudio de la selección desde la perspectiva de género es muy apropiado para los alumnos/as de la carrera de Relaciones Laborales, ya que se presta al trabajo en grupo y al debate desde la perspectiva jurídica y psicosocial. Al exponer distintos puntos de vista, el profesor/a tiene una ocasión excelente para animar la discusión dentro de la asignatura.

Finalmente, los y las especialistas en Recursos Humanos han de ser conscientes de las exigencias que tendrán que soportar quienes trabajan en selección de personal. La mayor sensibilidad hacia la discriminación está poniendo en tela de juicio muchas prácticas tradicionales en evaluación del personal. Precisamente por ello, este campo ofrece perspectivas para quienes no se conforman con los modelos clásicos y prefieren pensar en términos de «desarrollo de los recursos humanos». Se trata de una salida profesional innovadora que debería interesar a los futuros Diplomados/as en Relaciones Laborales.

## 8. Bibliografía

- ANASTASI, A. y URBINA, S. (1998). *Tests psicológicos*. México. Prentice Hall. 7ª edic.
- ANDERSON, N., ONES, D., KEPIR, H., y VISWESVARAN, C. (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Londres. Sage.
- ARAMBURU-ZABALA, L. (1999) La enseñanza de la Psicología del Trabajo en contextos no psicológicos: la Diplomatura en Relaciones Laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 3, 351-365
- ARAMBURU-ZABALA, L. (2001). Adverse impact in personnel selection. The legal framework and test bias. *European Psychologist*, vol. 6, n.º 2, junio 2001.
- ARAMBURU-ZABALA, L. (2002). La igualdad en el acceso al empleo: evaluación y selección de personal. En: R. Martínez, C. Parceros & T. Luengo (Eds.), *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las mujeres: Acciones positivas en el marco de la cooperación* (pp. 277-288). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- ARAMBURU-ZABALA, L. (2004). *Presencia de las mujeres en los manuales de Psicología del Trabajo*. Investigación no publicada.
- ARAMBURU-ZABALA, L. (2005). En: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, *Selección de personal y gestión de carrera*; 2003. «Selección No Discriminatoria», Bloque 8º. Documento recuperado de Internet: [http://www.emakunde.es/images/upload/seleccion\\_3\\_c.pdf](http://www.emakunde.es/images/upload/seleccion_3_c.pdf) (Marzo, 2005).

- ARNOLD, J., COOPER, C. y ROBERTSON, I. (1998). *Work Psychology: understanding human behaviour in the workplace*. Londres. Pitman. (3ª ed.)
- ARVEY, R. y CAMPION, J. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel Psychology*. 35(2), 281-322.
- ASHER, J. y SCIARRINO, J. (1974). Realistic work sample tests: A review. *Personnel Psychology*. 27(4), 519-533.
- COLLINSON, D. (1988). *Barriers to fair selection*. Londres. HMSO.
- DIRECTIVA 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial n.º L 039 de 14/02/1976, pp. 0040-0042.
- DIRECTIVA 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Diario Oficial n.º L 014 de 20/01/1998, pp. 0006-0008.
- DIRECTIVA 2000/43/CE(6) del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial n.º L 180 de 19/07/2000.
- DIRECTIVA 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial n.º L 303 de 02/12/2000, pp. 0016-0022.
- DIRECTIVA 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial n.º L 269 de 05/10/2002, pp. 0015-0020.
- EEOC. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COORDINATING COUNCIL. (Agosto 1978). *Uniform guidelines on employee selection procedures*. Federal Register. 43 (166), 38290-38315.
- EFPA. (2004). *EFPA Review Model for the Description and Evaluation of Psychological Tests: Version 3.2*. Documento recuperado de la Red: <http://www.efpa.org>
- EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. (2005). *Hautaketa-prozesu ez diskriminatzaileko burutzeko gida [Guía para un proceso de selección no discriminatoria]*. Vitoria-Gasteiz: editor.
- EMPLOYMENT EQUALITY AGENCY. (1992). *Code of practice on equality of opportunity in employment*. Dublin. Employment Equality Agency.
- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COORDINATING COUNCIL. (1978). *Uniform guidelines on employee selection procedures*. Washington. Federal Register, 38290-38315.
- EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION FOR NORTHERN IRELAND. (2003). *Affirmative action: new path toward equal opportunities*. Belfast. Equal Opportunity Commission for Northern Ireland.
- EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION FOR NORTHERN IRELAND. (2005). *Key Recommendations from the Code of Practice*. Belfast. Equal Opportunity Commission for Northern Ireland.

- FERNÁNDEZ GARRIDO, J. y ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L. (2000). Procesos de reclutamiento y selección. En: VV.AA. *ARIADNA: Guía no sexista para la negociación colectiva*. Madrid. Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (43-69).
- FURNHAM, A.. (1995). *Personalidad y diferencias individuales en el trabajo*. Madrid. Pirámide.
- GHISELLI, E. (1973). The validity of aptitude tests in personnel selection. *Personnel Psychology*. 26(4), 461-477.
- GHISELLI, E. (1966). *The validity of occupational aptitude tests*. Nueva York. Wiley.
- GORRITI, M. (1994). La entrevista de selección: limitaciones inherentes y forma de superarlas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 10, 29.81-90.
- GUTTEK, B., LARWOOD, L. y STROMBERG, A. (1986). Women at work. (1986). En: C.L. Cooper e I. Robertsson (Eds.), *Review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley.
- ITC. INTERNATIONAL TEST COMMISSION (2000). *International guidelines for test-use (version 2000)*. Documento recuperado de Internet: [http://cwis.kub.nl/?fsw\\_1/itc/](http://cwis.kub.nl/?fsw_1/itc/)
- KANTER, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- MACCOBY, E. y JACKLIN, C. (1975). *The psychology of sex differences*. London: Oxford University Press.
- OFCCP, OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS. (2000). *Documento recuperado de la Web: http://www.dol.gov/dol/esa/public... compliance/ofccp/how2/ofcpchl.html*
- OTT, M. (1998). «Women and work». En: J. DRENTH, H. THIERRY y CH. DE WOLFF (Eds). *Handbook of Work and Organizational Psychology (vol 3)*. East Sussex. Psychology Press. (377-394).
- PARLAMENTO VASCO. (2005). *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres*.
- PEARN, M., KANDOLA, R. y MOTTRAM, R. (1987). *Selection tests and sex bias*. Londres. HMSO.
- REILLY, R. y CHAO, G. (1982). Validity and fairness of some alternative employee selection procedures. *Personnel Psychology*. 35(1), 1-62.
- ROBERTSON, I. y KANDOLA, R. (1982). Work sample tests: Validity, adverse impact and application reaction. *Journal of Occupational Psychology*. 55, 171-183.
- SAEZ, C. (1994). *Mujeres y mercado de trabajo: las discriminaciones directas e indirectas*. Madrid. Consejo Económico y Social, Colección Estudios n.º 1.
- SAEZ, C. (1995). Las discriminaciones indirectas en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Número Monográfico sobre La Inserción Social y Laboral de las Mujeres. n.º 6, 67-80.
- US SUPREME COURT (1971). *Griggs vs. Duke Power Company, United States Reports*, 401, 424(a).
- WEBB, J. (1991). The gender relations of assessment. En: J. FIRTH-COZENS y M.A. WEST (eds). *Women at work*. Milton Keynes, Philadelphia. Open University Press. (13-25).

# LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES COMO FACTOR DE CALIDAD EN LA EMPRESA<sup>1</sup>

MARISA MÉNDEZ-VIGO

Consultora. Directora de Activa.

---

## ABSTRACT

■ *El artículo resume la ponencia presentada en el seminario «Gestionando los recursos humanos de la empresa sin sesgos de género», organizado por la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, en mayo del 2005 y pone de manifiesto la relación entre la gestión de la calidad en sus acepciones más avanzadas, y las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con una especial atención al ámbito universitario.*

■ *Artikulu honek «Enpresako giza baliabideak genero-joerarik gabe kudeatzea» izeneko mintegian aurkeztu zen ponentzia laburbiltzen du. Mintegi hori Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak antolatu zuen 2005eko maiatzaren 29an. Artikuluak agerian uzten du zein harreman sortzen den kalitatea kudeatzeko prozesuaren eta aukera-berdintasunerako politiken artean (kalitateaz dihardugunean, bere esanahi berrienak ditugu gogoan; politikei dagokienez, aukera berdinak sortu nahi dira emakume eta gizonezkoen artean, batez ere unibertsitateari lotuta).*

---

<sup>1</sup> Una versión preliminar de este artículo fue presentada como ponencia en el Seminario «Gestionando los RR.HH. de la empresa sin sesgos de género», organizado por la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales el 20 de mayo del 2005.

■ *This article summarises the report presented in the seminar «Managing the human resources of the business sector without traces of gender», which was organized by the University School of Working Relations and held in May 2005. It also analyses the connection between the management of quality as understood nowadays and the policies for equal opportunities among men and women, especially as far as university studies are concerned.*

---

## 1. Introducción

A lo largo de quince años de investigación en empresas y organizaciones, he observado que la búsqueda de calidad y las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo han ido adquiriendo importancia en paralelo y están hoy en día muy relacionadas. Por otra parte, tengo la seguridad de que, sin igualdad de oportunidades en las empresas, es difícil desplegar todo el potencial de desarrollo, participación e innovación que exige la compleja dinámica de la competitividad global.

La perspectiva desde la que he seguido la evolución de los diferentes conceptos y sistemas de la gestión de la calidad se deriva de los trabajos de investigación llevados a cabo, desde finales de los 80, en empresas de sectores, culturas empresariales, envergadura y ámbitos geográficos diferentes, incluidas universidades públicas, con el fin de estudiar y analizar temas de cualificación y formación, evolución de la composición de las plantillas y, especialmente, la situación de las trabajadoras en comparación a los trabajadores. Por esta razón he pasado muchos tiempo en plantas industriales, en departamentos de administración o investigación, en centros comerciales o de restauración, observando los procesos, recibiendo información escrita y verbal, cuantitativa y cualitativa, de lo que pasaba en esas organizaciones. Ha sido pues ésta mi atalaya para mirar los temas de calidad,

## 2. Una aproximación a los modelos de gestión de la calidad

La evolución de los modelos y de las primeras aportaciones para la consecución de la calidad estaban orientadas a conseguir productos estandarizados con los controles de calidad finales y se desarrollaban casi exclusivamente en la industria; se pasa posteriormente a otros modelos, con los círculos de calidad por ejemplo, donde también se trataba el proceso de producción y no sólo el producto acabado, aunque todavía la práctica de la calidad era casi inexistente en el sector servicios.

La tendencia actual se dirige hacia la excelencia empresarial o gestión de la calidad total, y como es evidente dada la evolución de la economía occidental, incide cada vez más en el sector de los servicios: en empresas de transportes y

comunicaciones, en instituciones de enseñanza, establecimientos turísticos, centros sanitarios, etc. Hoy en día, todos ellos están inmersos en procesos para conseguir certificaciones de calidad de diferentes tipos. Pues bien, todos estos sistemas han necesitado para llevarse a buen puerto un incremento de la cualificación y, hasta cierto punto, participación y motivación de las plantillas. Y esta necesidad de mayor cualificación, participación y compromiso se ha traducido, en alguna medida, en mayores oportunidades para las trabajadoras, aunque no en igualdad de oportunidades.

Para resumir las tendencias actuales de gestión de la calidad (que significa que se gestionan la totalidad de los factores que entran en la búsqueda de la calidad, no que la calidad sea total, aunque ése sea el objetivo...) diremos que existen básicamente en nuestro entorno los modelos de aseguramiento de la calidad (básicamente los ISOS), que tienen un carácter más coercitivo, con un mayor o menor conjunto de principios y prácticas de «obligado cumplimiento» y el que promueve la Fundación Europea por la gestión de la calidad (EQFM)<sup>2</sup> que ofrece un sistema de evaluación global y que presenta recomendaciones y sugerencias sobre todos los aspectos organizativos para perseguir la excelencia empresarial.

La definición de la gestión por la calidad, que se hace tanto desde la ISO como desde la Fundación Europea (EFQM), coincide en que esta estrategia ha de integrar un mínimo de cuatro principios: centrarse en la calidad, obviamente; orientarse a la rentabilidad a través de la satisfacción del cliente; la participación de todos sus miembros; y que proporcione beneficios a todos los que integran la organización de una manera u otra.

Por lo tanto, integra la búsqueda de la satisfacción de las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés que influyen o son afectados por la acción de la empresa: clientes directos, consumidores o usuarios, personal, la sociedad en la que se mueve, proveedores, «accionistas» públicos o privados. Todos estos colectivos, que conjuntamente crean y mantienen la organización, son los beneficiados por la gestión de la calidad total y la excelencia empresarial.

### 3. La gestión de la calidad y la igualdad de oportunidades

De manera que si conseguir beneficios para las personas que trabajan en la organización es objetivo y medida a la vez de la gestión de la calidad y gestionar, desarrollar y aprovechar todo el potencial y el conocimiento de las personas que componen la organización es también una condición fundamental para conse-

---

<sup>2</sup> European Fundation for Quality Management. «The fundamental concepts of excellence». 2003 [www.efqm.org](http://www.efqm.org)

guirla, no debe de extrañar la necesidad de establecer mecanismos para que el personal femenino de las empresas se tenga en cuenta, en sus necesidades y expectativas específicas, y que el potencial que tienen pueda evaluarse y expresarse, eliminando obstáculos y barreras para ello.

El modelo de la EQFM, que evalúa tanto el proceso de gestión («Agentes facilitadores») como los Resultados, considera e incluye la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de sus criterios de gestión y exige específicamente fomentarla y garantizarla, teniéndola en cuenta en los planes y estrategias, y valorando, en los Resultados, cualitativos y cuantitativos, las consecuencias de estas políticas.

Es, pues, en las más avanzadas concepciones actuales, la gestión de la calidad que se orienta hacia la excelencia empresarial, donde las «personas» (y es de agradecer el cambio de lenguaje casi generalizado de la mayoría de los documentos que se refieren a la excelencia o a la gestión de la calidad total en el modelo EFQM) son extraordinariamente visibles, tanto como agentes facilitadores del proceso hacia la calidad como beneficiarias del concepto y de la acción por la calidad.

Las personas que trabajamos en estos temas, igualdad de oportunidades y organizaciones, tenemos presentes los esfuerzos que desde hace algunos años se están haciendo, también dentro de algunos ámbitos de la Unión Europea, para unir la Calidad con la Igualdad. Ya hace más de 10 años hubo en Como (Italia) el primer seminario Equality = Quality<sup>3</sup> organizado por la Dirección General V donde empresas europeas relevantes de diferentes sectores presentaron casos donde, efectivamente, ciertas políticas relacionadas con la igualdad estaban introducidas en la gestión de la calidad. Y como consecuencia de estos esfuerzos, en los últimos años, se puede comprobar que, con limitaciones y deficiencias a la hora de su puesta en práctica, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, expresada a través de proyectos y objetivos, comienza a estar integrada en la gestión por la calidad total, en la búsqueda de la excelencia empresarial, en algunas organizaciones, y así se ha visto también en empresas de Euskadi<sup>4</sup>.

En mi experiencia más reciente sobre este tema, he tenido ocasión de observar varias empresas concretas, de carácter multinacional, con un porcentaje importante de plantilla femenina cualificada, con iniciativas para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluidas dentro de su estrategia por la calidad y que, por lo tanto, tienen como motivación básica factores empresariales, económicos y de responsabilidad corporativa. Estas iniciativas son

---

<sup>3</sup> Shapiro y al. Equality and Quality: new moves for women and business. Report of the European Positive Action Forum, 3-4 June 1994. Como (Italia)

<sup>4</sup> «La calidad a través de la Igualdad». Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer, marzo 2005

variadas y van destinadas únicamente a las mujeres o a hombres y mujeres. En este último caso, las medidas siempre están enfocadas a la conciliación de la vida laboral y personal, lo que supone con frecuencia ciertos cambios, que acaban resultando positivos, en la organización del trabajo. Las dirigidas exclusivamente a las mujeres consisten en proyectos que evalúan y cuantifican necesidades y objetivos y desarrollan medidas para, por un lado, quitar obstáculos y, por otro, favorecer, estimular y potenciar las carreras profesionales y la presencia de las mujeres en puestos de trabajo no tradicionales.

No conozco evaluaciones económicas del hecho de incluir políticas de igualdad de oportunidades en los planes de desarrollo de estas empresas, pero en los casos de los que hablo, se argumenta y enfatiza que sus acciones en pro de la igualdad de oportunidades se derivan de factores relacionados con el negocio, no con la justicia o la ética, aunque ello sea también un objetivo.

Y no puede ser de otra manera. La cualificación de la población activa es un elemento clave en la trayectoria de la economía occidental. Desarrollar productos y procesos innovadores, fomentar la creatividad, incrementar la productividad, responder y avanzar las necesidades, estos objetivos necesitan personas preparadas, capaces y dispuestas y, en nuestro contexto, ya sabemos que las mujeres están, incluso, sobrecualificadas, y las elecciones profesionales están cada vez más diversificadas. Por otra parte, su participación en la población activa, a pesar de las dificultades, continua creciendo y lo que es más importante, la curva de actividad en las edades de conciliación de la vida familiar y profesional, es decir de mujeres adultas, se asemeja cada vez más a la masculina. Es, por tanto, poco discutible la contribución de las mujeres a la mejora de la productividad y competitividad económica, especialmente en un entorno dominado por los servicios cada vez de mayor valor añadido.

#### 4. La EFQM y las instituciones públicas. Las Universidades

Con todo, estas iniciativas son primeros pasos en un camino todavía muy largo para recorrer, que, como era de esperar también han iniciado instituciones públicas. Así, la administración pública española ha redactado su modelo de gestión de calidad, los criterios de la Fundación Europea y, por lo tanto, en los documentos y criterios de su aplicación, versión del año 2003<sup>5</sup>, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aparece en varios criterios de evaluación, con diversas políticas y planes para conseguirlos.

---

<sup>5</sup> «Modelo EFQM de Excelencia aplicado a la Administración Pública», 2003. [www.igsap.map.es/calidad](http://www.igsap.map.es/calidad)

Igualmente, la Universitat Oberta de Catalunya<sup>6</sup> y la Universidad Miguel Hernández en la Comunidad Valenciana han conseguido el sello de oro de la Fundación Europea por la Gestión de la Calidad. Otras instituciones universitarias, como el Instituto de Formación Continua de la Politécnica de Valencia también consideran este proceso.

En el caso de la Universitat Oberta de Catalunya, el tema de igualdad de oportunidades se manifiesta en políticas específicas de contratación, de conciliación del trabajo y la vida familiar y de desarrollo de carreras que fomenten y faciliten la igualdad, políticas que ofrecen buenos resultados según las encuestas que realizan al personal para valorarlos.

Considero una iniciativa muy alentadora que algunas Universidades públicas, preocupadas por alcanzar la excelencia como medio de asegurar su futuro, asuman el modelo de la Fundación Europea y lo lleven a cabo. Sin embargo, los ejemplos son todavía muy escasos. La situación de las Universidades, en relación a sus procesos de gestión referidos a la calidad y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es muy paradójica. Aunque estas instituciones estén llenas de alumnas, se diversifiquen las carreras por las que optan, se incremente mucho el número de las que hacen el doctorado, aunque cambien sus intereses vitales retrasando la formación de la familia, etc. etc., los cambios en la estructura de autoridad son lentos y los puestos de responsabilidad, las cátedras, los fondos importantes para investigación, la participación en congresos internacionales, las publicaciones, etc. suelen llevar nombres masculinos. Y me causa perplejidad este hecho, especialmente, porque la Universidad, como organización que la sociedad considera «modelo», entre otras cosas, por su carácter científico y riguroso, tiene que responder a una serie de demandas y expectativas de sus grupos de interés, que son, en la actualidad y casi en mayoría, mujeres.

Los cuadros siguientes muestran esta paradoja, la relación entre el alumnado universitario y la estructura del profesorado, y la lentísima evolución de ésta para reflejar su realidad social.

El papel de la universidad como transmisora de conocimiento, pero también como receptora, observadora y estudiosa de los cambios sociales, tendría que ser de vanguardia y cuesta creer esta dificultad manifiesta para expresar y transmitir esos cambios en el conocimiento y su aplicación a sus áreas de interés y trabajo. Ya que, además, las Escuelas Universitarias, las Facultades, los Centros de Formación continua son fundamentales para difundir los conceptos de calidad entre los agentes económicos y la relación, ética y económicamente necesaria, entre calidad e igualdad de oportunidades porque en el mundo en que vivimos y traba-

---

<sup>6</sup> [www.uoc.edu](http://www.uoc.edu)

Cuadro 1: Alumnas que terminaron los estudios universitarios en el año anterior, según área de conocimiento.

% Mujeres		98-99	99-00	00-01	01-02
	<b>Todas las titulaciones</b>	<b>59,26</b>	<b>59,07</b>	<b>58,95</b>	<b>59,17</b>
Humanidades	68,04	68,25	66,43	66,45	
CC. Sociales y Jurídicas	65,20	65,63	65,63	66,77	
CC. Experimentales	66,48	57,26	58,08	58,50	
CC. de la Salud		75,10	74,85	74,38	
Técnicas	27,12	26,82	27,69	28,18	

Fuente: Instituto de la Mujer.

Cuadro 2: Alumnas matriculadas en cursos de doctorado.

% Mujeres		98-99	99-00	00-01	01-02
	<b>Todas las titulaciones</b>	<b>50,70</b>	<b>50,19</b>	<b>50,72</b>	<b>50,99</b>
Humanidades	56,68	55,81	56,85	55,09	
CC. Sociales y Jurídicas	52,64	52,31	51,49	52,84	
CC. Experimentales y de la Salud	53,76	53,48	54,54	56,55	
Ingeniería y Tecnología	25,90	25,81	25,52	26,22	
No consta área	35,24	40,46	48,09	39,10	

Fuente: Instituto de la Mujer.

Cuadro 3: Profesorado universidades públicas.

% Mujeres		97-98	98-99	99-00	00-01	01-02
	<b>Total</b>	<b>33,10</b>	<b>32,49</b>	<b>33,07</b>	<b>33,72</b>	<b>33,97</b>
Catedráticas/os total	13,79	14,86	15,11	15,78	16,76	
catedráticas/os de universidad					12,75	
catedráticas/os de escuelas universitarias					31,55	
Profesoras/es titulares total	35,47	35,11	35,50	35,80	36,45	
Profesoras/es titulares de universidad					34,63	
Profesoras/es titulares de escuelas universitarias					40,35	
Asociadas/os	32,71	32,70	33,71	34,70	34,78	
Encargadas de curso						
Ayudantes	47,19	46,53	46,76	48,62	49,06	
Eméritas/os	12,81	7,83	11,97	9,89	8,97	
Colaboradoras/es						
Profesoras/es visitantes	26,05	28,27	30,94	34,08	28,30	
Otras/os y no consta	42,10	45,20	45,74	44,39	47,31	

Fuente: Instituto de la Mujer.

jamos se necesitan tanto las capacidades de las mujeres como las de los hombres para conseguir una economía competitiva y que satisfaga las necesidades de todos los grupos que integran el mundo empresarial.

## 5. Bibliografía

- EMAKUNDE, «La calidad a través de la Igualdad». Instituto Vasco de la Mujer, marzo 2005.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR QUALITY MANAGEMENT. «The fundamental concepts of excellence». 2003 [www.efqm.org](http://www.efqm.org).
- MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. «Modelo EFQM de Excelencia aplicado a la Administración Pública», 2003. [www.igsap.map.es/calidad](http://www.igsap.map.es/calidad).
- SHAPIRO et al. «Equality and Quality: new moves for women and business». Report of the European Positive Action Forum, 3-4 June 1994. Como (Italia).

# SARDINERAS: VISIÓN ANTROPOLÓGICA ECONÓMICA DE UNA FORMA DE DISTRIBUCIÓN DEL PESCADO

JUAN A. RUBIO-ARDANAZ

Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias.  
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

■ *Proponemos un acercamiento metodológico capaz de ir más allá de las visiones de tipo formal y sustantivo aplicadas en el seno de la antropología social, concretamente en relación al estudio de comunidades dedicadas a la pesca y desde una visión antropológica económica. En este sentido estudiamos aquí el proceso de sustitución y desplazamiento sufrido por las mujeres dedicadas a la venta del pescado. Para ello, tras un trabajo de campo realizado en la localidad vasca de Santurtzi (Bizkaia) fundamentalmente entre 1990 y 1991, hemos optado por un análisis histórico en el que se ha tenido en cuenta fundamentalmente el tipo de relaciones que se establecen en el conjunto del proceso productivo pesquero (pesca costera y de bajura), donde la distribución del pescado efectuado por las sardineras ha ido atravesando diferentes etapas y situaciones. Las mujeres han atravesado distintas fases en función de intereses concretos correspondientes a los grupos y agentes implicados en la cuestión.*

■ *Artikulu honek antropologia sozialean aplikatu diren formari nahiz substantziari lotutako ikuspegiak gainditu ahal izango dituen hurbiltze metodologikoa proposatzen du, zehazki arrantzan diharduten komunitateak antropologia ekonomikoaren ikuspegitik aztertzeko. Ildo horretatik, artikulu honetan sardina-saltzaile gisa aritzen ziren*

*emakumeak nola ordeztu eta baztertu diren ikusiko dugu. Helburu horrekin, 1990 eta 1991 bitartean Santurtzin (Bizkaia) egindako landa-azterketan oinarrituta, analisi historikoa egitea erabaki dugu. Analisi horretan, funtsean, itsasbazterreko arrantzean burutzen den ekoizpen-prozesu osoan zehar finkatzen diren harremanak hartu dira aintzat; prozesu horretan, arraina sardina-saltzaileen bidez banatzeko jarduerak garai eta egoera ezberdinak bizi izan ditu. Emakumeek aldi desberdinak bizi behar izan dituzte tartean ziren talde eta agenteen interesak zirela medio.*

■ *In this abstract we deal with a methodological approach that goes beyond all formal and substantial views offered in social anthropology, since it analyses fishing communities from the viewpoint of economic anthropology. In that sense, here we will study how the traditional figure of fish-selling women has been substituted and displaced. After some fieldwork carried out in the Basque fishing town of Santurtzi (Bizkaia) between 1990 and 1991, we have chosen to analyse such a change historically, based on the relations that are established through the whole process of producing fish (in inshore fishing). During that process the distribution of fish by sardine-selling women has gone through different periods and situations, as a result of the different interests of all collectives and agents involved.*

---

## 1. Introducción

Las argumentaciones sobre el papel de la mujer en el trabajo pesquero, su presencia y espacio, las funciones desempeñadas, la importancia de éstas y en definitiva el lugar ocupado, también han ido completando el diversificado cuadro teórico de la antropología social y cultural. Si nos ceñimos al ámbito antropológico de la pesca, encontraremos trabajos que se preocupan por describir labores entendidas como parte sustancial de la cultura tradicional. Se trata de una manera de ver la cuestión preocupada por demostrar que existe o han existido maneras y formas culturales que responden a lógicas diferentes y más cercanas a modelos de pesca supuestamente tradicionales. El análisis se reduce por lo general a un mero ejercicio con el que contrastar ciertas situaciones con otras actuales, totalmente ajeno a cualquier concepto con el que aproximarse a las formas o modelos de producción en vigor. En este sentido las relaciones con el mercado por ejemplo, son tratadas desde una visión en la que la base del funcionamiento social queda remitida a las costumbres y la tradición. El juego establecido entre las partes en litigio son obviadas, cerrándose el camino a la más mínima profundización capaz de ir descubriendo las relaciones sociales vividas por los grupos y en definitiva los protagonistas de cada situación.

Esta forma de contemplar la cuestión sin embargo, contrasta con visiones más dinámicas que arrancan desde perspectivas basadas en modelos funcionales y estructurales además de aquellas de corte materialista histórico. En contrapartida, ahora se constata un esfuerzo por llegar a explicaciones de un carácter más relacional. Sería en esta dirección y dentro del espacio antropológico económico, como proponemos reflexionar aquí, en torno al papel desempeñado por la mujer en el ámbito del trabajo pesquero. Concretamente en lo referente a una función hasta hace muy poco (años 90) tan importante, como la correspondiente a la distribución del pescado realizado por las sardineras.

Para ello nos serviremos de datos obtenidos sobre el terreno, durante un trabajo de campo realizado en la localidad vizcaína de Santurtzi durante la década de los noventa. Cronológicamente se trata de un momento en el que se llega a una ruptura definitiva entre situaciones que se habían venido manteniendo y en cuya dinámica, las mujeres dedicadas a este oficio llegan finalmente a una fase de desplazamiento definitivo. Partimos del interés legítimo —desde el punto de vista antropológico— por el cambio social y cultural, para llegar a descifrar el porqué de este desenlace.

La pregunta básica se puede resumir diciendo, ¿por qué llega a su fin la profesión?, ¿cómo es posible que un oficio de una raigambre y vinculación supuestamente tan tradicionales pueda finalmente desaparecer? Cuestiones que adquieren todavía mayor peso específico puesto que el cambio referente a la situación de la mujer, contrastará con el mantenimiento —aunque con importantes transformaciones— de la profesión pescadora. Como vemos el análisis del cambio exige entrar de manera detallada en la propia dinámica que da vigencia y continuidad al trabajo pescador.

Antes no obstante, conviene aclarar nuestro planteamiento teórico que como ya hemos indicado coincide con aquella línea que trata de superar la concepción culturalista. Sin embargo, dicho intento bastante más complejo, se puede plasmar en un abanico de esfuerzos que en el campo de la antropología económica, a lo largo de los años se ha ido polarizando fundamentalmente en torno a las perspectivas formalista, sustantivista y aquella basada en el materialismo histórico.

## 1. Planteamientos formal y sustantivo de la cuestión

Hablar del papel desempeñado por la mujer en la venta de pescado nos conduce a considerar un momento fundamental del proceso económico tal y como es el correspondiente a la distribución. La puesta en el mercado de un producto tan peculiar en un marco tan concreto como el de la pesca costera —no olvidemos que el pescado exige una rápida transformación— implica sobre todo una acción ágil y dinámica capaz de conseguir un acceso lo más directo posible a un mercado local del que se nutre principalmente el pequeño consumidor. Estamos ante un producto muy particular, la denominada «pesca para fresco» cuya puesta en circulación hasta no hace demasiado tiempo, exigía un entramado no demasiado complejo.

Es en dicho entramado donde se localiza una pieza fundamental tal y como es el trabajo de las mujeres «vendedoras de pescado» o «sardineras». Éstas desde antiguo, ejercen esta función y para ello, desde una relación que pasa en primera instancia por la pertenencia al colectivo *arrantzale* (con sus grupos de intereses distintos), se establece una importante interrelación con el exterior. Todo ello en el marco de la urgencia, exigida primero por un producto muy perecedero y segundo, por la conciencia de que el pescado no llena ni mucho menos el abanico de bienes y servicios que deben conseguir los pescadores —hombres y mujeres— a la hora de cubrir sus necesidades. Esto coincide con la célebre afirmación de R. Firth según la cual éstos no solamente viven del pescado, realidad que les conduce a intercambiar sus productos y aspecto —el de las relaciones e implicaciones con el mercado— al que el mencionado antropólogo dedicaría buena parte de sus labores de investigación. Como vemos estamos ante

peculiaridades del mundo pescador, donde destaca su interrelación y apertura, hacia el exterior. Las mujeres establecen en buena medida muchos de los vínculos con el medio externo al grupo. Se deben dirigir a él y en él deben vender el pescado capturado por los hombres.

Este tipo de aspectos implica una serie de comportamientos y estrategias donde por ejemplo llaman la atención, tanto formas de ser, como la puesta en marcha de ciertas habilidades, como en ocasiones por ejemplo la picardía, el saber regatear, etcétera<sup>1</sup>. Junto a esto, es innegable la importancia del propio hecho de tener que adquirir y comprar su pescado para luego acudir a unos puntos de venta bien calculados y estratégicamente situados, sin cuyo acceso quedaría seriamente limitada la consecución de los recursos. Estos dos parámetros, uno en torno a aspectos de la personalidad y las estrategias muchas veces comportamentales y otro, referente a la función jugada «en» y «por» el mercado, precisamente nos llevan hasta dos maneras de consideración teórica de la cultura y sociedad pescadoras en el seno de la antropología económica. Nos referimos a los planteamientos configurados alrededor de dos polos explicativos de lo económico tal y como son el formal y el sustantivo.

Un recorrido a través de los principales trabajos realizados desde estas orientaciones nos muestra aspectos que debemos tener en cuenta a la hora de componer, no solamente el tratamiento de la mujer pescadora en el cuadro antropológico, sino económico antropológico en general. Es así como hallamos prácticamente desde los primeros pasos del formalismo una definición al respecto en la que lo importante sería llegar a conocer cuál es la asignación de recursos escasos susceptibles de usos alternativos. Y en este sentido tanto el trabajo pesquero en su conjunto, como el de la venta del pescado en particular, en la que está implicada la mano de obra femenina, en teoría aparecerían fines concretos jerarquizados por orden de preferencia. Al respecto estas mujeres al igual que cualquier otro agente económico, supuestamente buscarían la optimización de los recursos.

El enfoque dado a la cuestión, encuentra su base en la idea de la existencia de una conducta económica racional, que parte de la mente de las personas y que en el caso de las sardineras, toma una serie de contenidos relacionados con un

---

<sup>1</sup> Aunque con un carácter más histórico que antropológico y con un recurso metodológico a la memoria colectiva y documental, nos sirve como ejemplo el tratamiento dado en el reciente trabajo a las vendedoras de pescado de Donibane-Lohitzun y Ziburu, cuya actividad desaparece de las calles bastante antes que en Santurtzi, hacia mediados del siglo pasado: «...au caractère trempé et au verbe haut. Elles vendaient du poisson dans les rues de la ville jusqu'en 1950 environ, poussant leur petite charette à bras et criant: «Arrantza Bizi-Bizia» (poisson frais), «Atun, atun (thon, thon)... Ce furent les dernières figures marquantes d'une population typée, singulière, qui faisait partie intégrante des cités de Saint-Jean-de-Luz et Ciboure. Nul doute que leur caractère enjoué et espiègle n'ait façonné l'âme de ces deux villes au pafum d'embruns», J. Ospital, *Kaskarotak. Les kaskarots, une population singulière au Pays Basque*, Urrugne: Éditions Pimientos, 2002, p. 6.

ambiente sociocultural preciso. Su trabajo, su movimiento, localización en puntos de venta bien calculados, sus estrategias y habilidades para el regateo con los clientes y clientas, etcétera, persiguen en buena parte, pura y simplemente, una ganancia en efectivo que solamente se alcanzará en tanto en cuanto se seleccionen de manera adecuada los recursos pertinentes.

La vía señalada, en lo que toca al trabajo antropológico y a la investigación etnográfica se orientará hacia el descubrimiento de las conductas económicas que adoptarán en este caso concreto las sardineras. Comprobamos en esta insistencia por estudiar las bases económicas, tres argumentos fundamentales. Primero, la consideración de su actividad económica como aquella acción consistente en aplicar unos medios limitados a fines alternativos. En segundo lugar, pensar que esta aplicación aparecerá regida por una serie de principios de selección natural, y tercero suponer un claro objetivo por parte de todos los hombres y mujeres implicados que se resume en el intento de maximizar sus satisfacciones<sup>2</sup>.

Esta manera de plantear los objetivos para la investigación antropológica va a diferir de aquellas inspiradas en el culturalismo clásico cuya repercusión fue muy amplia en virtud de aspectos interesantes (difusión, permanencia cultural, relativismo, etcétera), pero en los que la cultura era tomada como el determinante fundamental de la dinámica social.

De todas formas es pertinente remarcar en el caso de la pesca, cómo el objetivo primordial se estableció en torno al aspecto económico y R. Firth fue precisamente un claro ejemplo de esta afirmación. Su mérito no residió en ir contracorriente en un momento en el que se primaban los estudios en el terreno rural —en comparación con lo que sucede en el pesquero—, sino también en el desmarcamiento de temáticas como las de los ámbitos religioso, político, o el relativo al parentesco. Desde el planteamiento formalista se llegará a poner en marcha una antropología económica, definida como el estudio en la amplia esfera de la actividad humana, de los recursos económicos, sus límites y sus usos, incluyendo la organización que les sitúa de una manera racional en relación con las necesidades<sup>3</sup>.

El formalismo desplazó el centro de estudio, desde un ámbito como el de las costumbres y la tradición, a veces de carácter incluso folklorizante, hacia otro fundamentado más bien en las bases materiales de la actividad desarrollada por los pescadores en general<sup>4</sup>. De esta manera, en lo que a nosotros nos compete

<sup>2</sup> Véase R. Firth, *Malay Fishermen. Their Peasant Economy*, London: Routledge and Kegan Paul, 1966 (1946), p. 356.

<sup>3</sup> Véase R. Firth, *Primitive Polynesian Economy*, London: Routledge and Kegan Paul, 1972 (1939), pp. 24-25.

<sup>4</sup> Véase J. A. Rubio-Ardanaz, *La vida arrantzale en Santurtzi. Cambios económicos y socioculturales entre los pescadores de bajura (ss. XIX y XX)*, Bilbao: Ayuntamiento de Santurtzi, 1997, pp. 89-97.

ahora, se abre la posibilidad de hallar claves con las que entender el comportamiento de estas mujeres quienes calcularán, primero la forma de obtener un mejor pago para el pescado que ellas mismas adquieren en las correspondientes subastas, y respecto al cual luego estimarán la posibilidad de venderlo al mejor precio posible y con la mayor rapidez. En definitiva se trata de averiguar cuál es la lógica subyacente a cualquiera de los aspectos relacionados con la parte de la distribución del pescado en la que intervienen, poniendo el acento sobre la racionalidad tanto de pescadores como sardineras.

El comportamiento, personalidad y carácter son tomados como elementos en un análisis en el que los condicionantes de la realidad social estarían tanto en la influencia del medio, como de las técnicas propias del trabajo desempeñado por hombres y mujeres pescadores. Estamos ante una forma de abordar la cuestión para la cual por ejemplo, el medio y la dureza del trabajo, condicionan totalmente la forma de ser de las personas que integran estas comunidades.

A esta forma de plantear el análisis se contraponen la alternativa sustantivista, cuya inspiración se remonta a las propuestas de K. Polanyi, quien se opondría a la concepción formal de la economía. A partir de sus planteamientos la antropología económica tendría como objeto de estudio la economía sustantiva. Es decir aquel proceso de interacción entre las personas y su ambiente de tal forma que permita el abastecimiento de medios materiales con los que satisfacer las necesidades.<sup>5</sup>

En un caso como el de las sardineras, inscritas en el marco de una pesca a pequeña escala, se parte de presupuestos según los cuales el modo capitalista no estaría instaurado totalmente y donde por lo tanto una concepción formal, apenas sería viable. Por otro lado se insistirá en las normas e instituciones sociales, aspecto que despertará un gran interés en el campo antropológico interesado desde siempre por estos aspectos de las relaciones sociales. Podemos sintetizar esta postura ahora, diciendo que en la perspectiva sustantivista, la economía pesquera queda definida como si se tratase de un proceso de interacción institucionalizado, entre los pescadores y su medio.

La perspectiva ahora toma otro rumbo y el interés, más que estar en el comportamiento individual, residirá en la manera como las instituciones específicas aseguran a estas mujeres aquellos bienes y servicios que necesitan. Es así como por ejemplo, la parentela aparece como la forma de parentesco gracias a la cual se regula la estabilidad en el grupo pescador. En otras comunidades el «proceso institucionalizado» toma su cuerpo en base a redes en las que se

---

<sup>5</sup> Frente al formalismo, se pone el acento en la búsqueda de aquellos principios que rigen las transferencias de bienes y servicios: redistribución, reciprocidad y mercado. En las economías no capitalistas en las que impera la reciprocidad o la redistribución, lo económico queda insertado en lo no económico, a diferencia de la economía capitalista donde lo económico se presenta como un sector autónomo con instituciones propias. Véase J. A. Rubio-Ardanaz, *op. cit.*, pp. 40-43.

establecen relaciones en el marco de una concordancia entre quienes coinciden en la misma actividad social. A nivel metodológico, es importante subrayar que desde la visión sustantivista, las estructuras económicas, como «formas de integración» se conciben exclusivamente en términos de distribución sin dar entrada a la «producción». Esta postura se opondrá a las propuestas del materialismo histórico, donde el intercambio va a ser entendido solamente como un momento, perteneciente a un proceso más amplio que comprende la producción, la circulación y el consumo. En dicho proceso los elementos determinantes son las relaciones que se establecen durante la producción entre las personas y la naturaleza y entre las mismas personas<sup>6</sup>.

De todas formas el planteamiento sustantivista va a diferir del formalista al no concentrarse en los comportamientos individuales, tratando de buscar aquellos puntos comunes y estructuralmente válidos con los que los hombres y mujeres pescadores se enfrentan al cambio que les viene dado desde fuera. Es así como van a aparecer en el escenario de la investigación, preocupaciones en torno a la dependencia de los pescadores artesanales frente a la industria pesquera moderna (producción, transformación, distribución), llegándose a la conclusión de la existencia de problemas y situaciones comunes en el ámbito de la pesca. El interés en estos casos va a girar en torno a las relaciones con el mercado capitalista.

## 2. La dimensión del cambio y la especificidad de las sociedades de pescadores

Por nuestra parte pensamos que la introducción de la dimensión de cambio, hará que el estudio de la especificidad de las sociedades de pescadores —comprendiendo lógicamente situaciones como las atravesadas por las mujeres dedicadas a la venta—, no se pueda limitar al funcionamiento estructural propio de instancias como por ejemplo la familia o la comunidad tal como han tratado de mostrar algunos autores<sup>7</sup>. La desavenencia entre la estructura social reinante y los sistemas de producción a pequeña escala como en el que se ven implicadas las sardineras, nos ponen en el escenario de dos ámbitos, uno interno y otro externo, entre los que entablan unas relaciones posiblemente discordantes.

---

<sup>6</sup> Véase P. Beaucage *et al.*, *L'expérience anthropologique*, Montréal: Presses de l'Université de Montréal, 1976, pp. 170, 171 y ss.

<sup>7</sup> Véase por ejemplo G. Stiles quien en la década de los 70 y 80 se mostraba preocupado por las bases estructurales propias de la comunidad y las contrataciones en el ámbito familiar: «Labor Recruitment and the Family Crew in Newfoundland», 1979. Por otro lado se puede ver a modo de ampliación nuestra crítica al respecto en J. A. Rubio-Ardanaz, *La antropología marítima subdisciplina de la Antropología sociocultural. Teoría y temas para una aproximación a la comunidad pescadora de Santurtzi (Bizkaia)*, Bilbao: Universidad de Deusto, 1994, pp. 62-63.

El estudio tampoco se puede limitar al funcionamiento estructural, en el que se apoya la conciencia de pertenencia o étnica, como también se ha tratado de argumentar<sup>8</sup>. Y aunque ésta pueda existir y tener su impacto, sería importante llegar a ver quién domina realmente por ejemplo, los medios de producción; quién controla y marca verdaderamente los precios del pescado. La perspectiva sustantivista no alcanza a ver que la industrialización moderna conlleva funciones asumidas por relaciones sociales distintas. Elementos como el parentesco, la identidad, etcétera, habrían dominado la organización social, no solamente si hubiesen regulado las relaciones de descendencia, alianza o pertenencia al grupo pescador, sino también sus derechos respectivos sobre los medios de producción y los productos del trabajo, definiendo las relaciones de autoridad y de obediencia (política) y sirviendo de código, de lenguaje simbólico para expresar a la vez las relaciones de las personas entre sí y con la naturaleza<sup>9</sup>.

Llegamos a un punto por lo tanto en el que solamente la adopción de un cuadro conceptual diferente, nos permitirá resolver algunos de los problemas hasta aquí subrayados. Los hombres y mujeres, tomados como categoría empírica, no se explican totalmente por la simple asignación racional de sus recursos. Tampoco por su razón de ser tradicional, ni por una forma concreta de producir su existencia, o por la adición de sus pautas comportamentales o institucionales propias. Tal como ya hemos mantenido en otras ocasiones, la construcción teórica de la pesca toma otro sentido desde el momento en el que se aborda y considera «en» y «en relación con» su proceso de producción y reproducción social. Por esta razón, postulamos que la investigación en torno a las sardineras y los pescadores en su conjunto, en cuanto a objeto a definir y estudiar, deberá inscribirse en el marco de una teoría del conjunto del proceso social, pasando por la manera específica de inserción en el contexto socioeconómico del que hacen parte<sup>10</sup>.

En el punto de mira aparece la relación de la pesca con el conjunto del proceso de producción. Esto con el objetivo de poder contestar a preguntas como la referente al control de los productos del trabajo pesquero, a las maneras de apropiación, a las condiciones: a cambio de qué y en qué situaciones, a las formas como se suministran los pescadores, al nivel de igualdad y desigualdad en los valores de bienes intercambiados, a las consecuencias que todo ello conlleva, etcétera. Al respecto como veremos, las sardineras no escapan a las circunstancias generadas en torno a todo ello.

---

<sup>8</sup> En esta línea se pueden ver trabajos de la misma época que los citados anteriormente como el de A. Jackson, «Socioeconomic Change in the Faroes», 1979.

<sup>9</sup> Véase M. Godelier, *Economía, fetichismo y religión en las sociedades primitivas*, Madrid: Siglo XXI, 1985.

<sup>10</sup> Véase, J. A. Rubio-Ardanaz, *op.cit.* 1997, pp. 44-71 y 94-96.

Con esta manera de plantear la cuestión, la transformación y el cambio de su situación no es aprehendida con o desde un punto de vista exterior, a partir del mercado sólo y exclusivamente. Para abordar el cambio y transformación, metodológicamente optamos por caminar hacia, el descubrimiento de las relaciones que comporta. Se trata de ver hasta dónde la forma de producción capitalista al optar por dicho cambio, lo hace a favor o en virtud de unos intereses propios muy concretos donde están implicadas mujeres que prácticamente hasta la actualidad se han dedicado a la venta ambulante del pescado.

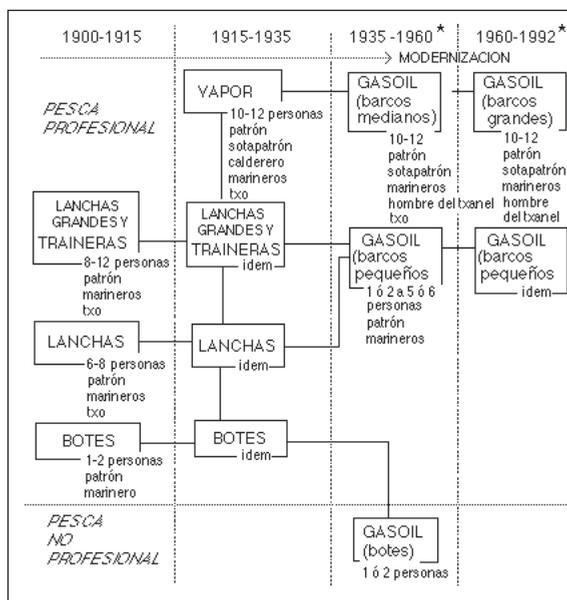
### 3. Implicación en una forma de producción concreta

Continuar con el tema nos pide ahora detenernos en la forma de producción en la que aparecen inmersas las sardineras. La actividad pesquera cronológicamente va a ser objeto de una serie de variaciones fundamentales, tanto en el nivel tecnológico como en el de la organización y las relaciones establecidas para que la pesca sea una realidad. Si nos fijamos en la tecnología y medios de producción en general y tomamos como eje explicativo las embarcaciones, esta opción nos deja de entrada establecer cronológica y comparativamente períodos de tiempo diferentes bien definidos. Esta diferencia también podríamos establecerla respecto a las funciones ejercidas por las mujeres ya esté presente un tipo u otro de embarcaciones en el puerto santurtziarra.

Un cuadro referente a la situación, como el presentado a continuación (cuadro I), nos permite ir hasta un primer período (1900-1915), en el cual las sardineras venden tanto el pescado de las lanchas grandes y traineras, como el de las lanchas más pequeñas. Sin embargo a partir de la aparición del vapor va a tener lugar una primera variación importante. Ahora los propietarios de las embarcaciones realizan inversiones con las que poder aspirar a un barco movido con este nuevo modo de propulsión ausente hasta la fecha en el puerto de Santurtzi. Su aparición tal como aparece reflejada en el cuadro: 1915-1935, se verá acompañada de una incidencia en la división del trabajo, al mismo tiempo que se empiezan a diferenciar dos formas de pescar. Por un lado aquella que sigue prácticamente con la dinámica anterior, es decir utilizando barcos movidos a remo y vela igual que sucedía en el primer período (1900-1915), frente a otros distintos en los que los armadores han decidido introducir el vapor. Los primeros siguen respondiendo a las mismas expectativas, donde lo fundamental es poder mantener y reproducir las familias implicadas en la pesca, así como el mantenimiento del barco y la adquisición de útiles y pertrechos para la pesca. Aquí las mujeres, fundamentalmente pertenecientes a las familias que faenan en la embarcación, venden las capturas.

Sin embargo en los barcos equipados con calderas alimentadas por el carbón, ahora las expectativas son diferentes. Estos pesqueros proporcionan un mayor

Cuadro I. Tipos de embarcaciones por períodos cronológicos.



\* Se da un aumento en el tonelaje medio de las embarcaciones grandes entre las etapas de 1935-1960 y de 1980-1991 de aproximadamente 30 Tn brutas.

alejamiento de la costa, más espacio para albergar pescado y llevar redes mayores, así como la ampliación del tiempo de permanencia en la mar. Ahora, por medio de una sencilla división en el trabajo, el patrón es reemplazado por el sotapatrón en caso de necesidad de descanso, lo cual permite intensificar las faenas de pesca. Junto a todo esto también se están dando otro tipo de cambios. Se debe hacer frente al pago de las inversiones gracias a las cuales se tiene acceso a la nueva forma de propulsión, así como a toda la tecnología que esta innovación lleva implícita (redes mayores, etc.).

Estos barcos ahora, capturan cantidades de pescado mayores a las que prácticamente venían siendo vendidas hasta la fecha: fundamentalmente por mujeres ligadas en su mayoría por algún lazo de parentesco con los pescadores. Esta nueva situación dará pie a que poco a poco vaya aumentando el número de sardineras a medida que se va modernizando la pesca. En este momento hay una nueva necesidad que se debe cubrir. Podemos decir que la distribución que sigue el pescado se realizará en virtud de alternativas distintas, en consonancia con los cambios que se han ido implantando con el paso del tiempo. Este cambio, o inicio de modernización que supone la aparición del vapor, necesitará y acabará absor-

biendo una mano de obra femenina muy útil, en mayor número a la existente tradicionalmente antes. Este nuevo modelo —con nuevas necesidades y mayor número de sardineras— se diferencia del anterior con claridad, igual que se distinguirá del establecido en los períodos siguientes (1935-1960 y 1960-1990).

En lo que respecta a nuestro enunciado principal, una vez en este punto, podemos decir que las formas de producción también empiezan a diferir. La actividad «tradicional» identificada con la vela y el remo estará bastante cercana a la propia de una pequeña producción de mercado, mientras que la que comienza a despuntar con la presencia del vapor no va a coincidir al cien por cien con dicho modelo.

#### **4. Proceso histórico del papel de las mujeres en la venta del pescado**

Las mujeres desempeñan un momento clave, tanto en la pesca que hemos denominado «tradicional» como en la que empieza a emerger con el nuevo modelo de barcos. En este segundo caso ellas también van a ser fundamentales, pero ahora en mayor cantidad para poder dar abasto y poner en circulación las cantidades de pescado que se desembarcan en el puerto. Este proceso aparece regulado por otra parte desde la Cofradía en cuya lonja o sala de subastas se suministra el pescado en una operación que exige a los pescadores el pago de derechos con los que se mantiene la institución (empleados, secretario, etc.) y con los que se cubre cierto número de servicios a los cofrades (médico, auxilio social, funerales, provisión y reparto de beneficios, etcétera).

La puesta en circulación del pescado que pasa por la subasta —hasta llegar a manos de las mujeres—, constituía un proceso totalmente organizado en el que se pueden distinguir los siguientes momentos: la llegada de las embarcaciones por el Abra y su vigilancia (desde el punto más alto de Mamariga conocido como La Atalaya); la señalización indicando la entrada en el puerto con pescado (se hacía colocando el redeño de forma vertical a un lado de las lanchas: babor); el aviso a las sardineras y compradores (por medio de la campana de la Cofradía); y la visualización del producto: exposición de una muestra de pescado en cada subasta. Durante la puja, realizada a la baja a partir del precio solicitado por el pescador (quien se reservaba el derecho a detener el proceso en caso de bajada del precio más allá de lo esperado), aparecen estrategias de compra y actitudes: espera calculada antes de pujar, toma de decisiones respecto a la parada de la puja (cuándo, en qué instante en función de qué precio), vigilancia entre compradores y compradoras, etcétera. Tras todo esto se procederá al desembarco y recogida del pescado por parte de las sardineras o de cualquier otro comprador. Por último en el proceso aparecen otros dos momentos: la preparación: limpieza, colocación; y el transporte y desplazamiento a los puntos y venta.

«La mujer además del trabajo de la casa, se encargaba de una parte de la venta del pescado. Debía estar atenta a la llegada de las lanchas que regresaban a primera hora de la mañana. Desde la zona alta de Mamariga se vigilaba la llegada de las embarcaciones y si éstas traían el “redeño” en alto, significaba que venían con pescado y que habría venta. Al ver la señal se daba la voz y dejando aquello que se tenía entre manos o pasándoselo a otro miembro de la familia, se bajaba corriendo al puerto con las cestas» (J. A. Rubio-Ardanaz, 1997: 265).

Las cantidades se medían por raseros o baldes de 12 kilogramos cada uno y en el momento de la adquisición a menudo las mujeres pedían que se les echara más cantidad. Una vez el pescado limpio y colocado en las cestas correspondientes, se desplazaban muchas de ellas bastante lejos, desde Santurtzi hasta el mismo Ensanche bilbaino (zona céntrica de la ciudad), o el mismo mercado de la Ribera en la parte vieja. Otras se dirigían hacia zonas interiores, sirviéndose del burro como medio de transporte, llegando por ejemplo hasta Balmaseda o incluso más allá de los límites del territorio vizcaíno como Burgos o La Rioja<sup>11</sup>.

«Con los pies descalzos, con las sayas recogidas, con una mano agarrando el asa de la cesta a veces [...], va la sardinera hacia su mercado. De vez en cuando se para, inclina un poco la cesta por la parte delantera y da una rápida vuelta, dejando en el suelo una perfecta circunferencia dibujada por el agua que, despedida por las sardinas, se había acumulado en el hule» (J. Urtiaga, 1989: 158).

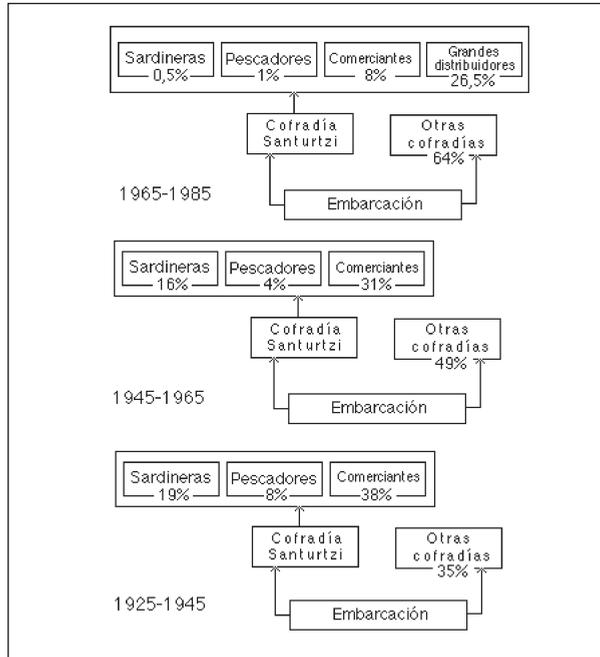
Las cestas con el tiempo dejarán su lugar a los baldes metálicos y a los carritos tirados por las sardineras. En un transcurso que nos lleva al siguiente período cronológico: 1935-1960. Éste se va a caracterizar principalmente por tres aspectos, primero por la aparición del motor alimentado por gasoil, segundo por el aumento en el tamaño de los pesqueros y tercero, por la modernización de la flota sobre todo a partir de los años 60. Cuestión esta última que se ve acompañada por cambios notables como por ejemplo el uso del nylon en la confección de las redes que hasta la época habían sido de lino y algodón, materiales que exigían el secado ocasional para impedir su putrefacción y el teñido. Con este último se hacían más desapercibidas para el pescado en la mar. Podemos indicar al respecto que las mujeres también fueron las encargadas (a veces participativamente con los hombres) de estas operaciones. Además de todo esto, paulatinamente el mercado comienza a ofertar sondas y aparatos hasta ahora inusuales con los que se irán implementando las cantidades de pescado capturadas y dejando de lado otras técnicas tradicionales<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Véase J. A. Rubio-Ardanaz, *op. cit.*, 1997: 264-281.

<sup>12</sup> Destacan las técnicas de la «manjúa», consistente en localizar los bancos de peces gracias al seguimiento de los tolinos (delfines) en la mar, y el «macizo» o macizado que suponía la preparación de un cebo especial a base de hueva de pescados con el que se cebaba y hacía subir especies como la sardina.

Cuadro II. Estructura de los porcentajes de pescado puestos en el mercado por cada instancia (1925-1945; 1945-1965; 1965-1985)\*



\* Los años de los que provienen los datos para cada período son los siguientes. 1925-1945: 1925, 1927, 1931, 1932, 1933, 1942, 1943 y 1944; 1945-1965: 1945, 1946, 1947, 1949, 1952, 1954, 1956, 1958, 1962, 1963 y 1964; 1965-1985: 1967, 1969, 1971, 1973, 1974, 1975, 1976, 1982, 1983, 1984 y 1985.

En este momento el papel de la mujer en proceso de la puesta en circulación del pescado es fundamental, aunque en los años 40 se comienza a notar la acción de otros agentes (intermediarios, distribuidores, comerciantes, etcétera) que compiten con las sardineras. Su acción irá creciendo con el paso de los años, tal como se puede observar en los porcentajes vendidos por los principales agentes, tal como aparece en el cuadro II, en el que se plasma la estructura porcentual de pescado en el mercado por instancias y períodos de tiempo.

Como se puede observar, independientemente de las cantidades de pescado que correspondería a cada uno de los porcentajes indicados, el período de máxima incidencia para las sardineras se sitúa en el comprendido entre los años 1925 y 1945. De todas formas la década que va de los 60 a mediados de los 70, representó un incremento tanto en el volumen de las capturas, como en el de ventas realizadas en el puerto (bien por las embarcaciones locales, bien por las forasteras),

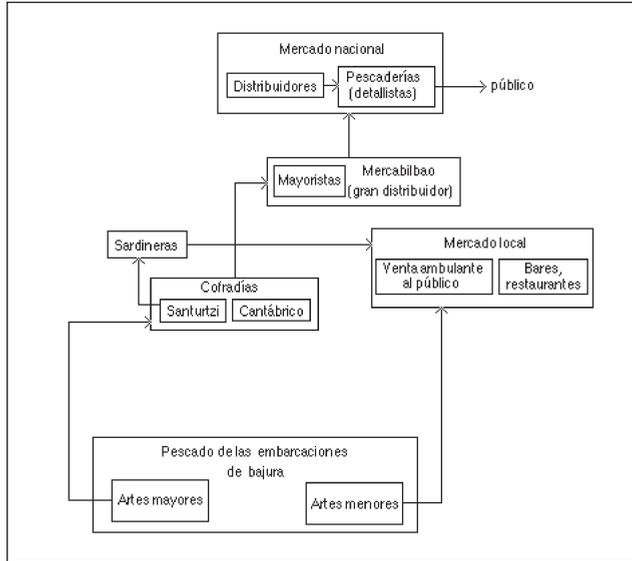
cuestión que coincide con el aumento del tonelaje bruto de la flota pesquera local y su continua modernización. Será a partir de los 70 cuando empieza un claro declive. En un principio porque será más eficaz realizar el proceso de circulación recurriendo a vías mucho más eficaces para los intereses de los armadores.

Esto último ocurrirá solamente con los barcos de mayor tamaño, los cuales se identifican o han ido optando históricamente, primero por la propulsión a vapor y abandono de la vela y remo como principales medios de navegación y más tarde por la introducción del gasoil. Mientras tanto un grupo significativo de pescadores sigue manteniendo una forma de producción diferente, que no responde al modelo propiciado por la introducción del capital. Se trata de los barcos de menor tonelaje, dedicados a las «artes menores». Mientras los grandes recurren al cerco o bolintxi, éstos pescan con redes de enmalle, palangre y nasas, entrando en una dinámica de especialización en virtud de unas capturas de muy poco volumen, pero que sin embargo proporcionan los medios suficientes para el mantenimiento y reproducción de las familias pescadoras propietarias de estos otros barcos, así como para su mantenimiento. Por lo general los pescadores participan en la propiedad (salvo pequeñas excepciones de pescadores no propietarios a la parte) en este caso. Aquí, incluso hoy en día podemos ver a las mujeres realizando las labores de venta directa del pescado en el puerto.

En los barcos grandes sucede un hecho paradójico. Ya hemos señalado que las mujeres que venden su pescado en su mayoría no lo hacen en función de ningún grado de parentesco con los armadores o con los pescadores por lo general. Se han ido sumando a la profesión sardineras independientemente de los lazos de parentesco. Estas sardineras seguirán realizando una venta de un pescado procedente de unidades de pesca cada vez más capitalizadas y modernas. En una primera fase con una eficacia significativa para los intereses sobre todo de los propietarios. Sin embargo la irrupción de nuevos compradores que introducen el pescado por vías capaces de asumir prácticamente la totalidad de las cantidades capturadas, hará que poco a poco vaya dándose una cada vez más clara marginación de las sardineras en lo que respecta a la venta de dicho pescado, como decíamos procedente de los barcos más grandes de la flota de Santurtzi.

Si nos fijamos de nuevo en el Cuadro II, en el período más cercano a nosotros en el tiempo, su acción será prácticamente insignificante en comparación con la que llevan a cabo los grandes distribuidores. Con el paso de los años junto a esta eliminación paulatina, incluso las mismas subastas de pescado locales acabarán desapareciendo. La mujer deja de cumplir un trabajo útil para los objetivos que persigue una pesca de mayor envergadura. Si añadiésemos un último período en nuestro primer cuadro (cuadro I), comprendiendo los años 1992 y 2005 y donde ya las mujeres están ausentes ya prácticamente de manera definitiva del proceso de circulación en los pesqueros grandes, hallaríamos nuevos cambios en las embarcaciones. Por ejemplo éstas ya no son de madera sino construidas en fibra, están

Cuadro III. Estructura de la puesta en el mercado del pescado durante los años 90.



Nota: La denominación «artes mayores» comprende los barcos de mayor tamaño y la de «artes menores» los más pequeños, ambas modalidades responden a formas de producción diferentes, la primera cercana al modelo capitalista y la segunda a la pequeña producción de mercado.

equipadas con medios más modernos aún que los de la etapa anterior y necesitan un número menor de pescadores. Sin embargo, junto a los barcos grandes siguen presentes los pequeños, articulados al modo de producción capitalista y aunque también comienzan a aparecer con cascos construidos en fibra y han seguido modernizándose y adquiriendo mejores equipamientos, su forma de pesca sigue difiriendo ostensiblemente de los grandes. Se puede observar asimismo en el cuadro III, la estructura de la puesta en circulación del pescado y las instancias implicadas.

## 5. Implicación de intereses y situación de confrontación

En los años 90 se constata el momento más álgido de la marginación de las mujeres en la profesión. Coincide por un lado con la existencia de una flota modernizada de la que habían dependido (barcos grandes, también denominados de artes mayores) y por otro, con la presencia y pronunciación de un conjunto de establecimientos de venta (pescaderías) suministradas por los grandes distribuidores (ahora

ya fundamentalmente a través de otros puertos a los que generalmente también acuden los de Santurtzi). Las subastas en estos años son residuales en cuanto a frecuencias y cantidades vendidas. Las pescaderías se han convertido en los principales encargados de suministrar pescado al pequeño consumidor en la localidad, además de las reducidas cantidades vendidas por los barcos pequeños (artes menores), todo ello en un núcleo de población que ronda los 50.000 habitantes. Las sardineras ya en este momento aportan una cantidad mínima del total.

Como vemos el oficio de las sardineras, íntimamente ligado desde antiguo a la actividad pescadora, no obstante se ha ido debilitando. Este desplazamiento prácticamente se inicia en los años 60 coincidiendo con la apertura de nuevas vías de distribución, con el descenso de barcos grandes y con la instalación y apertura de nuevos comercios o «pescaderías» en la localidad. A mediados de los años 80 se da un momento clave, con una serie de intereses en juego entre varios sectores sociales y el grupo de sardineras.

En 1982 cuando todavía hay en activo en torno a una veintena de mujeres, en la localidad cercana de Barakaldo se comienza a suprimir su venta ambulante bajo el pretexto de razones de sanidad. En Getxo, justo en la otra margen del Abra de Bilbao frente a Santurtzi, algún concejal también se posiciona en contra de la venta de pescado en las calles. Los comerciantes locales (pescaderías) se suman a esta dinámica frente a los argumentos esgrimidos desde la Cofradía cuyo Secretario defiende al pequeño grupo de sardineras, argumentando que su competencia a los medianos o grandes comerciantes, es prácticamente nula.

En el Ayuntamiento de Getxo, el Secretario de la Cofradía de Santurtzi se enfrenta a razonamientos tales como la «competencia a las pescaderías», la «insalubridad del pescado vendido» y el «desconocimiento de su procedencia», principalmente. La defensa por parte de la institución pescadora se plantearía en términos como los siguientes expuestos por el Secretario ante el concejal encargado del asunto:

«¿Usted ha comido alguna vez anchoas del Abra, pequeñas y finas?, pues esto es lo que venden estas señoras. Yo puedo certificar que es de Santurce, el tiempo que han tardado en llegar a la calle [es decir, que se trata de pescado fresco]. No son deshechos; yo prefiero comer esta pesca que no la de la plaza». (Entrevista de campo).

En Getxo (barrios de Algorta y Las Arenas concretamente) no se llega a eliminar la venta de sus calles. Las pocas sardineras que venden pueden seguir acudiendo al municipio. Las condiciones se ajustan: deberán hacerlo en puntos fijos de los cuales a partir de ahora ya no podrán moverse. En Santurtzi el conflicto tomará más fuerza.

El 15 de junio de 1983 se trata por primera vez el tema de forma oficial en el Ayuntamiento de la localidad en base a una ley de Ordenación de la Venta

Ambulante del Gobierno Vasco<sup>13</sup>. Al parecer, un grupo de 11 personas, pescateros, «vendedores que ejercen su actividad de forma industrial en establecimientos fijos» (pescaderías), asisten a una reunión en la que se acuerda investigar el tema de la «venta de pescado en la vía pública». Estos industriales desean limitar la venta de las sardineras al recinto del Mercado de Santurtzi por lo que solicitan al Ayuntamiento que así se haga. En caso contrario exponen, que «iniciarían las acciones legales oportunas para el cumplimiento del precepto legal que prohíbe la venta citada». El Ayuntamiento ante tales presiones ofrece proponer a las sardineras un lugar en el mercado público, en la planta baja previo derribo y vaciado de un puesto de aceite existente en dicho lugar.

Sin embargo, entre los concejales no se da una opinión única al respecto, el tema vuelve a ser planteado de nuevo en el Ayuntamiento el 9 de septiembre de ese mismo año.

«Se inicia un pequeño debate pero las posturas no se unifican dado que por un lado se defiende la aplicación de lo preceptuado en la Ley de Ordenación de la Venta Ambulante de 19-5-83, dada por el Gobierno Vasco y por otro se mantiene que esta prohibición de venta que taxativamente cita la ley se está obviando en el resto de puertos pesqueros del litoral de la Comunidad [Bizkaia y Gipuzkoa], añadiéndose el arraigo que esas ventas tienen en la idiosincrasia de nuestro pueblo». (Expediente Sardineras, Ayuntamiento de Santurtzi, Folio n.º 5).

La «idiosincrasia» se enfrenta al incumplimiento de la normativa. ¿Cuál es la razón por la que Santurtzi debe aplicar una nueva ley, que en realidad se enfrenta a un modo de distribución distinto? Se va perfilando un juego de intereses entre una forma de distribución más significativa y con mayor poder e incidencia en la gestión municipal y política (los comerciantes) y la manera tradicional de venta venida a menos (las sardineras).

La Comisión de Servicios Generales del Ayuntamiento, el 16 de mayo propone una relación de «sardineras oficiales» para que sea aprobada por la Comisión Municipal Permanente. En este intento de controlar la actividad se propone clasificar a estas mujeres como:

«Pescaderas con Licencia para la Venta Ambulante de pescado fresco azul, para su venta en este término municipal, el mismo día de su entrada en el puerto». (Expediente Sardineras, Ayuntamiento de Santurtzi, Folio n.º 10).

Surgen varios elementos nuevos. En primer lugar la denominación profesional, seguida de una Licencia o «documento» municipal imprescindible para

<sup>13</sup> Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma, n.º 76, fecha 19-5-1983.

ejercer la profesión. Se recalca en la decisión municipal cómo estos carnets son «personalísimos» y «no transferibles», con lo que se pretende dejar bien claro quién es la persona que tiene derecho a vender pescado. Persona controlada. Se señala también claramente la zona en las que deben ubicarse con sus carros y se evita su movilidad por el pueblo, con la que los comerciantes no estaban de acuerdo habiendo aludido que ello les quitaba clientes. A esto se suma la limitación clara del tipo de pescado permitido: «pescado fresco azul», éste frente a otras especies, como las comprendidas en el «pescado blanco», vendido más caro y con un margen de ganancia más elevado, exclusividad perseguida por los comerciantes de las pescaderías. Además se señala el tiempo de venta «al mismo día de su entrada en el puerto». Con ello se intenta limitar la capacidad comercial de estas mujeres que los días en los que no entraba pescado en el puerto, recurrían a aquél almacenado en frigoríficos por Nerea, la última comisionista existente en la Cofradía. Sin embargo, esta norma no se seguirá estrictamente y los días en los que no hay subasta, se sigue vendiendo el pescado guardado en las cámaras<sup>14</sup>.

El conflicto se perfila en favor de un modo de distribución más moderno y más de acorde con una forma de producción que ahora está muy lejos de la que hicieron parte las antiguas y primeras sardineras. Los intereses del comerciante aparecen favorecidos por la normativa apoyada municipalmente. Los comerciantes, no contentos con lo conseguido hasta la fecha, reavivan el conflicto y el 10 de diciembre de 1985 vuelven a reclamar la implantación exclusiva del modo de distribución del pescado indicado consiguiendo finalmente una resolución municipal favorable. Esta situación no tiene vuelta atrás. Las subastas y las mujeres en activo en los años noventa están avocadas a ser las últimas.

---

<sup>14</sup> En 1984 el número de sardineras con su correspondiente permiso es de 10 personas, cuyos nombres y ubicación citamos a continuación. Entre ellas también se encuentran algunas mujeres de pescadores de artes menores. Carmen Meabe Capetillo, (zona Plaza de Juan José Mendizabal); Txaro Santín Rodríguez, (zona Plaza de Juan José Mendizabal); Josefa Bilbao Galindez, (zona Plaza de Juan José Mendizabal); M<sup>a</sup> Carmen Antoñanzas, (zona Plaza de Juan José Mendizabal); Benita González Belategi, (zona Plaza de Juan José Mendizabal); Basilisa Artetxe Mendiola, (zona Plaza de Juan José Mendizabal); Mercedes Alonso Riñones, (zona Mamariga); Milagros Obregón Pérez, (zona Sta. Eulalia esquina con Genaro Oráa); Begoña Martínez Aguirre, (zona Sta. Eulalia esquina con Genaro Oráa); Pilar Burgaña Etxebarria, (zona Mamariga). Más tarde se añade otra persona, Basilisa Díaz Ortiz, no incluida en la lista al no haber asistido en su momento a la reunión en el Ayuntamiento. Se le otorga la zona de Juan José Mendizabal. Se emiten así los 11 primeros carnets que deberán renovar cada año con el pago de una tasa especial para la venta de pescado. Posteriormente el 19 de junio se propone conceder el permiso oportuno a otras tres sardineras, cosa que se acuerda el 30 de ese mismo mes. Son: Tomasa Larrea Teja, Rosario Zabala Elosegi y María Antón Sesma a las que se les ubica en la Plaza de Juan José Mendizabal. La lista de estas diez mujeres se incrementará con otras seis además del pescador Manuel Blanco Afanador. Estas son: Basilisa Díaz Ortiz, (zona J. J. Mendizabal); Tomasa Larrea Teja, (zona J. J. Mendizabal); Rosario Zabala Elosegi, (zona J. J. Mendizabal); María Antón Sesma, (zona J. J. Mendizabal); Antonia Gallego Martín, (zona Plaza del Mercado) y Trinidad Fernández Urueña, (zona Mamariga).

## 6. Conclusión

Los trabajos desempeñados por las sardineras en un principio se ubican en el mismo cuadro que los ejercidos por los hombres. Cumplimentan de manera conjunta una parte del proceso productivo, cuya supuesta ausencia en un principio causaría una profunda disfuncionalidad, dejándolo incompleto. Sin embargo descubrimos una dinámica concreta en un proceso de marginación y sustitución a medida que se introducen variaciones dentro de la pesca en virtud de nuevos intereses. En este proceso cronológico hemos constatado tres configuraciones diferentes. Una en la que las mujeres venden el pescado respondiendo a una necesidad que se corresponde con una forma de pesca a pequeña escala cercana a la denominada pequeña producción de mercado, paralelamente a la existencia de distintos tamaños de barcos (propulsados a remo y vela). Sin embargo con la aparición de nuevas tecnologías en un proceso histórico de modernización, que comienza prácticamente con la introducción del vapor y continúa con los motores de gasoil (además de otros elementos tecnológicos como sondas, radio, radares, maquinillas hidráulicas, etcétera), se va a incrementar el número de mujeres en la profesión.

Éstas van a cumplimentar una parte importante de la distribución del pescado, cubriendo prácticamente las expectativas de unos tipos de pesca que aunque se modernizan poco a poco y que aparentemente seguirán respondiendo a modelos artesanales. No obstante comienza una separación cada vez más clara entre dos formas de faenar, una con barcos de menor tamaño (dedicados a la pesca con redes de enmalle, palangres y nasas) y otra con pesqueros más grandes (dedicados al cerco o bolintxi y la cacea), cuyos modelos responden respectivamente a la citada pequeña producción de mercado y a una pesca en la que se aplica un modelo capitalista. Al mismo tiempo, en el primero es la familia prácticamente la que gestiona y organiza la pesca, incluidas las mujeres encargadas de vender el pescado, labor compaginada en ocasiones con los hombres. Sin embargo en el segundo, este lazo no se da necesariamente, aumentando y finalmente siendo mayor el número de mujeres vendiendo y sin tener vínculos de parentesco con los pescadores que componen las tripulaciones.

En el caso de los pesqueros mayores, el gran número de mujeres que paulatinamente han ido incrementando la profesión van a ser funcionales, cubriendo los intereses y expectativas fundamentalmente de los armadores. Posteriormente, van a compaginar las labores de distribución cada vez más, con otros agentes y finalmente van a entrar en una fase de decadencia ante la opción de vías más eficaces. Esto en función de los intereses presentes en una pesca más intensiva, modernizada y practicada recurriendo a una tecnología más compleja, todo ello a medida que transcurre el tiempo, tal como hemos podido ver a través de los períodos analizados.

En la fase final de este proceso hemos podido comprobar un momento conflictivo en el que incluso las sardineras llegan a una situación de confrontación con los intereses de los comercios de pescado: pescaderías, quienes adquieren su mercancía a través de los grandes distribuidores nutridos por las embarcaciones grandes. Paradójicamente las sardineras en general (salvo las mujeres que venden el pescado de los barcos pequeños) habían seguido adquiriendo el pescado en estos mismos pesqueros de mayor tamaño. No obstante, su trabajo cada vez será más insignificante para las expectativas de los armadores, patrones y pescadores implicados en dichas embarcaciones.

Como hemos visto, una institución de la que hacen parte, como es la Cofradía, intervendrá en favor de las mujeres en la fase final. Sin embargo esta defensa tiene lugar en un marco de relaciones en el que priman los intereses de la pesca de los barcos grandes, cuyos pescadores (patrones y marineros) también se encuentra adscritos a dicha institución. Es así como se llega a una situación en la que las subastas realizadas en la Cofradía de Santurtzi —donde adquieren su pescado las sardineras—, serán cada vez más residuales, tal y como se comprueba de manera clarísima ya en los años noventa como preludio de su posterior suspensión.

Como síntesis final, diremos que en fechas no muy lejanas, el trabajo de las sardineras ocupó un lugar importante, siendo una parte interesante en el engraje de la distribución del pescado. Hemos podido comprender su situación gracias tanto al acercamiento histórico realizado, como al análisis del modo de producción pesquera donde tienen su anclaje relaciones concretas (armadores-sardineras-comerciantes). Dicho acercamiento y análisis nos han permitido ver en sus distintas etapas, un tipo de relaciones distintas durante la parte del proceso de la pesca desempeñado por estas mujeres, que respondía a intereses y funciones muy concretas. Esta opción metodológica nos ha permitido profundizar más allá de los aspectos considerados tradicionales, comportamentales, etcétera, pudiendo así ir más allá de las visiones formales y sustantivas con las que se ha tratado de aprehender la situación de las mujeres en sus diferentes realidades sociales y culturales.

## 7. Bibliografía

- BEAUCAGE, P. ET AL. (1976): *L'expérience anthropologique*, Montréal: Presses de l'Université de Montreal, 1976.
- FIRTH, R. (1966): *Malay Fishermen. Their Peasant Economy*, London: Routledge and Kegan Paul, 1946.
- FIRTH, R. (1972): *Primitive Polynesian Economy*, London: Routledge and Kegan Paul, 1939.
- GODELIER, M. (1985): *Economía, fetichismo y religión en las sociedades primitivas*, Madrid: Siglo XXI.

- JACKSON, A. (1979): «Socioeconomic Change in the Faroes», en R. Andersen (ed.), *North Atlantic Maritime Cultures. Anthropological Essays on Changing Adaptations*, Paris, New York: Mouton Publishers-The Hague, pp. 31-64.
- OSPITAL, J. (2002): *Kaskarotak. Les kaskarots, une population singulière au Pays Basque*, Urrugne: Éditions Pimientos.
- RUBIO-ARDANAZ, J. A. (1994): *La antropología marítima subdisciplina de la Antropología socio-cultural. Teoría y temas para una aproximación a la comunidad pescadora de Santurtzi (Bizkaia)*, Bilbao: Universidad de Deusto.
- RUBIO-ARDANAZ, J. A. (1997): *La vida arrantzale en Santurtzi. Cambios económicos y socioculturales entre los pescadores de bajura (ss. XIX y XX)*, Bilbao: Ayuntamiento de Santurtzi.
- STILES, G. (1979): «Labor Recruitment and the Family Crew in Newfoundland», en R. Andersen (ed.), *North Atlantic Maritime Cultures. Anthropological Essays on Changing Adaptations*, Paris, New York: Mouton Publishers-The Hague, pp. 189-208.
- URTIAGA, J. (1989): *Monólogos de una sardinera santurzana*, Bilbao: Ilustre Ayuntamiento de Santurtzi.

# EL INCIERTO FUTURO DEL EMPLEO FEMENINO EN LA MAQUILA CENTROAMERICANA Y DOMINICANA<sup>1</sup>

.....  
ELENA MARTÍNEZ TOLA  
.....

.....  
PATXI ZABALO ARENA  
.....

Departamento de Economía Aplicada I - Ekonomia Aplikatua I Saila  
Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

■ *Durante las últimas décadas la industria maquiladora ha sido la principal fuente de empleo industrial femenino en Centroamérica y el Caribe. Las precarias condiciones de trabajo, los bajos salarios y la falta de respeto de los derechos laborales han recibido numerosas críticas. No obstante, más allá de las controversias sobre los posibles efectos positivos del acceso al trabajo asalariado en el sector formal, hoy en día la situación de las mujeres empleadas en la maquila se enfrenta a un difícil porvenir. Por una parte, la posible desaparición de muchos de estos empleos, particularmente en el ensamblaje de prendas de vestir, debido a un nuevo marco regulador y la competencia de China y otros países asiáticos. Por otra parte, en los empleos que sobrevivan al ajuste, las condiciones laborales de las mujeres difícilmente van a mejorar en un sector principal fuente de ventaja competitiva es la continua rebaja de los costes de la mano de obra.*

■ *Azken hamarkadetan zehar, atzerriko lehengaien manufakturazio-industria Ertamerika eta Karibeko enpresetako emakumeen lan-iturri nagusia izan da. Lan-baldintza urriak, soldata eskasak eta lan-eskubideen urraketak kritika ugari jaso*

---

<sup>1</sup> Una versión preliminar de este trabajo se presentó como comunicación en el Congreso de Economía Feminista / Ekonomi Feministari Buruzko Batzarra celebrado en Bilbao en abril de 2005.

*izan dute. Hala ere, sektore formaleko soldatapeko lana eskuratzearen ondorio positibo posibleen gaineko gatazketatik harago, gaur egun industria horren inguruan dabilzan emakumeen egoerak etorkizuna zaila du: batetik, enplegu horietako asko desagertuko baita, bereziki janzkien muntaian, Txina eta Asiako beste herrialde batzuen eskumen eta marko erregulatuak berri baten ondorioz; bestetik, aldaketa horrek kaltetzen ez dituen enpleguetako emakumeen lan-baldintzak nekez hobetuko baitira eskulana etengabe merkatzea abantaila lehiakorren adibide nagusia denean.*

■ *During the last decades, the bonded assembly industry has been the main source of feminine industrial work in Central America and the Caribbean. The precarious work conditions, the low wages and the lack of respect to the labour law have received numerous critics. However, beyond the controversies on the possible positive effects of the access to the wage-earning work in the formal sector, nowadays the situation of the women on this industry faces a difficult future. First of all, the possible disappearance of many of these works is clear, particularly in the garment assembly, due to a new framework and the competence of China and some other Asian countries. On the other hand, as far as it concerns to the employments that survive the adjustment, the labour conditions of women hardly are going to improve in a sector where the source of competitive advantage is the continuous reduction of the costs of the labour force.*

---

## 1. Introducción

Este trabajo aborda el difícil porvenir del empleo femenino en la industria maquiladora de Centroamérica y la República Dominicana, dedicada esencialmente al ensamblaje de prendas de vestir, debido al cambio en el marco regulador y a la creciente competencia de China y otros países asiáticos. El primer apartado recuerda la importancia de la maquila para estas economías, destacando su papel como principal fuente de empleo industrial femenino, a pesar de la precariedad de las condiciones de trabajo y su escasa remuneración. El segundo apartado analiza el nuevo contexto del comercio internacional, que cuestiona la viabilidad de ese modelo de inserción en la cadena de valor mundial, particularmente en el sector textil y confección. Por ello, el tercer apartado plantea las serias dudas que se ciernen sobre el futuro del empleo en la maquila, predominantemente femenino, en el nuevo escenario internacional.

## 2. Maquila y empleo femenino en la Cuenca del Caribe

Los países de la Cuenca del Caribe<sup>2</sup>, junto a México, han visto florecer durante las últimas décadas una importante industria maquiladora, que fundamentalmente vincula sus economías con la de Estados Unidos. En efecto, se trata esencialmente de labores de ensamblaje o montaje de componentes importados cuyo destino final es el mercado del poderoso vecino del norte. Por eso, su actividad se concentra en aquellos sectores en los que es posible la segmentación geográfica de la producción, realizándose el diseño y la fabricación más compleja en un país del Norte económico y el ensamblaje final del producto en uno del Sur. Ello permite a las empresas transnacionales (ETN) abaratar los costes de producción de unas mercancías cuyo consumo se sigue concentrando, como la riqueza, en el Norte, dado que esa fase requiere un uso intensivo de mano de obra y ésta recibe un salario mucho menor en las economías del Sur.

---

<sup>2</sup> En los informes de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, organismo de la ONU), esta denominación incluye a las economías centroamericanas, las islas caribeñas, Suriname, y Guyana. Este trabajo se centra en los países miembros del Mercado Común Centroamericano (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua) y en la República Dominicana, ya que desde hace unos años estas seis economías comparten relaciones institucionales de carácter comercial con Estados Unidos, lo que resulta particularmente relevante para el análisis propuesto. Además, esos seis países junto a Panamá y Belice conforman el Sistema para la Integración de Centroamericana (SICA).

Esta forma de transnacionalización de la producción comenzó a generalizarse en sectores tales como el textil y la confección, la electrónica de consumo o el automóvil en torno a 1970, como respuesta de un creciente número de empresas estadounidenses, europeas y japonesas a la crisis de rentabilidad (caída de su tasa de beneficio) a la que se enfrentaban por aquel entonces. En un primer momento se tradujo en la creación de filiales en el sudeste asiático, pero luego se ha ido ampliando el destino de esas inversiones de las ETN, incluyendo a las economías de Centroamérica y el Caribe. Otra novedad ha sido la cada vez mayor utilización de la subcontratación de otras empresas, locales o no, en vez de invertir para crear filiales, lo que supone correr menos riesgos por parte de la empresa multinacional. Ello ha llevado a que, a veces, en la cabeza de la cadena de valor se encuentren empresas que son meras distribuidoras del producto, sin implicación directa en su fabricación. Y es que esta cadena va más allá de la actividad productiva e incluye tanto procesos anteriores, ligados a la tecnología, la concepción y el desarrollo del producto, como posteriores, relacionados con el marketing, la distribución y venta, e incluso los servicios postventa y el reciclaje del producto (ONUDI, 2004; Gereffi y Memedovic, 2003).

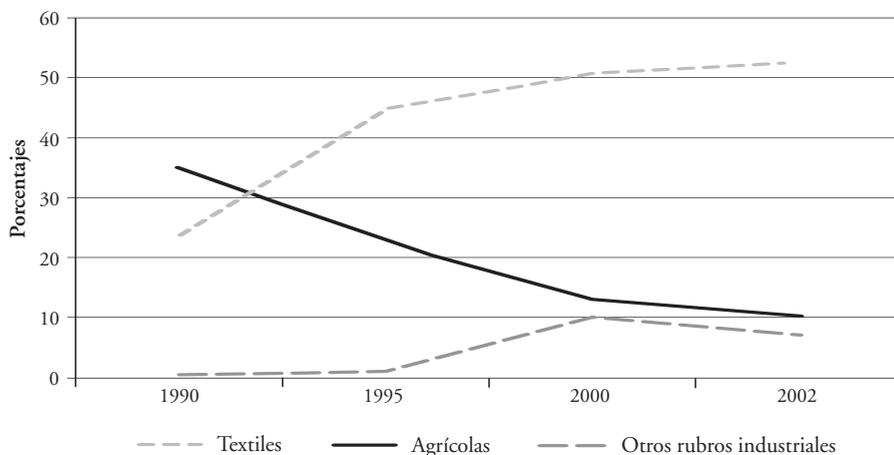
## **2.1. La industria maquiladora en Centroamérica y la República Dominicana: éxito comercial sin desarrollo**

Aunque la legislación autorizaba su instalación desde comienzos de los años setenta y existen experiencias anteriores, la expansión de la industria maquiladora dominicana comienza en los años ochenta y desde la segunda mitad de esa década también se da en Costa Rica, El Salvador y el resto de las economías centroamericanas. Su importancia se refleja claramente en sus flujos comerciales internacionales.

Las exportaciones de Centroamérica se dirigen principalmente a EEUU, pero están menos concentradas en ese mercado que las de la República Dominicana. En efecto, en 1992, el 84% de las exportaciones dominicanas se dirigía a Estados Unidos (la UE recibía el 6% y a Latinoamérica apenas llegaba el 2%), cifra similar al 85% de 2001. Por su parte, las exportaciones a los Estados Unidos desde los países del Mercado Común Centroamericano (MCCA) suponían el 37% del total en 1990 (la UE representaba el 24% y las internas al MCCA eran el 17%) y son el 39% en 2001, a pesar de la recuperación del comercio intrarregional (la UE ha bajado al 13% y las intra-MCCA son el 28%). Ahora bien, más del 90% de las exportaciones de la industria maquiladora tiene como destino el mercado estadounidense (CEPAL, 2002).

No obstante, el hecho más destacable es el cambio radical en la composición de las exportaciones, que en primer lugar se dio en la República Dominicana, pero que algo más tarde ha ocurrido también en Centroamérica. Y en todos los casos debido a la maquila de prendas de vestir, que ha disparado las exportaciones de productos industriales, al tiempo que caían los precios de las materias primas. En efecto, ya en 1992 sólo el 8% de las exportaciones dominicanas hacia EEUU

Gráfico 1. MCCA: principales rubros exportados a Estados Unidos.



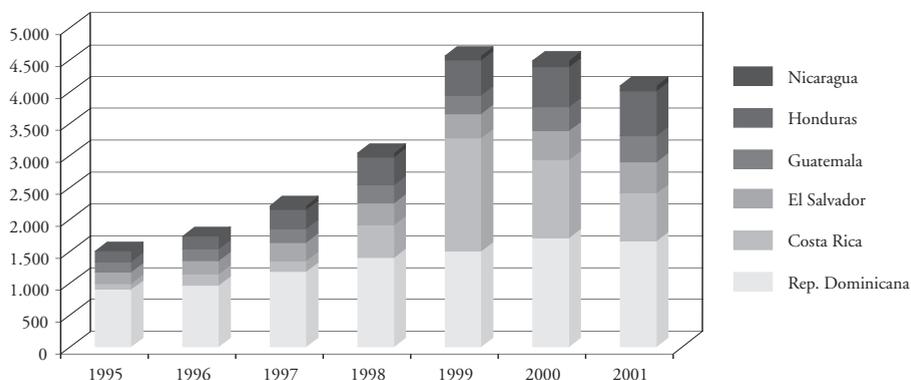
Fuente: MAGIC (2003), año base 2000. Reproducido de CEPAL (2003).

eran productos primarios, cifra que en 2001 había bajado hasta el 2%, cuando en la primera mitad de los años ochenta rondaba el 28%. Por su parte, desde la primera mitad de los años noventa las exportaciones de productos textiles de los cinco países miembros del Mercado Común Centroamericano (MCCA) han desplazado a las de productos agrícolas del primer puesto, representando la mitad de lo vendido en EEUU (gráfico 1).

Ahora bien, son Costa Rica y El Salvador los principales responsables de esta transformación, ya que en Honduras es muy reciente y Guatemala y Nicaragua avanzan en el mismo sentido pero más lentamente. De todas formas, si para el conjunto del MCCA en 1990 el 24% de los 20 rubros de exportación más importantes eran textiles, en 2000 esos productos representaban ya el 51% del total exportado. Otros productos que avanzaron en las exportaciones de Centroamérica son los circuitos electrónicos integrados (su contribución al total de las exportaciones a los Estados Unidos era de 2,7% en 2000 y 3,7% en 2002), los instrumentos y aparatos médicos y de cirugía (1,5% en 2000 y 2,7% en 2002), exportados principalmente por Costa Rica y El Salvador. También las exportaciones dominicanas de productos industriales hacia EEUU han ido sumando otros rubros al de las prendas de vestir, pero siguen siendo relativamente escasos, sobre todo los de alto contenido tecnológico (CEPAL, 2003 y 2004d).

Por ello, a pesar de ese significativo cambio en la estructura de las exportaciones centroamericanas y dominicanas destinadas al mercado de los Estados Unidos, sigue presente su escasa diversificación, al estar ahora concentradas en los productos provenientes de la actividad maquiladora. De hecho, la actual estruc-

Gráfico 2. Valor agregado de la actividad maquiladora\* (millones de \$).



Fuente: elaborado a partir de CEPAL (2002) y CNZFE (2003).

\* Diferencia entre el valor de las importaciones de materias primas y las exportaciones de productos finales.

tura de exportaciones de la zona a los Estados Unidos refleja la importancia que en la región tienen las iniciativas del gobierno de los EEUU. Y es que, si bien el avance sin precedente de la maquila durante los años noventa (gráfico 2) se explica por la confluencia de factores internos y externos, los segundos resultan decisivos.

En primer lugar está la adopción por parte de los gobiernos de la región de una estrategia de industrialización basada en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales. Esto ocurre en un contexto de agotamiento de la estrategia orientada al mercado interno, la conocida *industrialización por sustitución de importaciones*, y de imposición de políticas de ajuste estructural tras la crisis de la deuda externa. Esa estrategia se concreta en la creación de zonas francas industriales (ZFI), o zonas de procesamiento para la exportación (ZPE), ya utilizadas con anterioridad en otras partes del mundo, particularmente en el sudeste asiático. Las zonas francas son áreas geográficamente delimitadas del territorio de un país en las que se aplican normas especiales de carácter aduanero fiscal, monetario, crediticio, e incluso laboral para atraer inversiones extranjeras orientadas a la producción de bienes industriales que posteriormente se exportan<sup>3</sup>. Con ello se pretenden generar ingresos en divisas, crear empleo y alentar la transferencia de tecnología.

<sup>3</sup> En la República Dominicana, la legislación de Zonas Francas de 1990 las define como un área sometida a controles fiscales y aduaneros especiales para destinar su producción o servicios hacia el mercado externo. Las empresas en ZFI están exentas de todo tipo de arancel y carga fiscal por un plazo entre 15 y 20 años. Esto incluye exenciones al pago de impuestos de importación y exportación, aranceles, derechos de aduanas; servicios de salud, así como equipos de transporte de carga; pago del

En segundo lugar se encuentra la política de asociación impulsadas por el gobierno de EEUU para facilitar la reestructuración de su industria, seriamente afectada por la alta competitividad de los productos asiáticos en su propio mercado, y que comenzó con la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC). Esta iniciativa fue auspiciada por la administración Reagan a comienzos de los ochenta en el contexto del fin de la *guerra fría* y los conflictos armados centroamericanos, y bajo diversas versiones cada vez más reforzadas ha seguido hasta la actualidad. Esta política comercial favorece que las empresas estadounidenses de prendas de vestir transfirieran sus procesos intensivos en mano de obra a los países vecinos con bajos salarios, al tiempo que apoya al sector textil, proporcionándole un mercado cautivo para sus telas gracias a las normas de origen. Pero también ha atraído a exportadores asiáticos interesados en reforzar su presencia en el mercado de Estados Unidos mediante el ensamblaje en esta zona, aprovechando su ubicación geográfica y bajos costos laborales.

Con todo, no cabe duda de que el segundo factor mencionado es el decisivo, lo que pone de manifiesto la debilidad y vulnerabilidad del modelo, totalmente dependiente de las preferencias otorgadas por la administración de EEUU. Además, el trato arancelario preferencial sólo se recibe cuando el procesamiento de los textiles y prendas de vestir se lleva a cabo con materia prima estadounidense. Y es que el éxito exportador de esa forma de inserción en el mercado mundial se debe a una competitividad ilusoria, basada en una ventaja competitiva *artificial*, en vez de en una verdadera competitividad. Esta supondría la mejora del tejido productivo de la economía mediante la transferencia de tecnología, el aprendizaje de la mano de obra, y la vinculación con las empresas locales, lo que generaría más actividad económica y crearía empleo, cosa que está muy lejos de ocurrir en la industria maquiladora (Gereffi, 2000 y 2003; Mortimore, 2003).

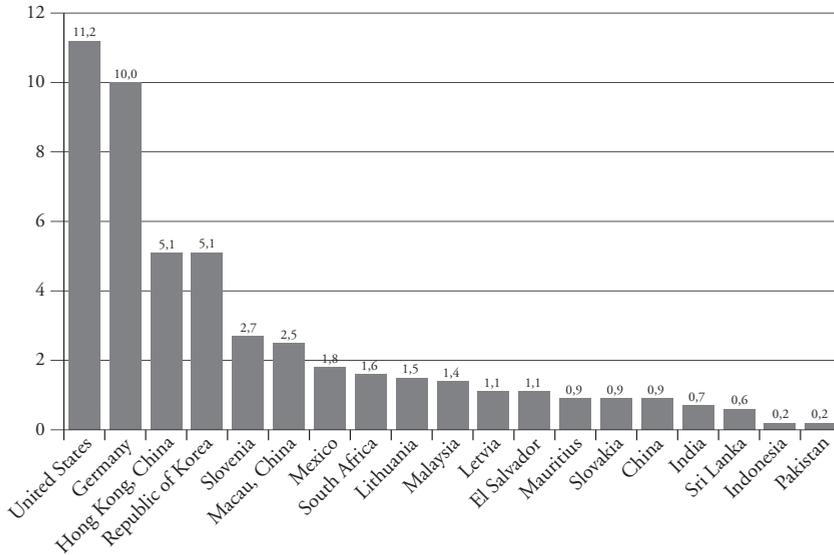
A pesar del innegable éxito que han tenido las prendas de vestir exportadas desde estos países en el mercado norteamericano (gráfico 3), y en algún caso como el de la República Dominicana ha ido acompañado de un notable crecimiento económico, su aportación al desarrollo ha sido muy escasa. Tanto desde un punto de vista meramente económico, como desde el desarrollo humano.

La industria maquiladora asentada en las zonas francas industriales ha creado más empleos en el sector industrial formal que ninguna otra actividad en la Cuenca del Caribe. En 2000, su punto de máximo desarrollo, había más de 1.500 empresas dedicadas a esta actividad dando empleo a más de medio millón de personas, 350 mil en Centroamérica y casi 200 mil en la República Domini-

---

impuesto a la renta referente a las compañías por acciones; pago del impuesto sobre construcción, contratos de préstamos y registro y traspaso de inmuebles, entre otros. Debido a esto mismo, las cifras de inversión extranjera directa (IED) en las ZFI son poco fiables (Vergara, 2004).

Gráfico 3. Costes laborales por hora en la industria de la confección, 2000 (en US \$).



Reproducido de UNCTAD (2005).

cana (cuadro 1). Y una parte muy importante de ellos son empleos femeninos. Si bien la contribución de la industria maquiladora a la transformación de la composición de las exportaciones ya ha sido reseñada, conviene destacar también su gran participación en ellas, que en la economía dominicana supera el 80% (cuadro 1).

Ahora bien, esto junto a su concentración en un solo mercado, el estadounidense, hace que estas economías sean muy vulnerables, al ser muy dependientes de la evolución de su demanda. Así, lo que durante los años noventa las vinculaba positivamente al crecimiento sostenido de EEUU, a partir del 2000, tras el estallido de la burbuja financiera de la *nueva economía*, las mantiene atadas a un mercado mucho menos dinámico. Y como además su acceso preferencial depende de la compra de insumos en EEUU, las importaciones también son muy grandes, quedando en el país donde se ensambla muy poco valor añadido del producto<sup>4</sup> (gráfico 2), limitado casi exclusivamente a los salarios pagados.

<sup>4</sup> En la República Dominicana, desde 1999 las remesas de emigrantes superan al saldo comercial (exportaciones menos importaciones) de las zonas francas industriales (BCRD, 2005). Y salvo en Costa Rica, en 2002 en el resto de Centroamérica también son superiores las remesas al saldo comercial de las ZFI: en El Salvador y en Guatemala son casi 4 veces mayores, en Honduras representan un ingreso similar, y en Nicaragua son 6 veces mayores (CEPAL, 2002; Orozco, 2003).

Cuadro 1: Zonas Francas Industriales en Centroamérica y la República Dominicana: empresas, empleos y participación en exportaciones y PIB, en 2000.

	n.º empresas	n.º empleos	exportación ZFI/ exportación total	aportación al PIB*
Costa Rica	401	49.346	66,4%	9,5%
El Salvador	190	84.023	54,7%	3,5%
Guatemala	220	61.800	*	1,1%
Honduras	212	125.508	*	11,2%
Nicaragua	44	37.341	44,5%	3,4%
Total MCCA	1.067	358.068	45%*	—
Rep. Dominicana	481	196.924	83,2%	3,1%
Total 6 países	1.548	554.992	—	—

Fuente: Elaborado a partir de CEPAL (2002) y CNZFE (2003).

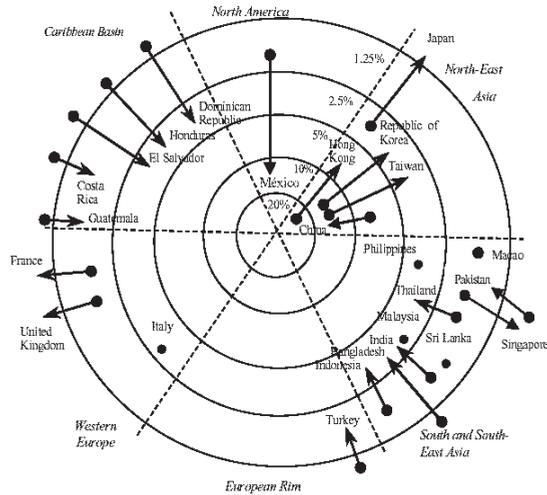
\* Debido a la diferentes maneras de contabilizar esta actividad, las cifras no son comparables.

\*\* Valor añadido bruto de la industria maquiladora como porcentaje del Producto Interior Bruto.

Esto se refleja en la escasa aportación al producto interior bruto de las economías centroamericanas y dominicana (cuadro 1). Una relativa excepción es Costa Rica, que ha avanzado más que el resto en la diversificación de actividades hacia otras de mayor contenido tecnológico que el textil, lo que sin embargo no le ha librado de su extrema dependencia de los vaivenes del mercado norteamericano. Y otra bien diferente es Honduras, cuya irrupción en la actividad maquiladora es posterior y casi exclusivamente dedicada a las prendas de vestir, pero ha crecido muy rápidamente compitiendo con sus vecinos gracias a sus menores salarios. Así, en 1996 su salario por hora trabajada en la maquila (1,05 dólares) era algo inferior al de Guatemala (1,14 \$) y El Salvador (1,2 \$), y la mitad del de Costa Rica (2,04 \$) (CEPAL, 2002). Claro que tirar de los salarios hacia abajo en una actividad con tan poco contenido tecnológico no es una estrategia de futuro: siempre habrá algún otro que ofrezca menores costes laborales (gráfico 4).

Además, el escaso valor añadido que queda en la economía maquiladora tiene otra importante repercusión negativa cara al desarrollo económico, y es que no genera eslabonamientos productivos. Las ZFI funcionan como un enclave desconectado del resto de la economía, sin que se de un efecto de arrastre hacia la economía local que cree tejido industrial y su correspondiente empleo, ni tampoco encadenamientos hacia delante. En el caso de las prendas de vestir, hay tres fases diferenciadas por su menor o mayor valor añadido: 1º) el ensamblaje de

Gráfico 4. Cambios en la estructura de las importaciones de prendas de vestir de Estados Unidos y Canadá, 1985 y 2000 (% de las importaciones totales\*).



Reproducido de Mortimore (2003).

\* Para cada país, el círculo en la base de la flecha representa el porcentaje que suponía en el total de las importaciones de prendas de vestir realizadas por EEUU y Canadá en 1985, mientras que la punta de la flecha indica la cifra correspondiente a 2000. Estar dentro del primer anillo supone un peso en las importaciones 1,25% y así sucesivamente hasta 20%, donde en 2000 no se sitúa ninguna economía, pero en 1985 estaba Hong-Kong.

insumos importados, típico de las ZFI; 2ª) la producción del *paquete completo*<sup>5</sup>, que incluye adquisición de insumos, desarrollo y fabricación del producto y distribución, todo ello a partir del diseño de una ETN; 3º) diseño y marcas propias. Y mientras las empresas de las economías asiáticas más dinámicas, como Corea, Taiwán o Hong-Kong, hace tiempo que pasaron al paquete completo e incursionan en las marcas propias, y China avanza tras ellas a gran velocidad, la industria maquiladora de la Cuenca del Caribe sigue mayoritariamente estancada en el mero ensamblaje (Gereffi, 2000; Gereffi y Memedovic, 2003).

Y es que, a diferencia de las economías asiáticas que han tenido más éxito en su desarrollo ligado a la exportación (UNCTAD, 2002), los países de la Cuenca del Caribe han realizado una apertura *pasiva* hacia el exterior. En efecto, con la sola excepción del tan mencionado caso del establecimiento de Intel en Costa

<sup>5</sup> Esta expresión se presta a confusión. A veces se atribuye el servicio de *paquete completo* a empresas que realmente sólo realizan *medio paquete*, ya que se limitan a producir y distribuir, pero no se encargan de la planificación y desarrollo del producto.

Rica, se han limitado a facilitar la llegada de cualquier tipo de inversionista extranjero (CEPAL, 2004b), en vez de identificar inversiones estratégicas y negociar las condiciones de su instalación con las empresas multinacionales. Esto resulta lógico en el marco de las políticas de ajuste estructural promovidas por las instituciones de Bretton Woods con base en el llamado *Consenso de Washington*. Pero supone, al igual que otros casos en Latinoamérica, una estrategia perjudicial para la inmensa mayoría de la población. Porque se trata, en esencia, de una venta barata de sus economías en beneficio de las grandes empresas multinacionales.

De hecho, este modelo de inserción en la economía mundial pasa por *ceder* el uso de una fuerza de trabajo barata a cambio de casi nada. En efecto, las zonas francas industriales se caracterizan por sus exenciones impositivas, no sólo en aduanas sino también en tasas sobre beneficios empresariales y otros, y todo tipo de subvenciones en las que compiten unos países con otros para fomentar las inversiones. Así que las empresas maquiladoras que operan en las ZFI, sean de capital extranjero o local, apenas aportan ingresos al fisco, al tiempo que se benefician de sus gastos e inversiones en infraestructuras etc. Es decir, que lejos de favorecerlo, contribuyen negativamente a un posible gasto público de carácter social. Pero es que además, en el modelo imperante en la Cuenca del Caribe, del que la República Dominicana es su máximo exponente y Honduras el alumno más aventajado, la transferencia de tecnología y la capacitación de la mano de obra casi no existen, dada la concentración de la maquila en meras actividades de ensamblaje de prendas de vestir. De manera que la principal contribución de las ZFI a la economía de estos países es la creación de empleo, mayoritariamente para mujeres. Y encima, su aportación a la entrada neta de capital extranjero es relativamente pequeña, dadas las facilidades de las que disfrutan para comprar maquinaria exenta de impuestos y repatriar beneficios (CEPAL, 2004b).

El resultado tampoco es nada brillante si se valora desde el punto de vista del desarrollo humano, tal y como han hecho Ranis y Stewart (2002). Efectivamente, salvo Costa Rica, que desde los años sesenta destaca en el panorama latinoamericano por una estrategia impulsora del desarrollo humano (educación, ausencia de gasto militar, etc.), el resto de los países considerados en este trabajo aguantan mal ese examen. Según estos autores, Costa Rica, a pesar del retroceso en el gasto social durante los años ochenta, ha conseguido traducir su inversión en desarrollo humano de las décadas anteriores en un círculo virtuoso en el que aquel promueve el crecimiento y éste alimenta el bienestar de la población.

Mientras, el resto de los países centroamericanos arrastran una historia poco edificante que los mantiene en un círculo vicioso, en el cual las carencias en desarrollo humano ralentizan el crecimiento económico, cuya mediocridad, a su vez, resta posibilidades al primero. La única excepción es la economía salvadoreña durante la década de los noventa, que consigue una cierta aceleración de su crecimiento, pero éste no supone una mejora en el desarrollo humano. Este mismo

sesgo pro-crecimiento se observa en la economía dominicana, pero desde los años setenta; esto es, un crecimiento económico importante desperdiciado porque su mala distribución (poco gasto social, etc.) impide el desarrollo humano. Y de acuerdo con los autores mencionados, lo más grave es que la secuencia recomendada por la ortodoxia económica, es decir, primero crecer, que luego ya llegará el desarrollo, nunca se cumple. O sea que, si se persigue de verdad el bienestar humano, hay que cambiar de modelo. En este caso, el de la industria maquiladora.

## 2.2. Las condiciones laborales de las mujeres en las zonas francas

Al igual que en los países más dinámicos del Sudeste Asiático, en la industria maquiladora una parte fundamental del éxito se debe al empleo de mujeres. Ha sido precisamente la posibilidad de contar con una abundante, dócil y disciplinada mano de obra femenina lo que ha posibilitado el mantenimiento de bajos costes laborales y por tanto de la competitividad exterior (Zabala, 1995). Así que parece que son precisamente los diferenciales salariales existentes entre países y, dentro de los países entre hombres y mujeres, lo que permiten a las empresas transnacionales competir en el mercado internacional vía costes. Dicho de otra manera, las ETN que operan en un mercado mundial altamente competitivo aprovechan la vulnerabilidad de la mano de obra femenina para ajustar los costes de producción (UNCTAD, 2004).

En las ZFI centroamericanas y dominicanas el empleo femenino siempre ha sido mayoritario, pero se observa una disminución tendencial de su presencia relativa frente al masculino, así como una evidente discriminación por género. Esto es claro en la República Dominicana, que es el país del entorno con más larga trayectoria y de alguna manera definidor del modelo de maquila de la Cuenca del Caribe: desde el 61% del empleo total de las ZFI que representaban las mujeres en 1992, han bajado al 53% en 2003. Además, se da una clara segmentación de género por actividades: en 2003, las mujeres suponen una proporción algo mayor que el promedio en el nivel ocupacional más bajo (55% de operarias), mientras que sólo son el 39% del personal técnico y el 46% del equipo gerencial-administrativo, con el agravante de que en esta categoría eran el 66% en 1992. Y la mayor parte de este empleo (69% del total) se concentra, conviene recordarlo, en el sector textil y prendas de vestir (CNZE, 2003), el más vulnerable frente a los cambios en las reglas del comercio mundial. También en El Salvador, se observa una brecha de género basada en la ocupación: el 80% del personal operario son mujeres; en cambio, en supervisión y puestos gerenciales, la mayoría son hombres. Y el predominio del empleo de las ZFI en la producción de prendas de vestir es, como en Honduras, Guatemala y Nicaragua, todavía más acentuado que en la maquila dominicana (Alvarenga, 2001; CEPAL, 2002).

Y nada parece indicar que esta dinámica se vaya a modificar en el próximo futuro. Precisamente, uno de los problemas a los que se enfrentan muchas economías del Sur es la pérdida de posiciones relativas en el mercado internacional cuando los costes salariales aumentan. Esto ha sucedido en la República Domini-

cana cuando los costes salariales han aumentado y se han perdido empleos en favor de otros países de la zona, como Honduras o Guatemala, donde los costes salariales son menores y el acceso al mercado estadounidense similar. De este modo, los gobiernos de los países del Sur que utilizan las zonas francas industriales como medida para atraer inversiones, al someterse a los imperativos de las ETN, se ven inmersos en una carrera hacia el fondo, en la que todos llevan las de perder. Compiten entre sí para proporcionar ubicaciones *excepcionalmente* atractivas y conseguir que las multinacionales establezcan las partes de su proceso productivo más intensivas en mano de obra y de menor valor añadido. Se remarca el término *excepcional* puesto que son las ventajas no comunes al resto del territorio nacional, lo que las dota de un mayor atractivo. Entre la multitud de ventajas de las que gozan las ETN en estas ZFI, cabe destacar una legislación laboral y medioambiental menos exigente, presente en muchos países.

En lo que a la legislación laboral respecta, existe una variada gama de situaciones de incumplimiento de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva a lo largo de las ZFI de los diferentes países. Estos incumplimientos van desde la directa exención de las leyes laborales (medida muy drástica y claramente identificable), hasta la no aplicación de la legislación laboral debido a la insuficiente inspección o desidia por parte de los gobiernos y la negativa a los sindicatos para su entrada en las ZFI. Dado que la exención de la legislación es una medida demasiado evidente, es precisamente su no aplicación la práctica más habitual (CIOSL, 2004a).

Desde sus comienzos, la maquila caribeña y centroamericana, al igual que la de otras partes del mundo, ha sido denunciada por sus condiciones laborales. Así, en la República Dominicana, el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) realizó diversos estudios de campo desde los años ochenta poniendo de manifiesto las duras condiciones de ese empleo mayoritariamente femenino (entonces más del 80%). Además de denuncias y asesorías, desde esta institución también se hicieron análisis de género para explicar el fenómeno, conectándolo con las relaciones patriarcales y de subordinación, y estudiando las formas de resistencia (CIPAF, 1987; Pineda, 1990; Portorreal, 1990; SUT, 1990; Catanzaro, 1986). Y la mayor parte de lo escrito entonces está plenamente vigente, aunque algunas cosas han cambiado.

Una de las modificaciones, en principio positiva, es que todos los países del área han adaptado su legislación del mercado de trabajo a las normas laborales básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003b y 2004). Esto no deja de ser un umbral mínimo e insuficiente (Pautassi, Faur y Gherardi, 2004). Pero aún así, otra cuestión es que se cumpla, o en su caso se haga cumplir. Siguiendo con el caso dominicano, la CIOSL denunciaba en 2002, diez años después de la aprobación del nuevo Código Laboral, que los estrictos requisitos para las negociaciones colectivas, junto a los ataques antisindicales, las hacen casi inoperantes, situación que es particularmente grave en las ZFI. De este modo, para unas 500 empresas y

cerca de 200 mil empleos sólo había tres convenios colectivos en vigor (entiéndase que son convenios de empresa, no sectoriales o regionales) y otros diez firmados pero ineficaces, ante su absoluto incumplimiento por la empresa. En parte eso se explica porque, por miedo a represalias, sólo un tres por ciento del personal de las zonas francas está sindicado (CIOSL, 2002). Por su parte, en Centroamérica la organización sindical en las maquilas ha sufrido un claro retroceso, lo que se expresa en que de 1.212 empresas maquiladoras en 2003 apenas 45 tienen presencia sindical. Esto se debe tanto a la política antisindical como a los frecuentes cierres de empresas, provocadas por la contracción de la demanda y por la extinción de las exenciones tributarias, que terminan con despido de personal y reapertura en la misma zona franca con otra razón social (Wolf et al., 2003).

Al respecto, a mediados de 2004, una dirigente sindical insistía en denunciar la falta de libertad sindical en las ZFI dominicanas por la presión de los patronos, así como las precarias condiciones de trabajo y el acoso sexual que sufren muchas trabajadoras. En lo que se refiere a salarios, explicaba que una obrera de una zona franca percibe menos de 100 dólares mensuales y que en las regiones «deprimidas, cerca de la frontera, el salario mensual mínimo es de apenas 1.690 pesos» (unos 31?). Y después de constatar que también en los países centroamericanos las maquiladoras se basan en mano de obra barata y malas condiciones de trabajo, sostiene que, como no hay empleos alternativos: «los dominicanos no podemos pedir que se cierren las zonas francas, ya que con ello se perderían todos esos empleos. Por el contrario, ¡sí podemos pedir que se mejoren las condiciones de trabajo!». Para lograrlo, propone unificar los criterios de producción en todos los países del Sur y seguir colaborando con los sindicatos estadounidenses (CIOSL, 13-8-2004). Salvo esto último<sup>6</sup>, el resto se parece mucho a las denuncias de hace dos décadas, y no es por casualidad, sino porque la base de las ZFI es la competencia en bajos costes, principalmente salariales.

Para mantener bajos los costes laborales, y a poder ser rebajarlos en términos reales, como viene ocurriendo en la República Dominicana desde 2000<sup>7</sup>, resulta práctico recurrir a la mano de obra femenina, abundante y poco organizada, al menos en los sindicatos tradicionales. Porque, si bien gracias al trabajo remunerado, aunque sea tan precario como el de la maquila, las mujeres dominicanas han ido erosionando el mito del *proveedor masculino* en la esfera doméstica, esa

---

<sup>6</sup> Existen diversas controversias entre quienes dudan de las buenas intenciones del sindicalismo del Norte en su apoyo al del Sur, y quienes lo consideran la mejor solución para hacer frente a los retos de la globalización neoliberal. Todo ello cruzado con la cuestión de la *cláusula social*; esto es, si hay que incluir el cumplimiento de las normas laborales en los acuerdos comerciales o no. Esos temas desbordan con mucho la pretensión de este trabajo, pero conviene recordar que también hay una oposición a la cláusula social desde posiciones progresistas (Singh y Zammit, 2004; Kabber, 2002).

<sup>7</sup> El salario mínimo del sector privado ha caído durante los últimos cinco años a una tasa media del 5,6% anual (BCRD, 2005).

ideología todavía prevalece en el ámbito de los centros de trabajo y en el estado, donde experimentan una subordinación de clase además de la de género (Safa, 2002, 1999, 1998 y 1995).

Todo ello no es óbice para que se hayan producido ciertos avances, si bien circunscritos a algunas empresas y referidos casi exclusivamente a las condiciones físicas de trabajo, no a su remuneración ni a la libertad de acción sindical. Además estas mejoras han venido impuestas desde la casa matriz de algunas ETN, que a su vez respondía vía *código de conducta* a las presiones de organizaciones de la sociedad civil estadounidense, por lo que pueden interpretarse como resultado positivo del activismo en el Norte. El caso paradigmático, y bastante excepcional<sup>8</sup> aunque algo ha influido en las empresas competidoras, es el del Grupo M, de capital dominicano y con sus 13.000 empleos la mayor empresa industrial no sólo de las zonas francas sino de todo el país. Durante los últimos años ha introducido evidentes mejoras en las condiciones de trabajo del personal empleado para poder seguir actuando como subcontratista de la conocida marca de ropa vaquera Levi Strauss & Co., autora del primer código de conducta de una multinacional en 1992 (Pineda, 2000).

En El Salvador, a pesar de las mejoras legislativas, las condiciones laborales han mejorado muy poco respecto a las de hace años y siguen arrastrando una evidente discriminación de género. Con una jornada legal de 44 horas semanales y 15 días de vacaciones anuales no siempre respetados, ahora se suelen pagar las horas extras, pero no al precio marcado por ley, sobre todo en las nocturnas. Apenas existen descansos en la jornada laboral y resulta difícil conseguir permiso para asistir a una consulta médica y mucho más para cuidado familiar. Hay bastante empleo sin formalizar un contrato, o incluyendo en éste condiciones abusivas sobre rendimiento que en la práctica se traducen en una prolongación de la jornada, al tiempo que en otros casos no se incluyen las coberturas sanitarias legalmente establecidas. Todo ello en un entorno físico poco saludable, particularmente para los pulmones debido al polvillo de tela que flota en el ambiente en ausencia de una ventilación adecuada, pero también por la mala calidad del agua, insuficiencia de servicios sanitarios y condiciones insalubres de las cafeterías. Y además con un ambiente propicio para violencia social ligada a la sexualidad femenina, y una extendida práctica de despidos por embarazo o después del parto (Alvarenga, 2001; Las Dignas, 2003; Pautassi, Faur y Gherardi, 2004). Y algo parecido pasa en Nicaragua (Turcios, 2002; Bickham y Köpke, 2001).

El principio de igual remuneración por el mismo trabajo es otro de los que se incumplen sistemáticamente en las ZFI, aunque como es bien sabido no es algo

---

<sup>8</sup> También en Honduras, con fracaso (Köpke, 2000), y en El Salvador (Molina y Quinteros, 2000) ha habido intentos de intervenir desde el exterior de algunas empresas sobre sus condiciones laborales. Sobre este controvertido asunto, resultan interesantes Intermón-Oxfam (2004a y 2004b).

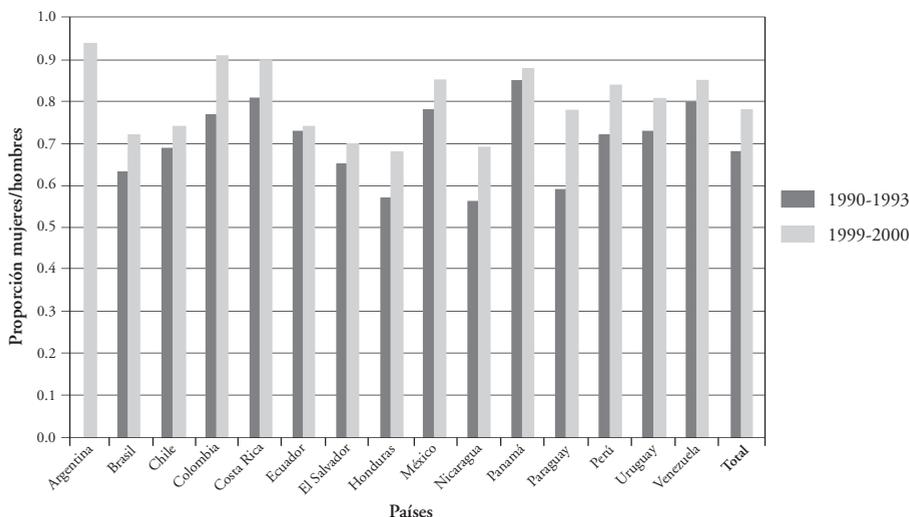
específico de la maquila (gráfico 5). En la República Dominicana, en 2003, donde los salarios de las zonas francas son un 24% inferiores a los del resto de la economía, el personal operario, donde predominan las mujeres, cobra en promedio el 48% del salario del personal técnico, mayoritariamente masculino (BCRD, 2005; CNZFE, 2003). En la maquila salvadoreña, cuyo salario mínimo es notablemente inferior al del resto de la industria, muchas personas cobran incluso menos que el salario mínimo, y la mayoría de ellas son mujeres (Alvarenga, 2001). Pero esta discriminación por género no acaba en la maquila ni en el salario directo, ya que el sistema de pensiones incluye cláusulas que perjudican claramente a las mujeres frente a los hombres. La nueva legislación se introdujo a mediados de los noventa y es considerada *generosa* en sus prestaciones cuando se la compara con otras reformas previsionales latinoamericanas. Pero, con ella, las mujeres en general recibirán pensiones menores que las de los hombres, al trasladar directamente las diferencias que se producen en relación a género en el mercado laboral al sistema previsional (Alvarenga, 2002). De nuevo resulta que esta no es una peculiaridad salvadoreña, sino que se ha generalizado por Latinoamérica (Marco, 2004).

Además, el hecho de que las mujeres sean sistemáticamente excluidas de actividades de formación y promoción, y se las encasille en las labores de menor cualificación tiene efectos a más largo plazo. Empezando porque la presunta *menor cualificación* no es tal, porque a coser también se aprende y cuesta lo suyo. Lo que ocurre es que, como el trabajo doméstico se encuentra socialmente devaluado, también se devalúan los que se asimilan a él, y su cualificación no es reconocida por el mercado (Bifani, 2002; Gálvez, 2001). A ello hay que sumar que son quienes se responsabilizan del trabajo doméstico, lo que les hace disponer de mucho menos tiempo que los hombres para otras actividades, sean formativas, de ocio o reivindicativas. El que la zona franca conforme un espacio aislado, donde los controles sindicales son menores y la mayor parte de los puestos intermedios y superiores estén ocupados por hombres, hace que las mujeres se encuentren en situación de especial indefensión ante los abusos cometidos por sus superiores.

### 3. Cambios en el marco regulador y sus consecuencias

La limitación de los beneficios asociados al acceso privilegiado al mercado de EEUU, la competencia de los productos textiles chinos tras la eliminación del sistema de cuotas a la importación de los países del Norte y la entrada en vigor del Acuerdo sobre Subsidios y Medidas Compensatorias (ASMC) de la Organización Mundial de Comercio (OMC) son los principales retos a los que se enfrentan actualmente las ZFI de Centroamérica y la República Dominicana. Todo ello pone en cuestión la propia existencia de estas zonas francas, al agotarse la ventaja competitiva de esos países, por lo que no se puede descartar la deslocalización y concentración del sector en otras zonas geográficas. En concreto, en el

Gráfico 5. América Latina: países seleccionados. Relación del ingreso medio por hora de trabajo entre hombres y mujeres. 1990-2000.



Reproducido de OIT (2003a).

área del Pacífico Asiático, donde los costes laborales son menores y el sistema de cuotas ha llevado a China, y en menor medida a la India, a avanzar en la cadena de valor del textil y dirigirse hacia la fase de *paquete completo*.

### 3.1. La profundización de los acuerdos preferenciales con Estados Unidos

Como ya se ha señalado, el factor decisivo para explicar el modelo de industria maquiladora imperante en Centroamérica y el Caribe es el trato preferencial otorgado por EEUU a los productos provenientes de esos países, si bien con la exigencia de cumplir ciertas normas de origen, particularmente en el caso de las prendas de vestir.

Estos acuerdos han ido ampliando sus preferencias en tres etapas. Desde principios de los años ochenta, el mecanismo de producción compartida y la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC)<sup>9</sup> han sido los principales acuerdos

<sup>9</sup> El mecanismo de producción compartida (actualmente llamado SA 9802, antes se denominaba 807-A) es parte de la normativa aduanera de EEUU y permite que productos ensamblados en el exterior, pero que utilicen insumos estadounidenses, paguen impuestos sólo sobre el valor agregado fuera de EEUU, mayormente salarios. Por su parte, la ICC es una concesión unilateral de EEUU que posibilita que una amplia gama de productos de Centroamérica y el Caribe ingresen en condiciones favorables al mercado estadounidense.

para facilitar el acceso al mercado estadounidense de productos ensamblados en esos países. No obstante, a raíz de la entrada de México en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, las condiciones de acceso de los países de la Cuenca del Caribe al mercado estadounidense empeoraron en comparación con los productos mexicanos. Por eso, tras años de pedir los países centroamericanos y caribeños la *paridad* con las ventajas mexicanas, en mayo de 2000 empieza una nueva etapa, al ampliar EEUU la ICC mediante la Ley de Asociación Comercial Estados Unidos Cuenca del Caribe, CBTPA por sus siglas en inglés. Este acuerdo extiende los beneficios comerciales a las prendas de vestir, así como a otros productos anteriormente excluidos, elimina los aranceles sobre el valor agregado, y prolonga su período de vigencia hasta septiembre del 2008<sup>10</sup>. Y la tercera etapa comenzará en breve con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, la República Dominicana y Estados Unidos, conocido como el DR-CAFTA por sus siglas en inglés<sup>11</sup>.

En términos generales, este tratado permite que todos los productos industriales de esos seis países entren en Estados Unidos libres de aranceles y cuotas. Además, se mantienen las preferencias de la CBTPA y el SGP<sup>12</sup>, y se garantiza la existencia de las ZFI y la continuidad del reintegro de derechos de aduana (*drawback*); eso sí, sólo mientras lo permita la OMC. En el caso de la confección, se asegura el libre e inmediato acceso de cualquier prenda de vestir elaborada en esos países con tela e hilaza de la zona, así como también con telas de tejido plano provenientes de México y Canadá (además de los firmantes del tratado), esto último sujeto a ciertos límites (CEPAL, 2004a y 2004b).

Dada su actual crisis y la tormenta que se avecina sobre la industria maquiladora, a menudo se considera que el DR-CAFTA puede suponer un alivio ante

---

<sup>10</sup> No obstante, a pesar de que la ampliación de la ICC compensaba a los países del Caribe, dista de ser una equiparación con el TLCAN. De hecho, mediante la CBTPA se logra igualar el acceso en términos de aranceles, pero no una paridad en cuanto a reglas de origen (Isa-Contreras et al., 2003)

<sup>11</sup> El proceso que ha culminado con este tratado empezó en septiembre de 2001, cuando los países del MCCA y EEUU lanzaron la idea de un Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos, conocido como CAFTA por sus siglas en inglés. Y durante 2003 se negociaron sus aspectos principales. Poco después, y en sólo unos meses que concluyeron en marzo de 2004, la República Dominicana y Estados Unidos acordaron que el país caribeño se incorporaría al tratado con las mismas obligaciones y compromisos que los centroamericanos, pasando a ser conocido como el DR-CAFTA. Este tratado ha sido ratificado por el Senado de EEUU en junio de 2005 por lo que sólo falta que finalice su tramitación por el Congreso para que entre en vigor (La Jornada, 1-8-2005).

<sup>12</sup> El Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) son rebajas arancelarias concedidas unilateralmente por países del Norte a los países del Sur de su elección en el marco del GATT (ahora dentro de la OMC) desde los años 1970. Dadas las condiciones impuestas y el bajo nivel de los aranceles para la mayoría de los productos industriales, su importancia es marginal para la mayoría de los países del Sur.

las nuevas reglas de juego en el sector textil y confección<sup>13</sup>. Sin embargo, esta visión tan positiva de la historia tiene su vuelta. Por un lado, los acuerdos preferenciales ofrecen fuertes incentivos para disminuir el valor añadido nacional de las exportaciones, limitando así los encadenamientos productivos con las empresas locales y con ello el proceso de industrialización. Así, todo parece indicar que el principal beneficiario de estos acuerdos de asociación con EEUU hayan sido y seguirán siendo las ETN originarias de ese país (Trejos, 2005). Por otro lado, no faltan voces autorizadas que se oponen al DR-CAFTA. Sobre todo por sus repercusiones en la agricultura, pero también por su regulación del comercio de servicios y los derechos de la propiedad intelectual, terrenos todos en los que este tratado supone una vuelta de tuerca adicional a las ya de por sí asimétricas normas de la OMC (Oxfam, 2004c; Isa-Contreras 2004a y 2004b).

### 3.2. La progresiva aplicación de las reglas de la OMC y la aparición de poderosos competidores

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la maquila centroamericana y dominicana es el escenario post-cuotas. Desde la entrada en vigor en 1974 del Acuerdo Multifibras (AMF) y su sistema de cuotas, al que en el marco de la OMC sucedió en 1995 el Acuerdo sobre Textil y Vestido (ATV), hasta su total desaparición en enero de 2005, la localización de las ETN del textil y la confección ha estado determinada no sólo por los bajos costes laborales sino también por la posibilidad de introducir esos productos en los mercados estadounidense y europeo sin cuotas.

Esta situación ha desembocado en una gran dispersión de la actividad a nivel internacional y ha posibilitado que algunos países, libres de cuotas máximas para acceder a los mercados del Norte (o sea, libres de las restricciones del AMF y luego del ATV), desarrollen un sector exportador desconocido y hayan puesto en marcha un proceso de industrialización basado en él. Así, países como Bangladesh o Sri Lanka se han especializado en la parte del proceso productivo más intensiva en mano de obra, la de menor valor añadido, sin avanzar en la cadena de valor. Y tan importante como las ventajas otorgadas a esos países ha resultado la contención durante ese largo periodo de la capacidad exportadora de otros, como es el caso de China y la India, que se han visto frenados y que ahora, en un escenario sin cuotas, ven la posibilidad de desarrollar al máximo su capacidad, a expensas de otros países del Sur.

Además, en el caso de China, el sistema de cuotas se convirtió en un aliciente para desarrollar otras partes del proceso productivo, que van más allá del ensam-

---

<sup>13</sup> Eso explicaría la intensa y exitosa (si tenemos en cuenta que se alcanzó un acuerdo en pocos meses y recogiendo sus peticiones) campaña que a favor de la incorporación de la República Dominicana al CAFTA orquestó ADOZONA, la patronal de las zonas francas dominicanas (Peguero, 2004).

blaje. Resultado de ello, en la actualidad se encuentra con un sector textil y de prendas de vestir que ha desarrollado encadenamientos hacia delante y hacia atrás, y le posibilita competir en el segmento de paquete completo. Además de los bajos costes de la mano de obra, una de las principales ventajas competitivas de China en el escenario post-cuotas es la integración obtenida en los sectores del algodón, textil y confección, inexistente en otros países. Gracias a eso evita los altos precios de los textiles importados desde países menos competitivos, como les sucede a los productos ensamblados en la Cuenca del Caribe, que deben sostener los precios de los textiles estadounidenses, que están obligados a utilizar bajo el régimen de producción compartida.

El gráfico 4 recoge la evolución de los suministradores de textil del mercado norteamericano entre 1985 y 2000, apreciándose la pujanza de los países de la Cuenca del Caribe, que ocupan un importante lugar, tras China y México. Desde entonces, ante el empuje de China, México ha perdido parte de su participación en las importaciones estadounidenses de prendas de vestir, situándose en el 10%. Por su parte, los países de la Cuenca del Caribe en conjunto han seguido ganando cuota, hasta llegar a suponer el 16,3% en 2002, si bien entre ellos Guatemala y sobre todo Honduras suben, mientras la República Dominicana cede posiciones (UNCTAD, 2005).

Sin embargo, las previsiones para el escenario post-cuotas son muy poco halagüeñas, puesto que calculan que la cuota de China en las importaciones de confección de Estados Unidos llegará al 50%, frente al 16 % de 2002, y la de la India pasará del 4% al 15%. Paralelamente, México bajaría al 3% y el resto de los países latinoamericanos (esencialmente los de la Cuenca del Caribe) sólo supondrían el 5% de las importaciones estadounidenses (Nordås, 2004). No obstante, una de las principales carencias de los modelos econométricos utilizados es no tener en cuenta factores como la proximidad geográfica, que en gran parte del comercio de prendas de vestir es muy importante, por lo que ese tipo de proyecciones deben tomarse con precaución (Mayer, 2004; Nordås, 2004; UNCTAD, 2005).

Y es que, tal y como señala Gereffi (2004), los países asiáticos de nueva industrialización y China «han usado el paquete completo para obtener una ventaja competitiva duradera». Por el contrario, los países que salían beneficiados del sistema de cuotas han disfrutado de un largo periodo excepcional, pero cara al futuro se encuentran en una situación comprometida. En el caso de Centroamérica y la República Dominicana, se trata de países que se han beneficiado indirectamente del sistema de cuotas, en la medida que para su acceso al mercado estadounidense eludían la fuerte competencia de otras economías. Sin embargo, la estrategia adoptada en la dirección de competir vía incentivos, costes laborales y acceso privilegiado les ha conducido a encasillarse en las actividades de menor valor añadido. El ahondamiento en esta estrategia les ha conducido a una situación comprometida, en la medida en que a partir de 2005, en el sistema post-cuotas, la

competencia de países como China se revela como fundamental. La ventaja competitiva de los países de la Cuenca del Caribe se sigue basando en el modelo de maquila, la firma de acuerdos comerciales y el mantenimiento de bajos costes laborales. Se aprecia que en los años en los que su acceso al mercado estadounidense se ha visto favorecido estos países, junto con México, no han sido capaces de evolucionar hacia actividades de mayor valor añadido y son escasas las empresas capaces de entrar en el suministro de paquete completo (UNCTAD, 2005).

El otro cambio normativo de especial relevancia para el modelo de maquila es la plena aplicación del Acuerdo sobre Subsidios y Medidas Compensatorias (ASMC), prevista para 2009. Este acuerdo también se enmarca en la Organización Mundial de Comercio y, a pesar de que en él no se cita expresamente a las ZFI o maquilas, muchos de los incentivos que actualmente se ofrecen a las empresas instaladas en las zonas francas (incentivos a la exportación, fiscales y financieros, provisión de infraestructura o suelo, etc.) quedarán prohibidos para los países miembros de la OMC, en tanto en cuanto se trata de subvenciones consideradas como *específicas*. Entre ellas, destacan las subvenciones explícitamente prohibidas por el acuerdo; esto es, las subvenciones supeditas a los resultados de exportación (artículo 3), sobre las que se asienta el modelo de la maquila.

Para facilitar la adaptación a la nueva situación, los países en desarrollo disponen de un periodo de transición, salvo los recogidos en el anexo VII (países menos adelantados y otros con PNB por habitante menor a 1.000 US \$; en este caso, Nicaragua) que están eximidos de cumplir el ASMC. Se contempla asimismo la posibilidad de aplicar estas subvenciones a la exportación más allá de ese periodo, tras una consulta y aprobación previa por parte del Comité pertinente de la OMC. En el plazo de transición se recomienda a estos países que desmantelen progresivamente su sistema de subvenciones y que en ningún caso las aumenten. Si no existe una prórroga adicional, los países en desarrollo tendrán un periodo de dos años para eliminar las subvenciones a la exportación tras el periodo de transición (artículo 27.4). Así, con fecha límite en el año 2009 (sin prórrogas adicionales) las excepciones hechas vencerán y el número de instrumentos que tienen los países en desarrollo para atraer inversiones hacia sus zonas francas disminuirá hasta el punto que la propia definición de ZFI o maquila quedará en entredicho.

Para el caso que nos ocupa, Honduras, Guatemala, El Salvador, Costa Rica y la República Dominicana son los países que se enfrentan al año 2009 como fecha límite para la implementación de subvenciones a la exportación. Inicialmente este periodo transitorio fue positivamente acogido por los países de la región. Pero los datos de los últimos años, en los que se aprecia una disminución de empleos, ventas y cierres de empresas, hacen ver que la mera concesión de beneficios arancelarios, fiscales y financieros, así como bajos costes laborales, no garantizan su buen funcionamiento (CEPAL, 2002; Isa-Contreras et al., 2003). Y

dado el panorama, cabe descartar posibles rebajas unilaterales de los incentivos, ya que supondrían una pérdida adicional de competitividad frente a otros competidores. Así que es poco probable que el periodo transitorio se plasme en la armonización de los incentivos de las ZFI con el resto de la economía nacional<sup>14</sup>. Por ello, se espera que en 2009 la plena entrada en vigor de este acuerdo suponga un segundo gran choque sobre la maquila de la región, a sumar al del final de las cuotas de 2005.

Cabe destacar, por preocupante, que en este acuerdo se reflejan con detalle las limitaciones a las ayudas financieras, pero la armonización y persecución de las infracciones en materia de legislación laboral y ambiental no cuentan con el mismo aparato institucional. Por ello, puede que una de las maneras de suplir la carencia de incentivos financieros sea la de la rebaja de los costes laborales y los derechos laborales. Los países que han basado su estrategia de desarrollo en la profundización en este modelo de incentivos serán los que más tengan que perder. Podría parecer que el margen de actuación no es grande, pero el nivel de explotación de la mano de obra en estos países es menor que en China (CIOSL, 2004a) y, en la medida en que China es el competidor más importante y sea visto como país *ganador*, uno de los peligros es la asimilación de las condiciones con ese país.

#### 4. Un nuevo escenario que requiere otro modelo de inserción

Todo indica que el modelo de industria maquiladora de la Cuenca del Caribe ya ha tocado techo, seguramente lo hizo con el cambio de siglo. Desde entonces, diversos estudios han venido cuantificando las pérdidas de empleo en el sector textil y prendas de vestir que en diferentes partes del mundo, tanto del Norte como del Sur, van a producirse a partir de 2005 debido al fin del sistema de cuotas del ATV (Mayer, 2004; IFM, 2004; CIOSL, 2004b). Como se ha explicado, la industria maquiladora centroamericana y caribeña afronta además otros dos cambios en sus reglas de juego: el ASMC, que pone límite temporal en 2009 a las ZFI, al menos en su versión actual, y el DR-CAFTA. A diferencia de los anteriores, este último es visto como un alivio por la industria de prendas de vestir, ya que puede compensar parte de la ventaja perdida por el fin de las cuotas, aunque la mayoría del resto de los sectores de esas economías lo considera una grave amenaza. De hecho, un estudio específico sobre la repercusión del fin de

---

<sup>14</sup> Este escenario puede tener cierta similitud con lo ocurrido en 2005 al vencer el sistema de cuotas vigente bajo el ATV. A pesar de disponer de diez años, en EEUU y la UE la mayor parte del desmantelamiento de las cuotas se dejó para el final, de forma que el ajuste está siendo drástico, tanto en los países del Norte como en los del Sur que se beneficiaban indirectamente de su existencia.

las cuotas en la industria de prendas de vestir dominicana concluye que sin el DR-CAFTA se perderían 49 mil empleos, mientras que si dicho acuerdo regional se pone en marcha la cifra de empleos que van a desaparecer baja hasta 25 mil; es decir, se pierden 24 mil empleos menos gracias al acuerdo de libre comercio con EEUU (Nathan Associates, 2004).

De hecho, en el escenario post-cuotas, la principal ventaja competitiva que todavía conservan los países de la Cuenca del Caribe frente a los asiáticos es la proximidad geográfica, factor determinante para el subsector de la industria de la confección más dependiente de la moda y que está sujeto a unos plazos de entrega cada vez más cortos. En este nicho de mercado, las principales empresas transnacionales del sector con sede en EEUU intentan identificar en el menor tiempo posible los gustos y tendencias de moda, y encargan inmediatamente pedidos a las filiales en el extranjero. Y en este tipo de entregas el plazo de tiempo es una variable fundamental que otorga a los países de la Cuenca del Caribe una ventaja clara frente a los competidores asiáticos (Abernathy et al., 2004; Nordås, 2004; UNCTAD, 2005). No obstante, la necesidad de ajustarse a unos imperativos de producción altamente exigentes desemboca en la mayor presión sobre las personas empleadas en la cadena de producción, lo que se traduce en prolongación de jornadas. Además, una práctica habitual en este tipo de relación productiva es la imposición de sanciones en caso de incumplimiento o dilación en la entrega, sanciones que repercuten en las personas empleadas (Oxfam, 2004b; Intermón-Oxfam, 2004a).

Sin embargo, esta privilegiada ventaja geográfica tampoco está exenta de amenazas. Los países del Pacífico, sobre todo China, han avanzado en gran medida en el recorte de los plazos de entrega, de manera que los productos elaborados en este país tardan entre 12 y 18 días en llegar a la costa oeste de los EEUU (USITC, 2004). Los avances en infraestructuras y el desarrollo de una logística de transporte avanzada (en este ámbito cuenta con la experiencia de empresas con sede en Hong Kong) les proporcionan más posibilidades de entrar en segmentos de producción antes dominados por el imperativo de la proximidad. En este sentido los países de la Cuenca del Caribe tampoco han avanzado demasiado en la disminución de los tiempos de entrega por esta vía, lo que hace descansar una mayor presión sobre el proceso de producción.

No obstante, en el escenario post-cuotas los países desarrollados pueden utilizar cláusulas de salvaguardia si consideran que las importaciones de un determinado país están dañando seriamente la industria nacional. Este tipo de salvaguardias ya se han utilizado durante últimos años cuando se rebajaron las cuotas para algunos productos, y es previsible que se sigan utilizando en los próximos años para evitar la entrada masiva de productos textiles de procedencia china tanto en Estados Unidos como en la Unión Europea. Con todo, este tipo de medida proteccionista facilitaría un periodo máximo de tres años para contener

la entrada de esos productos e, indirectamente, facilitar la entrada de los productos centroamericanos y dominicanos en el mercado estadounidense. Por tanto, se trataría nuevamente en una dilatación del proceso de ajuste que, tarde o temprano, tendrá que hacerse.

Y por lo que respecta al segundo choque previsto, el derivado de la aplicación del Acuerdo sobre Subsidios y Medidas Compensatorias a partir de 2009, hay que tener en cuenta que afectará a todos los países miembros de la OMC, incluyendo a China y otras economías en transición (también recogidos en las disposiciones transitorias del ASMC, artículo 29), por lo que el reto será compartido. En concreto, para China supondría la desaparición de los incentivos que se otorgan a las empresas localizadas en las Zonas Económicas Especiales (ZEE)<sup>15</sup>. Ahora bien, mientras los países de Centroamérica y el Caribe se han centrado en la profundización del modelo de maquila, China ha fomentado los eslabonamientos en el sector textil y prendas de vestir dentro de estas ZEE y, como resultado, se encuentra en una mejor posición relativa para el contexto de una mayor competencia no basada en incentivos.

En relación con la mayor competitividad de la industria textil y de la confección de China, y en menor medida también de la India, es interesante señalar que, en comparación con la maquila centroamericana y caribeña, este sector presenta en esos países algunas especificidades en lo referente a la composición de la mano de obra empleada. Así en la India, a diferencia de otros muchos países, el empleo femenino en su pujante industria textil es muy reducido, siendo menor de un 10% de los empleos en la década de los 1990. En el sector de la confección, sin embargo, la participación de las mujeres es mayor, en torno al 50%. Esta situación se deriva de la regulación del mercado laboral, que favorece y protege la contratación de hombres (Nordas, 2005). Por su parte, en China, el sector del textil y la confección cuenta con un alto porcentaje de mujeres empleadas, sobre todo jóvenes entre 18 y 22 años, la mayoría de origen rural. Pero muchas de estas mujeres mantienen estrechas relaciones con su familia, que será la familia de su marido en caso de que estén casadas. Este hecho hace que muchas de ellas vuelvan a su región de origen y posteriormente se ocupen del trabajo doméstico y en la agricultura. El control que sobre la vida de estas mujeres ejerce la familia se ve así temporalmente sustituido por el control de las empresas cuando estas trabajadoras son alojadas en *dormitorios* al desplazarse al medio urbano (Davin, 2005), por lo que no hay ruptura en su relación de subordinación.

---

<sup>15</sup> Las Zonas Económicas Especiales son consideradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) como zonas de procesamiento de exportaciones, pero su gran tamaño y carácter experimental les dota de unas características diferentes a las de la maquila centroamericana y caribeña, y en general de las ZFI de cualquier otra parte del mundo.

Por eso, aunque es posible que el nuevo escenario marcado por la finalización de las cuotas a la exportación, al incrementar su participación en el comercio mundial, traiga consigo la entrada en el mercado de trabajo formal de más mujeres en ciertos países asiáticos, eso no es necesariamente así, ni parece garantizar el fin de su subordinación de género. Y desde luego no puede de ninguna forma considerarse como una compensación de los puestos de trabajo, mayoritariamente femeninos, perdidos en otras partes del mundo, entre ellas en la Cuenca del Caribe. Porque, si bien existe un debate sobre el impacto global de la liberalización comercial sobre el empleo femenino<sup>16</sup>, el análisis presentado en este trabajo apunta a que en este caso el saldo final será de carácter negativo, puesto que los principales ajustes van a recaer sobremanera en el empleo más precario ocupado principalmente por mujeres.

De hecho, los retos a los que se enfrenta el sector exportador de los países centroamericanos y caribeños les ponen en peligro de entrar en una *carrera hacia abajo* en términos de salarios y normas laborales. Si eso ocurre, las diferentes economías competirán más duramente por atraer inversión extranjera y la moneda de cambio serán unos menores costes laborales y, posiblemente, una legislación laboral menos rigurosa. Teniendo en cuenta que la ventaja competitiva de estos países se ha basado en buena parte en la posibilidad de explotar la mano de obra femenina, los dictados de la competencia mundial podrían conducir a un callejón sin salida, donde los países ganadores sean aquellos en los que se den las *mejores* condiciones, es decir, una oferta de mano de obra femenina más barata. Se trataría, por tanto, de un auténtico juego de suma negativa, donde todas las partes implicadas pierden en salarios reales, condiciones de trabajo y dependencia exterior de las grandes empresas contratistas. Una estrategia insostenible de desarrollo, pero que durante algún tiempo empeoraría aún más las condiciones de empleo en las ZFI. Y luego se traduciría en un inevitable cierre y/o deslocalización de empresas, desembocando en una pérdida de empleos que, a falta de una estrategia alternativa, sería difícil compensar en otros sectores de la economía.

En cualquier caso, el escenario que dibujan las nuevas reglas comerciales requiere un cambio de rumbo, porque el modelo exportador con base en la industria maquiladora está agotado. Además, las transformaciones que se avecinan van a recaer sobremanera en las mujeres empleadas en las ZFI. Muchas perderán su puesto de trabajo en la maquila, y las que lo conserven no pueden esperar mejoras en las condiciones laborales ni salariales. Más bien lo

---

<sup>16</sup> Así, según Nordas (2003) las mujeres se benefician de los efectos positivos de la liberalización del comercio en lo que a empleo y salarios se refiere, mientras que no encuentra suficiente evidencia de que sean más vulnerables que los hombres a los ajustes negativos. Uno de los argumentos asociados a este planteamiento hace referencia a que las oportunidades de empleo para las mujeres en el mercado de trabajo formal de las economías del Sur son escasas y peores que las ofrecidas por el sector exportador.

contrario, ya que los bajos costes laborales van a ser más que nunca la principal fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de la confección de prendas de vestir. Por tanto, los gobiernos de Centroamérica y la República Dominicana deben tomar cuanto antes decisiones estratégicas: elegir una vía alternativa y aplicar las medidas necesarias para insertarse en la economía mundial sobre otras bases más sólidas. Eso pasa por llevar a cabo una política industrial activa y una política fiscal redistributiva, que incluya a las empresas hoy refugiadas en las zonas francas, y permita potenciar el gasto social y avanzar hacia el desarrollo humano.

## 5. Bibliografía

- ABERNATHY, Frederick, J. DUNLOP, J. HAMMOND y D. WEIL (2004): «Globalization in the Apparel and Textile Industries. What Is New and What Is Not?», en Martin KENNEY y Richard FLORIDA (ed.): *Locating Global Advantage. Industry Dynamics in the International Economy*. Stanford Univesity Press.
- ALVARENGA, Ligia (2001): «La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género». CEPAL, serie *Mujer y Desarrollo* n° 34, mayo. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- ALVARENGA, Ligia (2002): «A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de genero». CEPAL, serie *Mujer y Desarrollo* n° 43, febrero. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- BCRD (2004): *Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo*. Banco Central de la República Dominicana, octubre. Disponible en: [www.bancentral.gov.do](http://www.bancentral.gov.do)
- BCRD (2005): *Informe de la economía dominicana, enero-diciembre 2004*. Banco Central de la República Dominicana, febrero. Disponible en: [www.bancentral.gov.do](http://www.bancentral.gov.do)
- BICKHAM MÉNDEZ, Jennifer y Ronald KÖPKE (2001): *Mujeres y Maquila. Respuesta a la globalización: Organizaciones de mujeres centroamericanas en medio de la competencia y la cooperación transnacional en la industria maquilera*. Fundación Heinrich Böll, San Salvador. Disponible en: [www.cancun2003.org/download\\_es/mujeresyamaquila.pdf](http://www.cancun2003.org/download_es/mujeresyamaquila.pdf)
- BIFANI, Patricia (2003): «Globalización, género y proletarización», en Carmen GREGORIO y Belén AGRELA (eds.): *Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo*. Universidad de Granada.
- BUITELAAR, Rudolf, Ramón PADILLA y Ruth URRUTIA (1999): «Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva». *Cuadernos de la CEPAL* n.º 85, julio. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- CATANZARO, Lorraine J. (1986): *Women, Work and Household. Export Processing in the Dominican Republic*. University of Florida.
- CEPAL (2002): *Istmo centroamericano: evolución del proceso de integración regional, 2000-2001*. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- CEPAL (2003): *Istmo centroamericano: competitividad e integración regional, 2001-2003*. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- CEPAL (2004a): *La integración centroamericana: beneficios y costos*. El Salvador y México, marzo. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)

- CEPAL (2004b): *La inversión extranjera en América Latina y el Caribe-2003*. Santiago de Chile, mayo. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- CEPAL (2004c): *Panorama de la inserción internacional de América Latina-2002-2003*. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- CIOSL (2002): *Normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en la República Dominicana. Informe para el examen de las políticas comerciales de la República Dominicana del Consejo General de la OMC (Ginebra, 7 y 9 de octubre de 2002)*. Disponible en: [www.icftu.org](http://www.icftu.org)
- CIOSL (2004a): *Detrás de la etiqueta. Las condiciones de trabajo y los derechos sindicales en las zonas francas industriales*. Bruselas, diciembre. Disponible en: [www.icftu.org](http://www.icftu.org)
- CIOSL (2004b): *El fin de los cupos anuncia dramas sociales. Las consecuencias sociales que tendrá el final del sistema de cupos en el sector del textil y la confección después de enero de 2005*. Bruselas, noviembre. Disponible en: [www.icftu.org](http://www.icftu.org)
- CIOSL EnLinea (13-8-2004): «En primer plano», entrevista a Daysi Montero D'Oleo (UNFETRAD). Disponible en: [www.icftu.org](http://www.icftu.org)
- CIPAF (1987): *Cuando el trabajo es un infierno*. Ediciones Populares Feministas. Santo Domingo.
- CNZFE (2003): *Informe estadístico-2003*. Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación. República Dominicana. Disponible en: [www.cnzfe.gov.do](http://www.cnzfe.gov.do)
- CORDERO, Allen (1999): *¿Qué ha pasado con la maquila? Actualización del estudio sobre la situación sociolaboral en las empresas maquiladoras del Istmo Centromericano y República Dominicana*. FLACSO-Costa Rica.
- DAVIN, Delia (2005): «Women and Migration in Contemporary China». *China Report* 41: 1. Sage Publications.
- GÁLVEZ, Thelma (2001): «Aspectos económicos de la equidad de género». CEPAL, serie *Mujer y desarrollo* n.º 35, junio 2001. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- GEREFFI, Gary (2000): «El tratado de libre comercio de América del Norte en la transformación de la industria del vestido: ¿bendición o castigo?». CEPAL, serie *Desarrollo productivo* n.º 84, octubre. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- GEREFFI, Gary y Olga MEMEDOVIC (2003): *The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries*. ONUDI, Viena. Disponible en: [www.unido.org](http://www.unido.org)
- IFM, Institut Français de la Mode and partners (2004): *Study on the Implications of the 2005 Trade Liberalisation in The Textile and Clothing Sector*. Tender n° ENTR / 02 / 04. Consolidated Report. Paris, febrero.
- INTERMÓN-OXFAM (2004a): *Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*. Disponible en: [www.comercioconjusticia.com](http://www.comercioconjusticia.com)
- INTERMÓN-OXFAM (2004b): *El reto de la moda. Hacia una estrategia empresarial coherente con la Responsabilidad Social Corporativa*. Disponible en: [www.comercioconjusticia.com](http://www.comercioconjusticia.com)
- ISA-CONTRERAS, Pavel, Miguel CEARA-HATTON y Federico A. CUELLO (2003): *Desarrollo y políticas comerciales en la República Dominicana*. Fundación Friedrich Ebert y CIECA, Santo Domingo.
- ISA-CONTRERAS, Pavel (2004a): «TLC Centroamérica-EE.UU.: Los resultados de la adhesión dominicana». *Revista Puentes. Entre el Comercio y el Desarrollo Sostenible*, Vol. V, n.º 2, marzo-abril.

- ISA-CONTRERAS, Pavel y Wagner AQUINO-GOMERA (2004b): *DR-CAFTA: Resultados para la agricultura de la República Dominicana*. Centro de Investigación Económica para el Caribe (CIECA), octubre.
- KABEER, Naila (2002): «Globalisation, labour standards and women's rights: dilemmas of collective action in an interdependent world», en *Globalisation and Poverty*. Disponible en: <http://www.gapresearch.org/production/globlabourwomen.pdf>
- KÖPKE Ronald (2000): «Las experiencias del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMI)». en KÖPKE Ronald, Norma MOLINA y Carolina QUINTEROS (comp.): *Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección. Experiencias internacionales y regionales*. Fundación Heinrich Böll, San Salvador. Disponible en: [www.cancun2003.org/download\\_es/codigosdeconducta.pdf](http://www.cancun2003.org/download_es/codigosdeconducta.pdf)
- LAS DIGNAS (2003): *Calidad de vida de las trabajadoras de la maquila*. San Salvador.
- MARCO, Flavia (coord.) (2004): «Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género». *Cuadernos de la CEPAL* n.º 90, octubre. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- MAYER, Jörg (2004): «Not Totally Naked: Textiles and Clothing Trade an a Quota Free Environment». *UNCTAD Discusión Papers* n.º 176, diciembre. Disponible en: [www.unctad.org](http://www.unctad.org)
- MOLINA Norma Aída Carolina QUINTEROS (2000): «El monitoreo Independiente en El Salvador» en KÖPKE Ronald, Norma MOLINA y Carolina QUINTEROS (comp.): *Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección. Experiencias internacionales y regionales*. Fundación Heinrich Böll, San Salvador. Disponible en: [www.cancun2003.org/download\\_es/codigosdeconducta.pdf](http://www.cancun2003.org/download_es/codigosdeconducta.pdf)
- MORTIMORE, Michael (2003): «Illusory competitiveness: the apparel assembly model of the Caribbean Basin». CEPAL, serie *Desarrollo productivo* n.º 141, agosto. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- NATHAN ASSOCIATES (2004): *Competitividad de las exportaciones textiles y de confección de República Dominicana*. Trade Developments. USAID, noviembre.
- NORDÁS Hildegunn Kyvik (2003): «Is Trade liberalization a window of opportunity for women?» *World Trade Organization, Staff Working Paper* ERSD-2003-03. Disponible en: [www.wto.org](http://www.wto.org)
- NORDÁS Hildegunn Kyvik (2004): «The Global Textile and Clothing Industry post the Agreement on Textiles and Clothing». *Discussion Paper* n.º 5. OMC, Ginebra. Disponible en: [www.wto.org](http://www.wto.org)
- NORDÁS Hildegunn Kyvik (2005): «Labour Implications of The Textiles and Clothing Quota Phase-Out». *Working Paper, Sectoral Activities Programme*. International Labour Office. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- OIT (2000): *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*. TMLFI-R-2000-05-0227-43-ES.Doc. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- OIT (2003a): *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe del director general a la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- OIT (2003b): *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua*. H:\Word\Spanish\Depts\CAFTA\2003-09-0327- doc. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- OIT (2004): *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral: República Dominicana*. H:\Word\Spanish\Depts\CAFTA\Final\2004-01-0351-2.doc. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

- ONUUDI (2004): «Inserting Local Industries into Global Value Chains and Global Production Networks: Opportunities and Challenges for Upgrading». *UNIDO Working Papers*, Viena. Disponible en: [www.unido.org](http://www.unido.org)
- OROZCO, Manuel (2003): «Impacto de la emigración en la región del Caribe y de América Central». *Documento de Política de Focal*, mayo. Disponible en: [www.focal.ca](http://www.focal.ca)
- OXFAM (2004a): *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas*. Disponible en: [www.comercioconjusticia.com](http://www.comercioconjusticia.com)
- OXFAM (2004b): «Stitched up. How rich-country protectionism in textiles and clothing trade prevents poverty alleviation». *Oxfam Briefing Paper* n.º 60, abril. Disponible en: [www.comercioconjusticia.com](http://www.comercioconjusticia.com)
- OXFAM (2004c): «El arroz se quemó en el DR-CAFTA. Cómo el Tratado amenaza los medios de vida de los campesinos centroamericanos». *Informe* n.º 68, noviembre. Disponible en: [www.comercioconjusticia.com](http://www.comercioconjusticia.com)
- PAUTASSI, Laura C., Eleonor FAUR y Natalia GHERARDI (2004): «Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad». CEPAL, serie *Mujer y desarrollo* n.º 56, mayo. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- PEGUERO, Arturo (2004): *El Congreso dominicano y el Tratado de Libre Comercio EUA-RD*. Asociación Dominicana de Zonas Francas, ADOZONA. Disponible en: [www.adozona.org](http://www.adozona.org)
- PINEDA, Magaly (2000): «Monitoreando el Monitoreo: el caso de Levi Strauss & Co. en la República Dominicana», en KÖPKE Ronald, Norma MOLINA y Carolina QUINTEROS (comp.): *Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección. Experiencias internacionales y regionales*. Fundación Heinrich Böll, San Salvador. Disponible en: [www.cancun2003.org/download\\_es/codigosdeconducta.pdf](http://www.cancun2003.org/download_es/codigosdeconducta.pdf)
- PINEDA, Magaly (1990): «...la vida mía no es fácil». *La otra cara de la zona franca*. CIPAF, Santo Domingo.
- PORTORREAL, Fátima (1990): *Subordinación, resistencia y estrategia de lucha de las obreras textiles de la Zona Franca San Isidro. Un estudio de caso*. CIPAF, policopiado. Santo Domingo.
- RANIS, Gustav y Frances STEWART (2002): «Crecimiento económico y desarrollo humano en América Latina». *Revista de la CEPAL* n.º 78, diciembre. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- SAFA, Helen I. (1995): «Reestructuración económica y subordinación de género». *Caribbean Studies*, vol. 28, n.º 1. Instituto de estudios del Caribe, Universidad de Puerto Rico.
- SAFA, Helen I. (1998): *De mantenidas a proveedoras. Mujeres e industrialización en el Caribe*. Universidad de Puerto Rico.
- SAFA, Helen I. (1999): «Women Coping with Crisis: Social Consequences of Export-Led Industrialization in the Dominican Republic». *The North-South Agenda Papers* n.º 36, abril. University of Miami.
- SAFA, Helen I. (2002): «Las mujeres y la globalización: el caso del Caribe hispánico» en Carmen GREGORIO y Belén AGRELA (eds.): *Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo*. Universidad de Granada.
- SUT, Sindicato Unido de Trabajadores (1990): *Trabajo con dignidad: un proyecto de apoyo a la organización sindical de los trabajadores de la Zona Franca de San Pedro de Macorís*. Policopiado. CIPAF, Santo Domingo.

- SINGH, Ajit y Ann ZAMMIT (2004): «Labour Standards and the «Race to the Bottom»: Rethinking Globalisation and Workers Rights from Developmental and Solidaristic Perspectives». *ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper* No. 279, marzo.
- TREJOS, M<sup>a</sup> Eugenia (2005): «Las desigualdades del TLC EUCA vistas desde los textiles». *Documentos de Análisis del CEICOM*. El Salvador, 30-3-2005. Disponible en: [www.ceicom.net](http://www.ceicom.net)
- TURCIOS GÓMEZ, Yanina (2002): «Doce días en un campo de concentración». Red de Salud de los Trabajadores de Nicaragua. Disponible en: [www.digilander.libero.it/Salud\\_Ocupacional/index.html](http://www.digilander.libero.it/Salud_Ocupacional/index.html)
- UNCTAD (2002): *Informe sobre el comercio y el desarrollo, 2002. Los países en desarrollo y su inserción en el comercio mundial*. Disponible en: [www.unctad.org](http://www.unctad.org)
- UNCTAD (2004): *Trade and Gender. Opportunities and Challenges for Developing Countries*. Disponible en: [www.unctad.org](http://www.unctad.org)
- UNCTAD (2005): *TNCs and the Removal of Textiles and Clothing Quotas*. Disponible en: [www.unctad.org](http://www.unctad.org)
- USITC, U.S. International Trade Commission (2004): *Textiles and Apparel: Assessment of the Competitiveness of Certain Foreign Suppliers to the U.S. Market* (Investigation No. 332-448), enero. Disponible en: [www.usitc.gov](http://www.usitc.gov)
- VERGARA, Sebastián (2004): «La inversión extranjera directa en República Dominicana y su impacto sobre la competitividad de sus exportaciones». CEPAL, serie *Desarrollo productivo* n.º 151, junio. Disponible en: [www.cepal.org/publicaciones](http://www.cepal.org/publicaciones)
- WOLF, Manuela, Lucas BERNAL y Carlos Alberto MARTÍNEZ (2003): *Dinámica 2003 en la maquila de Centroamérica. FUNDASPAD- Plataforma Sindical Común Centroamericana*. Disponible en: [www.rebellion.org](http://www.rebellion.org)
- ZABALA, Idoye (1995): *El empleo femenino en las manufacturas para exportación de los países de reciente industrialización*. Cuadernos de Trabajo de Hecho n.º 14, noviembre.

## Egin-asmo ditugun aztergaiak

14. zbk.: Enpresen gizarte-erantzunkizuna

## Próximos temas previstos

N.º 14: Responsabilidad social empresarial

## Argitaratutako aleak

1. zbk.: Lan-denbora.

2. zbk.: Lana XXI. mendean.

3. zbk.: Ekoizpen harremana eta ekoizpen artikulazioa.

Berezia: Mintegia: Lan Zientzietako lizentziatura erantzea U.P.V./EHU-n.

4. zbk.: Enplegu beterantz? Lan-politikak Europan.

5. zbk.: Lan-harremanak garapen bidean. Aldaketak enpleguan eta gizarte-babesean.

Berezia: Lan osasuna.

6. zbk.: Desindustrializazioa eta birsortze sozioekonomikoa.

7. zbk.: Laneko jazarpen psikologiko edo mobbing-ari buruzko gogoetak eta galderak.

Berezia: U.P.V./EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak ematen duen Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko egungo eztabaiden Bigarren Jardunaldiak

8. zbk.: Lan-merkatua eta inmigrazioa.

9. zbk.: Etika eta enpresa.

10. zbk.: Pentsioak.

11. zbk.: Lan merkatua eta ijitoen ingurunea.

12. zbk.: Globalizazioa eta Lan Merkatua

## Números publicados

N.º 1: El tiempo de trabajo.

N.º 2: El trabajo en el s.XXI.

N.º 3: Relación productiva y articulación de la producción.

Especial: Seminario sobre la implantación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo en la U.P.V./EHU.

N.º 4: ¿Hacia el pleno empleo? Políticas de empleo en Europa.

- N.º 5: Las relaciones laborales en evolución. Cambios en el empleo y la protección social.  
Especial: Salud laboral.
- N.º 6: Desindustrialización y regeneración socioeconómica.
- N.º 7: Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o *mobbing*.  
Especial: Segundas Jornadas sobre cuestiones de actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la U.P.V./EHU.
- N.º 8: Mercado de trabajo e inmigración
- N.º 9: Ética y empresa.
- N.º 10: Pensiones.
- N.º 11: Mercado de trabajo y mundo gitano.
- N.º 12: Globalización y mercado de trabajo

## Artikuluari buruzko proposamenak Egileentzako informazioa

LAN-HARREMANAKek eskatu ez dituen artikuluak onartzen ditu, baina horrek ez du esan nahi horregatik horiek argitaratzeko konpromisorik hartzen duenik. Artikulu horien argitalpena kalitatea eta abagune irizpideei lotuta egongo da (gertutzen ari diren ale horretako edo horietako gaiekiko sintonia, eskura dagoen espazioa, eta abar).

Artikuluak jasotzeko arau orokorrak jarraian xehekatuko diren hauek izango dira:

1. Artikuluak LAN-HARREMANAKek hurrengo aleetarako adieraziko dituen gai monografikoei lotuta egongo dira.
2. Artikuluak ondoko helbide honetara igorriko dira: «LAN-HARREMANAK / Lan-Harremanetarako Aldizkaria, Euskal Herriko Unibertsitatea, Lan-Harremanetarako U.E., Leioako Campusa, Sarriena auzoa, z./g. 48940 LEIOA (Bizkaia).  
— Halaber, artikuluak jasoko dira ondoko posta elektronikoko helbidean: [nfzarcai@lg.ehu.es](mailto:nfzarcai@lg.ehu.es).
3. Artikuluak **jatorrizkoak** izango dira eta bidezko disketean etorriko dira (baldin eta postaz igortzen badira). Formatua MS Word izango da, Windows sistema eragilerako.
4. Kapituluaren amaierako bibliografiak eredu hau beteko du, beti kakotzak, parentesiak eta etzanak betez:  
Deitura(k), Izena-edo-lehen letrak (data): «Artikuluaren-izenburua», *aldizkaria-edo-liburuaren-izena*, Argitaletxea, Herria.
5. Artikuluak hala gaztelaraz nola euskaraz (batua) idatz daitezke eta horrela argitaratuko dira. Baldin eta hizkuntza euskara bada egileak gaztelniazko itzulpena ere igorriko du.
6. Artikuluarekin batera **laburpen** txikia edo *abstract* bat aurkeztuko da; horren luzera hamar bat lerrokoa izango da (times 10).
7. Artikuluekin batera bidezko **hitz gakoak** azalduko dira.
8. Egileak ondoko datu pertsonal hauek zehaztu behar ditu:
  - a) Izen-deiturak eta NANA, horren bidezko letra eta guzti.
  - b) Zein enpresa pribatu, publiko, administrazio, sindikatu, enpresa elkartekoa... den.
  - c) Harremanetarako telefonoa eta e-maila.
  - d) Helbidea.
9. Igorri diren artikulu horiek ez zaizkie egileei itzuliko.

Arestian adierazi den moduan, Idazkuntza Kontseiluak beretzat gorde du artikulua argitaratzeko eskubidea, kalitate eta abagune irizpideen arabera.

Idazkuntza Kontseiluak egileei artikulua onartu diren ala ez jakinaraziko die, baina ez du izango hortik aurrera horiei buruzko postatrakerik izateko betebeharririk.

LAN-HARREMANAKek ahaleginak egingo ditu artikuluen separatak egin eta egileei igortzeko; dena dela, egintza hori une bakoitzean eskura izango diren bitartekoentzuz egongo da. Baldin eta aurreko hori zilegi ez bada, aldizkariaren ale bat igorriko zaio bertan artikulua argitaratzen duen guztiari. Bai igorpen hori eta bai, hala denean, aurrekoa, doan egingo dira.

Aurreko idatz-zatiei buruzko iruzkinen bat nahi duenak ondoko pertsona hauengana jo behar du: Idoia Arteta (A.Z.P.), 94 601 32 15 eta M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (idazkaria), 94 601 31 06. E-maila: nfzarcai@lg.ehu.es.

## Gai monografikoen proposamena

LAN-HARREMANAKek gaien proposamenak onartzen ditu, baina ez du horiek erabiltzeko konpromisorik hartzen.

Gaien proposamena egiterakoan nahitaez hartuko dira kontuan ondoko hauek:

1. Proposatutako gaiak Lan-Harremanen esparruan duen kokapena.
2. Gai horren interesa eta egunerokotasuna.
3. Monografikoak izan beharko du eta disziplina askotatik hurbiltzeko aukerak emango ditu.
4. LAN-HARREMANAKen inoiz landu gabea izango da.

Edozer argitzeko ondoko pertsonarengana jo daiteke: M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (idazkaria), 94 601 31 06. E-maila: nfzarcai@lg.ehu.es.

## Propuesta de artículos - Información para los autores

LAN-HARREMANAK acepta artículos no solicitados si bien no adquiere por ello el compromiso de su publicación. La publicación de los artículos dependerá de criterios de calidad y oportunidad (sintonía temática con el número o números en preparación, disponibilidad de espacio, etcétera).

Las normas genéricas para la recepción de artículos son las que a continuación se detallan:

1. Los artículos guardarán relación con los temas monográficos que serán avanzados en las páginas de LAN-HARREMANAK para futuros números.
2. Los artículos serán enviados a la dirección: «LAN-HARREMANAK / Revista de Relaciones Laborales», Universidad del País Vasco, E. U. de Relaciones Laborales, Campus de Leioa, B.º Sarriena s/n, 48940 LEIOA (Bizkaia).  
— También se recibirán artículos en la dirección de correo electrónico: [nfzarcai@lg.ehu.es](mailto:nfzarcai@lg.ehu.es).
3. Los artículos deben ser **originales** y con su correspondiente disquete (en caso de ser enviados por correo). El formato será MS Word para sistema operativo Windows.
4. La bibliografía, que irá al final del capítulo seguirá el siguiente modelo siempre respetando comillas, paréntesis y cursivas:  
Apellido/s, Nombre-o-inicial/es, (fecha): «Título-del-artículo», en *Nombre-de-la-  
revista-o-libro*, Editorial, Localidad.
5. Los artículos se podrán redactar y serán, en su caso, publicados en Castellano o Euskera (batua). En caso de ser en esta última lengua el autor enviará también traducción en castellano.
6. Los artículos deberán ir acompañados de un breve **resumen** o *abstract* cuya extensión será de en torno a las 10 líneas (Times 10).
7. Los artículos deben de ir acompañados de una o varias **palabras clave** correspondientes.
8. El autor debe especificar los siguientes datos personales:
  - a) Nombre, apellidos y DNI con su letra correspondiente.
  - b) Pertenencia a empresa privada, pública, administración, sindicato, asociación empresarial..., y puesto que ocupa. (Si es el caso).
  - c) Teléfono y E-mail de contacto.
  - d) Dirección.
9. Los artículos enviados no serán devueltos a sus autores.

Como queda dicho, el Consejo de Redacción se reserva el derecho de publicar los artículos atendiendo a los criterios de calidad y oportunidad.

El Consejo de Redacción informará a los autores sobre la aceptación o no de sus artículos pero no adquiere la obligación de mantener ulterior correspondencia sobre los mismos.

LAN-HARREMANAK intentará elaborar separatas de los artículos para enviar a sus autores, si bien esta acción dependerá de la disponibilidad de recursos en cada momento. Si enviará, si lo anterior no fuera posible, un ejemplar de la revista a todo aquel que publique un artículo en la misma. Tanto este envío como el anterior, si hubiere lugar, serían totalmente gratuitos.

Para cualquier aclaración sobre los puntos anteriores pueden ponerse en contacto con las siguientes personas: Idoia Arteta (P.A.S.), 94 601 32 15 y M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (secretaria), 94 601 31 06. E-mail: nfzarcai@lg.ehu.es.

## **Propuesta de temas monográficos**

LAN-HARREMANAK acepta propuestas de temas si bien no adquiere por ello el compromiso de su utilización.

Al realizar propuesta de temas será necesario tener en consideración los siguientes aspectos:

1. Ubicación del tema propuesto en el ámbito de las Relaciones Laborales.
2. Interés y actualidad del tema.
3. Habrá de ser monográfico y permitir aproximaciones multidisciplinares.
4. Deberá ser inédito en LAN-HARREMANAK.

Para cualquier aclaración sobre los puntos anteriores pueden ponerse en contacto con M.<sup>a</sup> Ángeles Díez López (secretaria), 94 601 31 06. E-mail: nfzarcai@lg.ehu.es.

## **Eraikuntza Hastapenak**

LAN-HARREMANAK, Euskal Herriko Unibertsitateko Lan Harremanetako UEren ekimenez sortua, jatorrizko helburu hauekin jaio zen:

1. Lanaren fenomenoaz aztertu jakintzagai askoren ikuspuntutik.
2. Hausnarketa- eta elkarrakzio-topagunea sortzea, non administrazio-, gizarte- zein ekonomia-sektore ezberdinak ideia bateragarriak sortu eta elkarrekin aldatzeko aukera izango duten.
3. Ideien bidez langabezia eta gizarte-bazterketa erauzi, egungo munduko narrioak baitira.

## **Principios Fundacionales**

LAN-HARREMANAK nació por iniciativa de la E. U. de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco, con los siguientes objetivos fundacionales:

1. Estudiar el fenómeno del trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.
2. Crear un espacio de encuentro y reflexión donde los distintos sectores económicos, sociales y de la Administración puedan intercambiar y generar ideas convergentes.
3. Contribuir por medio de las ideas a la erradicación del desempleo y la exclusión social, como lacras del mundo contemporáneo.

Izen/Abizenak:.....

Helbidea:.....

Herria:..... Posta-kodea:.....

Probintzia:..... Estatua:.....

Telefona:.....

Faxa:..... e-mail.....

**Urteko harpidetze (2 zenbaki):**

40 euro instituzio harpidedunentzat.

20 euro banakako harpidedunentzat.

Ordainketa era:

- Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzuaren izenean bete txekea  
 Posta bidezko errenboltoz  
 VISA txartelaz/Zbkia.:..... Amaiera-data:.....

Data:.....

Sinadura:

**ORRI HAU BETE ETA BIDALI HELBIDE HONETARA:**

Argitalpen Zerbitzua – Euskal Herriko Unibertsitatea

Postakutxa 1397 – 48080 BILBO

Telefona 94 6012000 – Faxe 94 6012333

e-mail luxedito@lg.ehu.es

Edo baita LAN-HARREMANAK-en Web orrian:

<http://www.ehu.es/lsvweb/>

e-mail: nfzarcai@lg.ehu.es

Nombre y apellidos: .....

Dirección: .....

Población: ..... Código Postal: .....

Provincia: ..... País: .....

Teléfono: .....

Fax: ..... e-mail .....

**Suscripción anual (2 números):**

40 euros para suscripciones institucionales.

20 euros para suscripciones individuales.

Forma de pago:

- Cheque a nombre del Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
- Reembolso Postal
- Tarjeta VISA número: ..... Caducidad: .....

Fecha: .....

Firma:

ENVIAR ESTA HOJA A:

Servicio Editorial – Universidad del País Vasco

Apartado de Correos 1397 – 48080 BILBAO

Teléfono 94 6012000 – Fax 94 6012333

e-mail luxedito@lg.ehu.es

O también en la página Web de LAN HARREMANAK:

<http://www.ehu.es/lsvweb/>

e-mail: nfzarcai@lg.ehu.es