

Trabajo femenino y sistema de género

POR

Juan SÁEZ CARRERAS

Alfonso GARCÍA MARTÍNEZ

Andrés ESCARBAJAL DE HARO

Universidad de Murcia

«¡Oh mujeres! Acercaos y venid a escucharme. Que vuestra curiosidad, dirigida por una vez hacia objetos útiles, contemple las ventajas que os había dado la naturaleza y que la sociedad os ha arrebatado. Venid a aprender cómo, nacidas compañeras del hombre, os habéis transformado en sus esclavas; cómo, caídas en este estado abyecto, habéis llegado a complaceros en él, a contemplarlo como vuestro estado natural; cómo, finalmente, degradadas cada vez más por vuestra amplia experiencia de la esclavitud, habéis preferido los vicios envilecedores, pero cómodos, a las virtudes más penosas de un ser libre y respetable. Si este cuadro, trazado fielmente, os ha dejado indiferentes, si podéis considerarlo sin emoción alguna, volved a vuestras fútiles ocupaciones. El mal no tiene remedio, los vicios se han transformado en costumbres».

(Choderlos de Laclos: *De L'éducation des femmes*, 1788.)

1. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA VIDA LABORAL ADULTA

Que, en materia de inserción profesional, es imposible trabajar sobre la base de la categoría de «jóvenes» es algo que ningún especialista niega y que todas las estadísticas confirman. Tanto si se trata de la relación formación-empleo, como de la movilidad social debida a la especialización obtenida, como del desempleo, las categorías empleadas son las de sexo, debido, fundamentalmente, a las considerables diferencias existentes entre los jóvenes de uno u otro sexo, que impide la unificación categorial. Esto, según autores como CASAS (1988, 19-20), es, además, necesario para aproximarnos a la realidad: «Comparar la situación laboral de varones y mujeres constituye un paso necesario como punto de partida para abordar las reales dimensiones del problema. Pero, si no se toma en consideración que las nociones de trabajo y de mercado de trabajo que se utilizan contienen elementos relacionados con la propia división social por géneros, entonces se incurre en el error de comparar con criterios de igualdad realidades que son, en sí, distintas».

En lo que se refiere al desempleo, la alternativa en el caso de los varones parece ser la de empleo o paro; sin embargo, para las mujeres surge una tercera vía, la de las labores domésticas, sobre todo cuando se tiene en cuenta los niveles de formación. En efecto, los varones con poca formación sufren el paro en sus dos modalidades con igual intensidad, pero en niveles de formación más altos el paro es, sobre todo, de rotación. Entre las mujeres la dificultad para acceder a un puesto de trabajo se hace especialmente significativa para las que tienen un débil nivel formativo, en tanto que el paro de rotación es más importante en los niveles de formación elevados (a las dificultades de encontrar un primer empleo se le denomina técnicamente «paro de inserción», mientras que el «paro de rotación» designa la dificultad para conservar el empleo). Ello conlleva que las mujeres con trabajo representen un perfil de formación y dedicación laboral distante de la media de la población ocupada (SALLE y CASAS, 1986).

Como resultado de la situación anterior, la inestabilidad en el empleo afecta especialmente a los chicos con poca o nula formación, mientras que a las chicas les afectaría en todos los niveles de formación, aunque con especial incidencia entre las que tienen menos formación. Sin embargo, esta situación viene precedida por otra consistente en una mayor dificultad para la extensión y la diversificación del empleo femenino, dada la tendencia de las chicas a permanecer escolarizadas más tiempo que los chicos, quienes abandonan antes la escuela para realizar trabajos cualificados (ERLER, 1988, 109).

No obstante estos elementos que estamos considerando, lo importante es, como se desprende del texto de CASAS citado anteriormente y sostiene de manera categórica VALVI (1986), la propia estructura del mercado de trabajo que, al estar determinada

socio-históricamente, no puede constituir un terreno neutral, sino que estaría viciado por los componentes de la dominación plasmada en el sistema social de género y adaptado a los valores de esta dominación que favorece a los hombres y perjudica a las mujeres. De este condicionamiento socio-histórico se desprende que los empleos ocupados, cuando lo hacen, por chicos y chicas reflejan con total fidelidad la división sexual del trabajo (GUERRA, 1988) ya existente entre trabajadores adultos de uno u otro sexo. El análisis de la división sexual del trabajo se ha clarificado al introducirse la diferenciación entre «segregación sexual vertical», indicativa de la concentración de la mano de obra femenina en las profesiones con cualificaciones más bajas, y, «segregación sexual horizontal», referida a la concentración de la mano de obra femenina en oficios y profesiones «específicos». Las estadísticas sobre la evolución de las opciones de formación por sexos (OIT, 1988, 43) permite contrastar esta afirmación, así como las ligeras variaciones acaecidas de acuerdo con ella: los chicos son orientados a los empleos industriales y las chicas al sector terciario, incluyendo, en ambos casos, tanto empleos cualificados como no cualificados.

A pesar de existir modificaciones, que podríamos calificar de estructurales, en los niveles de instrucción y de presencia en el mercado laboral, «hay algo que sigue siendo muy significativo: la sistemática exclusión de las mujeres en las direcciones de tipo técnico y en las profesiones de mayor prestigio y poder, y la pervivencia del carácter femenino del trabajo familiar» (GUERRA, 1988, 10). Análisis éste básicamente coincidente con el elaborado por la O.I.T. (1988) respecto de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, al contrario de lo que ocurre con el acceso al sistema educativo y al nivel de cualificación alcanzado por las mujeres. La conclusión del mismo es suficientemente elocuente:

- La mujer sigue siendo mayoría en cinco de las treinta y seis ramas de actividad que recoge la Encuesta de Población Activa.
- Los oficios y profesiones siguen segregados en masculinos y femeninos.
- Las mujeres ocupan categorías con escasa cualificación, baja remuneración y poco prestigio social.
- Hay pocas mujeres ocupando puestos de responsabilidad, tanto en el sector público como en el privado.
- El desempleo incide en las mujeres, y especialmente en las mujeres jóvenes, más que en los varones» (O.I.T., 1988, 50-51).

En efecto, si bien parece cierto que se mantiene la tendencia hacia el aumento del nivel educativo de las jóvenes al concluir su período escolar, incluso superior al de los

chicos, en el ámbito de la Formación profesional y en el de las profesiones que se suponen con futuro gracias a la oferta del mercado de trabajo, las mujeres siguen siendo minoritarias tanto en términos relativos como absolutos. Sin olvidar que «la regresión constante de la oferta de puestos de trabajo vacantes afecta especialmente a las mujeres, fundamentalmente a las jóvenes en busca del primer empleo o a las mujeres que se reintegran al mercado de trabajo tras una interrupción prolongada» (VIGUI BLASCO, 1989, 12). Si a ello se le añade la constatación de que los puestos de trabajo femeninos, mayoritariamente poco cualificados y mal remunerados, sufren un fuerte proceso de flexibilización cuya manifestación más conocida es el trabajo a tiempo parcial, el panorama parece completo y el círculo cerrado.

Pero ¿qué ocurre cuando las mujeres intentan abordar profesiones que tradicionalmente no son femeninas? Esta orientación, apoyada por la práctica totalidad de los analistas, y sostenida por diversas campañas institucionales y supranacionales (instituto de la Mujer, Comunidad Europea...) bajo rótulos tales como «diversificar las opciones profesionales» o «hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades», puede entenderse como una perspectiva igualitaria entre chicos y chicas. De hecho, como hemos intentado mostrar, no hay razones que nos induzcan a pensar que la mecánica o la enfermería sean vocaciones inscritas en la dotación cromosómica de la gente.

Analicemos, no obstante, un poco más de cerca los fundamentos que quedan ocultos a esta política de diversificación laboral para las mujeres que acceden a la formación y aspiran a un puesto de trabajo. Así, por un lado, se sobreentiende que las formaciones tradicionalmente masculinas conducen a condiciones de inserción laboral más favorables y, por otro, que no existe discriminación sexista a la hora de contratar a personas con idéntica formación. Con ello se obvia que el verdadero problema estriba en que, en la realidad del mercado de trabajo, chicos y chicas acceden a mercados muy distintos y provistos de formaciones tan escasamente mixtas que difícilmente puede darse una razón válida para que las propuestas se materialicen. Entonces ocurre que los chicos salidos de la Formación Profesional pueden encontrar empleos industriales no cualificados en función de que tales empleos comportan características previamente establecidas sobre la base del sexo (masculino), tales como la capacidad para soportar ciertas condiciones de trabajo (por ejemplo, trabajos nocturnos) o cualidades físicas (más fuerza) que no son habituales en las chicas. El hecho de que, estadísticamente, se sepa muy poco de estas situaciones, no impide que tengamos la sospecha razonable de la operatividad del prejuicio que establece la existencia de una incapacidad de carácter congénito en las chicas para penetrar en las profesiones «masculinas». Por otro lado, cuando las chicas lo hacen, suelen ser tan pocas que su presencia en tales profesiones es estadísticamente irrelevante.

Pero, es más, como sostiene SAU (1987, 44) «la realidad presenta en esto un doble movimiento: los trabajos previamente desvalorizados se asignan a las mujeres, pero, a su vez, cuando las mujeres ocupan un trabajo reservado antes a los varones, debido a ello, éste se desvaloriza». Así, se puede afirmar con BARAÑANO (1992, 17-18) que la conversión de los créditos educativos en status ocupacional es un complejo proceso social en el que, además del nivel de titulación alcanzado, interviene todo un amplio conjunto de factores, todavía profundamente atravesados por la cuestión del género. De ello se desprende que la lógica de la formación no puede resolver por sí misma el problema de la diversificación del empleo femenino y que el aumento cuantitativo de la mano de obra femenina no es suficiente para eliminar las barreras establecidas por la división sexual del trabajo. Desde luego que esas barreras no son inmutables y que tienen un carácter relativo e histórico que pone de relieve su verdadero rostro en tanto que medio de adaptación cultural a las circunstancias, necesidades e intereses sociales (SCOTT y TILLY, 1978; SULLEROT, 1988).

Cuando hemos introducido la dedicación al hogar como una «tercera vía» opcional para la mujer, nos referíamos precisamente a esto. Se trata de una opción únicamente reservada a su sexo. Para recurrir a la «tercera vía», que no genera salario alguno, es preciso que alguien «mantenga» a la mujer. Así, la lealtad al hogar y a la familia quedan garantizados. Situación que condiciona, además, la percepción social del trabajo femenino en tanto que contingente y no necesario (recuérdese el papel de la familia como elemento socializador). Curiosamente, junto al nivel de formación y a la edad, la situación matrimonial y el número de hijos constituyen los factores determinantes del trabajo de las mujeres en *régimen de monopolio*. A nosotros no nos consta que esos últimos factores influyan para nada en el trabajo masculino. Las cualidades específicamente femeninas han variado con el tiempo. La calificación de una tarea precisa como femenina o masculina responde a una redefinición constante de la frontera de lo femenino, en función de las necesidades de los empleadores. Por tanto, la definición de las cualificaciones, y la consiguiente adscripción a una categoría laboral precisa, siempre comportan un elemento arbitrario que forma parte de la desigualdad que intentamos aprehender. También el estado civil de las mujeres condiciona fuertemente la actividad femenina (MARCO, 1989, 44), existiendo, además, una clara diferencia si la mujer es o no la principal fuente de ingresos, como acabamos de ver. Los datos estadísticos así parecen confirmarlo: el 73% de las separadas o divorciadas y casi el 50% de las solteras forman parte de la población activa, frente al 25,9% de las casadas.

La debilidad relativa de las tasas de actividad femenina es, por tanto, un reflejo del carácter discontinuo de la vida profesional y/o laboral de las mujeres. Por esta razón el

empleo femenino adquiere la peculiaridad de no poder ser definido en términos de actividad o no-actividad, sino en términos de *intermitencia*. Se sigue así el clásico esquema elaborado por Juliet MITCHELL (1974), en el que se diferencia empleos de baja cualificación y ejercicio profesional. En el primer caso, la secuencia es:

- a) Algunos años de trabajo en el exterior.
- b) Algunos años en casa, para ocuparse de los niños pequeños.
- c) De nuevo un trabajo, probablemente a tiempo parcial o por períodos concretos de tiempo.
- d) Abandono del trabajo externo y dedicación plena al hogar, coincidiendo con la jubilación del marido.

En el caso de las profesionales, adopta la siguiente progresión:

- a) Algunos años de formación.
- b) Algunos años de trabajo.
- c) Tiempo de crianza (comprimido) de los hijos.
- d) Vuelta al trabajo cuando los hijos se independizan.

Actualmente, si bien en las generaciones más jóvenes de mujeres, con mayor formación general y profesional, se observa la tendencia a que el cese en los trabajos, aún manteniéndose la línea general, es por períodos más cortos, y cuando se producen tienen más que ver con problemas objetivos (paro, reestructuración de sectores económicos) que subjetivos (partos, etc.). En efecto, la consideración clásica de la mano de obra femenina como «amortiguador de ajuste del mercado de trabajo» (BARAÑANO, 1992), se ha visto reconsiderada por esta situación, al producirse una mayor *resistencia* de las mujeres a abandonar sus puestos de trabajo.

Para ALBERDI y ESCARIO (1989) esto supone, además, cierta presión añadida en favor de una «nueva cultura doméstica» caracterizada por la redistribución de las tareas hogareñas entre los componentes de la unidad familiar de un modo distinto al tradicional. Sin embargo, esa «nueva cultura» es un simple esbozo, de momento, de nuevas relaciones sociales, ya que su implantación transcurre por una vía lenta.

En todo caso, la dificultad para romper ese esquema y conseguir un trabajo femenino estable y completo no sólo viene motivada por las situaciones de crisis. Determinadas orientaciones de política social y económica contradicen las propuestas que, en lo específicamente femenino, sostiene el Estado. El elogio del tiempo parcial, las políticas

disuasorias del trabajo, etc., en cuanto tienen que ver con las mujeres, dejan en «flatus vocis» las campañas en favor de la igualdad de los sexos.

Esto nos lleva a la aseveración que hacíamos anteriormente, en el sentido de que no se puede analizar la realidad del trabajo sin tener en cuenta otras esferas de la vida social. La actividad laboral de la mujer no es explicable si no tenemos en cuenta su relación con la esfera de las actividades que realiza en el seno familiar (CASAS, 1988, 23). Por ello, reviste una gran importancia el status matrimonial (COSER, 1978) en la comprensión de las relaciones entre formación y empleo. Así, la vida profesional de las mujeres únicamente parece estar determinada por el nivel de formación al principio de su vida activa. Posteriormente, son los condicionamientos familiares los que aparecen como más importantes. Naturalmente, sería una falacia pretender reducir a lo privado la esfera de la reproducción. Tampoco es cierto que el trabajo del hogar carezca de relevancia social, como perfectamente conocen los economistas que establecen los presupuestos en materia de servicios sociales. Según BALBO (1986), de tomarse en consideración estadística el trabajo familiar, éste representaría de un tercio a un cuarto del total del Producto Interior Bruto.

Lo anterior nos lleva a la consideración de que las dificultades laborales de las mujeres no parecen radicar tanto en el hecho de ser mujer como de ser mujer casada, en la familia, y no en el sexo. Lo intranquilizador para los defensores del «orden natural» de las cosas es que, si lo anterior es cierto, la discriminación por razón del sexo es, en tanto que constructo social, perfectamente reversible... si la propia sociedad se lo propone. Las diferencias en el tiempo disponible de marido y mujer para su formación o dedicación laboral (IZQUIERDO y RODRÍGUEZ, 1988) son sólo un ejemplo de la incidencia diferencial entre estar o no casada. Mientras la paternidad acentúa la legitimidad masculina para su dedicación profesional, la maternidad cuestiona el elemental derecho al trabajo de la madre. Esto, a su vez, repercutirá en los modelos socializadores que se den en el marco familiar. El acceso a la educación y a la formación profesional previos incidirá positivamente en la propia aceptación (o no) por parte de la mujer de ese papel familiar. Así, se constata que la relación entre el trabajo en el hogar y los niveles de titulación mantienen una relación inversa: a mayor nivel de formación corresponde un menor número de mujeres dedicadas al hogar y viceversa (AAVV, 1989). Lo preocupante es que, en el debate sobre el trabajo femenino, éste no es tratado como un derecho evidente, sino como algo que puede ser cuestionado... salvo en lo que hace referencia al trabajo en el interior del hogar, lo que hace que la percepción social del mismo lo haga «irrelevante» y remita a las mujeres a un «topos» normal: el hogar.

2. ESTADO DE BIENESTAR Y TRABAJO FEMENINO

Más allá de la influencia de las estructuras educativas y económico-familiares, otros factores actúan contra la mejora de la posición de la mujer en el mercado de trabajo (ERLER, 1988, 109), entre los que, de un modo significativo y de manera directamente influyente, se encuentra la reducción del empleo público como efecto de la compresión del Estado de Bienestar. Aquí, el sector público tiene una especial importancia en el trabajo femenino, probablemente por el tipo de condiciones de trabajo existentes en este sector: menor discriminación de sexos, seguridad en el empleo, igualdad salarial... en definitiva, una mayor rentabilización de la propia cualificación por parte de las mujeres. Por otro lado, y de modo indirecto, el ataque sistemático a las prestaciones de los servicios sociales, la sanidad, etc., afecta de un modo muy especial a las mujeres, porque los efectos de las restricciones del campo social revertirán en ellas de manera agudizada en tanto que principales responsables del cuidado de niños y ancianos. Aunque la incidencia de esta situación sobre las mujeres no acaba ahí, sino que se prolonga en el terreno de la percepción social del papel de la mujer, ya que hace revivir una concepción regresiva del mismo, anclada en el estereotipo sexista que hace de la mujer un elemento económico de conveniencia y repliegue en tanto que sustituta de la política fiscal, social y de prevención que debe caracterizar al Estado de Bienestar (AAVV, 1989).

En efecto, si la gestión familiar aparecía como la clave de la discriminación femenina en el mercado de trabajo, la política del Estado de Bienestar, a través de la expansión de las prestaciones sociales, «tenía el objetivo de renovar, o al menos, de redimensionar este factor, en el intento de resolver algo que se estaba definiendo, el problema del doble trabajo de la mujer» (GUERRA, 1988, 5). Parece claro que, si esta tendencia se reduce, los efectos serán la disminución o la regresión, para las mujeres, de las mejoras incorporadas al establecimiento del Estado de Bienestar y no sólo en los aspectos laborales inmediatos. Así, ocurre que ciertos instrumentos sociales y educativos (por ejemplo, los Centros de Planificación Familiar) surgidos del Estado de Bienestar, una vez puestos en funcionamiento en la tarea de ayudar a las mujeres a redefinir su posición social y no sólo dedicados a facilitar anticonceptivos, con las tendencias desmanteladoras, retornan a prestar una mera asistencia ginecológica, prescindiendo de las tareas y los medios educativos y preventivos. De este modo, como sostiene RUBI CID (1989, 353), el propio «Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres» del Ministerio de Servicios Sociales, cuando habla de salud de la mujer, sólo se refiere a las funciones «sexuales y reproductivas, manteniendo implícitamente la idea de una mujer viviendo en función de otros, pero no de ella misma. Incluso en el campo al que se le deja relegada, no se tiene en cuenta

acciones preventivas, sino que únicamente se la considera en función de lo asistencial».

Los efectos del desmantelamiento del Estado de Bienestar abarcan, por lo tanto, al conjunto de eslabones que facilitan o dificultan la incorporación de la mujer al mundo laboral, creando nuevos obstáculos que hacen, de nuevo, que la inversión en su formación y promoción sea cuestionada (cuestionamiento hipócrita por lo demás, dada la rentabilidad social que toda formación femenina tiene a través de su repercusión en los hijos y en la familia), porque lo que se objeta en realidad es el derecho de la mujer a tener las mismas oportunidades que el hombre. Así, «la falta de servicios asequibles al cuidado de los niños y de las niñas, así como otro tipo de iniciativas para hacer compatibles las responsabilidades del cuidado y la educación de los niños y de las niñas con el empleo, la educación y la formación de los progenitores, constituyen un importante obstáculo para que las mujeres puedan acceder al mercado de trabajo y participen en el mismo en igualdad de oportunidades que los hombres» (MARTÍN ARRIBAS, 1993, 62).

Esa contradicción, que pone en cuestión los esfuerzos nivelatorios orientados hacia las mujeres, contribuye, sin embargo, a los intentos periódicos de arrojar a las mujeres fuera de la producción y hacer que se reincorporen a tiempo completo al hogar (WATERS, 1977), sobre todo cuando su reincorporación al mundo del trabajo exterior al hogar se ha «excedido», forzando a que una parte demasiado grande de los costos sociales normalmente asumidos por la familia sean costeados socialmente. De todos es conocida la precedencia de la reivindicación de «menos gastos sociales y más recursos para la libre iniciativa».

3. LAS POLÍTICAS DE ACTUACIÓN IGUALITARIA

La desigualdad entre hombres y mujeres a lo largo y ancho de todas las facetas de la vida social es un hecho que, como hemos tratado de demostrar, responde a patrones sociales construidos y modificados a lo largo de la historia de la Humanidad. Ha sido la conciencia de este aserto lo que ha conducido a la implantación de políticas multisectoriales con el objeto de producir efectos modificadores de la configuración social de esa realidad, y tendiendo no tanto a eliminar o aminorar los efectos que produce la discriminación por razón de sexo como a la erradicación de las causas que, en sus diversos aspectos vitales, la generan.

A pesar de sus limitaciones, sobre todo, el carácter no vinculante de las disposiciones europeas para el derecho positivo de los estados miembros (ALMEIDA, 1989), tales políticas significan un referente social para la tarea de hacer efectiva la eliminación de las

discriminaciones por razón de sexo en nuestra sociedad; entre estas políticas hay que reseñar muy especialmente las que han sido diseñadas desde la Comunidad Europea. En efecto, la política comunitaria basada en un principio no discriminatorio: conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha orientado hacia dos ejes fundamentales:

- a) Lograr la plena participación de la mujer (especialmente en el mundo laboral).
- b) Conseguir la completa inserción social de la mujer y el cambio de las mentalidades que dificultan ese objetivo.

La articulación de tal política se ha plasmado, hasta el momento, en tres programas de Acción Social Comunitaria de amplio espectro que, en el terreno educativo, han permitido la puesta en pie de proyectos-piloto destinados a:

- La participación de las mujeres en los diferentes programas formativos comunitarios.
- El desarrollo de acciones que fomentan la formación femenina en profesiones en las que las mujeres están sub-representadas.
- Informar, sensibilizar y llamar la atención de los cuerpos docentes sobre los problemas de la igualdad.
- Estimular y fomentar la organización de programas de formación y reciclaje de las mujeres en las empresas.

Sin embargo, más allá de las medidas igualitarias y de los obstáculos jurídicos, la política comunitaria se ha encontrado con una dificultad fundamental: los estereotipos sociales, que dejan en «agua de borrajas» la mayor parte de las orientaciones y programas igualitarios. Por ello, y para contrarrestar sus efectos, se estableció un conjunto de **acciones positivas** destinadas a completar la legislación en materia de igualdad de trato, así como a poner en pie medidas que contribuyesen a suprimir las políticas y prácticas con efectos discriminatorios sobre el trabajo femenino y que, simultáneamente, tuviesen un efecto compensador: «El desarrollo de estas acciones destinadas a favorecer la evolución de las mentalidades es indispensable para que la promoción de la igualdad no se limite a la adopción de legislaciones cuya aplicación concreta es, a menudo, restringida a declaraciones políticas sin efecto práctico. Los aspectos positivos de los valores de igualdad en la vida profesional y social, en general, deben ponerse de relieve de manera especial, lo que requiere acciones importantes respecto a diversos destinatarios, ya que la igualdad de oportunidades afecta a la sociedad entera» (AAVV, 1989, 18).

Así lo sostiene la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores en su apartado 16 (C.E., 1980):

«Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A tal fin, se deberían intensificar, donde quiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, para 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 medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales».

De modo que, aunque no todo está garantizado, ni mucho menos, sí es verdad que ahí se encuentra un horizonte al que deberíamos aproximarnos. No obstante, es preciso ser conscientes de que la realidad demuestra que, actualmente, las mujeres no tienen las mismas oportunidades que el hombre en la Europa Comunitaria (MARTÍN ARRIBAS, 1993, 65), por lo que las políticas de promoción y antidiscriminatorias no tendrán mucho alcance mientras que la afectación de las mujeres al trabajo doméstico no sea puesta en cuestión de manera radical. Mientras esto no se produzca, la igualdad sólo significará aceptación de la norma implícita discriminatoria (masculina), que se mantendrá en vigor en tanto que las mujeres no trabajen de una forma generalizada fuera de los muros del hogar.

4. UNA CONCLUSIÓN NECESARIAMENTE PROVISIONAL

El hecho de que la formación femenina se oriente hacia profesiones poco relevantes en el mercado de trabajo, parece constituir un compromiso aceptable (DURU-BELLAT, 1990) entre valores democráticos que propician el derecho a la formación de los individuos, independientemente de su sexo, y la necesidad de frenar la formación de la mujer, para evitar la puesta en cuestión del actual reparto de trabajo y poder entre los sexos, tanto en la vida profesional como en la hogareña.

CASTILLA DEL PINO (1971, 40), en su ya clásico trabajo *Cuatro ensayos sobre la mujer*, sostenía que todo apuntaba a que «la verdadera revolución en el proceso de promoción de la mujer no ha de derivarse tanto de la incorporación al trabajo activo cuanto al acceso a la enseñanza superior». Y todo lo anteriormente expuesto apunta hacia la

certeza de esta sugerencia, ya que, sin una adecuada formación, la incorporación laboral de la mujer seguirá estando restringida a trabajos de tipo subsidiario. Además, la incorporación masiva de las mujeres a formaciones superiores puede estimularlas a una mayor dedicación profesional y, por su mediación, a poner en cuestión la actual división sexual de tareas que las induce a orientarse con prioridad hacia las responsabilidades familiares.

Con toda razón sostienen los defensores de la institución familiar que el aspecto negativo de la formación de las mujeres es, precisamente, que las incita a trabajar fuera del hogar. Un trabajo que supone independencia y que puede suponer autonomía personal. Ahora bien, que esto sea objetivamente cierto no significa que las interesadas lo vean así, no hay que olvidar que ellas han sido, y siguen siendo, socializadas para efectuar una lectura específica (estereotipada) de la realidad que pone a disposición de las mujeres una tercera vía, ya experimentada y conocida, de autorrealización, frente a la incertidumbre y los peligros del mundo exterior. El «miedo a la libertad» frommiano puede, entonces, imponerse y hacer que la línea de menor resistencia sea la que se elija; es decir, que se opte por adaptarse y seguir la pendiente sugerida por la «inclinación natural».

Con toda probabilidad, los cambios en los roles sociales no serán lineales. Pero, si se producen, afectarán a las principales agencias socializadoras, es decir, a la familia y la escuela, aunque es de suponer que tampoco se producirán sin resistencias. Lo más normal será que toda la batería ideológica inserta en el estereotipo salga al campo de batalla social para apoyar las categorías jerárquicas y mantener las actuales relaciones de poder.

Sin embargo, la opción orientada a modificar esas categorías, contingentes y relativas, es la única viable para hacer retroceder la desigualdad, fruto de intereses espurios sólo capaces de fundamentarse en racionalizaciones de la irracionalidad más negativa. La eliminación del estereotipo es, pues, una tarea que implica la construcción de unos nuevos marcos de acción social racional, dialógicamente fundamentada. La educación emancipadora tiene una especial responsabilidad en contribuir a su consecución, continuando con una trayectoria histórica minoritaria pero persistente:

«Una educación emancipadora para mujeres fue sólo soñada y realizada en pequeños grupos gracias a la energía de las mujeres de la clase obrera y de la clase media. Finalmente, la educación de adultos trabajó con una noción de mujer incompetente que necesitaba mejorar... El feminismo se oponía a esto. La mujer del discurso feminista era competente, activa y luchadora contra el Estado y contra los discursos que definen su mundo personal y público. Esas luchas continúan.» (WESTWOOD, 1988, 80; PALAZÓN, 1993, 197-198).

Y, probablemente, continuarán en tanto se trata de un problema colectivo de organización de nuestra vida social. Los problemas que aparecen derivados del sistema de dicotomización social por sexos son la consecuencia de una evolución cultural que ha ido modificando y transformando progresivamente el medio natural del hombre en un mundo cultural, esto es, artificial, y sólo podrán tener solución si se emplean los medios de esa misma evolución cultural. Si algo puede contribuir, entonces, a mejorar las condiciones de vida de los seres humanos no serán justificaciones trasnochadas y falsas sobre el predominio de la naturaleza y sus condicionantes «invariables» en la mitad de sus miembros, sino un claro perfeccionamiento de la capacidad cerebral y de la amplitud de miras, capaz de abatir la irracionalidad persistente en todo tipo de discriminación de un ser humano por otro.

Para nosotros, es obvio que situarse en esa corriente histórica por la consecución de la igualdad específica significa colocarse en el terreno de la perspectiva contrafactual que conduce a la supresión de las manifestaciones de las relaciones de dominación.

Una escuela, todo un sistema escolar, que propugna conseguir la formación integral y el desarrollo de la autonomía, no puede permanecer pasiva ni complaciente con el mantenimiento de cualquier forma de discriminación negativa. La suya deberá ser, por el contrario, una beligerante actitud en pro de la emancipación. Si ésta es la emancipación femenina, ello significará, simultáneamente, la posibilidad de la emancipación de **todos los seres humanos**.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (1989): *El principio de igualdad de las mujeres en la C.E.*, Secretaría de la Mujer de CC.OO., Madrid.
- ALBERDI, I. y ESCARIO, P. (1989): «Vida privada y trabajo», en AAVV: *Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo*, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.
- ALMEIDA, C. (1989): «Aplicaciones del derecho internacional comunitario a la situación española», en AAVV: *El principio de igualdad de las mujeres en la Comunidad Europea*, Secretaría de la Mujer de CCOO, Madrid.
- BALBO, L. (1986): «Cicli di vita e cicli di lavoro: alla ricerca di pasi opportunità», en *Politica ed Economia*, n. 6.
- BARAÑANO, M. (1992): *Mujer, trabajo, salud*, Trotta, Madrid.

- CASAS, J. I. (1988): «Características del trabajo de la mujer: el caso español», en AAVV: *Sociología del trabajo*, n.3, Siglo XXI, Madrid.
- CASTILLA DEL PINO, C. (1971): *Cuatro ensayos sobre la mujer*, Alianza, Madrid.
- C.E. (1990): *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COSER, L. A. (1978): *Las instituciones voraces*, F.C.E., México.
- DURU-BELLAT, M. (1990): *L'école des filles*, L'harmatan, París.
- ERLER, G. (1988): «La paradoja alemana: escasa participación femenina en el mercado de trabajo y políticas sociales postindustriales», en AAVV: *Sociología del trabajo*, Siglo XXI, Madrid.
- GUERRA, I. (1988): «El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro», en AAVV: *Sociología del trabajo*, Siglo XXI, Madrid.
- IZQUIERDO, J. y otros (1988): *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos sociales, Madrid.
- MARCO, M. L. (1980): «Situación laboral y social de la mujer en la Europa Comunitaria», en AAVV: *El principio de igualdad de las mujeres en la C.E.*, Secretaría de la Mujer de CC.OO, Madrid.
- MARTÍN ARRIBAS, J. J. (1993): «El principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la luz del Derecho Comunitario Europeo», en *Revista de Estudios Europeos*, n. 4.
- O.I.T. (1988): *Mujer y trabajo*, n. 2.
- RUBI CID, M. L. (1989): «¿Es la mujer objeto de intervención promocional?», en *II Jornadas de Psicología de la Intervención Social*, Vol. I, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- SALLE, M. A. y CASAS, J. I. (1986): *Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres*, Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer, Madrid.
- SAU, V. (1986): *Ser mujer: el fin de una imagen tradicional*, Icaria, Barcelona.
- SCOTT, J. y TILLI, L. (1976): *Women, Work and Family*, Halt, Rinehart and Winston, New York.
- SULLEROT, E. (1963): *Histoire el sociologie du travail féminin*, Doncél-Gouthier, París.
- VIGUI BLASCO, I. (1989): «Política comunitaria para la igualdad», en AAVV: *El principio de igualdad de las mujeres en la C.E.*, Secretaría de la Mujer de CC.OO., Madrid.
- WALBY, P. (1986): *Patriarchy and Work Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Polity Press, Cambridge.

- WATERS, M. A. (1977): *La revolución socialista y la lucha por la liberación de la mujer*, Anagrama, Barcelona.
- WESTWOOD, S. (1988): «Domesticity and its Discontents Feminism and Adult Education in Past Time (1870-1920)», en T. LOVETT: *Radical Approachs to Adult Education. A Reader*, Routledge, London and New York.

RESUMEN

La situación laboral de las mujeres es objeto de una revisión a tenor de diversas variables, especialmente de la variable formativa. Los autores sostienen que en el tema de la división del trabajo entre hombres y mujeres siguen funcionando, en gran medida, las diferencias establecidas de un modo más amplio por el sistema social de género, que condiciona el propio currículum formativo de las mujeres y sus salidas profesionales y laborales.

SUMMARY

Women's laboral life is being object of review in order of different variables and mostly with the educational variable. Authors agree that in the point of work's division between men and women are still in function the differences established in a wider way by the social gender system, that determines women's educational curricula and their professional and laboral options.