

Universidad de Barcelona
Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género
Máster Interuniversitario en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía
Especialidad Mujeres, Trabajo y Políticas Públicas - Orientación Investigación

Políticas de Igualdad y Mercado Laboral: límites y potencialidades de los planes de igualdad empresariales en Brasil y España

Trabajo Final de Máster

Estudiante: Juliana Gomes Pontes

Tutora: Prof. Dra. Pilar Carrasquer Oto
Departamento de Sociología – Universidad Autónoma de Barcelona

Barcelona, junio de 2013

Políticas de Igualdad y Mercado Laboral: límites y potencialidades de los planes de igualdad empresariales en Brasil y España

Trabajo Final de Máster

Estudiante: Juliana Gomes Pontes

Tutora: Prof. Dra. Pilar Carrasquer Oto
Departamento de Sociología – Universidad Autónoma de Barcelona

Tribunal:
Prof. Dra. Cristina Borderias Mondejar
Departamento de Historia Contemporánea – Universidad de Barcelona

Prof. Dra. M. Cristina Carrasco Bengoa
Departamento de Teoría Económica – Universidad de Barcelona

Agradecimientos

A mi familia, por todo el apoyo en estos dos años de estudio fuera de mi país, y por estar siempre cerca.

A mi empresa, Eletrobras Eletronorte, por la excedencia que me ha permitido llevar a cabo proyectos de vida.

A las empresas brasileñas, que muy amablemente enviaron los materiales que permitieron realizar este estudio.

A la Profesora Doctora María Jesús Espuny, del Departamento de Derecho Público y Ciencias Historicojurídicas la Universidad Autónoma de Barcelona, por el apoyo, y la tutoría y atención dada en la elaboración del capítulo 4 de esta memoria.

Al Grupo Antígona, del Departamento de Ciencias Política y Derecho Público de la Universidad Autónoma de Barcelona, por poner a mi disposición los planes de igualdad de las empresas españolas que son parte de esta investigación.

A Lidia Sandalinas, de CCOO, y Raquel Gil, de UGT, por la disponibilidad y amabilidad en conceder las entrevistas que permitieron profundizar los análisis aquí realizados.

A mi tutora, Pilar Carrasquer, por la paciencia, apoyo y orientaciones, sin los cuales este trabajo no hubiera sido posible.

A las colegas de curso, por lo que hemos vivido juntas.

RESÚMENES

Portugués

O objetivo geral deste estudo foi identificar os limites e as potencialidades dos planos de igualdade empresariais no Brasil e na Espanha, impulsionados por políticas públicas de igualdade. Tivemos como referência o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no Brasil e a Lei Orgânica da Igualdade 03/2007 na Espanha. A pesquisa esteve especialmente atenta às ações que permitem a reorganização do tempo de trabalho e a redistribuição da carga total de trabalho entre homens e mulheres, por entender que podem ter um impacto positivo sobre a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. As empresas selecionadas para este estudo são dos setores energético e bancário, pelo seu protagonismo no desenvolvimento de ações empresariais de igualdade no contexto brasileiro. Como objetivos específicos, este estudo contrastou a estruturação de políticas públicas para a promoção da igualdade de gênero em ambos os países; identificou e discutiu as principais leis, políticas públicas e outros marcos nacionais e internacionais que orientam o debate e o desenvolvimento de ações de promoção da igualdade no mercado de trabalho em cada país, com especial atenção para as que contemplam a divisão sexual do trabalho; e analisamos discursos de representantes sindicais envolvidas na negociação dos planos de igualdade na Espanha, para melhor identificar obstáculos e potencialidades no desenvolvimento e implementação dos planos nas empresas. A comparação entre esses dois contextos permitiu identificar semelhanças e diferenças na estruturação das políticas de igualdade em ambos os países, além das principais estratégias e âmbitos de atuação das ações empresariais para combater as desigualdades de gênero. Esta análise possibilitou ainda uma melhor compreensão sobre os elementos das políticas públicas que favorecem ou limitam a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, as potencialidades dos planos de igualdade e as oportunidades de aperfeiçoamento no desenvolvimento de políticas públicas. Como resultados, identificamos que os planos são uma boa estratégia para colocar em evidência o debate sobre a igualdade nas empresas, para fortalecer a participação das mulheres na negociação coletiva e melhorar as condições de trabalho nas empresas. Entretanto, a existência de barreiras comuns em determinados âmbitos e estratégias, especialmente a dificuldade de aplicar ações afirmativas, indica que a igualdade de gênero ainda é um grande desafio para as políticas públicas, e que devemos seguir atuando e buscando estratégias mais incisivas para o seu alcance.

Palavras-chave: políticas de igualdade; mercado de trabalho; planos de igualdade; desigualdades de gênero; empresas.

Inglés

The main objective of this study was to identify the limits and the potential of corporate equality plans in Brazil and in Spain, driven by public equality policies. We had as reference the Gender and Race Pro-Equality Program in Brazil and the equality organic law of 03/2007 in Spain. The research was especially attentive to the actions that allow the reorganization of working time and the redistribution of total work load between men and women, which may have a positive impact on the reduction of gender inequalities in the labour market. Companies selected for this study are from the energy and banking sectors, for their leading role in the development of business equality actions within the Brazilian context. As specific objectives, this study contrasted the structure of public policies for gender equality promotion in both countries; identified and discussed the main laws, public policies and other national and international landmarks that guide the debate and the development of actions to promote equality in the labour market in each country, with particular attention to those that come with the sexual division of work; and we analyzed speeches by trade union representatives involved in the negotiation of equality plans in Spain, to better identify obstacles and potentialities in the development and implementation of equality actions in companies. The comparison between these two contexts allowed to identify similarities and differences in the structuring of equality policies in both countries, in addition to the main strategies and areas of action of business actions to combat gender inequality. This analysis enabled a better understanding of the elements of the public policies that favor or limit gender equality promotion in the labour market, the potential of equality plans and opportunities for improvement in the development of public policies. As a result, we identified that the plans are a good strategy to highlight the debate on equality in companies, to strengthen the participation of women in collective bargaining and improve working conditions in companies. However, the existence of common barriers in certain areas and strategies, especially the difficulty of applying affirmative actions, indicates that gender equality is still a major challenge for public policies, and that we have to continue working and seeking more forceful strategies to achieve it.

Key-words: equality policies; labour market; equality plans; gender inequalities; business.

Castellano

El objetivo general de este estudio es identificar los límites y potencialidades de los planes de igualdad empresariales en Brasil y España, impulsados por políticas públicas. Tuvimos como referencias el Programa Pro-Equidad de Género y Raza en Brasil y la Ley Orgánica de Igualdad 03/2007 en España. La investigación centra su atención en las acciones que permitan la reorganización del tiempo de trabajo y la redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres, por entenderse que son estas las que pueden tener un impacto positivo en la reducción de las desigualdades de género en el ámbito laboral. Las empresas seleccionadas para este estudio pertenecen a los sectores energético y bancario, por su protagonismo en el desarrollo de acciones de igualdad en Brasil. Como objetivos específicos, contrastamos la estructuración de las políticas públicas de promoción de la igualdad de género en ambos países; identificamos y discutimos las principales leyes, políticas públicas y otros marcos nacionales e internacionales que impulsan el debate y el desarrollo de acciones de promoción de la igualdad de género en el mercado laboral en cada país, con especial atención a las que actúan sobre la división sexual del trabajo; y analizamos discursos de representantes sindicales implicadas en la negociación de los planes de igualdad en España, para identificar límites y potencialidades en la elaboración y ejecución de estos planes en las empresas. La comparación entre estos contextos nos ha permitido identificar similitudes y diferencias en la estructuración de las políticas de igualdad en ambos países, además de las principales estrategias y ámbitos de actuación para afrontar las desigualdades de género en las empresas. Este análisis permite una mejor comprensión sobre los aspectos de las políticas públicas que favorecen o limitan la promoción de la igualdad de género en el ámbito empresarial, las potencialidades de los planes de igualdad y las oportunidades de mejoras en el desarrollo de las políticas públicas. Como resultados, identificamos que los planes son una buena estrategia para abrir espacio para la igualdad en el ambiente empresarial, potenciar la participación femenina en las negociaciones colectivas, y mejorar las condiciones de trabajo en las empresas. Pero la existencia de barreras comunes en determinados ámbitos y estrategias, especialmente la dificultad en desarrollar acciones positivas, indican que la igualdad de género es todavía un reto muy grande para las políticas de igualdad en ambos países, y que hay que seguir actuando y buscando estrategias más adecuadas para alcanzarla.

Palabras-clave: políticas de igualdad; mercado laboral; planes de igualdad; desigualdades de género; empresas.

Catalán

L'objectiu general d'aquest estudi és identificar els límits i potencialitats dels plans d'igualtat empresarials a Brasil i Espanya, impulsats per polítiques públiques. Vam tenir com a referències el Programa Pro-Equitat de Gènere i Raça al Brasil i la Llei Orgànica d'Igualtat 03/2007 a Espanya. La recerca se centra en les accions que permetin la reorganització del temps de treball i la redistribució de la càrrega total de treball entre homes i dones, per entendre que son aquests que pot tenir un impacte positiu en la reducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral . Les empreses seleccionades per a aquest estudi són dels sectors energètic i bancari, pel seu protagonisme en el desenvolupament d'accions d'igualtat al Brasil. Com a objectius específics, contrastem l'estructuració de les polítiques públiques de promoció de la igualtat de gènere en tots dos països; identifiquem i discutim les principals lleis, polítiques públiques i altres marcs nacionals i internacionals que impulsen el debat i el desenvolupament d'accions de promoció de la igualtat de gènere en el mercat laboral a cada país, amb especial atenció a les que actuen sobre la divisió sexual del treball, i analitzem discursos de representants sindicals implicades en la negociació dels plans d'igualtat a Espanya, per identificar entraves i potencialitats en la elaboració i execució d'aquests plans en les empreses. La comparació entre aquests context ens va permetre identificar similituds i diferències en l'estructuració de les polítiques d'igualtat en els dos països, a més de les principals estratègies i àmbits d'actuació per a l'enfrontament de les desigualtats de gènere en les empreses. Aquesta anàlisi va possibilitar una millor comprensió dels elements de les polítiques públiques que afavoreixen o limiten la promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit empresarial, els potencials dels plans d'igualtat i les oportunitats de millores en el desenvolupament de les polítiques públiques. Com a resultats, identifiquem que els plans són una bona estratègia per obrir espai per a la igualtat en l'ambient empresarial, potenciar la participació femenina en les negociacions col·lectives, i millorar les condicions de treball en les empreses. Però l'existència de barreres comuns en determinats àmbits i estratègies, especialment la dificultat en el desenvolupament d'accions positives, indiquen que la igualtat de gènere és encara un repte molt gran per les polítiques d'igualtat en els dos països, i que cal seguir actuant i buscant estratègies més determinades a aconseguir-la.

Paraules-clau: polítiques d'igualtat; mercat laboral; plans d'igualtat; desigualtats de gènere; empreses.

Índice

Agradecimientos.....	2
RESÚMENES.....	3
Portugués	3
Inglés	4
Castellano	5
Catalán.....	6
Índice.....	7
Introducción	10
Objetivos	13
Estructura	14
PARTE I – MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA	16
1. Marco Teórico.....	17
1.1. El Trabajo y las Mujeres	17
1.1.1. Contribuciones feministas: Segunda Ola (1960-70).....	18
1.1.2. Contribuciones feministas: debates actuales.....	24
1.2. El Trabajo y el Tiempo.....	29
1.2.1. La doble presencia	34
1.3. Las Políticas de Igualdad	36
1.3.1. Políticas Públicas.....	39
1.3.2. Equidad, no discriminación, equivalencia, igualdad de trato, de oportunidades y de resultados, acciones positivas, <i>gender mainstreaming</i> : ¿camino hacia la igualdad?.....	44
1.3.3. Experiencias en políticas públicas: conciliación y tiempo	49
1.4. Conclusiones	51
2. Metodología.....	54
2.1. Hipótesis	57
2.2. Modelo de Análisis.....	58
PARTE II – ESTRUCTURACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN BRASIL Y ESPAÑA	66
3. Marcos Internacionales para las Políticas de Igualdad.....	66
3.1. Marcos Europeos.....	68
3.2. Marcos Americanos	70

4.	Políticas Públicas de Igualdad en Brasil y España: Breve recorrido histórico, principales políticas y normativas.....	73
4.1.	España en el franquismo y en la democracia: de la discriminación directa a la incorporación del principio y de las políticas de igualdad.....	74
4.1.1.	El Instituto de la Mujer – IM.....	79
4.1.2.	Los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres – PIOM.....	80
4.1.3.	Conciliación en España.....	82
4.1.4.	Ley de Igualdad y Planes Empresariales: deber de negociar y participación sindical.....	86
4.2.	La Igualdad en Brasil.....	91
4.2.1.	Conferencias y Planes Nacionales de Políticas para las Mujeres.....	97
4.2.2.	Conciliación, responsabilidades familiares, tiempos de trabajo y de vida en las políticas de igualdad en Brasil: ausencias y presencias.....	98
4.2.3.	Programa Pro-Equidad de Género y Raza en Brasil.....	101
4.3.	Conclusiones.....	105
PARTE III – IGUALDAD Y ACCIONES EMPRESARIALES EN BRASIL Y ESPAÑA: LÍMITES Y POTENCIALIDADES.....		107
5.	Planes de Igualdad y Perfil de las Empresas en Brasil y España.....	107
5.1.	Instrumentos de promoción de la igualdad en las empresas en Brasil y España: Planes de Igualdad y Planes de Acción.....	107
5.2.	Sectores bancario y energético en Brasil y España: breve contexto.....	110
5.2.1.	La igualdad en el sector energético y bancario brasileño: peculiaridades.....	111
5.2.2.	Perfil de las Empresas Seleccionadas.....	112
6.	Planes de Igualdad Empresariales en Brasil: una re-evaluación.....	116
6.1.	Potencialidades de los Planes.....	118
6.1.1.	Sensibilización.....	118
6.1.2.	Intervención.....	120
6.1.3.	Institucionalización.....	122
6.2.	Límites de los Planes.....	125
6.2.1.	Tiempo de trabajo: el tiempo del cual no se puede huir y del cual no se quiere hablar ..	126
6.2.2.	Impacto del los planes de igualdad en la distribución de poder en las empresas.....	128
6.2.3.	La percepción del Programa en la fuerza de trabajo: legitimidad y (des)conocimiento de las acciones.....	133
6.3.	Conclusiones.....	134

7.	Planes de Igualdad Empresariales en España	137
7.1.	Potencialidades	138
7.1.1.	Sensibilización	138
7.1.2.	Intervención	141
7.1.3.	Institucionalización	149
7.2.	Límites.....	151
7.2.1.	El plan como carta de buenas intenciones o... el papel todo lo aguanta.....	151
7.2.2.	Temas de difícil acceso: promoción y retribución	152
7.2.3.	Seguimiento y Evaluación	154
7.2.4.	La crisis... y la igualdad en segundo plano.....	155
7.3.	Conclusión.....	156
8.	Brasil y España: síntesis de los análisis.....	157
9.	Conclusión	162
10.	Bibliografía.....	164
	Referencias bibliográficas.....	164
	Convenciones, Tratados y otros documentos Internacionales.....	171
	Legislación España	171
	Legislación Brasil.....	171
	Planes de acción e igualdad consultados	172
	Informes Empresariales.....	173
	Páginas Web Consultadas.....	175
	Lista de Tablas.....	176
	Lista de Siglas.....	177
	ANEXOS	178
	TABLA XIV	179
	GUIÓN DE ENTREVISTAS.....	184

Introducción

La experiencia en la comisión de igualdad de género y raza en una empresa¹ del sector eléctrico brasileño entre los años 2007-2009, en la ejecución del “Programa Pró-Equidade de Gênero” de la Secretaria Especial de Políticas para las Mujeres - SPM, que orienta la elaboración voluntaria de planes de igualdad² en empresas y la administración pública, ha despertado mi interés en analizar las estrategias en políticas públicas utilizadas para enfrentar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

La investigación inicial, concluida en 2010, tenía como objetivo buscar iniciativas en los planes de igualdad de las empresas del grupo Eletrobras que proporcionaran mejores condiciones para que hombres y mujeres pudieran conciliar trabajo y vida familiar, así como evaluar cómo el Estado estaba orientando la elaboración de los planes de igualdad y se tenía este tema en la agenda de las políticas públicas para las mujeres. Las empresas del sector eléctrico en Brasil son pioneras en la implementación del Programa y Eletronorte, específicamente, es referencia en las acciones desarrolladas, siendo por lo tanto un grupo de empresas importante para hacer una evaluación de la política. La hipótesis principal, confirmada con los resultados de la investigación, era que sin abordar las cuestiones relacionadas a la división sexual del trabajo, las acciones que promueven la igualdad de género en las empresas no pueden tener grandes alcances, pues no enfrentan el motivo principal de las desigualdades de género en el ámbito laboral: los roles de género determinados por el sistema patriarcal capitalista, que hacen con que el trabajo remunerado femenino sea tratado como secundario y que el trabajo reproductivo sea ejercido mayoritariamente por las mujeres de manera gratuita en el ámbito privado. Más que eso, se ha identificado que la ausencia de acciones empresariales en este sentido refleja la escasa presencia del tema en la agenda de políticas para las mujeres en Brasil. Además, hay que resaltar que el Programa referido propone adhesión voluntaria de las empresas, y la participación no genera obligaciones – el programa trabaja con la concesión de un distintivo a las empresas que consiguen implementar satisfactoriamente las propias acciones propuestas en sus planes.

En este contexto, en esta primera investigación lo que se encontraron fueron medidas que mejoraban las condiciones de trabajo de las mujeres; que ponían en debate y abrían espacio para el estudio de las desigualdades de género en las empresas; que ampliaban los

¹ Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletrobras Eletronorte.

² El Programa los define como “planes de acción”, pero considerando su estructura y objetivos, son equivalentes a los planes de igualdad en España, como será discutido con más detalle durante este trabajo.

beneficios de salud, maternidad y paternidad; pero que no contribuían para redefinir los roles de género perpetuados por una cultura patriarcal en el ámbito laboral ni para evitar discriminaciones salariales y de ascensión en la carrera profesional de las mujeres. Había un límite para estos planes, y una revisión de la división sexual del trabajo - con su función prioritaria asignada a las mujeres en el ámbito de la esfera privada reproductiva, en el trabajo doméstico y de cuidados – no era propuesta directamente en las políticas públicas ni en las acciones empresariales orientadas por estas políticas.

Pero hay que considerar también que las políticas de igualdad en Brasil son recién desarrolladas, y están en retraso incluso en relación al contexto latinoamericano. Solamente en 2003 se ha creado una secretaria con la finalidad de coordinar las políticas públicas para las mujeres, en 2004 se ha elaborado el primer Plan Nacional de Políticas para las Mujeres, y todavía no hay una ley de igualdad, como pasa en otros países de su entorno – aunque los procesos participativos de construcción de estas políticas en el país sean una referencia internacional. España, a diferencia de Brasil, posee treinta años de experiencia en la elaboración de políticas de igualdad, favorecida por su inserción en el contexto europeo. Esto ha despertado mi interés en saber qué tipo de actuaciones estos dos contextos impulsan en las empresas; las similitudes y diferencias de las políticas y acciones desarrolladas en Brasil y España; cuáles son los elementos que actúan como barreras para el desarrollo de estas políticas y acciones; y si en España hay acciones que favorezcan la revisión de la división sexual del trabajo – en el sentido de socializar el trabajo de cuidado e incentivar la co-participación de hombres y mujeres en los trabajos reproductivos. Con esto, a partir de los estudios hechos en Brasil sobre la promoción de la igualdad de género en el ámbito empresarial y literatura académica, en particular, de los estudios feministas en España, se me plantearon nuevos interrogantes que son los que orientan esta investigación:

¿Qué políticas públicas se han desarrollado para impulsar acciones de igualdad de género en las empresas en los dos países? ¿Bajo qué principios y concepciones fueron desarrolladas estas políticas? ¿Qué indican las evaluaciones de estas políticas? ¿Qué acciones de los planes de igualdad empresariales elaborados España favorecen una reorganización de los tiempos de trabajo? ¿Cómo los planes pueden contribuir para la igualdad de género en las organizaciones empresariales? ¿Cuáles son los límites de estos planes? ¿Hay acciones que proponen redistribuir la carga total de trabajo entre hombres y mujeres o son acciones que refuerzan estereotipos/roles de género? ¿Las acciones corresponden a las concepciones de las políticas públicas y empresas sobre el tema? ¿En relación a las acciones identificadas en los planes de igualdad en Brasil, cuáles son las principales similitudes y diferencias? ¿El

voluntarismo de una política pública, como en el caso brasileño, y el impulso de una legislación, como el español, tienen impactos diferenciados en el tipo de acciones propuestas por las empresas?

A partir de estos interrogantes, la investigación aquí desarrollada contrasta los planes empresariales de igualdad en Brasil y España, impulsados por políticas públicas, teniendo como referencias el Programa Pro-Equidad de Género y Raza en Brasil y la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 en España. Por lo tanto, da continuidad a la investigación hecha en Brasil en un curso de especialización³, estableciendo un análisis comparativo con las acciones empresariales de los planes de igualdad en España, como memoria final del máster interuniversitario de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía del Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género - IIEDG, coordinado por la Universidad de Barcelona, cursado entre los años 2011-13.

Además, cabe señalar que, a diferencia de la primera investigación – que buscaba acciones que permitieran la conciliación entre trabajo y familia - la investigación aquí desarrollada incorpora la dimensión temporal en los análisis realizados, y por lo tanto busca el alcance de las medidas propuestas desde las empresas que contribuyan a que las mujeres disfruten de todos sus tiempos de vida en igualdad con los hombres. Esto porque, considerando la experiencia europea y española, hablar de conciliación - y además solo entre trabajo y familia - es limitar el debate y las acciones que puedan tener impacto en la promoción de igualdad de género, una vez que son direccionadas a las mujeres trabajadoras madres, sin considerar las diferentes lógicas temporales que organizan trabajo productivo y reproductivo, la implicación de los hombres en las tareas de cuidado y también otras responsabilidades familiares que van más allá de la maternidad y que tienen que ver con el ciclo de vida: el cuidado de los padres, de familiares temporalmente enfermos, de familiares con deficiencias permanentes, entre otras situaciones que obligan la movilización de esfuerzos y recursos para la mantención del bienestar. Además, hay que considerar también la importancia de la reorganización del tiempo de trabajo para que sea posible ampliar el tiempo de libre disposición personal y la realización de proyectos personales que no tengan relación con el trabajo remunerado o con la familia, como trabajos voluntarios, estudios, viajes y tiempo para una misma, lo que para las mujeres adultas es prácticamente impensable sin el apoyo de servicios de atención y cuidados y sin repensar la división sexual del trabajo – con otras palabras, sin el desarrollo de políticas públicas que busquen redistribuir la carga total de trabajo entre hombres y mujeres.

³ Especialización En Derechos Sociales, Ambiental y del Consumidor del Centro Universitario de Brasilia – UniCEUB, bajo la orientación de la Profesora Doctora Tânia Cristina Cruz.

Objetivos

El objetivo general de este trabajo, por lo tanto, es identificar límites y potencialidades de las acciones y estrategias de los planes de igualdad empresariales en Brasil y España, impulsados por políticas públicas, con especial atención a las acciones que permitan la reorganización del tiempo de trabajo y la redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres, por entenderse que estas pueden tener un impacto positivo en la reducción de las desigualdades de género en el ámbito laboral. Las empresas seleccionadas para este estudio pertenecen a los sectores de energía y bancario, una vez que fueron los que más prontamente adhirieron al Programa Pro-Equidad en Brasil; que más están articulados entre sí para discutir y perfeccionar las acciones de igualdad; que tienen sus acciones reconocidas en todas las ediciones del Programa; y que por lo tanto tienen más experiencia en el desarrollo de planes de igualdad - lo que ha permitido una buena base comparativa para el caso español. Además, son sectores poco feminizados, lo que exige una actuación específica para superación de las desigualdades de género. Los siguientes objetivos específicos orientaron la investigación:

- a. Contrastar la estructuración de las políticas públicas de promoción de la igualdad de género en ambos países;
- b. Identificar y discutir leyes, políticas públicas y otros marcos normativos nacionales e internacionales que impulsan el debate y el desarrollo de acciones de promoción de la igualdad de género en el mercado laboral en España y Brasil, con especial atención a las que actúan sobre la división sexual del trabajo;
- c. Analizar y contrastar los planes de igualdad de empresas del sector bancario y de energía en España y Brasil, impulsadas en el primer país por la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007; y en según por el Programa Pro-Equidad de Género y Raza de la SPM.
- d. Analizar discursos de representantes sindicales que participan de la negociación de los planes de igualdad en España, para identificar límites y potencialidades en la elaboración y ejecución de estos planes en las empresas.

La justificación de la investigación se basa en el hecho de que tenemos dos contextos de desarrollo de las políticas para promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y empresarial. España, que hace casi de 30 años posee una estructura institucional específica para el desarrollo de políticas de igualdad, realizando encuestas sobre el uso del tiempo bajo una perspectiva de género, una ley de conciliación vigente desde 1999 y una ley de igualdad desde 2007, que obliga la elaboración de planes de igualdad en empresas con más de 250

empleados(as). Además, las políticas públicas y legislación sobre el tema de la conciliación y tiempos de trabajo siguen las directivas europeas. En cambio, Brasil ha creado la Secretaria de Políticas para las mujeres hace una década, tiene un programa de adhesión voluntaria desde 2005 que incentiva la elaboración de planes de igualdad en las empresas, sin generar obligaciones. No tiene ley de igualdad u otra específica de conciliación o tiempos de trabajo, realizó la primera encuesta oficial exclusiva sobre el uso del tiempo en 2009-2010, hace parte de las convenciones internacionales contra la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral pero no a la que se refiere a trabajadores(as) con responsabilidades familiares, y tiene una política nacional específica para las mujeres desde 2004, desarrollada por proceso participativo. La comparación entre estos contextos permitirá identificar similitudes y diferencias en la estructuración de las políticas de igualdad en ambos países, además de analizar lo que se ha producido en las empresas en términos de acciones que promuevan una reorganización del tiempo de trabajo y permitan más tiempo de vida. Este análisis abre la posibilidad de ampliar la comprensión sobre los elementos de las políticas públicas que favorecen o limitan la promoción de la igualdad de género en el ámbito empresarial, las potencialidades de los planes de igualdad y las posibilidades de mejoras en el desarrollo de las políticas.

Estructura

Considerando los objetivos propuestos, este trabajo se estructura en tres partes principales. La primera fundamenta teóricamente los análisis de este trabajo de investigación, estructurada en tres ejes: trabajo, tiempo y políticas públicas de igualdad. Con esto, es posible comprender mejor la necesidad de políticas para la superación de las desigualdades de género en el mercado laboral, el contexto en el cual surgen los planes de igualdad como estrategia de estas políticas y por qué la dimensión temporal es importante para analizar estos planes.

La segunda parte corresponde a los objetivos específicos (a) y (b) mencionados anteriormente, o sea, contrastar la estructuración de las políticas de igualdad en Brasil y España, identificando similitudes y diferencias, así como las medidas que estimulan la elaboración de acciones de igualdad en las empresas, con foco en las medidas que incidan sobre la reorganización del tiempo de trabajo y la redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres – leyes, planes nacionales, programas, etc. En este apartado, las entrevistas realizadas ayudan a comprender mejor la aplicación de la Ley de Igualdad y los procesos de participación sindical en la negociación de los planes.

Por fin, la última parte corresponde a los objetivos específicos (c) y (d) de esta investigación, cuando finalmente se analizan y confrontan las acciones empresariales del sector bancario y energético en Brasil y España, para identificar sus límites y potencialidades, a partir del estudio de la documentación levantada para este trabajo (planes de igualdad, informes empresariales y publicaciones gubernamentales), que registran las acciones desarrolladas en el periodo 2005-2012 en Brasil (considerando como marco el Programa Pro-Equidad de Género Raza) y 2007-2012 en España (considerando como marco la LOI 03/2007). Aquí también las entrevistas realizadas con representantes de las secretarías de la mujer de sindicatos españoles mayoritarios son una fuente importante para comprender mejor los límites y alcances de los planes.

Con esto, en las conclusiones se sintetizan las principales reflexiones acerca de la investigación aquí desarrollada, identificando las aportaciones posibles para el avance de las políticas de igualdad en el ámbito laboral.

PARTE I – MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA

En este primer apartado, la fundamentación teórica que orienta este trabajo de investigación está estructurada en tres ejes: trabajo, tiempo y políticas públicas. El objetivo del primer eje es discutir las definiciones de trabajo bajo la perspectiva teórica feminista, para comprender mejor la división sexual del trabajo, el trabajo y el empleo femenino y su ubicación en el sistema patriarcal capitalista, así como las ausencias masculinas en el ámbito privado y reproductivo. Unas cuestiones de fondo que permean la problemática de la conciliación y de los usos y percepciones desiguales del tiempo por hombres y mujeres. Aquí nos atemos a las aportaciones de algunas teóricas de la segunda ola feminista, de la economía feminista desarrollada a partir de la década de 1980, para concluir con los planteamientos de la sociología. Con esto, se busca ampliar la comprensión de las desigualdades de género en el mercado laboral, que generan demandas por políticas públicas – que componen el contexto de los planes de igualdad aquí estudiados.

El eje sobre el tiempo trae la discusión sobre cómo la dimensión temporal es una de las facetas de las desigualdades de género en el patriarcado capitalista, que permea la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre hombres y mujeres, mejor identificadas a partir de los estudios sobre el uso y la percepción del tiempo bajo una perspectiva de género. A partir de esta discusión, es posible pensar en el tiempo como un eje en las políticas públicas de igualdad, incluso para el ámbito empresarial. En este estudio, la dimensión temporal es utilizada para el análisis de las acciones de los planes de igualdad empresariales, como un ámbito de actuación para la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral.

Una vez discutida la relación entre estas dos dimensiones de las desigualdades de género – trabajo y tiempo -, que indican la necesidad de intervención por parte del Estado, el último eje debate las políticas públicas de igualdad, sus estrategias y evolución a lo largo de las últimas décadas, y también algunas de las experiencias en políticas de conciliación y de tiempo, en el ámbito europeo y español. A partir de este debate, es posible comprender mejor la estructuración de las políticas de igualdad en Brasil y España, la adopción de los planes como estrategia para la promoción de la igualdad en las empresas, así como establecer líneas de análisis de los planes, presentadas en el apartado sobre la metodología.

1. Marco Teórico

1.1.El Trabajo y las Mujeres

En la organización social vigente, las actividades consideradas femeninas, aunque esenciales al desarrollo y sostenibilidad de la vida, están subordinadas a las masculinas, a su vez más respetadas, valoradas socialmente y bien pagadas. En este sentido, la perspectiva de género en las ciencias sociales ha ejercido un papel fundamental para revisar el concepto de trabajo, y ampliarlo para incluir las formas de trabajo históricamente excluidas, como es el caso del trabajo doméstico/familiar⁴ (Torns, 2001).

Históricamente, esta categoría de trabajo ha sido ignorada en las disciplinas académicas. En este sentido, se destaca aquí el esfuerzo de reconstrucción de las tendencias, enfoques y debates teóricos sobre el trabajo de las mujeres a partir de la década de 1950 emprendido por Borderías y Carrasco (1994), que debaten las líneas más significativas de comprensión sobre el tema en el ámbito de la historiografía, sociología y economía. Aunque se pueda identificar algunas aproximaciones conceptuales anteriores a este periodo, es a partir de finales de 1960 que el trabajo doméstico se configura como un objeto específico de análisis, en un contexto de crítica de los análisis de la economía burguesa, que negaba la función económica de un trabajo no remunerado y desarrollado mayoritariamente por las mujeres – crítica elaborada a partir de las categorías económicas del marxismo, lo que contrapuso los puntos de vista del feminismo radical y del feminismo socialista (Borderías y Carrasco, 1994). De acuerdo con las autoras, esta primera discusión ha abordado dos aspectos: “una discusión conceptual sobre la naturaleza del trabajo doméstico y sus relaciones con el modo de producción capitalista, y otra de carácter político sobre la posición de clase de las mujeres y su relación con el movimiento socialista” (Borderías y Carrasco, 1994:25). Las cuestiones más polémicas de este debate inicial fueron “la consideración o no del trabajo doméstico como modo

⁴ Borderías (2003) aporta que la opacidad de las actividades laborales femeninas es un hecho construido históricamente para sostener un discurso hegemónico donde la importancia económica de las mujeres desaparece con el modelo de división sexual del trabajo predominante. Según la autora, el subregistro de las actividades femeninas remuneradas en fines del siglo XIX y principios del XX se debe más a la influencia de un discurso social que a una deficiencia técnica de los censos y padrones. O sea, las nuevas formas de división sexual del trabajo, la nueva cultura laboral y el ideal de la domesticidad hacen con que los censos y padrones, al incorporar y reproducir la ideología y cultura dominantes del periodo, devalúen e invisibilicen las contribuciones de las mujeres a las economías familiares. La evolución de la clasificación del trabajo doméstico a lo largo de la primera mitad del siglo XX consolida su desaparecimiento de las tablas de actividad y grupos profesionales en los estudios estadísticos por la exclusión de las ocupaciones típicamente femeninas, contribuyendo para su invisibilidad.

de producción, su carácter productivo o improductivo y la atribución de valor al mismo en el sentido marxista del término” (idem: 29). En este contexto, nos parece importante debatir tres autoras que consideramos más representativa de los diferentes posicionamientos de la teoría feminista en el contexto de la segunda ola del movimiento, debido a sus contribuciones a la teoría feminista en la construcción de categorías de análisis que interesan a este trabajo: por parte de la corriente socialista, Zilah Eisenstein (1980) y Mariarosa Dalla Costa (1975); y Christine Delphy (1982) por parte del feminismo radical.

1.1.1. Contribuciones feministas: Segunda Ola (1960-70)

Merece la pena destacar que las autoras aquí discutidas representan algunas de las voces críticas del debate sobre el papel de las mujeres en la lucha por el socialismo, que plantean los conflictos de género como claves para comprender el trabajo doméstico femenino (Borderías y Carrasco, 1994).

Tanto Eisenstein como Delphy y Dalla Costa concuerdan que los análisis marxistas no profundizaron la situación específica de las mujeres en el modo de producción capitalista, y por lo tanto tampoco fueron coherentes en la propuesta de superación de su opresión.

“Marx nunca cuestionó la estructuración sexual jerárquica de la sociedad. No se dio cuenta de que este otro conjunto de relaciones hacía imposible la vida de la especie para las mujeres y que, por lo tanto, su realización no podría lograrse únicamente con el desmantelamiento del sistema de clases.” (Eisenstein, 1980:20).

Eisenstein recuerda que Marx considera que “la opresión de la mujer es su explotación en una sociedad de clase a través del matrimonio burgués y la familia. La mujer es considerada sólo como una víctima más, indistinguible del proletariado en general, de la perniciosa división clasista del trabajo” (Eisenstein, 1980:21). Sostiene que el autor ignora la importancia de la división sexual del trabajo dentro de la familia para entender que la explotación de hombres y mujeres no tiene la misma raíz. Más que esto, destaca que la división sexual del trabajo en la familia es considerada natural y aceptada tanto por Marx como por Engels. Otro punto de discordancia de los análisis marxistas es que estos consideran que el patriarcado no antecede al capitalismo, sino que nacen juntos.

Delphy también argumenta que el punto de vista marxista, compartida por partidos comunistas y grupos de izquierdas, era insuficiente para explicar la opresión común de las mujeres, pues estaba concebida como una consecuencia secundaria de la lucha de clases y que poseía causas puramente ideológicas (Delphy, 1982). Más allá de ser una imprecisión

teórica, esta autora denuncia una intencionalidad en la imprecisión, una vez que hace que el movimiento feminista quede sin base teórica para justificarse.

Dalla Costa también critica Marx y su naturalización de la división sexual del trabajo, cuando afirma que “la verdadera naturaleza del papel del ama de casa nunca aparece claramente en Marx” (Dalla Costa, 1975:39). Critica también la dificultad del movimiento obrero para comprender que la explotación del trabajo por el salario en el capitalismo organiza también la explotación del “trabajador” no asalariado, a partir del momento en que la falta de la relación salarial oculta una relación de explotación. Extiende dicha crítica hacia una parte del movimiento feminista, que comprende la opresión femenina desde la perspectiva en que “el conflicto fundamental en la sociedad es entre hombres y mujeres hasta los que se centran en la posición de las mujeres como una manifestación específica de la explotación de clase” (Dalla Costa, 1975:24). Cuestiona también la idea socialista de que la liberación de la mujer necesariamente pasa por el trabajo asalariado, una vez que este también es una relación de explotación.

A pesar de las críticas, el análisis materialista y el método dialéctico son considerados fundamentales para desarrollar un análisis feminista. Las autoras amplían su utilización para elaborar con más precisión las causas de esta explotación, y su importancia para la manutención del sistema capitalista.

Para Eisenstein, a pesar de la división sexual del trabajo y de la sociedad antecederen al capitalismo, este se institucionaliza cada vez más en términos de la familia nuclear. En el materialismo histórico, producción y consumo son procesos que se determinan mutuamente, y las condiciones de producción determinan el consumo, por lo cual es responsable la familia. O sea, la familia consume y, por lo tanto, influye en la producción. Además, la familia estabiliza la sociedad capitalista a través del trabajo doméstico no remunerado, organizado bajo la división sexual del trabajo.

“Todos los procesos incluidos en el trabajo doméstico colaboran a perpetuar la sociedad existente: 1) las mujeres estabilizan las estructuras patriarcales (la familia, ama de casa, madre, etc.) al cumplir con estos papeles; 2) de manera simultánea las mujeres están reproduciendo a los nuevos trabajadores tanto para la fuerza de trabajo asalariada como para la no asalariada. Ellas cuidan de los hombres y los niños de la sociedad; 3) trabajan también dentro de la fuerza de trabajo con menores salarios; 4) estabilizan la economía gracias a su papel de consumidoras.” (Eisenstein, 1980:41).

El trabajo doméstico, bajo esta perspectiva, es una clase de trabajo diferente del trabajo asalariado, y tiene implicaciones para la concepción de clase de las mujeres. Un análisis de clase feminista de este tipo va a tratar con las diferentes realidades económicas de las mujeres

y va a mostrarlas como determinadas principalmente por el contexto de las necesidades patriarcales y capitalistas (Eisenstein, 1980:44).

Delphy también considera el análisis de la familia importante para comprender la explotación de la mujer, pero no considera que haya diferencia de naturaleza entre el trabajo hecho dentro de una unidad familiar y el hecho en la esfera del mercado. Y avanza un poco más: recupera histórica y etimológicamente la familia como una unidad de producción, “basada en la explotación por parte de un individuo de todas las personas emparentadas o afiliadas a él a través del matrimonio” (Delphy, 1982:15). El valor de uso producido por el trabajo doméstico tiene también un valor de cambio, a pesar de ser prestado gratuitamente por las mujeres. Que esta gratuidad no depende de la naturaleza de los trabajos lo demuestra una vez más el hecho de que cuando las mujeres prestan estos servicios fuera de la familia, estos se hallan remunerados (Delphy, 1982:18). Además, están disponibles en el mercado: guarderías, servicios de limpieza, restaurantes, etc. La autora retoma lo que llama de “embrión de un análisis feminista radical” para desarrollar sus argumentos, que parten de la comprensión de la familia como centro de la explotación económica de las mujeres. El hecho de que el trabajo doméstico y de cuidados sea de responsabilidad exclusiva de las mujeres provoca que este grupo mantenga una relación específica con la producción. Las mujeres trabajan para sus maridos, estos servicios no están en la esfera capitalista de intercambio de bienes y servicios y por lo tanto no tienen valor de cambio ni remuneración. Lo que reciben por su trabajo son subvenciones del marido, suficientes para garantizar el mantenimiento de esta fuerza de trabajo. Que estos servicios estén fuera del ámbito productivo capitalista es determinado justamente por las relaciones de producción de este sistema, porque, como fue dicho anteriormente, estos servicios solo son “gratuitos” cuando hechos dentro de la familia, pero su naturaleza sí que es productiva.

A partir de estos argumentos, Delphy sostiene que existen dos modos de explotación: el capitalista y el familiar, que es la explotación patriarcal. En este sentido, se aproxima de Eisenstein por diferenciar la explotación de mercado de la explotación en el ámbito doméstico e familiar. Continúa su raciocinio explicando la opresión común a todas las mujeres proviene de la explotación y apropiación de su trabajo dentro del matrimonio. De ahí que todas pertenecen a una única clase, o a una casta, ya que su condición es determinada por nacimiento. No acepta que la clase social de una mujer sea definida tomándose por base la clase social del marido que la sostiene. La familia es otro sistema de producción, y como tal es compuesto por otras clases sociales. Para esta autora, y aquí concuerda con Eisenstein, el consumo se concretiza en la familia, porque solamente la compra de mercancías no concluye el proceso de consumo, sino

que se debe añadirles trabajo doméstico para que sean transformadas en productos consumibles. La gratuidad del trabajo doméstico hace que el costo de este consumo sea más bajo que adquirirlo de la misma forma en el mercado.

A su vez, la centralidad del trabajo doméstico para comprender la situación de la mujer es tan importante para Dalla Costa que la figura del “ama de casa” es considerada central en el análisis del papel femenino, se sobrepone a las diferencias de clase entre las mujeres y determina su posición en la sociedad capitalista. El capitalismo crea la familia y el “ama de casa”, renovando e intensificando las formas de opresión femenina, que ahora se ven aisladas y realizando un trabajo que tiene una jornada interminable. Critica el hecho de que el trabajo reproductivo de las mujeres sea considerado no calificado, además de ser invisible para un sistema que valora apenas el trabajo productivo, aunque sea fundamental para la reproducción social de la fuerza de trabajo.

Destaquemos que, para las tres autoras, el origen del patriarcado es anterior al capitalismo, pero se relaciona con él para explotar el trabajo de la mujer. Eisenstein los entiende dentro de una relación dialéctica, como sistemas mutuamente dependientes y que forman el patriarcado capitalista. Para definir la causa de explotación de las mujeres, no es suficiente referirse a cuestiones de clase dentro del capitalismo, sino que hace falta localizarlas dentro de la estructura patriarcal:

“Cuando afirmamos que el capitalismo necesita del patriarcado para poder funcionar de manera eficiente, lo que en realidad hacemos es señalar que la supremacía masculina, en tanto que sistema de jerarquía sexual, proporciona al capitalismo (y a los sistemas anteriores a él) el orden y control que le son necesarios” (Eisenstein, 1980:39).

Delphy los define como dos modos de producción distintos, donde el modo patriarcal de producción de bienes y servicios domésticos se basa en la prestación gratuita de dichos servicios por las mujeres (Delphy, 1982). El sistema patriarcal determina, por su vez, las condiciones materiales del trabajo de las mujeres fuera del hogar, pues estos dos trabajos – doméstico y asalariado-, en el caso específico de las mujeres, se suman y esto es utilizado por el capitalismo para devaluarlas y explotarlas en las relaciones asalariadas de trabajo.

Dalla Costa analiza incluso la estructura familiar de la sociedad pre capitalista patriarcal para comprender los cambios y la estructura de la familia en el capitalismo, para explicar que, además de no haber empezado con el capitalismo, la opresión de las mujeres se intensifica en este sistema. Más que esto, dispone sobre la separación entre espacio público y privado, de la socialización de la producción y privatización de los servicios sociales en el ámbito de la familia nuclear como una construcción social del capitalismo - que también establece una división sexual del trabajo que “descarga en las espaldas de los hombres el peso de la responsabilidad

económica de mujeres, niños, ancianos y enfermos: en un palabra, de todos los que no perciben salarios” (Dalla Costa, 1975:25), al mismo tiempo que descarga en las espaldas de las amas de casa una enorme cantidad de servicios sociales que reproducen la fuerza de trabajo y “liberan” a los hombres para que sean esclavos asalariados.

La búsqueda por el origen de la opresión de las mujeres bajo la aplicación y ampliación de la teoría materialista histórica es el punto común de partida de Eisenstein, Delphy y Dalla Costa, en un camino que necesariamente pasa por el análisis del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres y su contribución “a la reproducción de la fuerza de trabajo, tanto a nivel cotidiano – la manutención diaria del trabajador – como a nivel generacional – los servicios necesarios de los futuros agentes productivos – y al beneficio que obtendría el capital” (Borderías y Carrasco, 1994:30).

A pesar de contener algunas limitaciones teóricas, lo que se puede esperar de un primer planteamiento teórico sobre el trabajo femenino bajo una perspectiva materialista, algunas importantes aportaciones de los análisis de estas autoras a la producción teórica feminista que se desarrolla a partir de este periodo, merecen ser destacadas.

Primero, que la opresión de la mujer no tiene el mismo origen que la opresión del proletariado. La necesidad de ampliación de la teoría materialista se da por su miopía en relación a la situación de la mujer, sea porque no identifica una explotación específica, sea porque considera la división sexual del trabajo como natural, o no se fija suficientemente en el tema como para determinar que existen desigualdades. A partir de ahí, se identifican dos sistemas de opresión y explotación del trabajo, que actúan de manera diferente sobre hombres y mujeres: **el capitalismo y el patriarcado**. Las tres autoras concuerdan que al capitalismo precede el patriarcado, que el fin del capitalismo no significa fin del patriarcado. Por lo tanto es un sistema de dominación que tiene en el capitalismo una de sus formas de expresión.

En seguida, tenemos la identificación de la **separación de la esfera pública y privada**, con sus respectivas funciones productivas y reproductivas, ubicada social e históricamente en el modo capitalista de producción. En consecuencia, esta perspectiva feminista va a identificar una división sexual del trabajo dentro de la unidad familiar como un pilar del patriarcado capitalista y, por lo tanto, de la opresión de la mujer. La explotación del trabajo de la mujer, la gratuidad de los servicios, la ausencia de garantías legales por sus prestaciones son algunos elementos que caracterizan esta opresión. La posición de la mujer en la familia y el trabajo gratuito a que se dedica son, por lo tanto, aspectos centrales para comprender su condición. En consecuencia de la identificación de una división sexual del trabajo, tenemos la identificación de un trabajo no remunerado femenino, devaluado e invisibilizado, pero que es fundamental para el

funcionamiento del patriarcado capitalista por ocuparse justamente de la reproducción social de la fuerza de trabajo. Además, un planteamiento que también surge en esta discusión es que el trabajo no remunerado produce impactos en las condiciones de inserción femenina en el trabajo remunerado.

Otro planteamiento importante es que el hecho de que las mujeres accedan al trabajo asalariado en absoluto significa que su carga de trabajo no remunerado disminuya, mucho menos implica liberación de la mujer. En otras y mejores palabras, “la esclavitud de la línea de ensamble no es la forma de liberarse de la esclavitud del fregadero de la cocina” (Dalla Costa, 1975:42). Un indicativo teórico de que la carga total de trabajo femenina no disminuye con su acceso al trabajo asalariado, aunque este último favorezca su autonomía. De ahí que se indique la necesidad de socialización de los trabajos reproductivos, para que se pueda disminuir esa carga de trabajo y producirse mayor autonomía femenina – y en este tema hay un indicativo de la demanda por más tiempo de vida, que también será una discusión importante para este trabajo. Como defiende Dalla Costa (1975:49-50):

“Queremos también comedores y guarderías y máquinas de lavar ropa y lavaplatos, pero además queremos alternativas: comer en privado con unas cuantas personas cuando lo deseemos, tener tiempo para estar con los niños, con los ancianos, con los enfermos cuando y donde nosotras elijamos. ‘Tener tiempo’ significa trabajar menos”.

Por fin, cabe destacar que esta producción teórica ha sacado de la invisibilidad el trabajo reproductivo en la esfera privada, demostrado su importancia central para el sostenimiento del sistema patriarcal capitalista y denunciado su devaluación. Además, más allá de la situación femenina, estas perspectivas teóricas fueron importantes para identificar que la ausencia de la participación masculina en los trabajos reproductivos tiene un determinante estructural en el patriarcado capitalista, lo que ayuda a comprender por qué las políticas de igualdad en ambos países que aquí analizamos tienen tanta dificultad para producir un cambio significativo en los roles de género, y permanecen paseando por los límites de la igualdad de oportunidades, de trato y de las acciones positivas (estas últimas con más dificultad), sin lograr la igualdad sustantiva - cuando no se dedican a reforzar estructuras familiares y roles sexuales que siguen explotando y haciendo invisible el trabajo doméstico no remunerado.

La perspectiva feminista, a partir de estos marcos, va evolucionando a lo largo de las décadas en términos de las reflexiones sobre el trabajo femenino, con lo cual se plantean nuevos problemas y categorías teóricas. Como consecuencia, nuevas tendencias de investigación se desarrollan llevando en consideración las distintas modalidades de trabajo y esferas sociales en que se realizan, “interrogándose por sus interrelaciones y por la forma de

construir una nueva conceptualización sobre el trabajo” (Borderías y Carrasco, 1994:77). Con esto, cabe discutir todavía las aportaciones de la economía y de la sociología sobre la comprensión del trabajo en nuestra sociedad.

1.1.2. Contribuciones feministas: debates actuales

En este apartado, se sintetizan algunas aportaciones de la teoría feminista a la comprensión del trabajo femenino en dos ámbitos que consideramos más significativos para los objetivos de este estudio: la economía y la sociología.

La economía oficial considera el análisis de los elementos que son intercambiados en el mercado, incluyendo el mercado laboral asalariado, y excluyendo los bienes y servicios que circulan en el ámbito doméstico. Ese enfoque disminuye, o mejor dicho excluye, la importancia de las mujeres para la economía, puesto que devalúa los servicios de cuidado y el consumo de la unidad familiar por los cuales son generalmente responsables, y por no considerar las condiciones de vida y la producción de bienestar como un eje central de análisis.

En la década de 1980, destacan Borderías y Carrasco (1994) que hay un interés por parte de las investigadoras en reconceptualizar categorías como producción, trabajo, fuerza de trabajo, entre otras, bajo una perspectiva feminista. Esta preocupación busca ampliar las concepciones convencionales de la economía que excluyen los trabajos realizados fuera de la esfera mercantil - un sesgo ideológico que implica la subvaloración o desconsideración del trabajo de las mujeres. Además, otra contribución de la economía feminista para la comprensión del trabajo femenino, identificada por las autoras, es la concepción globalizadora del sistema social, o sea, la interpretación de que la reproducción humana y la producción de mercancías son procesos articulados e interdependientes, y que la separación de estas esferas por la economía tradicional es artificial y privilegia el público y el productivo en detrimento del privado y reproductivo – una vez más, devaluando la contribución del trabajo de las mujeres. La última grande aportación destacada por las autoras en esta recuperación histórica es la idea de reproducción social “entendida como el proceso que comprende la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo, la reproducción de los bienes de consumo y de producción, y la reproducción de las relaciones de producción” (Borderías y Carrasco, 1994:80). Destacamos a continuación algunas representantes de esta corriente teórica que ilustran las aportaciones a la economía feminista a la comprensión del trabajo de las mujeres: Antonella Picchio (2009) y .María Pazos (2006).

Para Picchio (2009), el reduccionismo de la economía tradicional se aplica incluso para las perspectivas que se denominan críticas, porque estas tampoco incluyen el proceso de vida afectivo. Como argumenta la autora, “Con ello se pierden de vista algunas fuerzas profundas que impulsan a una mejora de la calidad de vida, entendida no como una cesta de bienes, sino como un estado de bienestar de individuos, hombres y mujeres, caracterizados por un conjunto de capacidades de hacer, ser y operar individual y colectivamente en un espacio social.” (Picchio, 2009:29). De acuerdo con Picchio, el impacto de la distribución de los recursos en la vida de mujeres y hombres es especialmente importante, puesto que permite aclarar las condiciones reales de reproducción social de los sujetos. Además, el trabajo reproductivo es fundamental para la sostenibilidad de las normas que regulan la relación salarial, conserva bienes y espacios domésticos, sostiene emociones, ansias, tensiones y aspiraciones de los miembros de la familia. Su invisibilidad es fuente de desigualdad entre hombres y mujeres, y se extiende sobre el mercado laboral, servicios, derechos, costumbres de gastos y representación política. Por lo tanto, el análisis económico debería desplazar su espacio focal hacia las condiciones de vida, que “han sido y continúan siendo una cuestión embarazosa para la teoría económica” (Picchio, 2009:30).

Un buen ejemplo de la aplicación de la economía feminista en el análisis de políticas públicas es el estudio de Pazos (2006), sobre las regulaciones de los impuestos y prestaciones del sistema de Seguridad Social español y el impuesto sobre la renta personal – IRPF, donde identifica que este sistema trata de diferentes formas a hombres y mujeres, y que bajo un lenguaje neutro acaba por desproteger a las mujeres y perpetuar roles de género. Evalúa que estos dos elementos todavía se basan en un modelo de familia donde el hombre es proveedor y la mujer, dependiente económicamente, a pesar de los cambios en las estructuras familiares constatados en la sociedad. Con esto, son tres los impactos de género negativos que pueden tener las políticas públicas, supuestamente neutras: discriminaciones explícitas, como la diferencia de tiempo entre el permiso de paternidad y maternidad; discriminaciones implícitas, que utilizan un lenguaje neutro en situaciones que son diferentes para hombres y mujeres; y por último, efectos sobre el comportamiento económico, cuando no hay incentivo a las mujeres a acceder al mercado de trabajo, a la repartición del trabajo doméstico entre los sexos o a la oferta de servicios que socialicen el cuidado en la sociedad.

La autora sigue su análisis señalando que los sistemas de seguridad social trabajan con la idea de que en una familia, una persona es titular de los derechos mientras el cónyuge posee derechos derivados, o sea, una protección en función de la relación con el titular. De hecho, lo que defiende Pazos es que se elimine la noción de derecho derivado para que se considere a

las mujeres como individuos, y además que se implementen medidas asistenciales transitorias a las mujeres que ya no pueden inserirse en el mercado laboral por su dedicación al trabajo doméstico – evitando así la pobreza femenina. Para la autora, la discriminación más explícita de este sistema son las diferencias entre los permisos de paternidad y maternidad, asociadas a la falta de servicios públicos de cuidados, puesto que sigue reproduciendo que la principal responsable por los cuidados de los hijos son las mujeres, con graves consecuencias para sus empleos y promoción profesional.

Otra discriminación importante identificada en su estudio es en el cálculo del IRPF, cuando se comprueba que la tributación conjunta no beneficia a las familias con renta baja. En el caso de las mujeres casadas, el sistema de desgravación desincentiva su trabajo, empujándolas a permanecer en el hogar – la llamada “penalización por matrimonio”. Con esto, el sistema de tributación conjunta es discriminatorio, y solamente su eliminación puede hacer de la tributación un sistema más justo para hombres y mujeres. Además, cuando se compara las subvenciones de las familias tradicionales y las monoparentales (en su mayoría sostenidas por mujeres), se ve que las segundas están perjudicadas en relación a las primeras. Concluye que, actualmente, **las mujeres fuera de la familia tradicional son inexistentes para las políticas públicas, bien como su trabajo de dedicación doméstica y familiar**. Una medida positiva destacada por la autora es la deducción por maternidad, que se asemeja mucho a una prestación por cuidado de los hijos para las mujeres que trabajan, con efectos positivos para su permanencia en el mercado de trabajo – aunque sea discriminatoria en relación a los hombres, por nuevamente no considerarlos como responsables por los cuidados de las criaturas.

Finalizando sus aportaciones en este estudio, Pazos recuerda que la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el mercado laboral es, además de una cuestión de justicia, una medida positiva para la economía, pues favorece su crecimiento. Con esto, propone individualización de las prestaciones contributivas; prestaciones asistenciales a las mujeres amas de casa; extensión de subsidios de desempleo a los mayores de 52 años para las mujeres amas de casa sin renta para mantenerse; ampliación de los servicios de guardería; ayudas a familias monoparentales; medidas de incentivo al trabajo doméstico masculino; y eliminación de todas las medidas que desincentiven el trabajo remunerado femenino. Por fin, es importante que los sistemas de seguridad social y los impuestos sobre la renta no consideren a las mujeres en función de su estatus civil, sino como mujeres adultas e independientes.

El análisis de la economía feminista amplía visión de la economía tradicional al incluir aspectos no monetarios, examinar la relación estructural entre familia, estado, sociedad civil y

empresas en un cuadro ampliado de la riqueza social, considerar las diferentes experiencias de hombres y mujeres, y hacer la valorización de los resultados en el terreno del bienestar. En este contexto, las empresas son una de las muchas entidades productoras de riqueza, el mercado y los intercambios monetarios están en una red más amplia y variada de intercambio sociales, y el trabajo reproductivo tiene un papel fundamental.

En el ámbito de la sociología, destacan Borderías y Carrasco (1994) que a partir de la década de 1970 el concepto de trabajo deja de identificarse exclusivamente con la producción asalariada o mercantil y se extiende también al trabajo no remunerado. Las investigaciones feministas sobre el trabajo de las mujeres mostraron una necesidad de adoptar una perspectiva que tuviera en cuenta producción y reproducción para entender las experiencias de trabajo femeninas (Borderías y Carrasco, 1994:85), lo que implica reflexiones sobre las actividades desarrolladas en el ámbito no mercantil, como es el caso del trabajo doméstico y de cuidados.

Las conceptualizaciones más actuales del trabajo doméstico y de cuidados indican la ausencia de un consenso sobre el tema en las ciencias sociales (Torns, 2008; Carrasco, 2001). Este puede ser definido como “las ocupaciones en las que se supone que los trabajadores prestan un servicio personal que desarrolla las capacidades humanas del beneficiario” (England, Budig y Folbre en Razavi y Staab, 2010:451). Sin embargo, tal definición excluye los trabajos reproductivos, con lo cual Razavi y Staab (2010) proponen una definición que los incluya en el contexto en que no entrañen una relación personal, para que sea posible analizar sus condiciones de trabajo. A su vez, Letablier (2007) resalta que la discusión sobre el trabajo de cuidados está relacionada con las investigaciones feministas sobre los sistemas de protección social desarrollados en los diferentes tipos de Estados de Bienestar. Así, la reflexión sobre el tema incluiría el trabajo no remunerado de las mujeres en la familia y en la comunidad y la función de la familia en la protección social de las personas. Complementando esta línea, Carrasco (2003) aporta que los servicios de cuidado atienden a necesidades humanas subjetivas de afectos y relaciones, y que esta dimensión subjetiva y emocional compone los servicios de atención, sean estos prestados por servicios públicos, de mercado o en el hogar – aunque en este último sea más complicado separar aspectos afectivos de la actividad misma de cuidado.

Por este breve repaso sobre la discusión de una parte del trabajo reproductivo ya se nota que no es posible analizar las categorías trabajo y empleo femenino sin considerar la relación entre producción y reproducción, lo que implica el desarrollo de nuevas categorías que posibiliten captar la complejidad del trabajo de las mujeres (Borderías y Carrasco, 1994). Dentro

de la amplia producción teórica sobre el tema, destacamos aquí la planteada por Hirata y Kergoat (2007), por sus aportaciones a la mejor comprensión de la división sexual del trabajo.

Estas autoras, en una recuperación histórica de la construcción del concepto de división sexual del trabajo, especialmente en Francia, enfatizan la importancia de que se haya denunciado la enorme cantidad de trabajo realizada gratuitamente por las mujeres de manera invisible y en nombre de la naturaleza, del amor y el deber materno – y que los esfuerzos teóricos para comprender el trabajo doméstico abrieron espacio para repensar el concepto de trabajo y desarrollar la comprensión sobre la división sexual del trabajo.

La salida del concepto de trabajo del dominio de las relaciones mercantiles exige un esfuerzo de restablecer los vínculos entre modalidades de trabajo que estaban segregadas teóricamente e ideológicamente: asalariado y no asalariado, lo que implica articular producción y reproducción. Además, otra categoría importante utilizada por las autoras para sus análisis es la de relaciones sociales, que significa una dinámica antagónica y contradictoria entre grupos sociales, que resultan en prácticas sociales de resistencia a los sistemas dominantes – capitalismo y patriarcado (Hirata, 2002). Articular producción y reproducción, bajo esta perspectiva, implica trabajar dos conjuntos de relaciones sociales: de sexo y de clase. A partir de ahí, es posible construir un concepto de división sexual del trabajo:

“A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.)” (Hirata y Kergoat, 2007:599).

Sin embargo, las autoras defienden que, más importante que definir la división sexual del trabajo, es necesario distinguir sus principios y modalidades y comprender la naturaleza del sistema que la origina. La estructuración de esta división ocurre al mismo tiempo que la del capitalismo - de tal manera que es posible afirmar que, sin el trabajo doméstico, no hubiera sido posible establecer la relación asalariada. Sus modalidades evolucionan de la misma forma que las relaciones de producción en este sistema, pudiendo adquirir nuevas configuraciones y sobreponiéndose a otras formas de división social del trabajo: la división internacional del trabajo, trabajo manual e intelectual, trabajo formal e informal, entre otras. Los principios más importantes de la división sexual del trabajo y aplicables a la mayor parte de las sociedades conocidas son el de la **separación** del trabajo entre hombres y mujeres y la **jerarquización** de

estos trabajos, ubicando el masculino en una posición superior al femenino – por lo tanto, es operante tanto para hombres como para mujeres en ambas las esferas productiva y reproductiva (Hirata, 2002).

Entre los modelos que organizan las relaciones entre esfera profesional y doméstica, el modelo de conciliación es criticado por las autoras por diversos factores. Primero, porque considera que hay una complementariedad entre el trabajo de hombres y mujeres, bajo una perspectiva de la división sexual del trabajo como un vínculo social, que naturaliza una relación construida históricamente. Después, concentra en las mujeres la responsabilidad de articular vida profesional y familiar, una crítica bastante común a las políticas desarrolladas en este sentido. Por fin, refuerza la exclusión de los hombres y, con eso, la responsabilidad femenina sobre el ámbito doméstico. Para concluir, argumenta que la crítica a las políticas de conciliación implica reflexionar sobre las diferentes formas de socialización que se combinan para reproducir la opresión femenina: la familia, la educación escolar, la formación en la empresa (Hirata y Kergoat, 2007).

Pero además de comprender la interdependencia entre esfera productiva y reproductiva y la división sexual del trabajo que la permea, consideramos importante incorporar una tercera categoría para comprender las desigualdades de género en el ámbito laboral: la dimensión temporal, cuya relación con el trabajo nos permite acercarnos mejor de la condición femenina en el patriarcado capitalista.

1.2. El Trabajo y el Tiempo

La jerarquía establecida entre trabajo productivo y reproductivo en el patriarcado capitalista también se refleja en la organización social del tiempo vigente, en la cual no todos los tiempos sociales tienen el mismo valor. Más que esto, esta organización social del tiempo, centrada en el trabajo productivo remunerado, no permite a las personas disfrutar la pluralidad de todos los tiempos de vida, o desarrollar su curso de vida fuera de la lógica productivista, además de reproducir desigualdades de género que sobreexplotan el trabajo gratuito femenino y limitan las posibilidades de tener proyectos de vida más autónomos– especialmente en el caso de las mujeres adultas.

No hay un único tiempo que organiza la vida, el tiempo de trabajo remunerado convive con otros tiempos sociales, y el ciclo laboral no tiene las mismas características que el ciclo de vida, ya que este último no puede ser medido de forma lineal: las tareas domésticas y de

cuidado son múltiples, superpuestas y con receptores diversos (Duran, 2007:46). Además del tiempo dedicado a los cuidados, el tiempo de ocio y el ciclo de vida hegemónico son otras dimensiones pensadas en relación trabajo remunerado. El ocio, en relación al tiempo que sobra después del trabajo, y en este punto también las mujeres están en desventaja: tienen una carga total de trabajo mayor que la de los hombres, y no les sobra tiempo de libre disposición personal. Ya el ciclo de vida que sigue el modelo estudio-trabajo-jubilación, en que los estudios están direccionados al posterior ejercicio de una actividad remunerada, refuerza las desigualdades de género por no considerar que en determinados periodos de la vida hay una intensificación de las responsabilidades familiares – que la socialización diferenciada de hombres y mujeres hace con que sea una obligación moral femenina, naturalizando el trabajo de cuidado como una función de mujeres.

El estudio de Sara Moreno (2007) recupera importantes reflexiones sobre el tiempo en las ciencias sociales. En su estudio sobre la importancia de la dimensión temporal como factor de bienestar cotidiano en la sociedad contemporánea, analiza como el tiempo y el trabajo condicionan la vida cotidiana de las personas y su bienestar. Entiende que el tiempo es un buen instrumento para visibilizar el valor económico y social del trabajo doméstico y las relaciones de poder ahí presentes, además de resaltar que los comportamientos en relación al tiempo de trabajo dependen de la posición ocupada en la estructura social, marcada por desigualdades diversas – de clase, género, edad, etnia, entre otras (Moreno, 2007).

Según esta autora, el tiempo es un elemento de la realidad social cuya teorización se hace compleja una vez que es un elemento percibido como natural. Sin embargo, y retomando los estudios de Norbert Elias, recuerda que el tiempo es una construcción social, cuya dimensión física es un producto que simboliza jerarquías, normas y conflictos – controlar el tiempo de los demás es un indicativo de poder en las relaciones sociales. La naturalización de esta percepción es resultado de la asimilación de la dimensión física y mensurable, pero la dimensión temporal es más que una convención humana para definir horarios, aunque hegemónicamente esté organizada según las necesidades de producción capitalista industrial - que tiende a reducirla a la ecuación tiempo-dinero. Como bien argumenta la autora:

“Certament, dues són les característiques que fan del temps un bon instrument per satisfer les necessitats del capitalisme industrial: la possibilitat de convertir-lo en una mercaderia des del moment en què el temps de treball es compra i es ven; i la naturalització de la seva dimensió horària” (Moreno, 2007:64).

Las manifestaciones del aumento de la problemática relacionadas al modelo temporal industrial se pueden sentir por la desincronización de los tiempos sociales y la percepción

generalizada del carácter escaso del tiempo, más intensa en las mujeres adultas (Moreno, 2007). Los cambios producidos en las relaciones laborales a partir de la década de 1970, como consecuencia de la crisis inaugurada en este periodo, pasan a exigir de los trabajadores/as flexibilidad temporal, en un periodo en que las tasas de ocupación femenina son crecientes. Esta flexibilidad se expresa de diferentes formas, siendo una de las principales por medio de la dimensión temporal: trabajo en turnos, jornada variable, horas extras, trabajo a tiempo parcial, son algunas de las estrategias utilizadas para aumentar la disponibilidad laboral de trabajadores/as, con consecuencias directas en el bienestar cotidiano (ídem).

En que pese las dificultades para mensurar la dimensión temporal, las encuestas de usos del tiempo en Europa evidenciaron desigualdades de género que antes no eran mensuradas, especialmente el trabajo femenino de cuidados y la consecuente doble presencia femenina, que supone menores tasa de ocupación femenina (en relación a los hombres) y mayor carga total de trabajo – lo que a su vez favorece su entrada de forma precaria en el mercado laboral, principalmente en trabajos a tiempo parcial o informales, dependiendo del contexto analizado. Sobre los análisis del trabajo de las mujeres que tienen el tiempo como dimensión primordial, Torns afirma que:

“Es cierto que tales análisis nos han permitido mostrar lo que, de otro modo, permanece invisible: actividades y tareas, escenarios e imaginarios, colectivos y relaciones sociales en los que las mujeres tienen y juzgan un papel protagonista, e igualmente cierto que tal conocimiento nos ha permitido también reconocer la importancia de esas actividades y de las aportaciones del colectivo femenino al conjunto de la sociedad” (Torns, 2001:133).

El uso del tiempo está relacionado con las actividades que desarrollamos y la importancia social que estas tienen – considerando la jerarquía establecida donde el trabajo productivo es más valorado que el reproductivo. Las encuestas sobre el uso del tiempo por hombres y mujeres en Europa demuestran que las mujeres dedican mucho más tiempo a los trabajos domésticos y familiares y los hombres al trabajo o estudio remunerado, lo que no es ninguna sorpresa, ya que el sistema patriarcal concentra a las actividades femeninas en el ámbito privado y las masculinas en el ámbito público desde el desarrollo del capitalismo industrial.

En una encuesta de Eurostat (2006), es posible identificar algunas de las desigualdades de género en el uso de tiempo. En un día normal, un hombre europeo pasaría como mínimo 3:30h en actividades remuneradas, como máximo 2:48h en tareas domésticas, tendría hasta tres horas para cuidados personales y 6:08h de tiempo libre, usados principalmente para ver

televisión y videos y socializarse. Una mujer, a su vez, pasaría como máximo 3:41h dedicándose a actividades remuneradas, hasta 5:20h trabajando en actividades domésticas, tendría hasta 2:43h para cuidados personales y 5:51h de tiempo libre, donde el uso es muy similar al de los hombres. El número de horas dedicadas a las actividades domésticas para las mujeres supera las horas que tienen disponibles para cuidados personales, en todos los países incluidos en esta encuesta, lo que no ocurre con los hombres. En relación a similitudes, ambos tienen alrededor de ocho horas para dormir y entre una hora y una hora y media diarias dislocándose de un lugar a otro.

Otra diferencia que marca las desigualdades de género es el tiempo de libre disposición personal, que no se confunde con el ocio sino que se diferencia por ser un tiempo reivindicado por mujeres para dedicarse a sí mismas. En esta misma encuesta del uso del tiempo, se puede verificar la diferencia del tiempo libre entre hombres y mujeres en los países europeos estudiados, siempre mayor para los varones, destacándose Eslovenia, Lituania e Italia como los países donde esta diferencia supera una hora diaria y, por lo tanto, donde las desigualdades de género en este aspecto están más acentuadas. Las diferencias entre países sugieren diferentes grados de desarrollo de políticas públicas destinadas a socializar los servicios de cuidado, fomentar el trabajo remunerado femenino e incorporar a los hombres a la esfera doméstica, además de diferencias en aspectos culturales y en el tipo de estado de Bienestar constituido en cada país.

En Brasil, la primera encuesta oficial sobre el uso del tiempo fue realizada en 2009-2010⁵, aunque el tema ya estuviera de alguna manera inserido como parte de otras encuestas oficiales. Por lo tanto, apenas empieza a tener más espacio e importancia en la agenda pública. De acuerdo con datos oficiales disponibles (DIEESE, 2011), en 2009, mientras las mujeres económicamente activas dedicaban una media semanal de 22,4 horas a las actividades domésticas no remuneradas, los hombres dedicaban 9,8 horas. Entre la población no económicamente activa, las mujeres dedican 27,7 horas semanales a estas actividades, mientras los hombres 11,2 horas. Se puede notar que la actividad o inactividad económica de hombres y mujeres no cambia significativamente el número de horas dedicadas a este trabajo. La franja de edad de las mujeres consideradas en inactividad que concentra las mayores cantidades de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado está entre 30 a 39 años, cuando dedican una media semanal de 38,1 horas, para atngir un mínimo de 34,4 horas entre

⁵ Encuesta realizada por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística – IBGE. Esta fue una acción impulsada por el Comité Técnico de Estudios de Género y Uso del Tiempo, creado por la Portaria Interministerial nº60, de 19 de septiembre de 2008, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las encuestas oficiales brasileñas.

60 y 64 años – o sea, es prácticamente una jornada equivalente a una jornada remunerada, ocupando toda la vida adulta de estas mujeres, que sin embargo son consideradas económicamente inactivas, sin derechos del trabajo y jubilación, en que pese su contribución a la economía del país y al bienestar de la sociedad por medio de su trabajo reproductivo.

Otro indicador de desigualdad de género son los datos de dedicación de las mujeres “inactivas” al trabajo doméstico no remunerado por tipo de familia: en el tipo pareja (hombre y mujer), la carga horaria de trabajo femenino siempre es mayor que en las familias donde solo hay la madre. Como ejemplo, en la estructura “pareja con todos los hijos menores de 14 años”, las mujeres “inactivas” gastan 30,6 horas semanales en trabajo doméstico, mientras en la estructura “madre con todos los hijos menores de 14 años”, la dedicación semanal femenina es de 23,1 horas (DIEESE, 2011). ¿Por qué la estructura “pareja” aporta tantas horas más de trabajo no remunerado a estas mujeres consideradas inactivas? Es cierto que los datos no permiten comparar el número de hijos dentro de cada estructura familiar mencionada, pero aún así, que la presencia del cónyuge implique más horas de trabajo para las mujeres es un indicativo de que el trabajo reproductivo no está igualmente distribuido entre la pareja.

Los datos de las encuestas sobre el uso del tiempo, por lo tanto, sacan de la invisibilidad inúmeras cuestiones relacionadas a las desigualdades de género, y refuerzan el argumento de que el tiempo, en nuestra sociedad, es una herramienta reguladora de la vida social, pues la organiza según las necesidades impuestas por el patriarcado capitalista. Con esto, hay un prestigio de la disponibilidad laboral absoluta y una concepción dominante que centraliza el tiempo de trabajo dedicado a las actividades remuneradas y productivas, ocultando el trabajo reproductivo no remunerado – cuya dedicación exclusiva configura situación de inactividad económica, cuestionada por la economía feminista. Además, los datos indican una tolerancia social de los Estados europeos, especialmente los del sur, ante las ausencias masculinas de la esfera doméstica (Borràs, Moreno, Recio, 2009:100), también presente en Brasil (Meyer, 2004). Esto produce/reproduce desigualdades de género en la sociedad, puesto que hombres y mujeres no se dedican de la misma forma al trabajo remunerado y al trabajo doméstico y familiar no pagado.

Pero, más que medir cuantitativamente el tiempo y su uso, para comprender mejor la relación entre tiempo y trabajo, es necesario considerar el carácter pluridimensional del tiempo, o como afirma Moreno (2007), analizarlo desde una perspectiva cualitativa que sea capaz de captar la lógica sincrónica y discontinua del trabajo doméstico y familiar, lo que también permite analizar la dimensión de bienestar. En este sentido, la autora argumenta que:

“La concepció qualitativa del temps permet formular nous interrogants al voltant de la relació temps i treball. Uns interrogants que superen la preocupació per comptabilitzar i quantificar el temps dedicat a les diverses activitats domèstiques i permeten aprofundir en les seves vicissituds. Uns interrogants que cerquen aprofundir en les tasques menys visibles del TDF⁶ i l'esforç que suposa assumir-les. Uns interrogants que es fan ressò de les responsabilitats que comporta aquest treball i, per tant, la importància de conèixer com s'administra, es distribueix i es percep. En definitiva, com la distribució d'aquest temps i treball està subjecta a les relacions de poder vigents en la societat i condiona el benestar quotidià de les persones” (Moreno,2007:126).

Pero, de la manera como el tiempo está organizado hoy, sus dimensiones cualitativas quedan ocultas, bien como el conflicto entre el cuidado de la vida humana y la obtención de beneficios económicos (Carrasco, 2003).

Considerando estas diferentes lógicas temporales que organizan trabajo productivo y reproductivo, así como las desigualdades de género y las relaciones de poder ahí presentes y la importancia de considerar las dimensiones cualitativas del tiempo, en el próximo apartado discutimos el concepto de doble presencia, que ilustra mejor como se materializa la participación femenina en el mercado laboral en las últimas décadas, las implicaciones en la división sexual del trabajo y desigualdades de género y porque son necesarias políticas de igualdad que consideren la dimensión temporal como uno de sus ejes, incluso en el impulso de acciones empresariales.

1.2.1. La doble presencia

La doble presencia es un fenómeno de la modernidad tardía presente en las sociedades de capitalismo avanzado, que visibiliza y legitima socialmente el empleo femenino, sin liberar las mujeres del trabajo doméstico y familiar o socializar este trabajo. Este concepto no se confunde con el de doble jornada, una vez que considera las diferentes lógicas temporales que organizan la vida cotidiana en el trabajo productivo y reproductivo, por eso conviene discutirlo en este apartado sobre el tiempo. En este sentido, conviene destacar el estudio de Pilar Carrasquer (2009) sobre la doble presencia, una vez que recupera y discute las principales voces que teorizaron sobre este fenómeno a partir de la década de 1980 – como las italianas Laura Balbo y Franca Bimbi, entre otras. Con sus palabras, la doble presencia “significa considerar que la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar (ámbito reproductivo)”, con repercusiones en las oportunidades de empleo y carrera profesional (Carrasquer, 2009:30).

⁶ Trabajo doméstico y familiar.

Además, la autora llama la atención para el hecho de que este fenómeno también se refiere a un cambio social relacionado no solo a las mayores tasas de participación femenina en el empleo, sino su incidencia en la construcción de una nueva identidad femenina, basada en una síntesis peculiar entre público y privado (ídem). Con esto, la doble presencia es también una referencia a una reformulación de la división sexual del trabajo, en que los cambios producidos en el género femenino y su mayor participación en la esfera pública/productiva, conviven con la continuidad de las prácticas asociadas al género masculino, lo que incluye su ausencia en el trabajo doméstico-familiar. Como afirma Carrasquer (2009:56), “los géneros no son vasos comunicantes que cambian y se equilibran mutuamente”, y el impacto sobre la vida de las mujeres adultas en este contexto será el aumento de la carga total de trabajo, legitimada y aceptada como natural, y la vivencia cotidiana de un conflicto generado por la necesidad, entendida como femenina, de atender las exigencias de ambos trabajos, cada cual con su lógica distinta de funcionamiento. El reproductivo, marcado por la sincronía, simultaneidad, con disponibilidad orientada a garantizar la disponibilidad productiva de los otros miembros de la familia, invisible, sin jornada definida, salario u otros derechos de trabajo – cuando realizado por las propias integrantes de la familia, y sin un marco final equivalente a la jubilación – es un trabajo realizado hasta que haya condiciones de hacerlo. El productivo, diacrónico, secuencial, con prestigio de la disponibilidad absoluta, regido por normas contractuales bien definidas, cuya normalidad es marcada por un padrón masculino de participación – varón cabeza de familia que no tiene que ocuparse del trabajo reproductivo. Como bien resume Carrasquer (2009:64):

“En definitiva, la doble presencia no es la suma, es la acumulación de dos trabajos distintos que responden a lógicas temporales distintas. La doble presencia significa la realización de una carga total de trabajo que incluye, como rasgo indispensable, la tarea de medición entre actividades que se dan en espacios y tiempos sociales distintos, desiguales y jerárquicamente ordenados. Por eso la doble presencia se sitúa en la encrucijada entre producción y reproducción.”

Esta perspectiva permite entender mejor las desigualdades de género en el mercado laboral y la necesidad de que en las empresas hayan mecanismos que permitan a hombres y mujeres gestionar sus responsabilidades en ambas esferas cotidianamente, y también de acuerdo con las diferentes fases del curso de vida, que significan mayor o menor intensificación del trabajo doméstico y familiar. De ahí la necesidad de desarrollo de políticas públicas que impulsen estos mecanismos, una vez que no atienden a los intereses del empresariado, ya que la división sexual del trabajo, tal como hemos discutido anteriormente, es uno de los pilares del patriarcado capitalista.

1.3. Las Políticas de Igualdad

No siempre las políticas orientadas a las mujeres consideran sus demandas o participación en el proceso de elaboración, y no siempre están orientadas a un cambio en las relaciones de género en la sociedad. Especialmente cuando son supuestamente neutras, o sea, cuando no tienen la perspectiva de género, o cuando son direccionadas a las familias, las políticas públicas suelen reforzar desigualdades entre hombres y mujeres y sus roles sexuales, siendo el efecto más común el refuerzo del papel de la mujer como cuidadora en la familia, impactando en su acceso desigual en el mercado laboral.

De acuerdo con Vasconcelos (2009), la noción del papel de la mujer como cuidadora implica la comprensión de que la reproducción social es una responsabilidad femenina, y no de la sociedad, lo que afecta la definición y prioridades de las políticas públicas - que acaban ignorando las cuestiones de cuidado y causando un déficit en los servicios públicos que atienden esta demanda. En este sentido, Bandeira y Vasconcelos (2002:30) recuerdan que, en el contexto de las políticas públicas en Brasil, todavía es hegemónica la percepción de las mujeres como reproductoras de la especie, lo que se traduce en acciones que consideran que los atributos psicológicos y sociales de hombres y mujeres son consecuencias naturales de un orden biológico, en que el concepto de sexo es tratado bajo una perspectiva determinista y esencialista. Como ejemplo de materialización de esta perspectiva en políticas públicas, Meyer (2004) destaca el posicionamiento de la madre en los Programas de transferencia de renta en Brasil. Estos programas, actualmente integrados en el Bolsa Familia, buscan combatir la pobreza y exclusión social. El recibimiento del beneficio está condicionado a una serie de exigencias en relación a los niños/as, e interpelan a las mujeres-madres como las responsables por garantizar la inclusión social de sus criaturas, especialmente en el ámbito de la educación y salud⁷. Con esto, refuerzan el papel de la mujer en la familia y en el proceso de reproducción social, y más que esto, naturalizan la ausencia paterna en las familias más pobres, siendo esta función sustituida y asumida por el Estado – como proveedor y como autoridad, pues designa las funciones de la madre para que se reciba el dinero (Meyer, 2004:17), lo que refuerza la división sexual del trabajo, aunque no haya una figura masculina en la familia beneficiada.

En España, las políticas de bienestar, de manera similar a los otros países del sur de Europa (Italia, Grecia y Portugal), tienen como rasgo estructurante el papel desarrollado por la

⁷ Datos del Ministerio de Desarrollo Social indican que un 95% de las tarjetas a través de las cuales se recibe el beneficio tienen mujeres como sus titulares (Secretaria Internacional do Trabalho, 2006).

familia en la oferta de apoyo material y cuidados a sus miembros, de tal manera que se puede hablar de una “familiarización de derechos sociales” (Salido y Moreno, 2007). Según Salido y Moreno (2007:103) “una fuerte microsolidaridad en el seno de las familias manifestada en un generoso apoyo material y afectivo entre sus miembros es responsable en gran medida de un alto nivel de satisfacción vital entre sus ciudadanos”, lo que implica, por otro lado, sobreexplotación de los recursos familiares y del trabajo no remunerado femenino.

Estas dos características de las políticas sociales mencionadas anteriormente - la mujer reproductora en Brasil, la familiarización en España – están basadas en un modelo de familia que posee papeles y roles sexuales bastante definidos, basados en la división sexual del trabajo tal como estructurada en el patriarcado capitalista. En este sentido, las políticas de igualdad son un intento de responder a la insuficiencia de las políticas sociales y económicas en la superación de las desigualdades de género. La supuesta neutralidad de estas políticas es cuestionada cuando los diagnósticos evidencian la persistencia de las discriminaciones hacia las mujeres, pese el carácter universal y distributivo de las políticas de bienestar, exigiendo de los gobiernos una actuación específica en el enfrentamiento de esta problemática. Según Astelarra (2005:65), “toda política pública afecta a las mujeres, puesto que éstas son la mitad de la población, pero no todas afectan de la misma manera”. Por lo tanto:

“Desde esta perspectiva, se puede decir que no existen políticas públicas neutras. Cada actuación del Estado puede tener un impacto diferente en la situación de hombres y mujeres y producir, aunque sea de modo indirecto, una situación que perjudique la equidad de género. Por ello, es necesario introducir la dimensión de género en todas las actuaciones de las instituciones del Estado” (Astelarra, 2005:72-73)

Con esto, las políticas de igualdad puede ser definidas como “el conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas) y sancionadas por el Estado (autoridades públicas), dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres” (PNUD, 2008:43). Sin embargo, no hace mucho que los gobiernos de muchos países han dejado de reforzar o producir mecanismos que discriminaban a las mujeres para implementar medidas que buscan disminuir las desigualdades de género (Astelarra, 2005).

La actuación de los gobiernos, en este sentido, ha pasado por diferentes fases a lo largo de la historia, de las cuales se pueden destacar cuatro periodos principales, conforme sistematización desarrollada por ONU, resumida a continuación (PNUD, 2008:8-10):

a. 1945-1962 – La **Igualdad Jurídica**: marcada por el señalamiento de las desigualdades, por la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y por acciones orientadas a lograr igualdad jurídica;

b. 1963- 1975 - **Mujeres y Desarrollo**: Marcada pela realización de la I Conferencia Mundial de la Mujer, en México (1975), que enfoca la integración de las mujeres al proceso de desarrollo, y por las primeras iniciativas gubernamentales de formulación de políticas para las mujeres, incluyendo la creación de las primeras estructuras institucionales para trabajar específicamente con el tema;

c. 1976- 1985 – **Década de la Mujer**: marcada por la adopción de la Convención para la eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (1979), por las II y III Conferencias Mundiales de la Mujer (Copenhague en 1980 y Nairobi en 1985, respectivamente). Todavía relaciona la importancia de las mujeres para el desarrollo, con focalización de acciones y fortalecimiento de las instituciones creadas en el periodo anterior.

d. 1985- 1995 - **Políticas Públicas y mainstreaming de género**: cuando se realiza la IV Conferencia Mundial de La Mujer en Beijing (1995). El mainstreaming y la violencia son temas que toman más importancia en este periodo, que sigue con el fortalecimiento de los organismos de las mujeres, el desarrollo de políticas sectoriales para este colectivo y la elaboración de los primeros planes.

Una evolución importante en esta última etapa fue dejar considerar la igualdad como un propósito (o un medio) para el desarrollo, para entenderla como un objetivo en sí mismo, lo que permite que las políticas desarrolladas en cada contexto, aunque utilicen diferentes estrategias, tengan un objetivo final común⁸.

No todos los países acompañan esta periodización, pero ella es representativa de la evolución del tratamiento de las cuestiones de género en el ámbito internacional y ayuda a comprender la evolución de las políticas de igualdad en cada contexto. Brasil, por ejemplo, como se verá en los próximos capítulos, busca la igualdad jurídica a partir de la década de 1980, cuando la salida de un proceso dictatorial de aproximadamente 20 años abre espacio para la influencia de movimientos sociales en la elaboración de la nueva Constitución, de 1988. España empieza a hacer esfuerzos en este sentido a partir de la década de 1960, en consecuencia de su mayor abertura internacional e inserción en organismos internacionales y europeos, pero la igualdad jurídica tiene mayor impulso con el término de un régimen dictatorial que en su caso ha durado más de 30 años. Luego, la evolución de las políticas de igualdad en los dos países sigue más o menos el orden de esta sistematización, pero no coinciden en el tiempo que cada país lleva para pasar por estas etapas, siendo que Brasil tiene un significativo retraso, incluso cuando se considera solamente el contexto latinoamericano (Abramo, 2007).

⁸ En PNUD (2008), este salto es comparado a dejar una lógica de “colcha de retazos” para una lógica de “rompecabezas”, en que los esfuerzos, aunque surjan de diferentes partes, tienen una imagen final muy clara.

Según el PNUD (2008), la evolución de las definiciones sobre las políticas de igualdad basadas en el enfoque de género permite que actualmente la perspectiva de género esté implícita cuando se habla de políticas de igualdad, siendo este el sentido utilizado en este trabajo. O, para dejarlo más claro, como afirman Bustelo y Lombardo (2007:11):

“Éstas se definen como el conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer”.

La importancia de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es posibilitar revisar la percepción de las identidades femeninas y masculinas de forma determinista-esencialista y dejar de tener el modelo masculino como referencia o paradigma para las mujeres (Bandeira y Vasconcelos, 2002:56). Esto es particularmente importante para la discusión sobre medidas de conciliación y reorganización del tiempo de trabajo, una vez que las acciones en este sentido más bien invierten este paradigma y tienen el modelo femenino, que prioriza el cuidado y no la dedicación al trabajo remunerado, como un modelo a ser diseminado entre hombres y mujeres – en otras palabras, hacer con que se comprenda que las responsabilidades familiares las tienen trabajadores y trabajadoras.

Varios conceptos están involucrados en la elaboración de políticas que tienen como objetivos la igualdad de género. Los términos indican los marcos teóricos y contextos políticos que orientan estas políticas y expresan la evolución de la inserción de este tema en la agenda pública e internacional desde las últimas décadas del siglo XX hasta hoy. La cantidad de categorías utilizadas en el desarrollo de políticas de igualdad hace con que haya una necesidad de definición más clara a la hora de utilizarlas. Sin el objetivo de agotar las definiciones y discusiones sobre el tema, a continuación serán revisadas las categorías más importantes para el desarrollo de esta investigación.

1.3.1. Políticas Públicas

Para empezar, conviene debatir el concepto de políticas públicas. Actualmente, es prácticamente un consenso en los movimientos feministas que la garantía de la igualdad de género no es posible sin la promoción de políticas públicas.

“Para llevar un principio ético y político como el de igualdad a las realidades concretas en las que las personas son objeto de discriminaciones y reinan las desigualdades consagradas social, cultural, política y económicamente, hay que crear instrumentos que

traduzcan el principio a normas, mandatos y acciones, comprensibles, factibles y aplicables en la gestión administrativa del Estado” (PNUD, 2008:36-37).

Varios son los autores y autoras que se dedican a este tema, con lo que se empieza utilizando la sistematización de los principales elementos hecha por PNUD (2008). La primera característica destacada en este sentido es el papel predominante del Estado en el desarrollo de las políticas, que es lo que les garantiza legitimidad. Ello no excluye la participación de sectores no estatales en el proceso, sin embargo la conducción por las autoridades públicas es lo que asigna el carácter público de tales políticas. La segunda característica destacada es la diversidad de instrumentos formales por las cuales se pueden expresar las políticas, muchas veces conjugando más de uno: leyes, decretos, normas, planes, proyectos, entre otros. El tercer aspecto es que las políticas son siempre explícitas, lo que implica la existencia de un instrumento público donde conste su contenido. Un cuarto elemento es su contenido genérico, o sea, además de ser explícito, las políticas deben establecer claramente un curso de acción, que generalmente incluyen sus principios, normas, objetivos y metas. Por fin, el último elemento destacado es que las políticas surgen para responder a problemas o cuestiones sociales, y por lo tanto “tienen como función orientar el comportamiento de un determinado sector del desarrollo y de la vida ciudadana” (PNUD, 2008:19).

A este acercamiento de la definición de políticas públicas se complementan varios otros. Para Astelarra (2005:62), “toda acción impulsada y desarrollada por el Estado en sus distintos niveles (central, autonómico y local) y en sus distintas ramas (ejecutivo, legislativo y judicial) puede ser considerada de alguna manera como una política pública”. Pero de manera más concreta, las políticas son identificadas con las acciones de los gobiernos que impactan en la organización social, y su tipología está relacionada al área de interés, instrumentos que se utilizan y colectivos a que se destinan (idem). Esta autora recuerda que el incremento de las actividades estatales, especialmente en el área social, ocurre a partir del siglo XX, con el desarrollo de los Estados de Bienestar. Entendiendo que una política es más que una colección de acciones y decisiones, destaca la heterogeneidad de los actores públicos y privados que intervienen en su proceso de elaboración y que definen sus objetivos.

Farah (2004:47) también comprende que las políticas son un curso de acción del Estado, y que sus objetivos reflejan un juego de intereses. Este elemento es importante porque nos hace atender para la fuerza que tienen en la esfera política los actores implicados en su elaboración. Esto es especialmente importante en el tema de las políticas de igualdad, una vez que no siempre la situación femenina fue o es entendida como una desigualdad que debe ser

objeto de atención por parte del Estado⁹, y no siempre políticas direccionadas para las mujeres llevaron en consideración su posicionamiento o participación en el proceso¹⁰. Como bien recuerda Astelarra (2005:65), “fue la presión del movimiento feminista (...) la que obligó al Estado a modificar sus actividades discriminatorias”. Según la autora, esta movilización, la definición de problemas a ser resueltos y la consecuente incorporación de las demandas a las políticas públicas es el proceso que se define como la incorporación de un tema en la agenda pública.

“Pero no todos los problemas considerados ‘asuntos de interés público’ ingresan en las agendas. Su incorporación depende de la manera en que son interpretados, del poder, los recursos y las estrategias de los actores que los movilizan, así como de las especificidades del ámbito institucional en las que se pretende tratar el tema” (Astelarra, 2005:69).

Según el PNUD (2008), dos son las vías por los cuales un tema entra en la agenda pública: interna y externa. La vía interna representa los intereses de actores del sistema política, tales como partidos y organismo de Estado. La vía externa es de iniciativa de actores no estatales, como organizaciones de la sociedad civil. La agenda pública representa, por lo tanto, “el peso de los agentes internos y externos en la conformación de las políticas y la acción del Estado y la sociedad, ya que expresan el grado de apertura de los espacios públicos estatales a la vida pública no estatal, a la acción de la sociedad y al funcionamiento transparente y democrático del orden institucional” (PNUD, 2008:20).

En relación a las fuentes de las políticas, son destacadas tres (PNUD, 2008). La primera son los actores no gubernamentales, organizados/as, generalmente por el uso de presión política sobre el Estado. Después, el conocimiento acumulado, que puede venir de encuestas, comunidades epistémicas o espacios académicos, y que contribuyen en el sentido de visibilizar problemas y proponer políticas. Una última fuente destacada es la razón de Estado, cuando las políticas son elaboradas por impulso de los propios agentes gubernamentales que ocupan altos cargos. Esta fuente supone el uso del poder en nombre de la defensa de los intereses del Estado, lo que implica que no necesariamente reflejan demandas de grupos sociales – más bien representan la visión de los ocupantes de altos cargos políticos (PNUD, 2008:21-22).

También en este sentido, Bandeira y Vasconcelos (2002:41) afirman que no necesariamente las políticas públicas son definidas por leyes o decretos, y no siempre expresan las necesidades reales de los ciudadanos/as, ya que están sujetas a interferencias y decisiones

⁹ Como se discutirá posteriormente en este trabajo, la dimensión de género es incorporada en las políticas a medida que los movimientos feministas consiguen presionar su inserción en la agenda pública e internacional.

¹⁰ El caso de las disposiciones franquistas son un ejemplo de este tipo de política, y también será discutido posteriormente en este trabajo.

basadas en posicionamientos políticos e ideológicos, relaciones de amistad con líderes políticos o intereses más privados que públicos. En este escenario, según las autoras, están presentes sensibilidades, poderes personales y privados, situaciones de prestigio y estrategias de convencimiento de los actores implicados en las definiciones acerca de las políticas, más específicamente de los agentes institucionales, analizándose el contexto brasileño. Como consecuencia., hay falta de transparencia en las decisiones, proposiciones y formulaciones de políticas, lo que hace con que no siempre las demandas sociales sean un factor determinante en este proceso – más bien, hay una ausencia de reglas y normas pre-establecidas para definir las prioridades de las políticas. De ahí que las autoras defiendan que la participación más amplia de representantes de la sociedad civil debe ser una de las preocupaciones del Estado a la hora de concebir y elaborar las políticas, ya que amplía el espacio de participación democrática y permite el ejercicio de un control más constante e consistente de lo público por los ciudadanos/as – limitando el poder de los agentes institucionales y haciendo de las políticas públicas un proceso más transparente.

PNUD (2008) trae también una clasificación básica de las políticas, que pueden ser gubernamentales o estatales. La diferencia fundamental es que las estatales están por encima de los gobiernos y representan principios Constitucionales, tratados internacionales asumidos por los países y otros cuerpos legislativos. Las gubernamentales representan los intereses de gestiones específicas del gobierno, y se traducen dentro de los límites de cada gestión por medio de planes, presupuestos, decretos y disposiciones ministeriales. Este es otro factor importante cuando se habla de políticas de igualdad porque, como bien recuerda Abramo (2008) y Pitanguy (2003), la mayor o menor apertura para la discusión e inserción de temas de género en las políticas depende mucho del contexto político de cada país. Así, aunque la igualdad de género esté representada en la Constitución y en tratados internacionales en la mayoría de los países occidentales, y en el caso de este estudio, en Brasil y España, no siempre las políticas gubernamentales la adopta como eje. Como se verá a continuación, tanto en Brasil como en España la institucionalización de las políticas de igualdad tiene estrecha relación con el posicionamiento político de los agentes gubernamentales.

Otra clasificación de las políticas públicas es recogida por PNUD (2008), en relación al propósito ante beneficiarios de las políticas, que abarca tres tipologías:

- a. **Compensatorias:** buscan corregir desigualdades e suponen acciones positivas para compensar la desventaja de los grupos desfavorecidos;
- b. **Focalizadas:** con enfoque en determinados grupos de beneficiarios/as con base en necesidades específicas;

c. **Generativas:** buscan empoderar sus beneficiarios/as para romper con la dependencia en relación a las acciones positivas.

En las políticas de igualdad, la idea de focalización tiene matices que caben ser destacados. Según Farah (2004) siempre que se delinean programas orientados específicamente a las mujeres o que propongan atención privilegiada a ellas, se da una focalización. Pero la focalización puede ocurrir desde diferentes perspectivas. Como ejemplo, la autora cuando recuerda que la feminización de la pobreza es utilizada como argumento por instituciones como el Banco Mundial a la hora de recomendar acciones específicas para las mujeres en las políticas de salud, educación, fomento al empleo, entre otras. En este sentido, la focalización tiene como objetivo una mayor eficiencia en el gasto público y en las políticas. Como afirma la autora:

“A proposta de focalização (*targeting women*) baseia-se no argumento de que esta garantirá maior eficiência às políticas de combate à pobreza: a atenção privilegiada às mulheres – seja por seu papel na família, seja por sua presença decisiva nos assuntos ligados à moradia e ao bairro, seja ainda pela presença significativa de mulheres entre a população pobre – terá impacto na sociedade como um todo” (Farah, 2004:55).

Pero la focalización también puede ser entendida desde otra perspectiva: con énfasis en la ampliación de derechos de ciudadanía, más relacionado al fortalecimiento de procesos democráticos. En este sentido, Farah (2004) trae como ejemplo las propuestas desarrolladas por movimientos de mujeres en Brasil, que buscan políticas específicas o que privilegien a las mujeres cuando se trata de políticas más amplias. Estas diferentes perspectivas – eficiencia y democratización - según la autora, suelen reflejarse también en la constitución de las agendas públicas, que como hemos mencionado, indica el peso de los actores políticos en su proceso de elaboración, a partir de las vías interna (gobierno) y externa (movimiento de mujeres). Una última observación a la idea de focalización es que no necesariamente esta significa incorporación de la perspectiva de género, o en otras palabras, no implica automáticamente la igualdad como un principio. Descontextualizadas de las políticas de igualdad, la focalización de acción en las mujeres puede, al revés, reforzar desigualdades. Farah (2004) ha encontrado algunos programas en estados y municipios brasileños que tienen mujeres como beneficiarias, pero que refuerzan su papel subordinado y tutelado en los espacios públicos y privados.

Los principales actores en la definición e implementación de políticas públicas, de acuerdo con PNUD (2008) son: Estado, comunidad productiva o empresarial, comunidad política y sociedad civil – siendo que estas no son esferas cerradas, pudiendo un actor estar presente en más de una. El Estado, como ya hemos comentado, es el principal impulsor de las políticas, pero un proceso democrático de su elaboración exige la participación de estos otros

sectores. Los bancos de fomento y las empresas de economía mixta, que integran este estudio, están posicionadas entre el Estado y la comunidad empresarial, en el caso brasileño. Los sindicatos, que en España participan de la elaboración de los planes de igualdad, están ubicados entre la comunidad empresarial y la comunidad política. Los movimientos de mujeres y feministas, importantes a la hora de definición de las políticas de la igualdad, son representaciones de la sociedad civil. La conjugación de diferentes actores implica diferentes concepciones sobre el principio de igualdad que debe ser alcanzado, con lo que cabe discutir la evolución y matices de este principio cuando incorporado a las políticas públicas.

1.3.2. Equidad, no discriminación, equivalencia, igualdad de trato, de oportunidades y de resultados, acciones positivas, *gender mainstreaming*: ¿camino hacia la igualdad?

La igualdad es un principio que surge con la modernidad. La sociedad estamental medieval, con su inmovilidad social, no permite pensar en igualdad, ya que asigna el lugar de cada persona de acuerdo con un orden natural. Con las ideas advenidas de la ilustración, se empieza a pensar en la desigualdad como una construcción social, y surge la necesidad de instituirse un derecho que se adapte a un modelo liberal. El liberalismo se consolida como una teoría política burguesa, y el principio de igualdad surge vinculado a la igualdad ante la ley, o igualdad de derechos, formal o de jure, de origen parlamentaria, y no divina. Este cambio permite la construcción del concepto de ciudadanía.

Pero la igualdad construida en la revolución francesa no se aplica a las mujeres. El advenimiento del capitalismo supone la separación de los espacios públicos y privados, y la fraternidad burguesa supone exclusión de las mujeres de la esfera pública. Con esto, la igualdad formal y jurídica entre hombres en la esfera pública convive con la jerarquía y autoridad entre hombres y mujeres en el espacio privado, y como reflejo de esta tradición ilustrada hasta hoy la igualdad formal no ha sido suficiente para frenar las discriminaciones contra las mujeres en el plano real o el poder masculino sobre las mujeres (PNUD, 2008:27).

El sufragismo de fines del siglo XIX y principios del XX es el primer cuestionamiento (después de la revolución francesa) por parte del movimiento feminista de estas bases en que la modernidad asentó el principio de igualdad, por medio de la reivindicación de derechos civiles y políticos a las mujeres para el alcance de la igualdad de jure. A partir de los años 1960, hay un cambio conceptual en torno a la idea de igualdad, que pasa a incorporar el valor de la diferencia y la diversidad, repercutiendo en las reflexiones del movimiento feminista del periodo.

En este sentido, hombres y mujeres son equivalentes como seres humanos, y otras ideas se incorporan al principio de igualdad: el principio de **no discriminación**, el principio de **equidad** y la **igualdad de hecho** – que se diferencia de la igualdad formal o de jure.

El principio de no discriminación es lo que orienta, por ejemplo, la Convención CEDAW, de 1981. La equidad también se complementa a la igualdad en el sentido de que el trato diferenciado muchas veces es necesario para que se alcance la igualdad.

El principio de equidad tiene un carácter instrumental y es lo que abre la posibilidad de desarrollo de **acciones positivas**, que buscan compensar las desventajas de determinados grupos frente a otros (PNUD, 2008). Estas acciones también se originan como forma de complementar las políticas de igualdad de oportunidades, que será comentado adelante, pues implican, “en igualdad de condiciones, primar a una mujer, que es sujeto de desigualdad, sobre un hombre” (Astelarra, 2005:78). Las acciones positivas suelen ser bastante polémicas porque atacan frontalmente las desigualdades a que se proponen cambiar – con el efecto de acelerar la igualdad sustantiva, lo que no siempre se hace sin resistencias de sectores conservadores de la sociedad¹¹.

Según Osório (2006:23), la defensa de las acciones positivas parte tanto de organismos internacionales, como de gobiernos y asociaciones de la sociedad civil, y tiene origen en la percepción y constatación de que criterios igualitarios y de mérito que se adoptan sin considerar la existencia de grupos discriminados en la sociedad acaban por reproducir desigualdades. Además, el autor destaca dos factores que favorecen la adopción de acciones positivas: la constatación empírica de la existencia de discriminación que provocan efectos negativos en determinados grupos, y el compromiso nacional con valores relacionados a los derechos humanos. De esa manera, lo que se busca con las acciones positivas es justamente tratar desigualmente a los desiguales, para que se pueda producir un tratamiento más justo y próximo de la igualdad sustantiva. Los límites de estas acciones, sin embargo, suelen estar en las causas estructurales de las desigualdades, ya que tales acciones no suelen actuar sobre los orígenes del problema que intentan atenuar. Las acciones positivas pueden incidir sobre variadas discriminaciones, y no tienen como objetivo crear privilegios: más bien, buscan restaurar la equidad social, al desmontar una estructura de privilegios que, aunque inexistentes en normas jurídicas, están establecidas en la realidad social, y conspiran contra los derechos humanos de los grupos discriminados (Osório, 2006).

¹¹ En Brasil, las cuotas para negros en las universidades públicas federales tuvieron que ser discutidas y legitimadas por el Supremo Tribunal Federal – STF, para que cesaran los cuestionamientos jurídicos de la legalidad de su aplicación.

Astelarra (2005) también identifica los límites de las políticas de igualdad de oportunidades y las acciones positivas en la división sexual del trabajo. De acuerdo con la autora, los cambios legislativos son insuficientes para producir cambios en la realidad social, y solo producen igualdad formal, no de hecho. La discriminación no desaparece porque el acceso al mundo público no cambia las responsabilidades femeninas en el ámbito privado, y el punto de partida de las mujeres no es igual ni en el trabajo, ni en la política ni en la vida social (Astelarra, 2005:76-77). En este sentido:

”Se puede, por lo tanto, afirmar que, si bien la igualdad de oportunidades es una estrategia en contra de la discriminación, que ha tenido muchos éxitos, también se ha encontrado con problemas para cumplir sus objetivos de incorporación de las mujeres al mundo público. El principal de ello ha sido no tomar en cuenta la organización social que sustenta la discriminación de las mujeres, en especial su rol en la familia” (Astelarra, 2005:77).

Pero la ausencia de políticas eficaces en este sentido también resulta de la escasa formulación y organización para luchar por estas demandas de políticas públicas. Astelarra, en su análisis sobre las demandas de acciones de conciliación, identifica que estas son ausentes y poco desarrolladas, lo que relaciona con el hecho de que la combinación entre trabajo remunerado y no remunerado es un problema que no se ve como perteneciente al ámbito público, y por consiguiente no requiere políticas públicas para su solución. Mejor dicho:

“La visión social predominante sigue siendo que los asuntos de familia son parte de la esfera privada y que los problemas que surgen en la vida familiar deberían ser resueltos privadamente, mediante la utilización de ayuda de familiares o mediante la compra de servicios domésticos” (Astelarra, 2005:260).

Con esto, el principio de la igualdad de hecho viene justamente evidenciar la insuficiencia de la igualdad de jure, o formal: hay una distancia entre las normas y (el interés en) su aplicación. Por lo tanto, hace falta una categoría que haga referencia a una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, objetivo común de las políticas de igualdad.

En las políticas públicas, tres criterios relevantes e interdependientes han sido considerados a la hora de delinear las acciones (PNUD, 2008):

a. Igualdad de **oportunidades**: tiene mucha fuerza a los fines de los años 1980 y luego se muestra insuficiente para garantizar la igualdad de hecho, una vez que igualar las condiciones en el inicio de los procesos no impide que no haya discriminación durante el trayecto. Ejemplo: garantizar el acceso de minorías a universidades, en sí, no garantiza que estas minorías tendrán condiciones de concluir sus estudios, o garantizar criterios más objetivos

de acceso a cargos de decisión en una empresa no implica necesariamente que las mujeres ocuparán estos cargos. Además, es importante destacar que esta estrategia surgió en el mundo anglosajón, y que este concepto tiene origen en la teoría liberal clásica, que entiende que, si todos tienen las mismas oportunidades, no hay desigualdades, sino que diferencias de méritos y capacidades entre las personas (Astelarra, 2005). Con esto, las principales estrategias en esta línea son “eliminar las barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder” para el acceso de las mujeres al mundo público y las políticas educativas, siendo que la legislación es entendida como componente estructural para garantizar la equidad de derecho, lo que implica revisión y producción de normas (Astelarra, 2005:75).

b. Igualdad de **resultados**: surge a partir de la insuficiencia del criterio de igualdad de oportunidades, y busca garantizar igualdad no solo el acceso a las oportunidades, sino igual condiciones en todas las etapas de un proceso, para con eso asegurar el ejercicio del derecho en cuestión.

c. Igualdad de **trato**: retoma el concepto de equidad para asegurar trato equivalente que considere diferencias y desigualdades.

Por fin, un último concepto que es importante destacar para los análisis de este trabajo es el de **gender mainstreaming**. Este concepto recibe diversas denominaciones, es de difícil traducción y no se puede agotar sus significados aquí, donde lo trataremos como transversalidad de género – aunque de hecho signifique más que transversalidad. Está presente en los documentos producidos en las Conferencias Mundiales desde 1985 (Nairobi), y supone “la organicidad del desarrollo del principio de igualdad en las políticas públicas y ello supone que las políticas respondan en su progresiva configuración a una lógica interna que confluya de manera coherente al logro de la igualdad total, integral de derecho y de hecho” (PNUD, 2008:44). En otras palabras, supone transversalizar la temática de género en todas las políticas públicas, o adoptar una “estrategia idónea que apoya la universalidad del principio de igualdad en las políticas públicas” (PNUD, 2008:46), pero no se limita a ello. De acuerdo con esta institución, este proceso empieza (sin considerar que esto sea suficiente) cuando se expresa el principio de igualdad de manera clara y completa en el más alto nivel de las legislaciones nacionales - la Constitución, para con esto dar legitimidad a las políticas de igualdad. Las leyes de igualdad son otra estrategia que puede favorecer la transversalidad de género en las políticas públicas, ya siendo adoptada por muchos países¹². Los planes de igualdad también son estrategias de transversalidad de género, y en la mayoría de las veces

¹² En España, Ley Orgánica 03/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

preceden la adopción de una Ley de Igualdad – aunque sufran más con dificultades e incoherencias en su elaboración y ejecución cuando no tienen una ley que los determinen. Por lo tanto, esta transversalidad no se refiere a “una acción o programa o estrategia singular, sino, como su nombre indica, una presencia integrada e integral en todas las decisiones y acciones de las organizaciones” (PNUD, 2008:57), que tiene como objetivos alcanzar la igualdad. O, como argumenta Astelarra (2005), se trata de una promoción en conjunto por parte del Estado de políticas de igualdad, lo que exige más compromiso político, más recursos e más instituciones involucradas con el tema. Se parte del principio de que, una vez que las relaciones de género están condicionadas por el patriarcado, las decisiones políticas, a pesar de no ser sexistas, producen diferentes impactos en hombres y mujeres, aunque no fuera este el objetivo - lo que exige la aplicación de la dimensión de género en cada actuación pública. De manera que:

“La implementación del ‘mainstreaming’ exige, entonces, que la dimensión de la igualdad y la dimensión del género deben tenerse en cuenta en todas las acciones y actividades desde la fase de planificación, estudiando sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen” (Astelarra, 2005:85).

Por fin, cabe también destacar que la institucionalización de las políticas de igualdad es un proceso por el cual el Estado incorpora el tema en sus instrucciones, lo cual le permite estabilidad, seguimiento y evaluación, empezando por la creación de un organismo específico para implementar estas políticas – la maquinaria institucional (Astelarra, 2005). La capacidad de acción de este organismo dependerá de su legitimidad, recursos disponibles y capacidad de negociación con otras instancias, siendo necesario un periodo para su consolidación. De la misma manera, el éxito de las políticas dependerá de la presencia de una masa crítica de feministas en las instituciones de Estado, de que las políticas tengan una dinámica propia que no pueda ser cambiada (que no esté vulnerable a los cambios de gobierno, por ejemplo), y de la capacidad de asumir las diferencias entre las mujeres destinatarias de las políticas (ídem).

Todos estos conceptos son herramientas que utilizamos a la hora de desarrollar, clasificar y evaluar políticas de igualdad, siempre con la finalidad de perfeccionarlas para garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. No son categorías excluyentes, y en muchos casos son bastante complementares unas a otras. Las acciones positivas y las políticas de igualdad de resultados complementan las políticas de igualdad de oportunidades; la igualdad de trato busca complementar la idea de igualdad formal; todas consideran el principio de equidad; y la transversalidad busca potencializar todas las acciones y políticas.

Sin embargo, cada cual tiene sus límites y potencialidades, y a la hora de dibujar políticas de igualdad, cabe considerar hasta donde cada estrategia adoptada puede llegar, y adecuarlas a los objetivos de cada política. Conforme discutimos en los dos primeros capítulos, consideramos insuficiente pensar políticas de igualdad en el ámbito laboral sin considerar la relación entre esfera productiva y reproductiva, las relaciones de poder entre géneros que las atraviesan y sus lógicas temporales distintas. También consideramos un equívoco tener el modelo masculino de participación en el trabajo productivo como parámetro para la participación femenina en el mercado laboral, sin pensar la contrapartida masculina en el trabajo doméstico y familiar.

Por lo tanto, para los fines de este trabajo, conviene revisar dos experiencias en políticas públicas que nos ayudan a comprender mejor los retos para la promoción de la igualdad de género: las políticas de conciliación y de tiempo. Aunque limitadas al ámbito europeo, estas experiencias nos permitirán analizar con más claridad las políticas de igualdad tanto en España como en Brasil, en la segunda y tercera parte de este estudio.

1.3.3. Experiencias en políticas públicas: conciliación y tiempo

El conflicto entre el tiempo de dedicación al trabajo productivo y reproductivo, experimentado más intensamente por las mujeres en la cotidianeidad, ha evidenciado la necesidad de políticas específicas que permitan mejor conciliar los tiempos de trabajo y de vida. En este sentido, dos políticas desarrolladas en Europa nos interesan discutir aquí: las políticas de conciliación y las políticas de tiempo.

Las políticas de conciliación, impulsadas por la Unión Europea dentro de la Estrategia Europea de Empleo - EEE, tenían como objetivo aumentar la participación femenina en el mercado laboral y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. O sea, tenían como referencial un modelo masculino de participación en el empleo, al cual deberían equipararse las mujeres, con lo que se entiende necesario desarrollar mecanismos que posibiliten una mayor disponibilidad laboral de las mujeres. Aunque hayan visibilizado una problemática importante para la comprensión y superación de las desigualdades de género en el ámbito europeo, hay dos límites importantes en estas políticas: la concentración de medidas hacia las mujeres trabajadoras madres, con lo que no se desarrollan políticas de participación masculina en el trabajo doméstico-familiar; y la desconsideración de las diferentes lógicas temporales que organizan el trabajo productivo y reproductivo (Carrasquer, 2009). Con

otras palabras, las políticas de conciliación acabaron por reforzar la naturalización del modelo de doble presencia femenina y, por consiguiente, de la división sexual del trabajo. Sobre la dimensión temporal, como bien argumenta Carrasquer (2009), la dificultad en afrontar la problemática de la articulación entre producción y reproducción ha generado como una de las principales medidas la propagación del trabajo a tiempo parcial para las mujeres en los países europeos, lo que al fin y al cabo ha reforzado las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Como estrategia de promoción del empleo femenino, han proporcionado formas más precarias de empleo para las mujeres, partiendo del principio que es de este colectivo la responsabilidad/dificultad de conciliar las dos esferas, sin hacer avanzar medidas de socialización del trabajo doméstico-familiar. Según Torns (2003), la flexibilización y desregulación del mercado de trabajo como política de ocupación de la EEE no ha logrado obtener más tiempo de vida para las personas, ni revisar la división sexual del trabajo.

Sobre la experiencia en las políticas públicas que tienen como eje la dimensión temporal, Torns (2003), destaca la experiencia de las feministas de la izquierda italiana, con su anteproyecto de una “ley del tiempo”, de 1990. La propuesta italiana tenía tres ejes principales: regulación del ciclo de vida, horario de trabajo y tiempos de la ciudad. El objetivo era conseguir más tiempo de vida, sin embargo, solamente la última parte fue aprobada y ha permitido el desarrollo de políticas locales de regulación de actividades y servicios que afectan la cotidianeidad y la ciudadanía.

Estas experiencias han demostrado que, para superar las desigualdades de género en el ámbito laboral, no se puede ignorar la importancia del trabajo reproductivo ni la necesidad de pensar medidas que promuevan una revisión de la división sexual del trabajo. Aunque la tensión cotidiana ocasionada por el fenómeno de la doble presencia sea experimentada por las mujeres, esta tensión es, en realidad, “la expresión visible de otro conflicto más profundo, que está en los fundamentos del sistema social y económico: la tensión que existe entre dos objetivos contradictorios, la obtención de beneficios, por una parte, y el cuidado de la vida humana, por otra” (Carrasco, 2003:17). Por lo tanto, la cuestión de fondo que debe orientar la elaboración de las políticas de igualdad es como resolver las necesidades de cuidado de las personas en un contexto productivista y masculino que prioriza la racionalidad económica (ídem). Pensar las políticas públicas, en este sentido, exigiría del Estado priorizar los tiempos de vida y la vida humana, en una estrategia que necesariamente envuelve las empresas.

“Los horarios y jornadas laborales tendrían que irse adaptando a las jornadas domésticas necesarias y no al revés, como se hace actualmente. Los tiempos mercantiles tendrían que flexibilizarse, pero para adaptarse a las necesidades humanas. El resultado sería una creciente

valoración del tiempo no mercantilizado, lo cual contribuiría a que el sector masculino de la población disminuyera sus horas dedicadas al mercado y fuera asumiendo su parte de responsabilidad en las tareas de cuidados directos” (Carrasco, 2003:36).

Por lo tanto, pensar la dimensión temporal en las políticas públicas es dar un salto en la concepción inicial de las políticas de conciliación, que identifican y direccionan sus acciones a la necesidad femenina de dedicarse al mercado de trabajo y a la familia, para pensar en el bienestar cotidiano de las personas fuera de la centralidad del trabajo remunerado. Es identificar que ese conflicto visto como femenino trae en realidad una necesidad de priorizar la sostenibilidad de la vida humana sobre la racionalidad económica masculina y pensar acciones en este sentido. Es cambiar la jerarquía de tiempos en la organización social vigente, considerando su pluralidad y dar más valor a los tiempos de vida. Es revisar pautas y hábitos sociales vigentes, también en el trabajo remunerado, para permitir proyectos de vida más autónomos, dedicados a actividades sin finalidades mercantiles. Es redistribuir la carga total de trabajo de hombres y mujeres, repensar la división sexual del trabajo, valorar, cualificar y socializar los trabajos de cuidado y la creación de vínculos comunitarios. Es permitir a las personas dedicarse a actividades fuera de una lógica lucrativa, tener tiempo para dedicarse a sus vínculos sociales, y hacer posible que la vida humana tenga más sentido y realización. De ahí que en este trabajo la dimensión temporal sea utilizada para analizar las acciones empresariales impulsadas por políticas públicas que tienen como objetivo alcanzar la igualdad: es importante percibir como estas políticas están estimulando - o no - una revisión de la división sexual del trabajo, para que hombres y mujeres puedan participar en igualdad de condiciones tanto en la esfera pública como la privada. O, con otras palabras, como estas políticas orientan la formulación de acciones empresariales que contribuyan para la redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres y para la reorganización del tiempo de trabajo, lo que permitiría mayor tiempo de libre disposición personal. Esto implica el desarrollo de medidas que combatan el prestigio de la disponibilidad laboral absoluta, que consideren que hombres y mujeres tienen responsabilidades fuera del trabajo productivo, que estas responsabilidades muchas veces son imprevisibles y que su intensidad cambia de acuerdo con el ciclo de vida.

1.4.Conclusiones

Para concluir este apartado, cabe recuperar y sintetizar las principales ideas que orientan este trabajo de investigación:

- a) El patriarcado capitalista se ha organizado en una separación artificial de las esferas pública y privada, concentrando en la esfera pública el trabajo productivo remunerado y la esfera privada los trabajos reproductivos y gratuitos, con jerarquización entre ellas y subordinación de la segunda a la primera;
- b) Este sistema se ha estructurado también en una división sexual del trabajo, en la cual las mujeres son responsables por el trabajo reproductivo en el ámbito privado y los hombres en el trabajo productivo remunerado en el ámbito público, lo que, asociado a la jerarquización entre estos ámbitos, contribuye a producir y reproducir relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres;
- c) Esta organización del trabajo produce y al mismo tiempo naturaliza una menor y más precaria participación femenina en el mercado de trabajo, así como la ausencia masculina en el trabajo doméstico y familiar;
- d) Esta organización también refleja la priorización del capitalismo del beneficio económico frente al cuidado de la vida humana, que será delegado a las mujeres en forma de un trabajo invisible, devaluado y subordinado, pero de fundamental importancia para la manutención del sistema, una vez que garantiza la reproducción social, biológica e ideológica de la fuerza de trabajo;
- e) Las desigualdades de género producidas en este contexto pueden ser identificadas a partir de la dimensión temporal, sea por el uso desigual del tiempo entre hombres y mujeres a determinadas actividades y trabajos, o por las percepciones y lógicas temporales distintas que organizan trabajo productivo y reproductivo;
- f) La mayor participación femenina en el trabajo productivo en absoluto significa reducción de sus responsabilidades en el ámbito reproductivo, una contrapartida masculina en esta esfera o políticas que socialicen estos trabajos. Por lo tanto, tampoco significa la superación de su situación de subordinación. Más que nada, significa sobrecarga de trabajo para las mujeres, en una situación que configura la doble presencia femenina;
- g) Las políticas de igualdad que se proponen a superar las desigualdades de género en el mercado laboral, por lo tanto, pueden ser más efectivas si consideran la importancia de la interdependencia entre esfera pública y privada, la dedicación desigual de hombres y mujeres al trabajo doméstico y familiar y las diferentes lógicas temporales que organizan trabajo productivo y reproductivo.

Con base en las categorías teóricas discutidas en este primer apartado, desarrollamos las líneas de análisis que serán aplicadas para este estudio, discutidas a continuación.

2. Metodología

La investigación se ha orientado por básicamente dos procedimientos: análisis documental y entrevistas semiestructuradas. Los análisis documentales se basaron en planes de igualdad, planes de acción, publicaciones gubernamentales, informes empresariales y políticas de igualdad.

La muestra analizada incluye 18 empresas en ambos países, como detallado en la tabla abajo.

TABLA I - TIPOLOGÍA DE LAS EMPRESAS ANALIZADAS EN EL ESTUDIO

BRASIL		ESPAÑA	
BANCARIO	ENERGÍA	BANCARIO	ENERGÍA
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	ELETROBRAS	BANCO SABADELL	CEPSA
BNDES		BANESTO	REPSOL
BANCO DO BRASIL	PETROBRAS	CAIXA GENERAL S.A.	ENAGAS, S.A.
		CAIXA PENEDÉS	ENDESA ENSA
	CPRM	GRUPO BANCO POPULAR	GAMESA
		LA CAIXA	

Los sectores bancario y energético fueron seleccionados porque son los pioneros en la adopción de acciones de promoción de la igualdad de género en Brasil, y que por lo tanto acumulan más experiencia y evaluaciones académicas y permitirían un análisis más rico sobre el tema, además de haber sido en una empresa del sector de energía donde tuve yo la experiencia de implementación de acciones de igualdad. Hay que considerar, sin embargo, las peculiaridades de los sectores en cada país, ya que en Brasil el sector energético analizado es compuesto por empresas públicas o de economía mixta, o sea, que tienen como forma de admisión oposiciones públicas y empleos más estables, mientras que en España estas empresas han pasado por procesos de privatización. En relación al sector bancario, también las principales experiencias en Brasil vienen de Bancos estatales o mixtos. Las empresas españolas, por lo tanto, fueron elegidas en función del sector de actividad, actualidad del plan de igualdad y obtención del Distintivo de Igualdad Empresarial.

El foco de análisis de este trabajo son los planes de acción empresariales, impulsados por políticas de igualdad, y sus estrategias y ámbitos de actuación, sin la intención de evaluar sus impactos o resultados, para lo cual fueron utilizadas dos estrategias: identificación y análisis de los planes de acción impulsados por el Programa Pro-Equidad en las empresas brasileñas, y de los planes de igualdad de las empresas españolas, por tratarse ambos los casos de acciones derivadas de políticas de igualdad, que proponen instrumentos muy similares de actuación.

En relación a las fuentes, los planes de igualdad españoles fueron obtenidos en la página web del Grupo de Investigación Antígona, de la Universidad Autónoma de Barcelona - UAB. Los planes del Pro-equidad en Brasil, no siempre divulgados en internet o informes por las empresas, fueron obtenidos por diferentes fuentes. Los de la primera edición están publicados en un informe gubernamental sobre el Programa (SPM, 2006a). Algunas empresas publican los planes en sus páginas web; y por fin estos fueron solicitados también directamente a las empresas, formalmente, y enviados por correo electrónico cuando autorizados por sus respectivas direcciones.

Hay que considerar que en el caso de las empresas del grupo Eletrobras, fueron analizados más de un plan de igualdad, una vez que cada centro de trabajo produce su propio plan. Otro detalle en el caso brasileño es que a cada edición del Programa corresponde un plan diferente. Con lo que esquematizamos las fuentes de cada plan en la tabla a continuación:

Tabla II – Fuentes de los Planes de Igualdad en Brasil		
Edición	Empresas	Fuente
1ª	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eletrobras (Eletrobras <i>holding</i>; Distribuição Alagoas; Cepel; CGTEE; Eletronorte; Furnas; Eletronuclear). ✓ Caixa Econômica Federal. ✓ Petrobras. 	Publicación Gubernamental (SPM, 2006a).
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eletrosul. ✓ Itaipu Binacional. 	Archivo fornecido por la empresa.
2ª	<ul style="list-style-type: none"> ✓ BNDES. 	Página web de la empresa.
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eletrobras (Eletrosul). ✓ Itaipu Binacional. 	Archivo fornecido por la empresa.
3ª	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eletrobras (Eletrosul). ✓ Itaipu Binacional. 	Archivo fornecido por la empresa.
4ª	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eletrobras (Amazonas Energia). 	Página web de la empresa.
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eletrobras (CEPEL*; Distribuição Acre; Distribuição Piauí; Eletrosul; Itaipu Binacional). ✓ CPRM*. ✓ Banco do Brasil. 	Archivo fornecido por la empresa.
Total de planes analizados:		24
<p>*Estas empresas han enviado su informe de actividades del programa referente a la 4ª edición, que contiene el plan e informaciones sobre su ejecución.</p>		

Con esto, al total fueron analizados 36 planes de los dos países – 12 de España y 24 de Brasil. Cabe señalar que, de manera complementaria al análisis documental, en el caso brasileño fueron utilizadas publicaciones gubernamentales y empresariales sobre los planes de igualdad y sus acciones, además de estudios académicos que analizaban estos planes y el Programa Pro-Equidad en las empresas aquí estudiadas. Este procedimiento fue adoptado no para evaluar resultados, sino para complementar cualitativamente las informaciones de los planes y precisar mejor el alcance de las medidas propuestas por las empresas. Destacamos la importancia de las publicaciones aquí utilizadas para elaborar los análisis del Programa Pro-Equidad en Brasil, citadas en la bibliografía. Las producciones académicas que evalúan específicamente el Programa no son muchas, siendo encontradas en el nivel de conclusión de cursos de grado y másteres. Considerando la dificultad de acceso directo a las empresas desde España, estos estudios de caso fueron una importante fuente de información, muy consultadas durante la realización de este trabajo. Asociadas al estudio realizado anteriormente sobre el Programa en las empresas del grupo Eletrobras, aportan análisis documentales y cualitativos muy actualizados sobre las acciones desarrolladas, además de entrevistas con diferentes grupos que mucho revelan sobre la materialización de esta política en las empresas.

Para el caso español, se han realizado, además, dos entrevistas con representantes de las secretarías de la mujer de los dos sindicatos mayoritarios: Confederación Sindical de Comisiones Obreras – CCOO y Sindicato Unión General de Trabajadores - UGT¹³. Estas entrevistas tuvieron un carácter exploratorio, para levantar informaciones cualitativas que pudieran ayudar a identificar los límites y potencialidades de los planes de igualdad en España y del proceso de negociación de estos planes.

2.1. Hipótesis

Hemos señalado que las políticas de promoción de igualdad pueden ampliar sus alcances cuando consideran la interdependencia entre esfera pública y privada, la dedicación desigual de hombres y mujeres al trabajo doméstico y familiar y las diferentes lógicas temporales que organizan trabajo productivo y reproductivo. Con esto, se propone la hipótesis principal que las políticas de promoción de igualdad que impulsan estos planes de acción tienen sus límites marcados por el hecho de que no consideran la interdependencia entre esfera

¹³ Raquel Gil, de la Secretaría de Igualdad y Políticas Sociales da la UGT; Lidia Sandalinas, de la Secretaria de la Mujer de CCOO.

pública y privada, la dedicación desigual de hombres y mujeres al trabajo doméstico y familiar y las diferentes lógicas temporales que organizan trabajo productivo y reproductivo, lo que se ve reflejado también en las acciones empresariales. O sea, los planes no proponen acciones que contribuyan a una revisión de la división sexual del trabajo, como consecuencia de una ausencia de este direccionamiento en las políticas que los orientan.

Así, los límites y potencialidades que esperamos encontrar en los planes de igualdad estarán relacionados a la forma como su elaboración es impulsada en las empresas, o sea, dependen de las concepciones y orientaciones de las políticas de igualdad en cada país, con lo que no esperamos actuaciones empresariales que vayan más allá de lo que se exige/orienta desde el Estado. Sin embargo, en el caso de los planes españoles, se plantea que un mayor impulso europeo en relación a las políticas de igualdad, la obligatoriedad y la participación sindical en la negociación de los planes permiten avanzar sobre temas que tienen menos presencia en los planes brasileños, especialmente en el nivel de intervención; además de potenciar el uso de acciones positivas.

2.2. Modelo de Análisis

Para comprender las potencialidades y límites de las acciones, se ha desarrollado un modelo de análisis basado en el estudio de Astelarra (2005) sobre Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y mujeres en España – PIOM's, pero adaptado a los análisis de planes empresariales. Así, se ha establecido un instrumento que analiza las acciones bajo dos perspectivas: los principales ámbitos de actuación de los planes, establecidos en las políticas que los impulsan, organizados en tres niveles distintos; y las principales estrategias utilizadas para la promoción de la igualdad en estos planes.

En relación a las **estrategias de actuación**, fueron definidas tres: igualdad de oportunidades; igualdad de trato; acciones positivas. Las acciones fueron consideradas de **igualdad de oportunidades** cuando buscan promover la igualdad de condiciones para hombres y mujeres en el inicio de procesos empresariales que son marcados por desigualdades de género, como ascensión y selección, y establecer un ambiente favorable a las demás acciones de igualdad. Son así clasificadas por ser acciones de combate a la discriminación de género que, retomando Astelarra (2005:75), buscan “eliminar las barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder” que implican en discriminación de las mujeres en las empresas. De esta manera, son medidas que buscan corregir o evitar mecanismos que contribuyen a

reproducir estas desigualdades, como las entrevistas de selección, la presencia de mujeres en cursos de formación gerencial o que tengan impacto en su carrera, la sensibilización del personal responsable por procesos selectivos, etc. Siempre se considera que esta estrategia, por si sola, no garantiza la igualdad de hecho, tampoco produce cambios significativos y mensurables en las relaciones de género. Pero las acciones pensadas bajo esta estrategia corrigen mecanismos o evitan situaciones que podrían estar perjudicando a las mujeres, reafirman formalmente el compromiso público de la empresa con la igualdad, o buscan promover un ambiente más favorable a la igualdad e incorporar este principio en la cultura y procesos empresariales.

Como **igualdad de trato** son consideradas las acciones que alteran condiciones de trabajo, beneficios y otras prácticas cuyo alcance es tratar equitativamente a hombres y mujeres en las empresas, o sea, considerando desigualdades ya existentes, las especificidades de cada sexo y las necesidades o proyectos más allá de la esfera profesional. En este sentido, a diferencia de la primera estrategia, esta tiene la potencialidad de producir de hecho cambios en la vida y las condiciones de trabajo de los empleados/as y las personas bajo su responsabilidad (dependientes). Como ejemplo, las acciones más comunes en este sentido están relacionadas a la equiparación/ampliación de los derechos y beneficios relativos a la maternidad y paternidad, a la mejoría de condiciones de trabajo de las mujeres en trabajos de riesgo y a los beneficios de salud fornecidos por la empresa; pero también se ha considerado como estrategia de igualdad de trato los permisos y excedencias a hombres y mujeres para los cuidados familiares o estudios, por considerar las necesidades y responsabilidades de los empleados/as en el ámbito personal y familiar.

Por fin, las **acciones positivas** fueron así consideradas por buscar compensar desventajas de un grupo frente a otro, en el caso, de las empleadas frente a los empleados, y que tengan un carácter temporario. Acciones que, por ejemplo, priorizan a las mujeres en procesos selectivos o de ascensión, u otras acciones que busquen acelerar la igualdad sustantiva y crear privilegios a las mujeres en situaciones que tradicionalmente están desfavorecidas.

En relación a los **niveles de actuación**, fueron establecidos con base en el estudio de Astelarra (2005:191), que reproducimos aquí:

- “1. Actuar sobre el conocimiento, informando, sensibilizando y formando a las personas.
2. Actuar directamente en contra de la discriminación y a favor de la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. Crear organizaciones y estructuras para abordar las políticas antidiscriminatorias: instituciones públicas y organizaciones privadas”.

Adaptados al análisis de planes empresariales, definimos estos niveles como: **sensibilización, intervención e institucionalización**. El nivel de **sensibilización** corresponde a las acciones que buscan crear y divulgar conocimientos sobre la igualdad de género en las empresas, incluyendo actividades formativas, de comunicación empresarial, producción de materiales, campañas y realización de estudios específicos. O, como define Astelarra (2005), son acciones que tienen impacto en el nivel ideológico, que buscan hacer con que la desigualdad sea vista como algo negativo en la cultura empresarial, además de establecer bases formativas e instrumentos informativos para que la plantilla pueda identificarla y combatirla. No producen, por si solas, cambios concretos en las condiciones de trabajo y de vida de las personas, pero producen un ambiente favorable a la aplicación de medidas de igualdad, con lo que son todas consideradas en igualdad de oportunidades.

El nivel de **intervención** corresponde a la actuación directa en contra de la discriminación, o sea, acciones que de hecho pueden producir cambios concretos en los procesos y condiciones de trabajo y de vida de los empleados/as, como la ampliación de derechos de maternidad y paternidad, reducciones de jornada y medidas de apoyo a empleadas en situación de violencia doméstica. Con las palabras de Astelarra (2005:191), son acciones que “pretenden eliminar las situaciones de discriminación que se producen hacia las mujeres”.

El nivel de **institucionalización** corresponde a las acciones que favorecen a que la igualdad se mantenga como un principio y una meta constante en la empresa: establecen equipos o comisiones especializadas en igualdad; así como articulaciones políticas, sindicales e institucionales para el desarrollo de las acciones de los planes y medidas de seguimiento y evaluación. También se incluyen las acciones de promoción de la igualdad formal, que en el ámbito empresarial se materializan en la revisión de normativas, valores empresariales y documentos internos y de divulgación que disponen sobre los procesos empresariales, para corregir criterios, directrices y condiciones que, siendo neutras o ciegas al género, puedan perpetuar desigualdades de género en las organizaciones; y que establecen el uso de lenguaje no sexista en documentos y medios de comunicación empresariales. Tampoco son acciones que producen directamente resultados directos o mensurables en las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores/as, con lo que son todas consideradas en igualdad de oportunidades, pero establecen una sistematicidad, recursos humanos y un aparato normativo que favorece la ejecución de los planes.

Para cada nivel, fueron establecidos diferentes **ámbitos de actuación**, considerando los objetivos de las políticas en relación a los planes de igualdad. En el nivel de **sensibilización**, fueron establecidos seis ámbitos. Cuando se trata de actuaciones para concienciar a la plantilla sobre las desigualdades de género en temas de acceso al empleo, promoción, formación y retribución, y las medidas de igualdad, fueron agrupadas en **igualdad y discriminaciones laborales**. Las acciones también fueron clasificadas si tratan de temas de **salud y condiciones de trabajo**. Acciones que abordan diferentes tipos de violencia patriarcal (abuso sexual, explotación sexual infanto-juvenil, violación, etc.), así como las modalidades específicas de violencia en el ambiente de trabajo (acoso moral y sexual), fueron clasificadas en **violencias y acosos**. La realización de estudios, la producción y sistematización de datos empresariales relacionados a la igualdad de género están representadas en **diagnóstico**. Por fin, fueron consideradas también actuaciones en **estereotipos y roles de género**, que en el nivel de sensibilización son así clasificadas cuando atienden al combate de estereotipos relacionados a los roles de género y a la división sexual del trabajo, e incentivan el mejor reparto del trabajo doméstico y familiar entre hombres y mujeres. Si se trata de divulgación de temas relacionados a la igualdad de género o del compromiso de la empresa con la igualdad para el público externo o instituciones de la cadena de relacionamientos de la empresa, así como la exigencia de criterios basados en igualdad hacia esta cadena, están representadas en **divulgación externa**.

En el nivel de **intervención**, las acciones fueron clasificadas en ocho ámbitos de actuación. En **acceso al empleo** están las medidas que visan promover mayor equilibrio de hombres y mujeres en las plantillas empresariales. Las acciones en **formación** buscan garantizar la participación femenina en igualdad de condiciones en las actividades de formación empresarial (cursos, post grados, MBA's). Las acciones que se refieren a combatir las desigualdades en la retribución de hombres y mujeres están clasificadas en **retribución**. Cuando están orientadas a promover más presencia femenina en los cargos de poder y decisión, están consideradas en **promoción**. De la misma manera que en el nivel de sensibilización, las acciones sobre violencias patriarcales y acoso moral y sexual están agrupadas en **violencias y acosos**. Si se trata de beneficios empresariales, actuación sobre la salud, seguridad y las condiciones de trabajo de trabajadores/as, están ubicadas en **condiciones de trabajo y beneficios empresariales**.

Considerando que en este estudio entendemos que las políticas de igualdad pueden ampliar su alcance cuando consideran la interdependencia entre esfera productiva y reproductiva, las lógicas temporales que los organizan y las desigualdades de género que están

ahí presentes, se han establecido otros dos ámbitos de actuación en el nivel de intervención relacionados a la revisión de la división sexual del trabajo, para que fuera posible visualizar la actuación de los planes en este tema. En este sentido, los análisis también buscaron acciones que actuaran en el ámbito de la **reorganización del tiempo de trabajo** y la **redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres**.

Las acciones direccionadas a la reorganización del tiempo de trabajo son las que permiten flexibilizar el tiempo de trabajo cotidianamente en favor del empleado/a por motivos de dedicación al trabajo doméstico y familiar o por otros motivos de orden personal, contribuyendo a cambiar el modelo masculino de participación en el mercado de trabajo por favorecer la disminución de la exigencia de disponibilidad laboral absoluta. Aquí también se incluyen acciones que favorecen el usufructo del tiempo de libre disposición personal, o sea, que permiten a los empleados/as alejarse del empleo, con derecho a retorno, para actividades que no están relacionadas al trabajo doméstico y familiar.

Las acciones que contribuyen a la redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres son las que favorecen a que hombres y mujeres se dediquen cotidianamente o de manera temporaria exclusivamente al trabajo doméstico y familiar (sea por un periodo de días o hasta años), y que de alguna manera permiten e incentivan a que los hombres también se dediquen a este trabajo, sin que esto signifique perjuicios en el empleo. Se refieren a permisos, excedencias y licencias, concedidas de forma equivalentes para hombres y mujeres, y no solo relacionada a las funciones paterna/materna, sino que también consideren otras situaciones que significan una intensificación temporaria del trabajo doméstico y familiar, como la crianza de hijos hasta los 12 años, o una enfermedad grave de algún familiar. También se incluyen beneficios que contribuyan a socializar el trabajo reproductivo, o sea, cuando la empresa asume parte de los costos en la búsqueda de soluciones privadas por parte de sus empleados/as para gestionar la demanda por este trabajo.

Finalmente, en el último nivel aquí establecido – **institucionalización**-, se encuentran cuatro ámbitos: **seguimiento y evaluación**, que prevén medidas específicas para la gestión, evaluación y seguimiento del plan, como indicadores y comisiones de igualdad; **articulación política e institucional**, que establecen una red de contactos y apoyos que fortalecen la igualdad como valor empresarial; previsión de **presupuesto** para la aplicación de las medidas; y la **revisión normativa y comunicación no sexista**, que corrige posibles discriminaciones en las normas y valores empresariales e incorporan la igualdad y el lenguaje no sexista en los documentos.

Con esto, llegamos al instrumento abajo, que será aplicado en la tercera parte de este trabajo.

Tabla III – Modelo de Análisis de los Planes de Igualdad Empresariales

Nivel	Ámbito de Actuación	Estrategias de Actuación (%)			Total
		Igualdad de Oportunidades	Igualdad de Trato	Acción Positiva	%
Sensibilización	Igualdad y discriminaciones laborales				
	Salud y condiciones de trabajo				
	Violencias y acosos				
	Diagnóstico				
	Estereotipos y roles de género				
	Divulgación externa				
Intervención	Acceso al Empleo				
	Formación				
	Retribución				
	Promoción				
	Violencias y acosos				
	Condiciones de Trabajo y beneficios empresariales				
	Reorganización del Tiempo de Trabajo				
	Redistribución de la Carga Total de Trabajo entre hombres y Mujeres				
Institucionalización	Seguimiento y Evaluación				
	Articulación política e institucional				
	Presupuesto				
	Revisión Normativa y Comunicación no sexista				
	Total (%)				

En cada campo, se señala el porcentual que corresponde a la incidencia de las acciones en cada ámbito y estrategia. Este modelo de análisis no tiene validez estadística, sino que establece las tendencias de actuación de los planes aquí analizados, para que sea posible visualizar sus principales límites y potencialidades dentro de los parámetros establecidos. Una única acción puede incidir en más de un ámbito y utilizar más de una estrategia; ámbitos y estrategias no son excluyentes entre sí. Pero recordamos la observación de que, de acuerdo con los criterios establecidos para este estudio, en los niveles de sensibilización e institucionalización, por no producir resultados concretos directamente, las acciones son todas consideradas en la estrategia de igualdad de oportunidades.

PARTE II – ESTRUCTURACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN BRASIL Y ESPAÑA

Este según apartado tiene como objetivo contextualizar y contrastar la estructuración de las políticas de igualdad en Brasil y España, y analizar sus principales políticas y normativas, en especial las que orientan la elaboración de planes de igualdad empresariales. Empezamos por los marcos internacionales, europeo y americanos, que indican los principios que orientan las políticas en estos países. En seguida, hacemos un breve repaso histórico sobre las políticas de igualdad en España, teniendo como punto de partida el franquismo y el contexto europeo de la década de 1950, hasta la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad - LOI, en 2007. A continuación, hacemos también una breve recuperación histórica de las políticas de igualdad en Brasil, a partir de la década de 1980, cuando el fin de la dictadura y la transición hacia la democracia hace el Estado más permeable a las demandas del movimiento feminista – en una trayectoria que llega hasta la constitución de la Secretaria de Políticas para las Mujeres - SPM y los Planes Nacionales de Políticas para las Mujeres – PNPM's.

3. Marcos Internacionales para las Políticas de Igualdad

Retomando la importancia de la maquinaria institucional para la institucionalización de las políticas de igualdad, discutida en la primera parte de este trabajo, se hace necesario destacar el papel de las instituciones internacionales para el impulso de las políticas de igualdad en gobiernos nacionales, incluso con poca tradición democrática. Por consiguiente, las Naciones Unidas y sus agencias, en especial la OIT, tienen un papel relevante en la producción de políticas y normativas en los países miembros que adoptan sus convenciones y recomendaciones. Aquí destacaremos las más importantes normativas internacionales para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y de prácticas que permitan reorganizar los tiempos de trabajo y de vida.

Para empezar, la Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación con la Mujer – CEDAW, de 1979, es tal vez el instrumento más completo sobre los parámetros a ser alcanzados por los países en el tema de la igualdad de género, y tiene también un Protocolo Facultativo aprobado en 1999. La Convención CEDAW fue elaborada en el ámbito de la I Conferencia Mundial sobre la Mujer, ocurrida en México en 1975, declarado Año Internacional de las Mujeres por la ONU. Trata de una amplitud de temas que afectan a las

mujeres en el mundo, y establece el tema de la igualdad en la agenda internacional, dando más visibilidad a la situación de la mujer en el mundo y fortaleciendo las políticas de igualdad en los países.

La CEDAW incita los Estados Parte a combatir la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, orienta la incorporación del principio de la igualdad en las constituciones y leyes nacionales y la derogación de disposiciones legales que discriminen a las mujeres, para que se establezca de esta manera la igualdad de jure. También busca que los Estados garanticen la protección jurídica de los derechos de la mujer y prohíban la discriminación. En lo que afecta al ámbito laboral, la CEDAW determina la garantía del derecho al trabajo y de la igualdad de condiciones en el acceso al empleo y a los derechos sociales que de él se derivan; establece protecciones especiales en función del embarazo y del periodo de lactancia; y orienta la toma de medidas que eliminen las discriminaciones contra las mujeres en las empresas. La Convención también aborda el tema de las responsabilidades familiares, cuando en su artículo 11, con la finalidad de garantizar el derecho de las mujeres al trabajo sin que sean discriminadas, dispone que los Estados deben alentar servicios sociales de apoyo, especialmente de cuidado a los niños, para permitir a padres y madres el cumplimiento de responsabilidades laborales, familiares y la participación en la vida pública.

En el año de elaboración de la CEDAW, Brasil estaba todavía bajo una dictadura militar, y España apenas empezaba su periodo de transición hacia la democracia. En ambos países, el Año Internacional de la Mujer ayudó a fortalecer los movimientos y reivindicaciones feministas, que estuvieron en la clandestinidad durante muchos años, así como a abrir espacios institucionales para la articulación de políticas públicas que contestaran a las demandas de estos movimientos (Teles, 1999; Pitanguy, 2003).

También la Plataforma de Beijing, de 1995, resultante de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, contiene una serie de orientaciones sobre el compartó de responsabilidades familiares a gobiernos, sector privado, sindicatos y organizaciones no gubernamentales.

Sobre las normas internacionales de trabajo, promulgadas por la OIT desde 1919, hay varios ejemplos de la preocupación con la igualdad entre hombres y mujeres, aunque la comprensión sobre el tema hay evolucionado a lo largo de los años. Vasconcelos (2009) señala que entre 1919 y 1950, las normas de trabajo de la OIT enfocan la protección de las mujeres trabajadoras, especialmente en función de la maternidad. A partir de 1950, el enfoque pasa a ser la promoción de la igualdad en el trabajo, representado por las Convenciones n. 100 y Recomendación n. 90, sobre igualdad de remuneración; y por la Convención y Recomendación n.111, sobre discriminación en el empleo y ocupación. La autora aún recuerda que las

responsabilidades familiares son mencionadas por primera vez en 1965, en la Recomendación n.123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares – presentando, por lo tanto, una visión sobre el tema como un problema femenino, una comprensión que hasta hoy permea las políticas públicas de los países aquí estudiados.

Este entendimiento limitado de los impactos de las responsabilidades familiares en las relaciones de trabajo será superado en 1975, con la Convención CEDAW. A partir de ahí, la comprensión de la OIT es de que la igualdad en el trabajo depende también de una reformulación de los papeles de hombres y mujeres en la sociedad, lo que necesariamente implica la ampliación de los derechos de los hombres asociados al trabajo de cuidado y de los servicios públicos que socialicen estos cuidados. Con esto, en 1981 la OIT adopta la Convención n. 156 y Recomendación n. 165, ratificada por España en 1985 y no ratificada por Brasil hasta la conclusión de este trabajo. La Convención n. 156 dispone sobre la igualdad de oportunidades y tratamiento para trabajadores/as con responsabilidades familiares, incitando los Estados a incluir entre los objetivos de sus políticas públicas la garantía de acceso al empleo sin discriminación por las personas con estas responsabilidades. La Recomendación n. 165 especifica las medidas para que esto sea posible.

3.1.Marcos Europeos

En el ámbito europeo, cabe destacar la importancia de las instituciones europeas supranacionales en el impulso y apoyo de políticas de igualdad en la región, especialmente para los países del sur de Europa. Las instituciones europeas incluyen la Comunidad Económica Europea – CEE, la Unión Europea – UE, el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo, la Comisión Europea y el Tribunal de justicia Europeo.

Como destaca Astelarra (2005:293), “el contexto europeo fue de gran importancia para el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades en España”. Esta importancia, según la autora, está relacionada a la obligatoriedad de aplicación de la legislación europea a los países miembros; al apoyo, incluyendo el financiero, de las instituciones europeas al desarrollo de las políticas; a las recomendaciones adoptadas por España; y al modelo de actuación, reflejado en los PIOM's. También Méndez-Vigo (2003:114) resalta esta importancia cuando destaca que:

“...es la Unión Europea quien, de una manera continuada, mediante una importante legislación y por medio de sustanciales recursos económicos, ha afectado a todos los

Estados Miembros y ha provocado un estado de opinión sobre la situación discriminatoria de las mujeres en relación al empleo y la necesidad de superarlo”.

De hecho, la influencia europea en el desarrollo de políticas de igualdad en España es tan significativa que se puede hablar de un proceso de “europeización de la política española de igualdad de género” – expresión que se refiere a la transposición española de las directivas comunitarias de igualdad y al conjunto de transformaciones que ocurren en consecuencia de esta intervención europea (Lombardo, 2003). Como señala la autora, este proceso tiene sus filtros y límites, representados por las resistencias culturales y la institucionalidad de género en cada país, pero en general la transposición española indica la voluntad de cumplimiento con la normativa europea.

Son varios los instrumentos normativos que orientan las políticas de igualdad en Europa. Para citar algunos marcos importantes, el principio de igualdad es incorporado en el Tratado de Roma de 1957, que instituyó la Comunidad Económica Europea – CEE, en el artículo 119 – que establecía la igualdad de salario para hombres y mujeres. Como será discutido a continuación, el hecho de que España fuera parte de la CEE hace con que la incorporación del principio de igualdad entre en contradicción con las medidas franquistas que discriminaban directamente a las mujeres.

Siendo insuficiente para garantizar la igualdad, otras directivas fueron aprobadas a partir de la década de 1970: 75/117/CEE, que trata de la remuneración igual para los sexos y determina igual salario para trabajo de igual valor; 207/1976, sobre igualdad de trato en el acceso al empleo, ascensión y formación profesional y condiciones de trabajo; y 7/1978, sobre la igualdad de trato en la seguridad social (Voets, 2000). Otras directivas importantes son la 92/85/CE, sobre seguridad y salud laboral de las mujeres embarazadas; y la 96/34/CE, sobre el permiso parental y ausencias del trabajo por fuerza mayor. Ambas han impulsado el desarrollo de la legislación española sobre conciliación (Miguélez *et al*, 2005). También cabe destacar la Directiva 2006/54/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y la ocupación (CCOO, 2009).

En 1981, la Comisión Europea crió un comité consultivo sobre políticas de igualdad, y en 1983 elaboró los primeros Programas de Acción Comunitaria para la igualdad entre hombres y mujeres, que sirvieron de referencia para la actuación de los Estados miembros y con medidas que van más allá de la igualdad de oportunidades (Astelarra, 2005). Desde el II Programa, hay destaque para el papel de las empresas en la promoción de la igualdad de oportunidades, por medio de la gestión de recursos humanos y acciones positivas (Méndez-Vigo, 2003).

En 1997, para enfrentar la crisis del empleo en Europa, el Consejo Europeo de Luxemburgo aprueba la Estrategia Europea de Empleo – EEE, con el objetivo de establecer un marco básico de referencia para los Estados europeos elaboraren sus políticas de empleo, cuyo uno de sus pilares son las Políticas de Igualdad - marco para las políticas de conciliación, pensadas como estrategia para promover el empleo femenino, como comentamos anteriormente (Miguélez *et al*, 2005).

Otros instrumentos, como el elaborado Tratado de Lisboa, en el año 2000, y el Tratado de Ámsterdam, de 1999, también contemplan la igualdad. Sin embargo, no es nuestra intención agotar los marcos europeos en este trabajo. Consideramos importante destacar su importancia en el impulso de las políticas de igualdad en España, en un proceso marcado por resistencias culturales que se reflejan en la elaboración y negociación de los planes de igualdad empresariales, discusión esta que será retomada al final de este trabajo.

3.2.Marcos Americanos

En América, cabe enfatizar la actuación de la CEPAL para la promoción de políticas de igualdad en la región, además de las demás agencias de la ONU y la Organización de los Estados Americanos – OEA¹⁴. A título de complementación, tres instrumentos son destacados respecto a la incorporación del principio y de políticas de Igualdad en América y, por consiguiente, en Brasil: el Pacto de San José de Costa Rica, la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente y el Consenso de Quito.

El Pacto de San José de Costa Rica es un tratado internacional, más conocido como Convención Americana de los Derechos Humanos, aprobada en 1969 y vigente a partir de 1978, que establece la igualdad de jure para todas las personas en los países de la OEA. Establece diversos derechos civiles y políticos que deben ser garantizados por los Estados Parte, además de instituir la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, importantísimas instancias de denuncia y tratamiento de violaciones de derechos humanos en la región. Su elaboración ocurrió justamente en medio a una ola de instauración de regímenes dictatoriales en América Latina, incluyendo Brasil, que solo la ratificó en 1992, y en 1998 reconoció la jurisdicción de la Corte. Fue este canal el utilizado para denunciar la impunidad de los casos de violencia contra las mujeres en Brasil,

¹⁴ Organismo Regional creado en 1948 para promover la integración de los países de la región, que se constituye como un foro político, gubernamental, jurídico y social del cual participan 35 Estados independientes de América. Fuente: página web de OEA.

que resultó en la condenación del país y la aprobación de la Ley 11.340/2006 (Ley Maria da Penha), que ha intensificado las penalidades para la violencia doméstica y familiar¹⁵. Es, por lo tanto, una vía de promoción de la incorporación del principio de la igualdad en los países americanos, que también puede resultar en políticas públicas de igualdad.

La Agenda Hemisférica del Trabajo Decente es un conjunto de recomendaciones establecidas en 2006 para la generación de trabajo decente en el Continente Americano, como estrategia de desarrollo, promovida por la OIT. La versión nacional de esta agenda ha impulsado programas de fomento al empleo y de igualdad de raza y género en Brasil, incluyendo el Programa Pro-Equidad, que será comentado con más detalles a continuación; además de servir de orientación para las acciones de la oficina de la OIT en los países americanos (OIT, 2006). La Agenda tiene como uno de sus objetivos impulsar la igualdad de género en los países de América, y fomenta/refuerza el desarrollo de políticas públicas en el ámbito laboral, incluyendo políticas de igualdad.

Por fin, y no menos importante, destacamos aquí un último instrumento para la comprensión de las políticas de igualdad en los países de América, que es el Consenso de Quito, elaborado en la décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y Caribe, en 2007. El Consenso reconoce el valor social y económico del trabajo no remunerado de las mujeres; la contribución de las mujeres en la economía productiva y reproductiva; la necesidad de promover la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en la familia; que la división sexual del trabajo sigue generando desigualdades de género; y entiende el cuidado como un asunto público, que debe ser gestionado por Estados, gobiernos locales, organizaciones, **empresas** y familias. Este Consenso busca, entre otras proposiciones, reforzar la institucionalidad de las políticas de igualdad en los países de la región, e incita la adopción de acciones positivas para ampliar la representación política de las mujeres y su presencia en cargos públicos. Expresamente se refiere a la adopción de medidas que promuevan la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar para hombres y mujeres, tanto para promover la participación política de las mujeres, como para superar la división sexual del trabajo. Fomenta la realización de encuestas sobre uso del tiempo y otros mecanismos de medición de las desigualdades de género en la región, con la consecuente elaboración de políticas públicas.

Estos son instrumentos importantes para el fomento de políticas de igualdad en la región, que también contextualizan las acciones empresariales que serán analizadas a lo largo de este trabajo, considerando sus desdoblamientos en las políticas de igualdad en Brasil. Como

¹⁵ Página web del Supremo Tribunal Federal – STF/Brasil.

se ve, a pesar de Brasil no haber ratificado la convención 156 – OIT, otros instrumentos incorporados por el país tratan de la necesidad de repartir mejor las responsabilidades familiares, sin embargo, la incorporación del tema en las políticas sigue siendo bastante tímida, como será discutido a continuación.

4. Políticas Públicas de Igualdad en Brasil y España: Breve recorrido histórico, principales políticas y normativas

Como hemos comentado anteriormente, las políticas de igualdad en Brasil y España se desarrollan en periodos y contextos diferentes, con similitudes y diferencias, pero siguiendo aproximadamente la evolución sistematizada por la ONU (PNUD, 2008:08), además de incorporar las determinaciones y orientaciones de los marcos europeos y americanos comentados en el capítulo anterior. El objetivo de este capítulo es retomar históricamente los principales hechos, políticas y normas que influenciaron el establecimiento de medidas de igualdad en las empresas en ambos países, sin intención de agotar el tema, para que se pueda comprender mejor el contexto y el alcance de las acciones empresariales.

En España será particularmente importante destacar la influencia de la dictadura franquista (1939-1975) y la inserción del país en el contexto europeo y en organizaciones internacionales, especialmente en el segundo franquismo, a partir de la década de 1960, cuando las legislaciones nacionales intentarán conciliar los ideales fascistas patriarcales sobre el papel de la mujeres en la familia y el principio de igualdad ya establecido en la comunidad internacional desde la constitución de la ONU, en 1945. Siguiendo, el periodo de modernización, después de 1975, la Constitución y ajustes de las legislaciones para la igualdad de jure, la influencia del movimiento feminista, el Instituto de la Mujer, los primeros planes y las medidas que antecedieron la Ley de Igualdad de 2007, que torna obligatoria la elaboración de planes de igualdad en empresas con más de 250 empleados/as. De acuerdo con los objetivos de esta investigación, serán destacadas las normas y medidas que se refieren a la conciliación en este proceso evolutivo español.

En Brasil, se destaca el periodo a partir de la década de 1980, fin de la dictadura (1964-1985) e inicio de la construcción de la Constitución de 1988, los marcos importantes de las luchas del movimiento feminista y su influencia en las nuevas legislaciones y políticas, además de la evolución de instituciones y políticas para las mujeres hasta la actual SPM, Conferencias y Planes Nacionales de Políticas para las Mujeres y un breve análisis sobre la conciliación en las políticas desarrolladas hasta hoy. En particular, interesa contextualizar el Programa Pro-Equidad de Género y Raza de la SPM, impulsor de planes de acción empresariales para promoción de la igualdad de género en las empresas brasileñas aquí analizadas.

4.1.España en el franquismo y en la democracia: de la discriminación directa a la incorporación del principio y de las políticas de igualdad

En la primera fase del régimen franquista (1939-1959), el trabajo de las mujeres en España sufrió una serie de limitaciones, provenientes de disposiciones legales que desincentivaban la entrada de las mujeres en el mercado laboral. Las consecuencias de este periodo pueden ser sentidas hasta hoy, cuando la tasa de ocupación femenina española suele ser una de las más bajas en Europa, y las de paro femenino una de las más altas.

El proyecto político-ideológico franquista, que ha puesto a las mujeres en una situación de subordinación y represión, aspiraba a controlar toda la vida social, con lo que era imprescindible regular las relaciones que se consideraba la primera entidad natural, o sea, la familia, de la cual dependía la Patria (Molinero, 1999). Hay que destacar, además, una convergencia de opinión entre Iglesia Católica y el discurso y políticas franquistas, que junto al rechazo al feminismo, prefijaba los espacios masculino y femenino, funciones diferentes entre hombres y mujeres y una clara jerarquía entre los miembros de la familia¹⁶ (ídem).

Este modelo familiar que tiene el hombre como cabeza de familia y la mujer como ama de casa fue traducido en una serie de normas restrictivas al trabajo femenino, que solo empezaron a ser revertidas en el inicio de la década de 1960, en el segundo franquismo (1960-1975). La confluencia de factores para que estas normas fueran legitimadas incluye las opiniones de las élites franquistas¹⁷ y de la Iglesia católica¹⁸, que rechazaban el trabajo extradoméstico de las mujeres basados en condicionamientos ideológicos, morales y sociales; y el difícil contexto económico del periodo post guerra civil (1936-39), que sufría con las bajas tasas de empleo (Valiente, 1997; Espuny, 2008; Molinero, 1999). Según Ruiz (1995:253):

“A los motivos puramente políticos y económicos, se unen los ideológicos, los condicionamientos sociales y morales a los que la mujer ha estado históricamente sometida y que, en cierta medida, pesan más que los primeros. Tras la Guerra Civil, la ‘nueva mujer’ española tenía que ser una mujer de hogar, marido e hijos; capaz de

¹⁶ Según Molinero (1998), la política respecto a la mujer es un buen ejemplo para ilustrar el proyecto social del fascismo, y la política antifemenina que desarrolló el franquismo no se ha diferenciado significativamente en relación a la desarrollada por los regímenes fascistas de Italia y Alemania.

¹⁷ “Según los propagandistas del régimen, la dictadura había sido establecida para poner fin a una situación de caos social y político y de desintegración de la familia, que según ellos había tenido lugar durante la República” (Valiente, 1997:91).

¹⁸ “En este sentido, Pío XII afirmó que ‘el oficio de la mujer, su manera, su inclinación innata, es la maternidad’” (Valiente, 1997:91).

convertirse en una poderosa aliada de la reconstrucción nacional a través del ejercicio de la economía doméstica y de la educación de sus hijos en el ejercicio a la Patria y para ello se fueron estableciendo medios legales”.

La primera disposición franquista en este sentido fue el Fuero de Trabajo de 1938, donde se afirma que el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños será prohibido, el trabajo a domicilio regulado y que se “libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica”. A esta medida se siguieron varias otras, incluyendo restricciones a determinados puestos de trabajo¹⁹, que progresivamente fueron reduciendo la presencia de las mujeres en la esfera pública (Ruiz, 1995).

Entre las restricciones más importantes, está la limitada capacidad de la mujer casada para celebrar contratos de trabajo, casi siempre condicionados a la autorización del marido como su representante legal – la llamada autorización marital, en un paralelo a la situación de los menores. Sin esta autorización, el contrato podría ser anulado (Espuny, 2008; Alonso García, 1957). El patriarcado se estableció como la ideología del régimen hacia las mujeres, afirmando la superioridad de los hombres, dándoles todo el poder en la familia, prohibiendo el empleo a las mujeres casadas y negando los derechos civiles a los niños nacidos fuera del matrimonio (Astelarra, 2005:99).

En este sentido, es importante destacar la Sección Femenina del Movimiento Nacional de Franco - Falange, que tuvo un papel fundamental en la socialización de las mujeres adecuada al patriarcado²⁰, pues era responsable por impulsar los aspectos ideológicos y de controlar a la población femenina, ya que poseía el monopolio de la educación y formación de las mujeres²¹ en el franquismo (Astelarra, 2005). Según Richmond (2004:18), esta institución “fue la correa de transmisión de los valores morales y políticos derechistas del régimen”, y tenía como objetivo hacer con que las mujeres reasumieron sus funciones tradicionales en la sociedad, en contraposición a los avances legislativos que se habían producido en el periodo republicano. La Sección Femenina representaba “la esperanza y la promesa de cuanto la mujer

¹⁹ Según Espuny (2008:6-7), diferentes normas vetaban a las mujeres a obtener la categoría de jefe de Administración, acceder a los cargos de Delegados de Inspectores provinciales de Trabajo, acceder al notariado y al cuerpo de Registradores de la Propiedad, al Cuerpo Diplomático y al Secretariado de la Administración de Justicia. Alonso García (1961:333) afirma que “las limitaciones actualmente existentes en nuestro Derecho positivo respecto del ingreso de la mujer en los cuerpos y carreras del Estado son muy numerosas, terminantes y expresas”. Para una lista más completa de profesiones prohibidas a las mujeres, ver Bou Vidal (1961).

²⁰ “Las mujeres nunca descubren nada; les falta el talento creador, reservado por Dios para inteligencias varoniles; nosotras no podemos hacer nada más que interpretar, mejor o peor, lo que los hombres nos dan hecho” (Pilar Primo de Rivera, Delegada Nacional de la Sección Femenina, en Astelarra, 2005:107).

²¹ Astelarra (2005) menciona que en este modelo de educación femenina, las asignaturas sobre el hogar y el trabajo doméstico eran obligatorias.

española puede realizar ahora, en los tiempos difíciles del postguerra”²². Molinero (1999:70) destaca que, en el discurso falangista, “las mujeres eran las encargadas de que la nación no desapareciese: tenían que procrear hijos, cuidarlos y educarlos en los valores de la patria”.

A partir de los años 1950, el principio de igualdad entre hombres y mujeres toma fuerza en el contexto internacional, y las transformaciones sociales y económicas del periodo presionan España a modificar los impedimentos legales que limitaban el trabajo extradoméstico femenino. En este periodo también empiezan a organizarse grupos políticos de oposición al franquismo, incluso de mujeres, que, aunque tengan más fuerza política a partir de la década de 1970, ya consiguen presionar algunos cambios a los fines de la década de 1950 (Ruiz, 1995). En 1958 ya habían sido hechas modificaciones en el Código Civil²³, pero cabe destacar la Ley de 22 de julio de 1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer.

Esta Ley incorpora en las tres dimensiones citadas el principio general de que el sexo no puede determinar diferencia jurídica de trato, con lo que se prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres y se liberaliza el acceso de las mujeres a ciertos empleos y en determinadas circunstancias²⁴; además de conceder el derecho político de participar en elecciones y a ser elegidas (Valiente, 1997:94; Espuny, 2008; Alonso Olea, 1961).

Para Valiente (1997), la incorporación de este principio no representa un cambio ideológico del régimen, ni pretende responder a demandas de la población – una vez que la opinión pública poca influencia tenía en la formulación de políticas públicas en este periodo. Tampoco fue una estrategia para aumentar la oferta de mano de obra en la favorable coyuntura económica del país. Más bien, la abolición de medidas desincentivadoras y limitativas del trabajo femenino ocurre como un intento de equiparación de la situación de la mujer trabajadora en España a la del resto de los países occidentales, como estrategia de legitimación de la dictadura franquista y búsqueda de reconocimiento y aceptación en la esfera internacional (Valiente, 1997:92). Como detalla Espuny (2008:7), la apertura al exterior, los pactos con Estados Unidos y el ingreso en organizaciones internacionales, tales como ONU, UNESCO y OIT, tuvieron un peso importante en los cambios legislativos que se produjeron en el país²⁵.

²² Decreto 28 de diciembre de 1939, España.

²³ En este sentido, ver Alonso García (1957).

²⁴ “La eliminación de la discriminación por razón de sexo se refiere no sólo a los procedimientos muy formalizados de selección, como lo son las oposiciones, concursos-oposición y concursos, sino también a ‘cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas’; lo que quiere decir que si en estos procedimientos se observa la existencia de principios discriminatorios, resultan nulos los procedimientos en cuestión y todos los actos administrativos derivados de los mismo” (Alonso Olea, 1961:335).

²⁵ “Es preciso recordar que España no participó en la II Guerra Mundial y, tras la derrota de las potencias ejes en 1945, quedó aislada internacionalmente. De este modo, en julio de 1945 la ONU condenó al régimen español por

Astelarra (2005:101) menciona también el impacto del turismo en la flexibilización de las medidas sobre el trabajo femenino.

Sin embargo, hay que ponderar que la Ley de 22 de julio de 1961 ha representado avances pero también retrocesos en la situación jurídica de la mujer, indicando que el camino hacia la igualdad jurídica empezaba, pero con resistencias y contradicciones. La igualdad salarial entre sexos es reconocida, pero la autorización marital para realizar contratos de trabajo no es suprimida en España hasta 1975; la Ley de 1961 exige que esta sea expresa (Espuny, 2008; Alonso Olea, 1961). Además, aunque se determine el principio de no discriminación de las mujeres trabajadoras, casadas o solteras, el matrimonio genera derechos de continuación, suspensión o terminación de la relación laboral (con indemnización) exclusivamente para las mujeres (Espuny, 2008; Alonso Olea, 1961), reforzando su papel en la familia y el del hombre como proveedor. Se considera que la necesidad de conciliación es una cuestión femenina y que por lo tanto exige intervenciones orientadas exclusivamente a las mujeres. Los trabajos penosos, peligrosos o insalubres siguen prohibidos a las mujeres (Alonso Olea, 1961). Por fin, cabe recordar que el régimen económico del matrimonio era la sociedad de gananciales, que los salarios de ambos cónyuges constituyan bienes gananciales, cuya administración correspondía al marido, y siguió así hasta 1981 (Valiente, 1998). Así, la igualdad anunciada en esta Ley se refiere a una igualdad de derechos de la **mujer soltera** con el varón; y aunque se proteja a las mujeres trabajadoras de las excedencias forzosas aplicadas anteriormente en razón de contraer matrimonio, la propia Ley establece que el matrimonio exige una potestad de dirección atribuida al varón por la naturaleza, la religión y la historia, y les concede derechos a las trabajadoras que incentivan su salida del ámbito laboral cuando dejan de ser solteras (Alonso Olea, 1961).

Otra disposición que merece destacarse es el Decreto de 20 de agosto de 1970, que “reconoce la obligación de la Administración al desarrollo del *principio de igualdad de oportunidades* en el ámbito de la formación profesional y de la promoción social de la mano de obra femenina a todos los niveles” (Espuny, 2008:20). Aquí se percibe ya una evolución del principio de igualdad en España y un ensayo de acciones con focalización, aunque la igualdad jurídica no haya sido completada. Se destaca la atención especial a las trabajadoras con responsabilidades familiares en el acceso a cursos de formación y puestos de trabajo con jornada reducida o de media jornada (ídem: 21). Además, hay una determinación de que las normas laborales sean revisadas con el objetivo de eliminar disposiciones discriminatorias y la

haberse constituido con ayuda de Italia y Alemania durante la Guerra Civil española, y por haber colaborado con Alemania e Italia durante la II Guerra Mundial” (Valiente, 1997:94).

creación de una Comisión con funciones de estudios, consultoría y asesoría en ámbito de la política laboral para las mujeres trabajadoras (idem).

A partir de 1975, inicio del periodo de transición hacia la democracia, el movimiento feminista en España empieza a señalar sus demandas por políticas contra la discriminación, con destaque para el Movimiento Democrático de Mujeres – MDM, vinculado al partido comunista de España, y los colectivos feministas (Astelarra, 2005). Estas demandas fueron asumidas por el gobierno central, en un contexto favorable en función de la ascensión de partidos de izquierda al poder y su vinculación con sectores del movimiento feminista, más específicamente las comisiones de la mujer de estos partidos, lo que permitió que la temática de género fuera incorporada a la actividad legislativa y gubernamental (Astelarra, 2005). Con el fin de la dictadura franquista, que coincide con en el Año Internacional de las Mujeres de Naciones Unidas, y frente a un legado de legislación laboral que trataba desigualmente a hombres y mujeres, “los gobiernos de la España democrática han continuado desarrollando la legislación protectora existente en el régimen pasado, además de formular medidas de igualdad de derecho” (Valiente, 1997:144). Las primeras Jornadas de Liberación de la Mujer, en 1975, y las Jornadas Catalanas de la Mujer, en 1976, consolidan las organizaciones feministas y su actuación política en España. En particular, las Jornadas Catalanas tuvieron un gran impacto en la opinión pública, por su asistencia masiva y por los temas debatidos: eran 4 mil mujeres discutiendo sobre discriminación, educación sexual²⁶, planificación familiar, aborto libre y gratuito, entre otros temas (Astelarra, 2005).

En este contexto, son objeto de ampliación los derechos relativos a la maternidad, pero no los relativos a la paternidad. Para la igualdad de derecho, el principio de la igualdad y la prohibición de la discriminación en razón de sexo fueron incorporados a la Constitución, además de la ratificación de disposiciones internacionales sobre el tema. En el terreno de la familia se eliminaron las leyes fuertemente conservadoras de la dictadura y se aprobó una ley de divorcio, la igualdad de derechos de los cónyuges en el matrimonio y la igualdad de derechos de los niños y niñas nacidos dentro y fuera del matrimonio (Astelarra, 2005:143). Las élites de la España democrática se comprometieron firmemente en la consecución de la equiparación jurídica entre trabajadores de uno y otro sexo (Valiente, 1997: 155).

A partir de 1980, se amplían los derechos relativos a la paternidad al permitir que los padres también pudieran solicitar excedencia voluntaria para el cuidado de hijos/as y compartir parte de la baja de maternidad. Otros avances para el alcance de la igualdad en este periodo

²⁶ “En un país en que los anticonceptivos habían estado prohibidos el nivel de desinformación era muy alto” (Astelarra, 2005:126).

fueron la prohibición de las discriminaciones indirectas e algunas medidas de fomento al empleo femenino (Valiente, 1997).

4.1.1. El Instituto de la Mujer – IM

El Instituto de la Mujer – IM- nace en 1983 vinculado al Ministerio de la Cultura, trasladándose al Ministerio de Asuntos Sociales en 1988, al Ministerio de Igualdad en 2008, al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en 2010, y actualmente (2012) se ubica en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, subordinado a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

A partir de la creación del IM, que es uno de los resultados de la interacción entre las feministas y las mujeres de los partidos políticos, fue posible institucionalizar las políticas de igualdad en España, haciéndolas más estables y legítimas²⁷ en la agenda pública (Astelarra, 2005). Es a partir de este organismo que se comienza a trabajar en la elaboración de medidas, actuaciones y políticas en contra de la discriminación, que se vincula el tema con las políticas europeas, que se elabora el primer plan de igualdades de oportunidades, y se impulsa un trabajo de formación y de red con las mujeres en cargos públicos y políticos, en un tipo de actuación que se ha denominado 'feminismo institucional' (Astelarra, 2005:138-139).

El IM no tiene competencia ejecutiva sobre las acciones que impulsa. Más bien, es promotor de políticas de igualdad en las otras esferas del gobierno. De esta forma, tiene función de realizar estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer en España, promover acciones de sensibilización y formación, elaborar material de divulgación, recibir denuncias de discriminación por sexo, fomentar servicios con focalización en las mujeres, gestionar datos estadísticos sobre la situación de las mujeres en España y gestionar fondos europeos. Su misión es "impulsar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, a través de programas eficientemente ejecutados, servicios de calidad y la cooperación de terceros"²⁸. Este organismo es el responsable de la elaboración de los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres desarrollados en España desde 1988, y también tiene como estrategia de actuación la firma de convenios de colaboración con Ministerios, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones públicas y privadas, líneas de ayudas y subvenciones a proyectos de igualdad y fomento a la investigación.

²⁷ "La alternancia de gobierno entre el PSOE y el PP no produjo cambios sustanciales en la institucionalidad para implementar las políticas de igualdad de oportunidades" (Astelarra, 2005:139).

²⁸ Fuente: página web del IM.

También el IM gestiona dos observatorios de género. El primer es el Observatorio de Igualdad de Oportunidades, creado en 2001, y que “tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres (...) y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha”²⁹, produciendo diversos estudios, informes e indicadores. El segundo es el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, creado en 1994 para “fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres”³⁰.

Para Astelarra (2005), la importancia del IM no se debe solamente al hecho de que es impulsor de políticas de igualdad, sino que a partir de su apoyo a los Centros de estudios de la Mujer de las universidades fue posible desarrollar líneas de investigación sobre las mujeres que ayudaron a sacar de la invisibilidad la realidad social femenina. Además, añade la autora que el IM también ha favorecido la creación de institucionalidad en otros niveles de la Administración Pública – comunidades autónomas y administraciones locales.

Según Valiente (1997:150), la tarea del IM, de convencer a los otros órganos a promover programas y acciones de igualdad, exige presión política de las feministas de Estado sobre la élite política, y ha logrado muchos de los avances comentados anteriormente - como la ampliación de los derechos relativos a la paternidad/maternidad. Pero esta presión también tiene sus límites, pues “no debe olvidarse que, en último término, reside en cada ministerio la capacidad de establecer cuáles son dichas medidas de igualdad” (Valiente, 1997:150), y que además no hay penalización para el no cumplimiento de los compromisos con la igualdad – lógica que se mantiene con la Ley de Igualdad de 2007, como será discutido a continuación. En lo que se refiere a los programas de empleo preferente a las mujeres, por ejemplo, esta presión no ha producido grandes efectos, y el tema tampoco ha sido incorporado en los primeros PIOM's (Valiente, 1997:152).

4.1.2. Los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres – PIOM

Además de la intensa actividad legislativa, que buscaba corregir las discriminaciones del régimen franquista, la elaboración de PIOM's fue otra importante estrategia de intervención y políticas públicas de igualdad a partir de la década de 1980 y de la institución del IM. Tal como comentado anteriormente, el modelo de plan de actuaciones estaba inspirado en la experiencia de la Comisión de la Comunidad Económica Europea, que había elaborado un Programa de

²⁹ Fuente: página web del IM.

³⁰ Ídem.

Acción en 1983 para impulsar políticas de igualdad en los Estados miembros (Astelarra, 2005). Además del modelo, los programas comunitarios influyen las prioridades y el alcance de acciones de los planes españoles, una vez que las acciones que reciben más recursos responden a prioridades políticas de la Unión Europea (Astelarra, 2005). Los Planes elaborados en España hasta 2012 son:

- a. I PIOM (1988-1990);
- b. II PIOM (1993-1995);
- c. III PIOM (1997-2000);
- d. IV PIOM (2003-2006);
- e. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)³¹.

Los PIOM's fueron elaborados desde diferentes niveles jerárquicos del poder ejecutivo – IM y administraciones locales – impulsando, por lo tanto, acciones en todas las áreas de la actuación pública. Significan un rompimiento con el modelo anterior de administración, y un marco de la implementación de políticas de igualdad en España – pues implica la aceptación de la discriminación y compromiso de los agentes sociales para el cambio de esta realidad (Astelarra, 2005).

Los primeros planes, según Astelarra (2005), no son estrictamente planes, una vez que no delimitan resultados, tiempo de ejecución y recursos necesarios. Más bien, son importantes mecanismos de incorporación del tema en la agenda pública y de proposición de medidas, con baja presencia de acciones positivas y énfasis en acciones de sensibilización, formación y cultura con el objetivo de incorporar las mujeres al mundo público. Las acciones propuestas implican otros Ministerios³², a lo que la autora hace dos observaciones importantes:

- a. No necesariamente esto significa un gran compromiso con la implementación de las acciones;
- b. La implicación de otros organismos del gobierno no significa transversalidad, una vez que no es la administración que pone la dimensión de género en todas las actividades, sino un órgano específico responsable por el tema que se articula con toda la administración.

En su evaluación sobre los tres primeros PIOM's, Astelarra (2005) concluye que el perfil de las acciones responden a una estrategia de promoción de la igualdad de oportunidades, ya que se concentran en acciones de formación, revisión de marcos legales, información, sensibilización. Una observación importante es que la construcción de estos planes a nivel

³¹ Instrumento establecido en la Ley 03/2007 para el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres.

³² Esta situación es similar a la de la SPM en Brasil, como se discutirá posteriormente en este trabajo.

nacional no han llevado en cuenta las propuestas y perspectivas de las mujeres de los movimientos feministas, siendo elaborados básicamente desde una perspectiva del feminismo institucional – lo que representa dificultades a la hora de implementar estas políticas (Lombardo, 2003)³³.

4.1.3. Conciliación en España

En España, cabe destacar que el I PIOM ya tenía como uno de sus objetivos la promoción del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres en el ámbito público y privado, y aunque este no fuera un nudo central de las acciones (Astelarra, 2005), indica una presencia del tema desde el principio del desarrollo de las políticas de igualdad en España, lo que no ocurre en Brasil, como se verá a continuación. El III PIOM introdujo el concepto de conciliación de la vida familiar y laboral dentro del eje de Economía y Empleo, y el IV tiene el tema como un área central (Peterson, 2007). En definitiva, la noción de conciliación ha evolucionado hasta ser un concepto recurrente que marca el debate en temas de empleo, de igualdad de género y de políticas sociales (Peterson, 2007:42).

Sin embargo, la evaluación de Astelarra (2005) indica que casi no hay medidas en concreto sobre la conciliación en los planes, y que este es un importante déficit en las políticas de igualdad en España. La autora analiza que el énfasis para combatir la discriminación en el mercado laboral fue dado a acciones que incorporaran a las mujeres en este ámbito, en el sentido de corregir su ausencia. Entre 1996 y 2004 España estuvo gobernada por el PP, que elabora políticas públicas orientadas hacia la familia, bajo la influencia de la ideología católica, o sea, un modelo de familia nuclear heterosexual de clase media con marcada (y naturalizada) división sexual del trabajo, lo que significa que las políticas de conciliación son direccionadas a las mujeres (Peterson, 2007). Según Peterson (2007:52), el hecho de que no se piense la conciliación como parte de los derechos de ciudadanía “legitima la ausencia de provisión estatal de servicios de cuidado, fomentando medidas voluntarias por parte de las empresas y flexibilidad en el contexto del mercado neoliberal”.

En 1999, se aprueba la Ley 39/1999, sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras. En comparación con la de otros países europeos, es una ley bastante limitada (Astelarra, 2005). Su contenido trata básicamente de permisos, excedencias y

³³ En este sentido, el modelo de Conferencias en Brasil, como será discutido a continuación, es más permeable a los movimientos sociales en la elaboración de las políticas de igualdad.

reducciones de jornada en el ámbito laboral para fines de cuidados familiares, introduciendo la posibilidad de transferencia de hasta diez semanas de la baja por maternidad para los padres, lo que puede ser disfrutado simultáneamente³⁴. En este sentido, la ley es bastante conservadora, pues la directiva comunitaria 1996/34/CE prescribe que el permiso parental sea individual y no transferible – lo que revela uno de los límites de la “europeización” de las políticas de igualdad en España: la resistencia de una cultura patriarcal todavía muy arraigada en el país, que dificulta transformaciones en los roles de género (Lombardo, 2003). Esta resistencia cultural también se refleja en la dificultad de establecer medidas de conciliación en las empresas. Méndez-Vigo (2003) señala que, aunque formalmente las empresas dispongan de medidas de conciliación, y que estas funcionen bien en otros países (en el caso de una multinacional), el uso de estas medidas por las trabajadoras españolas genera una repercusión negativa en el ambiente de trabajo, especialmente por parte de los jefes directos. Según la autora, esto se debe a muchos factores, pero es principalmente consecuencia del “poco respeto hacia las mujeres como trabajadoras que gran parte de la sociedad española todavía tiene y que, obviamente, se reflejan en la organización del trabajo” (Méndez-Vigo, 2003:122).

Tanto los III y IV PIOM's, como la Ley 39/1999, reflejan la idea de que la conciliación es un problema femenino, proponiendo acciones que ayuden a las mujeres a combinar mejor trabajo productivo y reproductivo, indicando la existencia de una imagen normativa de las mujeres como madres antes que trabajadoras, frente a una invisibilidad de los hombres en los textos normativos (Peterson, 2007). A pesar del discurso aparentemente neutral con respecto al género, los hombres constituyen el grupo normativo de referencia en el sentido de que los individuos que no ‘necesitan’ conciliar la vida laboral y familiar se entienden implícitamente como la norma (Peterson, 2007:47).

En relación a la infraestructura de servicios para el cuidado infantil, de mayores y personas dependientes, las políticas sociales en España tienen grandes deficiencias – las acciones de conciliación están concentradas en el mercado laboral, de tal manera que España es uno de los países que menos gasta en apoyo a la familia y a la infancia (Peterson, 2007). El trabajo doméstico y de cuidado ha sido conceptualizado más bien como un problema individual que, en principio, debe resolverse de manera particular en el hogar sin la intervención del Estado (Peterson, 2007:44).

El gobierno socialista, a su vez, ha promocionado otra ley que influyen en el tema de la conciliación: la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en

³⁴ Peterson (2007) apunta que muy pocos hombres utilizaron esta baja, no llegando a un 4% en el año 2003.

Situación de Dependencia, de 2006. Esta Ley propone un Sistema de Atención a la Dependencia que garantice la autonomía y ciudadanía de personas en situación de dependencia por razones de edad, enfermedad o discapacidad. El marco interpretativo del PSOE entiende el problema de la conciliación como un problema estructural de desigualdad de género, con lo que propone acciones que tienen como meta la corresponsabilidad, aunque todavía se entienda que estas benefician a las mujeres trabajadoras (Peterson, 2007). Igualmente, el gobierno de este partido ha elaborado la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 2007, que da lugar a un permiso de paternidad propio y a la posibilidad de reducción de jornada laboral (con reducción de salario) para cuidado de hijo/as menores de 12 años, personas mayores o discapacitadas.

Sin embargo, las evaluaciones de la experiencia de las políticas públicas de conciliación en España indican que estas no han logrado proporcionar más calidad de vida a las personas, ni más igualdad entre hombres y mujeres, sea por no considerar los tiempos de vida y la cotidianidad en su planificación, por direccionar las acciones a las mujeres como madres trabajadoras e inseridas en un modelo tradicional de familia, por no desarrollar suficientes mecanismos para la socialización de los servicios de atención y cuidado, por olvidarse del tiempo de libre disposición personal y de la necesidad de involucrar a los hombres en las actividades reproductivas. Además, no han considerado que la demanda por el trabajo de cuidado en las familias aumenta en función del envejecimiento de la población, y que la conciliación de la lógica de mercado y la de cuidados y sostenibilidad de la vida humana no es posible – habría que priorizar una de las lógicas (Carrasco, 2003).

Las políticas de conciliación no han considerado la dimensión “tiempo” como un eje central de su organización, sino el trabajo remunerado y la presencia de las mujeres madres en el mercado laboral. El bienestar cotidiano no ha sido una prioridad, tampoco la igualdad de género y la sostenibilidad de la vida humana. En este sentido, las políticas públicas tienen sus desdoblamientos tanto en la adopción de medidas por parte del empresariado para la promoción de la igualdad de género, como en la oferta de servicios de atención y cuidado que permitan a las personas mejor organizar sus tiempos de trabajo y vida – sin comprometer el bienestar de los que están bajo su responsabilidad, en una situación de dependencia temporal, permanente o propia de la fase que están viviendo, como niños y ancianos.

Por lo tanto, en las empresas, análisis de las acciones de conciliación indican que estas tampoco han tenido en cuenta la necesidad de reorganización del tiempo de trabajo. Diversos estudios indican que las normativas españolas existentes hoy no han sido suficientes para promover el tema de una manera más adecuada, y que todavía la negociación colectiva no lo

tiene como prioridad en sus reivindicaciones. La división sexual del trabajo y la asignación de las mujeres a la esfera privada reproductiva todavía dificulta el desarrollo de acciones más innovadoras, tanto por parte del Estado como el empresariado y los sindicatos (Miguélez *et al*, 2007).

Así, España, aunque haya ampliado las medidas que promuevan la conciliación, no está ubicada entre los países que ofrecen mayores facilidades en este tema. En el estudio de Gibert, López y Alós (2007), se percibe que las experiencias empresariales son escasas, e impulsadas por dos vías principales: una de un carácter impuesto y universal que es la transposición a la legislación española de directivas europeas, que comentamos en la primera parte de este trabajo; la segunda tiene un carácter deliberado: el empresariado entiende que tales medidas ofrecen nuevas oportunidades de gestión de personal, y en algunos casos aumento de la competitividad empresarial. Pero la idea general es que la conciliación genera costes, es una obligación externa y perjudica la competitividad de las empresas, además de referirse básicamente a las mujeres y sus obligaciones como madres de familia, reproduciendo en el ámbito empresarial la concepción de las políticas públicas de conciliación.

También el mismo estudio apunta que la negociación colectiva en España no ha proporcionado avances muy significativos respecto a la legislación de conciliación. Pero algunas medidas encontradas indican una relativa mejoría de las disposiciones básicas de la legislación, tales como: limitación de la jornada a los sábados; ampliación de permisos; ayuda por hijos o cónyuges disminuidos; reducción de jornada por motivos familiares; reserva del puesto de trabajo por maternidad; excedencia por cuestiones familiares; equiparación de las parejas de hecho con matrimonio; prohibición de reuniones a la primera o última hora del día (Gilbert *et al*, 2007). Estos pequeños avances resaltan la importancia de la insistencia sindical para incluir cláusulas de conciliación que de hecho atiendan a las necesidades de los y las trabajadoras (ídem). Es necesario exigir cambios en la mentalidad empresarial sobre la organización del tiempo y el tiempo de trabajo dominante, que valora la flexibilidad y la disponibilidad laboral absoluta. El presentismo es un elemento que marca la organización patriarcal del uso del tiempo, y nunca es un rasgo de la actividad laboral femenina – sino que una marca de la división sexual del trabajo y, por lo tanto, de las desigualdades de género en el uso del tiempo.

En relación a las empresas, cabe detallar un poco más las medidas instauradas por la LOI, en el sentido de contextualizar mejor las acciones que serán analizadas en la segunda parte de este trabajo.

4.1.4. Ley de Igualdad y Planes Empresariales: deber de negociar y participación sindical

En el ámbito laboral, la LOI 03/2007 establece varias medidas para el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres, orientadas a las empresas. Uno es el deber de negociar, expreso en diferentes partes, lo que confiere más fuerza a la negociación colectiva como procedimiento consensuado de ordenación del mercado de trabajo (UGT, 2010:68). La LOI, además, vincula la responsabilidad Social Empresarial a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres (Gala, 2010). En otras palabras, en diferentes artículos, se incentiva la RSE como estrategia de promoción de la igualdad, considerando la interrelación entre esta y la igualdad, tanto en el plan interno como en las comunidades que se relacionan con la empresa. Por lo tanto, es significativo resaltar que las empresas y las organizaciones sindicales tienen un papel destacado en la superación de las desigualdades de género, y que se delinean diferentes estrategias de actuación que contribuyen al alcance de la igualdad de hecho.

En relación a los planes de igualdad, la determinación del deber de negociarlo afecta a las empresas con más de 250 empleados/as. Según la UGT (2010), no hay innovación en el deber de negociar en sí, sino que en el deber de negociar materias relacionadas a la igualdad de género, y se aplica a un número muy reducido del tejido empresarial español, aunque este tejido emplee un número significativo de personas. La obligación de negociar, según las representantes sindicales entrevistadas, es el factor más importante a la hora de impulsar los planes de igualdad en las empresas, y fue un elemento reivindicado en el proceso de elaboración de la LOI 03/2007. Como comentan ellas:

“Los principales motivos, el primero, para negociar planes de igualdad es que existe una ley que se firmó en el 2007 que obliga las empresas con más de 250 personas trabajando a negociar planes de igualdad. Y este es el primer motivo. Anteriormente, sí que es verdad que se habían introducido en la negociación colectiva algunas medidas de igualdad, referencias, cositas de, por ejemplo, a igual trabajo igual salario, pero sin especificar cómo, ni de qué manera, ni dónde.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

“Los negocian, en primer lugar, porque la ley lo establece así, y nosotros fuimos también partícipes en que la ley estableciera así. En el proceso que llevó a la ley de igualdad a nivel estatal estuvimos también participando, a través del diálogo social, los diferentes sindicatos, al menos los mayoritarios. Para nosotros era un elemento importante esta participación”. (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

Sin embargo, cabe resaltar que la ley obliga a la negociación del plan, no a que se llegue a un acuerdo. Además, que sea obligatorio, no significa que todas las empresas lo han hecho, una vez que no hay sanción prevista por el no cumplimiento de la ley. Aunque no haya

un registro público y fácilmente accesible de los planes de igualdad, los registros sindicales indican que, hasta 2012, 282 empresas habían negociado sus planes, y 170 compañías estaban con el proceso en curso; un número muy lejos de las 4.000 empresas con más de 250 empleados/as en España (Morillo, 2012). Las dificultades para llevar a cabo este proceso en las empresas surgen en las declaraciones de las entrevistadas:

“Nos encontramos con varios tipos de situaciones. Una, una empresa que, por obligación de convenio colectivo tiene que negociar el plan de igualdad y no lo tiene claro y alarga, a través del tiempo, en la negociación; otra empresa que dice ‘bueno, pues estoy obligada, quiero hacerlo’, pero no sabe a lo que se están enfrentando, ni lo que quiere decir la negociación de medidas o planes de igualdad, a lo que le compromete; y luego las que sí que realmente lo tienen claro y también tienen presente las posibilidades de la empresa para hacer más o menos medidas. Tenemos las tres cosas” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

“Nos hemos encontrado con direcciones de recursos humanos muy implicadas, muy por la labor, que se han apostado mucho, y que han contado con el apoyo de la dirección; con recursos humanos muy implicados que no han contado con el apoyo de la dirección; y con gente que no quería saber nada del tema, y que no se han puesto a hacer planes de igualdad hasta que vino una inspección del trabajo que les ha dicho que tenían la obligación legal de hacerlo. El panorama es este” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

En este caso, se ha notado, a partir de las entrevistas, que un contexto favorable en las empresas, asociado a la responsabilidad social empresarial, es fundamental para la puesta en marcha de los planes; lo contrario también se aplica: si no hay contexto favorable, puede que no se elabore un plan de igualdad; o bien que se elabore sin la participación efectiva de los/as trabajadores. Otros elementos que favorecen la negociación del plan, identificados a partir de las entrevistas, es el perfil de la empresa, la presencia de mujeres en las direcciones, y un compromiso con la igualdad ya previamente existente.

“En empresas que a lo mejor el... que eran más nuevas, porque la gente es más joven, por el tipo de trabajo que se está haciendo, porque hay más mujeres en las direcciones también y en los puestos, pues hay una sensibilidad también de ver que esta apuesta se va a hacer; y en empresas pues que son más tradicionales, en que los roles están mucho más marcados, la presencia femenina casi no existe, ha habido más reticencia. También es verdad que, desde el punto de la responsabilidad social corporativa, algunas empresas grandes, las tradicionales, sí que han visto que podía ser un valor trabajar determinados temas.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“Las empresas que no tienen compromiso con igualdad todavía no han hecho los planes de igualdad”. (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

Antes de elaborar el plan, la LOI establece una etapa de diagnóstico. No está clara la necesidad de la participación de los sindicatos en esta etapa: según UGT (2010), una vez que los diagnósticos hacen parte del plan, el deber de negociar los incluye; para Morillo (2012), la participación sindical no está garantizada en esta etapa. Sin embargo, a partir de las entrevistas, se nota que la participación sindical en todas las etapas es fundamental para garantizar que el plan refleje la realidad empresarial y para que sea viable su aplicación y seguimiento:

“Lo comparo con cuando hay un acuerdo en un juicio, en un divorcio: cuando las partes son capaces de llegar a acuerdos es mucho más fácil que se cumpla, cuando una de las partes se impone, pues la otra parte es menos receptiva. En este caso pasa lo mismo, entendemos que si desde el principio se cuenta con la participación de las personas afectadas, es mucho más fácil que lo que luego saldrá se llegue a implementar de forma positiva.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

De todas formas, se constatan muchas dificultades para obtener los datos necesarios para la elaboración de los planes; a menudo los sindicatos reciben los diagnósticos finales por parte de la empresa, en ocasiones realizados por una consultoría externa, sin la posibilidad de verificación de los datos; además de dificultades por parte de los representantes de los/as trabajadoras en negociar el tema de igualdad (CCOO, 2009; Morillo, 2012). Las dificultades en relación a los diagnósticos son confirmadas por las representantes sindicales entrevistadas, que las consideran una de las etapas más difíciles del proceso de elaboración de los planes:

“Tenemos empresas que nos han tardado tres años en que nos dieran los datos de la empresa. Lo primero en el plan de igualdad es tener una foto de la realidad de la empresa. Conseguir los datos de esta realidad es muy complicado. En un momento a veces nos dicen: ‘hay tantas mujeres y tantos hombres trabajando en la empresa’, y dices ‘no quiero saber solo cuantas mujeres y cuantos hombres’. Quiero saber en qué departamentos están, quiero saber qué horarios hacen, quiero saber qué tipo de contrato tienen, quiero saber qué salarios cobran por categorías profesionales. Esta especificidad de los datos es lo que más nos cuesta y muchas veces ni siquiera nos llegan una totalidad.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

“Ahora también hemos encontrado el otro, que la empresa te de tres mil papeles, y que te diga ‘ahí está todo, búscalo’. Pues por exceso o por defecto, esta es la parte que cuesta más” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

Además, otro elemento que dificulta el proceso de elaboración de los planes es la propia falta de formación de representantes sindicales en relación a los temas de igualdad (CCOO, 2009; Morillo, 2012). Sobre este aspecto, las entrevistadas afirman que:

“Todas las organizaciones somos diversas y yo creo que los sindicatos, es importante decir, que somos tan machistas, o tan poco machistas, o tan igualitarios como la sociedad en la que estamos. Con la diferencia que nosotros queremos cambiar esto.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

Por lo tanto, la ley impulsa y obliga la negociación de los temas relacionados con la igualdad de oportunidades, para lo que no siempre están preparados los sindicatos y las empresas. De hecho, justamente algunas de las acciones planteadas van en esta dirección. En este sentido, las entrevistadas indican cambios positivos en la actuación de los sindicatos sobre los temas de igualdad a partir de la ley.

“Ha cambiado, sí. Porque cuando no tienes la obligación legal, dependes mucho de la implicación o no de las personas que están negociando en cada una de las mesas. Entonces, a pesar de que se habían conseguido introducir algunas cláusulas de mejora de lo estrictamente legal, sí que es verdad, costaba. Costaba por parte de la empresa, incluso costaba por parte de los sindicatos. Muchas veces en una mesa de negociación tu llevas veinte puntos o cuarenta en la plataforma, los de igualdad están ahí, pero a la hora de negociar, según donde caya pues muchas veces los de igualdad son los que caen. Eso pasaba” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“Ha hecho un salto adelante. Además sí que vemos que cuando establecemos métodos de trabajo, posibilidades de avanzar, hacemos sesiones formativas, hacemos charlas, jornadas, editamos libros, vemos que hay un avance.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

Según Morillo (2012), la falta de formación de los representantes sindicales y la obligatoriedad en negociar temas de igualdad han fortalecido el trabajo de las secretarías de la mujer en los sindicatos que las poseen. Si antes, estas secretarías (compuestas por expertas que ya intentaban hacía años impulsar el tema de la igualdad en las negociaciones) no participaban directamente en la negociación colectiva, a partir de este marco legal ellas pasan a asesorar a los representantes sindicales en las empresas, y en muchos casos a asumir el liderazgo en el proceso negociador. Esta situación también se refleja en las declaraciones de las entrevistadas:

“Que sea obligatorio lo que te da es un espacio de negociación en el ámbito de la empresa, te fortalece un espacio que hasta ahora eran unas cláusulas que tu podías meter en una plataforma y ahora hay un espacio específico. Eso ha ayudado que más mujeres participen en esos procesos de negociación, pero no a que más mujeres se afilien al sindicato. La participación cualitativa, sí ha mejorado porque ha dado entrada a compañeras a poder entrar a negociar cosas. En el momento que soy capaz de negociar los temas de igualdad ya no me cuesta tener que negociar otra cosa, porque ya lo he

hecho. Como ya lo he hecho ya sé que soy capaz. En ese momento sí que tiene esa parte positiva.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“Por parte sindical, incluso si las personas en la empresa no lo tienen muy claro, se dirigen a las secretarías de la mujer de sus federaciones o de sus territorios, de aquí de la CCOO, para que participemos y les ayudemos a ver cuáles son las necesidades o el diagnóstico o cómo se hace un plan de igualdad.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

Sin embargo, aunque la negociación de los planes esté incluida en el proceso de negociación de los convenios colectivos, la tendencia es considerarlos como un mero trámite, como un distintivo que se firma pero no se es necesario aplicar, cuyo tema es de responsabilidad de las secretarías de la mujer y que no está asociado con la conflictividad que caracteriza la negociación en estos convenios (Morillo, 2012). La diferencia entre los planes y los convenios también se ve reflejada en las entrevistas:

“El cumplimiento de un convenio es mucho más evidente y tiene mecanismos. Con el plan de igualdad, podría utilizar algunos mecanismos, pero en muchos casos es tan genérico, que no te permite tampoco hacer una denuncia porque no se está cumpliendo. Entonces desde este punto de vista, no tienen el mismo peso, porque en muchos casos las medidas son muy generales.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

Así, cabe cuestionar, considerando las dificultades del proceso de negociación y de la puesta en marcha de los planes, qué importancia tiene de hecho este instrumento para las empresas y los sindicatos. Según las entrevistadas, las resistencias en negociarlos son encontradas tanto en las empresas como en los propios sindicatos; así como el reconocimiento de la importancia de las medidas de igualdad. El compromiso y la reticencia traspasan los dos ambientes, lo que impone retos importantes para la negociación colectiva, que por otro lado puede producir cambios de postura importantes en relación a la igualdad.

“Por parte de las empresas, hemos visto un cambio, es decir, a principio hablar de temas de igualdad... por parte de la patronal nos encontrábamos siempre una pared que era “esto es un tema familiar, doméstico, nosotros no tenemos...” y “si la gente no es corresponsable en su casa, si las mujeres son las que se encargan de determinadas cosas, nosotros no tenemos nada que hacer”. A pesar de que había este posicionamiento de “esto no es conmigo”, se iba entendido que sí, y que además eso podía tener largos beneficios también en la gestión de las empresas”. (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“En el sindicato siento que desde las secretarías de la mujer y una parte de las personas que negocian convenios, sobre todo las secretarías de la mujer tenemos muy claro que tenemos que negociar planes de igualdad, impulsamos esta negociación y estamos convencidas de que debe existir. Tenemos reticencias entre la gente que está en las empresas para entender que realmente es necesaria una negociación de un plan de igualdad, por parte incluso de gente nuestra, del sindicato. Porque además, sí que es

verdad también que la inmensa mayoría de personas que participan en la negociación de un convenio o de negociaciones en las empresas son hombres, más que mujeres. Entonces es un poco más difícil observar la necesidad de los planes de igualdad. Igualmente en el momento en que en una empresa que vamos a la necesidad de negociación del plan sí que es verdad que se establece una implicación.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

En este sentido, y para cerrar esta discusión sobre el contexto de elaboración de los planes españoles, CCOO (2009:41) señala que:

“[...] la participació real i efetiva de la nostra representació sindical en materia de plans d'igualtat ha estat, fins al moment, força pobre. Aquesta ha estat marcada, en molts casos, per la falta de coneixements sobre la matèria que tenen delegades i delegats malgrat els actuals esforços que, en relació amb la formació, està duent a terme el sindicat. [...] A això s'hi ha d'afegir que encara són poques les empreses que mostren plena obertura a la col.laboració amb la representació legal de treballadors i treballadores per a l'elaboració dels plans d'igualtat, i la resistència a facilitar la informació i les dades que per llei l'empresa té l'obligació de proporcionar.”

Concluimos aquí la discusión sobre el contexto de las políticas de igualdad y los planes empresariales en España. En el capítulo 7, retomaremos parte de esta discusión para analizar más detalladamente los propios planes de igualdad, identificando sus principales límites y potencialidades. Ahora nos interesará discutir el contexto de estructuración de las políticas de igualdad en Brasil y cómo se impulsan los planes de igualdad empresariales en este país.

4.2.La Igualdad en Brasil

El principio de igualdad en Brasil será incorporado a partir de la década de 1960, formando parte de la Constitución de 1967, que, aunque elaborada en un contexto de consolidación del golpe militar de 1964, incluía una serie de medidas contra la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, como la prohibición de diferencias salariales, de la discriminación en el acceso al empleo, y de protección del vínculo de trabajo en el periodo anterior y posterior al parto (Vasconcelos, 2009:40). Pero de hecho es la Constitución de 1988 la que impulsa cambios en el sentido de producir una organización social más igualitaria (Bandeira y Vasconcelos, 2002), de manera que las políticas de igualdad no van a desarrollarse de forma sistemática hasta la segunda mitad de la década de 1990 (Leite y Souza, 2010).

El movimiento feminista brasileño surge en el contexto de la lucha contra la dictadura, en la década de 1970, y estuvo marcado por su intento de diálogo con el gobierno y por el impulso de acciones en el plan legislativo (Abramo, 2007; Teles, 1999; Montaña, 2003; Pitanguy, 2003). Según Pitanguy (2003:27), la lucha contra la dictadura reúne a mujeres de los movimientos femeninos y feministas “de diverso origen que incorporaron en sus espacios específicos de acción, propuestas y demandas originadas en los grupos feministas, sobre todo las relativas a la educación, trabajo, y violencia doméstica y sexual”, además de favorecer que el debate sobre la discriminación fuera incorporado a la agenda de las sindicalistas y fuera objeto de grandes conferencias y encuentros de las trabajadoras.

Entre 1975 y 1979, las mujeres, organizadas en grupos, colectivos o asociaciones, consiguen cierta repercusión en los medios de comunicación. Junto a otro tipo de objetivo se busca el diálogo con los sindicatos y universidades (Pitanguy, 2003; Teles, 1999). Las movilizaciones ocurrían principalmente en encuentros nacionales feministas y congresos locales, además de encuentros latino-americanos. Las principales luchas en este periodo buscaban ampliar las guarderías, la amnistía de presos/as políticos y exilados/as, el combate a la violencia de género y al control de natalidad, y la mejora de las condiciones de trabajo - con poco apoyo de los sindicatos, partidos políticos y compañeros de trabajo (Teles, 1999). Como afirma Pitanguy (2003:27):

“Los primeros pasos de las feministas estuvieron, por lo tanto, encaminados a lograr una presencia pública en el país, legitimar su pliego de reivindicaciones y ampliar su base de militancia, introduciéndose en otros espacios organizacionales, como los sindicatos, las asociaciones y las universidades, refutando al mismo tiempo las críticas de algunos sectores que veían en este movimiento una amenaza para la unidad de la oposición organizada entonces como un frente único. Algunos sectores de esta oposición manifestaban cierto recelo ante las demandas feministas, que introducían otros planteamientos en el debate político, centrado entonces en la restauración de la democracia y en la crítica de un Estado violador de los derechos humanos”.

Anteriormente a la Constitución de 1988, sin embargo, algunas iniciativas de políticas focalizadas en las mujeres ya respondían a demandas de estos movimientos, que también tuvieron un importante papel durante la asamblea constituyente en 1986³⁵ (ídem). En este sentido, las primeras comisarías especializadas para las mujeres y consejos de derechos de las mujeres en los Estados – CEDM son de 1982, más específicamente, es en los Estados de *São Paulo*, *Rio de Janeiro* y *Minas Gerais*, donde mejor se han articulado las mujeres y primero ha

³⁵ Según Abramo (2007), la participación política de las mujeres en Brasil es caracterizada por su baja presencia en los partidos y cargos políticos y una fuerte participación en movimientos sociales y asociaciones.

ganado la oposición tras el fin del periodo dictatorial (Abramo, 2007; Teles, 1999) – en un proceso similar al ocurrido en España.

En 1985, como resultado de las articulaciones del movimiento feminista para tener una mayor presencia en los espacios públicos, se crea el Consejo Nacional de Derechos de la Mujer – CNDM, órgano vinculado al Ministerio de la Justicia, dotado de autonomía administrativa y financiera. Según Montaña (2003:9), “el CNDM surge bajo el influjo de las aspiraciones por lograr la representación de las mujeres en la democracia en el marco de procesos de transición de la dictadura”, lo que explica su carácter deliberativo y el énfasis democrático y de representación, a diferencia de otros países que ponían énfasis en la gestión y gobernabilidad en su construcción institucional. Esto ha hecho del movimiento feminista brasileño una referencia para América Latina en este periodo, por el protagonismo de la sociedad civil en las instancias gubernamentales. Para esta misma autora:

“Era la primera vez que, en la región, feministas autónomas – en el sentido de actuar desde una identidad colectiva sin subordinarse a partidos políticos – ocupaban los espacios públicos estatales para proponer, formular y ejecutar políticas inspiradas en la visión feminista y desarrollaron estrategias de acción positiva en beneficio de la igualdad entre hombres y mujeres” (Montaña, 2003:9).

La negociación con los partidos políticos, sin embargo, fue fundamental para que las reivindicaciones feministas fueran incorporadas a la nueva Constitución de 1988 (Montaña, 2003). En este sentido, el CNDM tuvo un papel muy activo hasta 1989. Sobre sus funciones, Montaña (2003:10) recuerda que “la misión del *Conselho* fue definida como la de promover en el ámbito nacional políticas para asegurar a las mujeres condiciones de libertad, igualdad de derechos y la plena participación”, lo que incluía asesorar el Poder Ejecutivo, proponer proyectos de ley, recibir denuncias de discriminación, mantener canales con el movimiento de mujeres, entre otras. Su actuación en este periodo es considerada bastante exitosa, y según su ex presidenta, Pitanguy (2003:30):

“El éxito del CNDM entre 1985 y 1989 se debió a una acción programática eficiente y a su capacidad de diálogo como protagonista fuerte y legítimo frente a otros órganos del Estado, particularmente con el poder legislativo y los consejos estaduais, con las instituciones universitarias – con apoyo a los programas de investigación -, con los medios de divulgación, con los grupos de juristas y, sobre todo, con las asociaciones feministas y los movimientos de mujeres con los cuales se mantenía una comunicación permanente, estrechándose así los lazos entre sociedad civil y Estado que habían permanecido rotos durante más de 21 años”.

Después de este periodo inicial de debate más intenso e incorporación de las demandas a la nueva Constitución, las bases que dan soporte al gobierno brasileño en el periodo se

hacen cada vez más conservadoras, poniendo obstáculos a las reivindicaciones feministas y fragilizando el CNDM como espacio de articulación política del movimiento (Pitanguy, 2003). Una renuncia colectiva³⁶ de la presidente del CNDM y su cuerpo técnico, acordada en consulta con los movimientos feministas de todo el país, marca la salida del movimiento de mujeres del escenario gubernamental y la resistencia a la cooptación de sus integrantes por las fuerzas conservadoras del gobierno (Pitanguy, 2003; Montaña, 2003). Con esto, en las gestiones posteriores el CNDM asume un papel más consultivo, marcadas por diversas restricciones y limitaciones administrativas y financieras impuestas por los gobiernos elegidos a partir de 1990, de orientación neoliberal y que actuaban a favor de la reducción del Estado (Abramo, 2007; Montaña, 2003).

Según Montaña (2003), el modelo de gestión adoptado a partir de este periodo era similar al del Instituto de la Mujer en España. El CNDM se mantuvo con esta estructura hasta que, en 2003, pasa a integrar la estructura de la SPM con la función de control social de las políticas públicas para las mujeres, con representantes del gobierno y sociedad civil³⁷. Por lo tanto, de acuerdo con el esquema evolutivo señalado por PNUD (2008), Brasil empieza con bastante retraso a incorporar el principio de igualdad en su legislación, manteniendo una institución preliminar y políticas fragmentadas y dispersas para las mujeres hasta el año de 2003 – aunque todavía persistan limitaciones de presupuestos para estas políticas y poco desarrollo de indicadores de evaluación (Abramo, 2007; Leite y Souza, 2010).

En la década de 1990, algunos episodios importantes marcan la actuación de los movimientos sociales en la incorporación de la igualdad en la agenda pública. En 1992, el Estado brasileño fue denunciado a la OIT por movimientos sociales por el incumplimiento de la Convención 111. En 1995, el movimiento negro, movilizad, ha reivindicado una postura más activa del Estado para combatir las desigualdades de raza en el país³⁸. Resultado de la denuncia y de la presión de los movimientos sociales fue el desarrollo de acciones por parte del Ministerio de Trabajo, a partir de 1995, que pretendían garantizar los principios de esta convención (Leite y Souza, 2010; Cappellin, 2008). A partir de ahí, fueron creados varios grupos técnicos para la elaboración de políticas públicas orientadas al enfrentamiento de la

³⁶ “Al finalizar el gobierno de Sarney (1985-1990), se produce un episodio crítico que implicó la renuncia con movilización de la entonces presidenta del CNDM, Jacqueline Pitanguy. El gobierno de Sarney consideró inaceptable la defensa de los derechos sexuales y reproductivos así como la vinculación de los derechos de las mujeres con la lucha antirracista liderada por Pitanguy. La presidenta renuncia en un acto masivo que simboliza ‘la salida’ del movimiento de mujeres del escenario gubernamental” (Montaña, 2003:13).

³⁷ Fuente: página web del CNDM.

³⁸ Marcha Zumbi, realizada en 20 de noviembre de 1995 (día de la conciencia negra en Brasil), y en referencia al líder Zumbi dos Palmares, héroe nacional (Osório, 2006).

discriminación en el mercado laboral. En definitiva, se puede afirmar que solamente a partir de 1996 el gobierno brasileño empieza a adoptar políticas de igualdad (Leite y Souza, 2010:197).

Así:

“Tendo em vista o curto período de tempo em que as políticas públicas dirigidas a essas questões vêm sendo implementadas no país, elas se veem diante de um conjunto de dificuldades que vão desde a reação dos setores mais conservadores até a inexperiência dos gestores em relação às diferentes possibilidades e aos caminhos mais viáveis para concretizá-las” (Leite y Souza, 2010:197).

En 2002, se crea la Secretaria de los Derechos de la Mujer – SEDIM, cuya titular tiene status de Ministra. Según Montaña (2003:15-16), a diferencia del CNDM, que fue resultado de una movilización social directa, la SEDIM resulta de un proceso de incidencia política y negociación con instituciones estatales, en un contexto en que la igualdad no tenía un espacio significativo en la agenda pública, siendo, por lo tanto, “un producto frágil y virtuoso de un proceso de concertación y negociación que tuvo la simpatía política de las autoridades y la tolerancia benévola de los movimientos”.

En el año siguiente, primero de la gestión de Luis Inácio Lula da Silva, bajo decreto presidencial, se crea la Secretaria Especial de Política para las Mujeres – SPM³⁹, vinculada a la Presidencia de la República, con status de Ministerio y misión de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, con una función de coordinación de la política, en una situación similar al de IM de España – la similitud también pasa por el hecho de solo haber sido posible establecer esta institución cuando un gobierno de orientación de izquierda asume el poder ejecutivo en nivel nacional⁴⁰. Según Abramo (2007:270), la creación de la SPM fue una respuesta del gobierno a una antigua reivindicación del movimiento de mujeres, lo que ha impulsado el tema de la igualdad en la agenda de políticas públicas con un enfoque similar al de las políticas de igualdad en la Unión Europea: compromiso con transversalidad asociada a políticas y programas específicos para las mujeres – el llamado enfoque dual. Esto implica problemas de ejecución similares a los españoles, especialmente en relación a la limitación de

³⁹ En el mismo año también se crea la Secretaria Especial de políticas de Promoción de la Igualdad Racial - SEPPIR, respondiendo a demandas del movimiento negro en Brasil. Las dimensiones de raza y género están muy interrelacionadas en el país cuando se trata de discriminación, con lo que difícilmente las políticas públicas los abordan separadamente, lo cual se reflejará en algunos momentos en este trabajo. Los resultados de cruzamientos de sexo y raza de los datos de encuestas sobre mercado laboral indican panoramas distintos para los cuatro grupos que se forman (Hombres negros, mujeres negras, hombres blancos, mujeres blancas) (Osório, 2006).

⁴⁰ Hay que considerar que históricamente los partidos de izquierda en Brasil, a pesar de las resistencias a aceptar las reivindicaciones específicas de las mujeres e intentos de manipulación del movimiento feminista, fueron los únicos que participaron de las movilizaciones del movimiento a los fines de la década de 1970, lo que ha hecho con que parte de las militantes se incorporaran a estos partidos (Teles,1999).

presupuestos de la SPM y falta de comprometimiento de los otros órganos gubernamentales responsables por ejecutar las acciones.

A partir de la institución de la SPM, se promueve la realización, cada 4 años, de las Conferencias Nacionales de Política para las mujeres – CNPM, donde son articulados los elementos que componen los Planes Nacionales de Políticas para las Mujeres – PNPM. A su vez, para acompañar y evaluar la ejecución del PNPM, se crea un Comité de Articulación y Seguimiento del PNPM, del cual forman parte 22 órganos del gobierno federal, en un intento de favorecer la transversalidad de género y una actuación articulada; y el Sistema de Acompañamiento del PNPM, para favorecer el flujo de informaciones entre los ejecutores de las políticas y la SPM, además de dar transparencia a las acciones del gobierno (Pinheiro, 2011). Por fin, fue también elaborado un presupuesto del PNPM para sus 4 años de vigencia que prevé las inversiones de los órganos involucrados en su implementación (ídem).

Otra medida que merece ser destacada es la incorporación explícita de la igualdad de género y raza como un objetivo en el Plan Plurianual – PPA en 2004, cuando la sociedad civil ha participado por primera vez en la elaboración de este instrumento⁴¹. Hay un esfuerzo de transversalizar acciones de género en el resto de políticas sociales, especialmente en las acciones contra la pobreza. La inclusión del tema en este instrumento garantiza más sistematicidad a las políticas de igualdad en el país, si bien persistan problemas de limitación de presupuestos y ausencia de indicadores de evaluación (Abramo, 2007). Aquí, hay que reconocer el esfuerzo del gobierno en insertar más actores en el proceso de elaboración de políticas públicas, ampliando los espacios de participación democrática a que se referían Bandeira y Vasconcelos (2002). Como destacan Leite y Souza (2010:211):

“O compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e nas demais esferas da vida social, expresso no PPA 2004-2007, segue adiante no PPA 2008-2011, que tem como um de seus principais objetivos a ‘transversalização’ de gênero e raça no conjunto das políticas elaboradas pelo governo federal”.

Sobre los mecanismos de construcción de las políticas de igualdad en Brasil, las Conferencias Nacionales merecen una especial atención, una vez que se contraponen al proceso de construcción de las políticas en España – que sufren más influencia de su contexto

⁴¹ El PPA es un instrumento de planeamiento gubernamental previsto en la Constitución de 1988. Su vigencia empieza en el segundo año del gobierno elegido, y va hasta el primer año de la gestión siguiente, o sea, tiene ciclos de 4 años y cada gobierno tiene su primer año para elaborarlo. Un PPA es elaborado por el poder ejecutivo y aprobado por el legislativo, y son la base de los presupuestos anuales aprobados por el Congreso Nacional. Un PPA pasa por revisiones y evaluaciones anuales de acuerdo con las sugerencias de cada Ministerio o Secretarías vinculadas a la Presidencia (Bandeira y Vasconcelos, 2002; Abramo, 2007).

europeo (europeización de las políticas españolas), con poca permeabilidad a los movimientos feministas y más peso del feminismo institucional, como comentado anteriormente.

4.2.1. Conferencias y Planes Nacionales de Políticas para las Mujeres

En este tema reside el aspecto en que Brasil se destaca frente a otros países: la participación de la sociedad civil en los procesos de desarrollo de las políticas públicas (Pogrebinschi y Santos, 2011). Aquí nos vamos a concentrar específicamente en el tema de las políticas de igualdad, pero este formato también se aplica a otras políticas, siendo que para los años de 2011, 2012 y 2013 están previstas cerca de 30 conferencias en áreas como salud, asistencia social, juventud, educación, igualdad racial, medio ambiente, entre otras⁴².

El modelo de Conferencias se inició en la década de 1940, en el área de salud, expandiéndose, especialmente en el periodo democrático y en la gestión Lula da Silva, para diferentes áreas y abarcando cada vez más grupos sociales, con periodicidad definida por legislaciones o los ministerios/secretarías responsables. Se trata no solo de abrir la participación a la sociedad civil en la esfera Nacional, sino que las Conferencias Nacionales suelen ser realizadas después de las Conferencias Municipales y de los Estados, en un esfuerzo para que la Política elaborada al final de este proceso refleje los intereses y las demandas de los actores de todos los niveles federativos y de diferentes esferas de la sociedad. Según Pogrebinschi y Santos (2011), las conferencias son, por lo tanto, instancias con carácter **deliberativo, participativo, normativo y representativo**, pues es donde son votadas y definidas las directrices de las políticas en ámbito federal, convocadas por el poder ejecutivo y con participación paritaria de representantes del gobierno y de la sociedad civil. Los representantes en las conferencias son denominados delegados/as, y en el caso de la sociedad civil pueden venir de movimientos sociales, empresas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y otras instituciones, constituyéndose en un espacio de representación extra parlamentario, que sin embargo, según estos autores, refuerzan el papel de las instituciones políticas representativas y profundizan el ejercicio de la democracia en el país. La ventaja de las Conferencias es que estas permiten la deliberación de directrices sobre políticas específicas con la participación de los segmentos de la sociedad directamente implicados en el tema, o sea, es una participación cualitativamente más elevada y madura, una vez que las deliberaciones

⁴² Fuente: página web de la *Secretaria-Geral da Presidência da República* – Brasil.

ocurren en diferentes instancias hasta que se llegue a una deliberación nacional – lo que expone los participantes a diferentes puntos de vista e informaciones a lo largo del proceso.

En el caso de las CNPM's, considerando que la participación política femenina en Brasil es históricamente más fuerte en los movimientos sociales que en las instituciones políticas representativas (Abramo, 2007), este modelo significa una importante vía de reconocimiento de las demandas de las mujeres y de fortalecimiento de los movimientos sociales. La primera CNPM ocurrió en la capital del país, Brasilia, en 2004, y la periodicidad fue definida en 4 años. Incluyendo las conferencias de los Estados y de los Municipios, este proceso ha involucrado 1.800 delegadas, 2.000 asambleas, y un total de 120 mil mujeres en su elaboración (SPM, 2004). Resulta que el I PNPM tuvo 199 acciones, 26 prioridades y 5 ejes de actuación (ídem). La II CNPM ocurrió en 2007, ha involucrado casi 200 mil personas y 2.700 delegadas, estableciendo 388 acciones, 56 prioridades y 11 ejes de actuación (SPM, 2009b). La III CNPM fue realizada en 2011, con más de 200 mil mujeres participantes en todas las etapas y 2.125 delegadas en la asamblea nacional; y el III PNPM, vigente hasta 2015, posee 103 metas y 415 acciones (SPM, 2013). Es importante resaltar que, dada la misión de la SPM de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, los PNPM's son elaborados de manera conjunta entre diferentes Ministerios, co-responsables por la ejecución de las acciones.

4.2.2. Conciliación, responsabilidades familiares, tiempos de trabajo y de vida en las políticas de igualdad en Brasil: ausencias y presencias

Como se puede notar, la relevancia del tema de la conciliación en las políticas en Brasil no tiene paralelo con la situación española. En primer lugar, hasta hoy Brasil no ha ratificado la Convención 156 de la OIT. La Constitución de 1988 propone derechos que están vinculados al ejercicio de la maternidad y paternidad, siendo que para esta última es bastante limitada – son cinco días consecutivos al nacimiento. Después, el tema no es un eje en ningún de los PNPM's aprobados hasta hoy, como se puede observar en la tabla a continuación.

Tabla IV – Ejes de actuación – I y II PNPM

I PNPM	II PNPM
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autonomía, igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía; ✓ Educación inclusiva y no sexista; ✓ Salud, derechos sexuales y derechos reproductivos; ✓ Lucha contra la violencia; ✓ Gestión y seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autonomía económica e igualdad en el mundo del trabajo, con inclusión social; ✓ Educación inclusiva, no sexista, no racista, no homofóbica y no lesbófoa; ✓ Salud, derechos sexuales y derechos reproductivos; ✓ Enfrentamiento de todas las formas de violencia; ✓ Participación en los espacios de poder y decisión; ✓ Desarrollo sostenible en el medio rural, ciudad y foresta, garantía de justicia soberanía y seguridad; ✓ Derecho a la tierra, morada digna e infraestructura en los medios rural y urbano, considerando las comunidades tradicionales; ✓ Cultura y comunicación igualitarios, democráticos y no discriminatorios; ✓ Lucha contra el racismo, sexismo y lesbofobia; ✓ Lucha contra las desigualdades generacionales, con especial atención a jóvenes y mayores; <p>Gestión y seguimiento del plan.</p>
<p>Fuentes: SPM (2004); SPM (2009b).</p>	

La propia SPM reconoce la ausencia del tema en una de sus evaluaciones del I PNPM:

“Esta mesma avaliação indicou como principais insuficiências que necessitam ser superadas: a não existência de organismos de políticas para as mulheres em inúmeros governos estaduais e na maioria dos governos municipais; o baixo orçamento para as políticas para as mulheres; a criminalização do aborto; a falta de dados; a baixa incorporação da transversalidade de gênero nas políticas públicas; a ausência de compartilhamento, entre mulheres e homens, das tarefas do trabalho doméstico e de cuidados; a fragilidade dos mecanismos institucionais de políticas para as mulheres existentes; entre outras” (SPM, 2009b:22).

En el PPA 2004-2007, tampoco está presente la importancia de promover acciones que involucren más a los hombres en las responsabilidades familiares (Leite y Souza, 2010). Sin embargo, tanto el PPA 2004-2007 como el 2008-2011 contemplaban directrices de igualdad de género y raza, lo que ha desaparecido en la aprobación del último PPA 2012-2015 (CFEMEA, 2011). Por un lado, este último PPA ha incorporado metas e indicadores que reflejan demandas feministas en relación a las políticas públicas, y que también están presentes en el PNPM. Por otro, ha reducido el presupuesto de la SPM en un 30% (ídem).

En el I PNPM, una de las directrices asume el papel del Estado en la implementación de políticas públicas orientadas a revisar la división sexual del trabajo:

“Reconhecer a responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na divisão social e sexual do trabalho; a importância social do trabalho tradicionalmente delegado às mulheres para as relações humanas e produção do viver; a importância dos equipamentos sociais e serviços correlatos, em especial de atendimento e cuidado com crianças e idosos” (SPM, 2004:34).

Sin embargo, el eje sobre autonomía e igualdad en el mundo de trabajo no menciona el tema en sus objetivos y metas. La mención a acciones que pueden contribuir a disminuir la sobrecarga de trabajo de las mujeres empieza a aparecer, muy tímidamente, en la prioridad 1.4 de este eje – garantizar el cumplimiento de la legislación en el ámbito del trabajo doméstico y estimular la división de las tareas domésticas (SPM, 2004:44). Sin embargo, en el desarrollo del Plan de Acción de esta prioridad, la única acción prevista sobre el tema es una campaña de estímulo a la división de las tareas domésticas – no realizada, según los informes de implementación del I PNPM (SPM, 2006b:40; 2009a:41-42). Las otras se dirigen al trabajo doméstico, siendo que muchas veces no es posible identificar si se refiere al trabajo doméstico remunerado o no remunerado.

Otra acción del I PNPM que se relaciona con la división sexual del trabajo está en el mismo eje, en la prioridad que trata de la ampliación del acceso de las mujeres al mercado laboral. La acción 1.1.7 determina el apoyo a Estados y municipios en la construcción de equipamientos sociales que faciliten la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, de responsabilidad del Ministerio de la Educación y Ministerio de Desarrollo Social (SPM, 2004:45). Muy interesante la asociación de la acción a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, lo que indica una misma lógica de construcción de acciones de conciliación en Brasil y España: el tema es un problema femenino, que demanda acciones orientadas a las mujeres. Los resultados de esta acción indican la construcción de restaurantes y cocinas comunitarias, centros de salud, guarderías, centros de uso múltiple, escuelas de enseñanza básica, centros policiales⁴³, espacios para práctica de deportes y aéreas de ocio, siendo que no todos estaban en funcionamiento (SPM, 2006b:33; 2009a:40). Según el informe final de implementación, estos equipamientos permitieron más tiempo libre a las mujeres, al contribuir con la reducción del tiempo dedicado a las tareas domésticas (SPM, 2009a:40). Aunque sean medidas importantes, hay una clara manifestación de que no se trata de socializar cuidados y servicios, sino de disminuir la carga de una responsabilidad que es femenina – sin la

⁴³ Sería interesante hacer una reflexión sobre cómo los centros policiales contribuyen a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y a la disminución del tiempo dedicado a las tareas del hogar.

preocupación de promover la redistribución de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres.

En el eje de educación inclusiva y no sexista, encontramos acciones importantes, que proponen la ampliación del acceso a la educación infantil y de los recursos invertidos en esta área para construcción de escuelas infantiles y guarderías (prioridad 2.2 – todas las acciones). En estas acciones, es interesante destacar que estos espacios deben tener horarios de funcionamiento compatibles con las jornadas laborales de padres y madres, señalando una preocupación con la organización del tiempo en la sociedad. El informe final de implementación indica un aumento de niños/as atendidos en estas instituciones, aunque la meta propuesta no haya sido alcanzada⁴⁴ (SPM, 2009a:50).

El II PNPM mantiene y amplía la estructura del I PNPM. Con esto, nuevamente se prevén campañas para el incentivo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y familiar, y metas para la ampliación de guarderías. Como avance, se puede mencionar que las responsabilidades familiares tienen más visibilidad, una vez que el Plan incluye la implementación de la Convención 156 – OIT en sus metas, aunque no ratificada por el país hasta la conclusión de este trabajo.

4.2.3. Programa Pro-Equidad de Género y Raza en Brasil

El Programa Pro-Equidad de Género y Raza⁴⁵ tiene su primera edición en el año 2005, siguiendo las recomendaciones de las Conferencias Nacionales de Mujeres, del II PNPM y el objetivo estratégico del PPA 2008-2011, comentados anteriormente. Es, por lo tanto, una iniciativa del Gobierno Federal, que por medio de la SPM y participación de la OIT⁴⁶ y ONU Mujeres⁴⁷, busca promover la autonomía económica de las mujeres como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, reafirma el compromiso de la Constitución

⁴⁴ Datos del DIEESE (2011) indican que, en 2009, para la faja etaria de 0 a 3 años, apenas 18,4% de las criaturas estaban en guarderías o escuelas infantiles, siendo que 7,5% en instituciones privadas. Para la faja etaria de 4 a 5 años, este número sube para 74,8%, siendo que 21,1% en instituciones privadas. Lo que indica la persistencia de la ausencia de equipamientos públicos y la búsqueda de soluciones privadas para el cuidado infantil en los primeros años de vida.

⁴⁵ Las tres primeras ediciones del Programa no llevaban la dimensión “raza” en el título, que fue incluida en la 4ª edición, resultado de las constantes evaluaciones y reformulaciones por las cuales pasa.

⁴⁶ Oficina Brasil.

⁴⁷ Oficina Brasil y Cone Sur.

Federal de 1988 y se articula al **Pacto Nacional por el Enfrentamiento de la Violencia contra las Mujeres**⁴⁸.

La primera edición estuvo abierta sólo a la participación de las empresas vinculadas al Estado, mientras que las ediciones siguientes incorporan ya empresas e instituciones públicas y privadas, medianas o grandes. La cuarta edición fue concluida en marzo de 2013. El aumento en el número de organizaciones participantes por sí solo no indica su permanencia en las ediciones siguientes, pero el porcentual de organizaciones que permanece de una edición a otra es alrededor de 90%, indicando una estabilidad entre las empresas que adhieren a la iniciativa y son premiadas. El número de organizaciones participantes, premiadas y el porcentual de organizaciones premiadas que adhirieron a la edición siguiente, pueden ser observados en la tabla a continuación.

Tabla V – EDICIONES DEL PROGRAMA				
Edición	Año	Nº Organizaciones		
		Participantes	Premiadas	Permanencia
1^a	2005/2006	15	11	90%
2^a	2007/2008	36	26	91%
3^a	2009/2010	71	58	89%
4^a	2011/2012	95	57	-

Fuente: Página web de La SPM. Elaboración propia.

Las empresas del sector de minas, energía, gas y petróleo siguen siendo las empresas con mayor participación en el Programa, representando un 20% de las organizaciones en la 4^a edición. Las instituciones financieras, aunque representen un 5%, participan desde la 1^a edición y reúnen los principales conglomerados financieros del país.

Los objetivos del Programa se explicitan en diferentes documentos publicados por la SPM referentes a la 4^a edición. La tabla siguiente sintetiza tales objetivos,

⁴⁸ Acuerdo federativo promovido en 2007 por el gobierno federal que promueve la integración de política públicas de enfrentamiento a la violencia contra las mujeres entre gobiernos federal, de los Estados y municipales, como forma de consolidar la Política Nacional por el Enfrentamiento a la Violencia contra las Mujeres.

TABLA VI – OBJETIVOS DEL PROGRAMA		
<p>Equidad de género y raza en el mundo del trabajo, con énfasis en tres ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promoción de la ciudadanía y combate a la discriminación en el acceso, remuneración, ascensión y permanencia en el empleo de hombres y mujeres; ✓ compromiso con la equidad de género y raza priorizando la gestión de personas y la cultura organizacional de la empresa/institución; ✓ difusión de prácticas ejemplares entre las empresas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones. 	<p>Punto focal: promoción de la igualdad de género y raza en el mundo del trabajo, con énfasis en tres bases:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Superación de la desigualdad de remuneración y de ocupación en cargos gerenciales, donde la disparidad salarial y el acceso a los cargos entre hombres y mujeres, negros y negras todavía es muy grande; ✓ Las acciones deben dar visibilidad y valoración al trabajo desarrollado por las mujeres para que la equidad sea efectuada; ✓ Las organizaciones pueden adoptar buenas prácticas laborales con criterios de equidad, género y raza como oportunidades para mejorar la cuestión empresarial/ organizacional y fomentar la innovación tecnológica, la economía, la productividad y la eficiencia de bienes y servicios de calidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contribuir para la eliminación de todas las formas de discriminación en el acceso, remuneración, ascensión y permanencia en el empleo; ✓ Concienciar, sensibilizar y estimular empleadores y empleadoras en relación a las prácticas de gestión de personas y de cultura organizacional que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones; ✓ Reconocer públicamente el compromiso de las organizaciones con la equidad de género y raza en el mundo del trabajo; ✓ Promover la red pro-equidad de género y raza; ✓ Crear un banco de prácticas de equidad de género y raza en el ámbito de la gestión de personas y cultura organizacional en el mundo del trabajo.
<p>Fuente: SPM, s/f.</p>	<p>Fuente: SPM, s/f.</p>	<p>Fuente: Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011.</p>

En resumen, el Programa busca la equidad de género en el ámbito laboral por medio de acciones que produzcan **nuevas concepciones en la gestión de personas y cultura organizacional** (Portaria n43/2011). Más adelante discutiremos el alcance de acciones de este tipo para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Las empresas que se adhieren al Programa lo hacen de forma voluntaria, siguiendo varias etapas:

Adhesión ⇔ Ficha Perfil ⇔ Plan de Acción ⇔ Pactuación del Plan ⇔ Declaración de Compromiso ⇔ Ejecución del Plan ⇔ Seguimiento del Plan ⇔ Informe Final ⇔ Premio

La ficha perfil es un instrumento que recoge varias informaciones corporativas, y sirve de base para la elaboración de un diagnóstico de las desigualdades de género y raza en las organizaciones. El plan de acción debe ser desarrollado considerando dos ejes, gestión de personas y cultura organizacional. La pactuación es el momento en que los planes de acción son aprobados por la SPM. De ahí sigue la firma del término de compromiso entre la Ministra de la SPM y la organización participante. El seguimiento incluye visitas *in loco* en las organizaciones y exige evidencias que comprueben los resultados presentados en los informes de cada empresa.

El programa incluye dos comités responsables de asesorar la SPM en las etapas mencionadas: Técnico-Institucional y *Ad-hoc*. El primero tiene la función de aprobar la participación de las empresas en el Programa y evaluarlas al final de cada edición, y es compuesto por representantes del gobierno federal, entidades sindicales, confederaciones empresariales, organismos internacionales y especialistas en género y raza. El segundo evalúa los planes de acción de las organizaciones, hace las acciones de seguimiento (incluyendo visitas *in loco*) y también la evaluación de las organizaciones, siendo compuesto por representantes de núcleos de investigación sobre género de las universidades brasileñas.

Al final de cada edición, las organizaciones son evaluadas y/o premiadas conforme los resultados presentados. Para ser premiada, tiene que cumplir 70% de su plan de acción de manera satisfactoria⁴⁹. Hay tres categorías de premios⁵⁰: oro, plata y bronce, de acuerdo con el grado de sensibilización y transformación estructural en gestión de personas y cultura organizacional de las instituciones participantes⁵¹. El premio consiste en el recibimiento de un trofeo y de un certificado, y representa el reconocimiento del compromiso de la organización con la equidad de género y racial. El logotipo del premio puede ser utilizado en productos, servicios, documentos, imagen institucional y cualquier otro medio de divulgación empresarial⁵².

⁴⁹ Otra regla importante para la concesión del distintivo es que las denuncias de acoso moral y sexual sean tratadas, sin lo que la empresa se ve impedida de recibir la premiación.

⁵⁰ La diferenciación en tres categorías es otra innovación de la 4ª edición, ya que anteriormente solo habían empresas premiadas o no premiadas.

⁵¹ Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011.

⁵² Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011.

4.3. Conclusiones

Una recuperación histórica de la estructuración de las políticas de igualdad en Brasil y España nos indica algunas similitudes en este proceso. En primer lugar, la incorporación más amplia del principio de igualdad en las disposiciones desarrolladas coincide con la superación de un periodo dictatorial en ambos países. También la creación de instituciones para tratar específicamente de políticas para mujeres, con limitaciones de presupuestos y de carácter propositivo a las otras instancias gubernamentales, que tienen más fuerza política cuando partidos de izquierda ascienden al gobierno y abren espacio para la actuación institucional de las militancias feministas de estos partidos. En ambos países, hay dificultad de desarrollar políticas que no refuercen el papel de la mujer en la familia. Por fin, la articulación y movilización de los movimientos de mujeres y feministas es fundamental para impulsar las políticas de igualdad en los dos contextos, y plantear la igualdad de género en la agenda pública.

Pero importantes diferencias merecen ser destacadas. Brasil no tiene una comunidad internacional o latino americana que impulse de manera tan fuerte las legislaciones y políticas de igualdad, como es el caso de España en relación al contexto Europeo. Por otro lado, España no posee procesos participativos tan significativos a la hora de construir estas políticas, como lo hace Brasil. Las políticas de conciliación u otras medidas direccionadas a un mejor reparto del trabajo doméstico y familiar entre hombres y mujeres es una discusión todavía incipiente en Brasil, mientras que en España las experiencias con estas políticas ya permiten la realización de evaluaciones que permiten indicar errores o dificultades y aciertos.

Sin embargo, ambos países impulsan acciones empresariales de igualdad utilizando instrumentos muy similares, aunque propuestos por diferentes vías: planes de acción en el caso de Brasil, y planes de igualdad en España. El primero, depende de la adhesión voluntaria de las empresas a un programa gubernamental, con baja participación de los sindicatos en la elaboración e implementación de estas acciones; el segundo, obligatorio para empresas con más de 250 empleados/as de acuerdo con una determinación legal, y que formalmente debe ser negociado con la representación de los trabajadores/as.

Analizar los límites y alcances de las acciones propuestas en estos instrumentos, considerando sus diferentes contextos y estrategias, ayuda a comprender mejor los retos para la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, especialmente en relación a las medidas que inciden sobre la división sexual del trabajo, permitiendo hacer reflexiones sobre los caminos a ser seguidos y los ajustes necesarios para la consolidación de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En el próximo apartado, analizamos como la estructuración y

orientación de estas políticas se refleja en las acciones empresariales de igualdad en ambos países.

PARTE III – IGUALDAD Y ACCIONES EMPRESARIALES EN BRASIL Y ESPAÑA: LÍMITES Y POTENCIALIDADES

En esta tercera parte, llegamos al objeto central de la investigación, y contrastamos las acciones de los planes de igualdad empresariales del sector eléctrico y bancario en Brasil y España, identificando sus límites y potencialidades. En un primer momento, comparamos con más atención las características de estos planes en los dos países, sus objetivos, áreas de actuación, y otras similitudes y diferencias. A continuación, trazamos un perfil breve de los sectores aquí estudiados y de las empresas seleccionadas. Siguiendo, nos fijamos en las potencialidades y límites de las acciones empresariales en Brasil, analizando las acciones de los planes y discutiendo los análisis realizados sobre el Programa Pro-Equidad de Género en las empresas aquí estudiadas. En seguida, hacemos el mismo trabajo con las acciones empresariales en España, para finalizar sintetizando los resultados y conclusiones más relevantes que este contraste nos permite hacer.

5. Planes de Igualdad y Perfil de las Empresas en Brasil y España

5.1. Instrumentos de promoción de la igualdad en las empresas en Brasil y España: Planes de Igualdad y Planes de Acción

Brasil y España han adoptado instrumentos muy similares para promocionar acciones de igualdad en el ámbito empresarial. Como instrumentos de superación de las desigualdades de género en el mundo laboral, los planes de acción en Brasil y los planes de igualdad en España se asemejan en muchos aspectos. Primero, se orientan hacia empresas de tamaño mediano a grande. Segundo, que tanto la Ley de Igualdad española como el Programa en Brasil proponen una etapa de diagnóstico que precede la planificación de acciones. Planes de igualdad y de acción son pensados para establecer los objetivos de igualdad de cada organización, las estrategias de ejecución de las acciones y mecanismos de evaluación y control de resultados.

Las diferencias empiezan cuando analizamos el impulso para la elaboración de estos planes: una obligación legal en España⁵³, una adhesión voluntaria en Brasil. Siguiendo, las

⁵³ Su elaboración es voluntaria para empresas con menos de 250 empleados/as, pero para esto están previstas medidas de fomento. La elaboración de un plan de igualdad también puede ser una medida sustitutiva de una sanción por una autoridad laboral.

partes involucradas en el proceso: necesariamente, los planes en España deben ser acordados con representantes legales de los trabajadores, y por veces son incorporados a los convenios colectivos. Los planes en Brasil son impulsados dentro del contexto de las políticas de igualdad, y aunque sea sugerido que compongan los comités de género de cada empresa, no es una exigencia que el plan sea negociado con la representación legal de los trabajadores/as⁵⁴.

Las áreas de actuación de los planes en España son sugeridos en la Ley de Igualdad, mientras que en Brasil las áreas están bien definidas en dos ejes principales: gestión de personas y cultura organizacional. Sin embargo, son áreas muy similares. La tabla a continuación detalla mejor este aspecto.

Tabla VII – Áreas de Actuación de los Planes	
BRASIL	ESPAÑA
<p>Gestión de Personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reclutamiento y selección; ✓ Procesos de capacitación y calificación internos; ✓ Ascensión funcional y planes de carrera, cargos, salarios y remuneración; ✓ Programas de salud y seguridad en el trabajo; ✓ Política de beneficios. <p>Cultura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación; ✓ Mecanismos de combate al acoso moral y sexual; ✓ Prácticas de sensibilización direccionadas para la equidad de género y raza en la cadena de relaciones de la organización; ✓ Propaganda institucional interna y externa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso al empleo; ✓ Clasificación profesional; ✓ Promoción y formación; ✓ Retribuciones; ✓ Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; ✓ Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
Fuente: Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011.	Fuente: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

⁵⁴ En algunas de de las empresas aquí incluidas hay acciones que prevén la colaboración de los sindicatos para la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos (Pontes, 2010:47; SPM, OIT, 2010).

Como se puede observar, muchos temas coinciden, ya que son comunes a las desigualdades de género en ambos países: ascensión, retribución, formación, prevención del acoso moral y sexual. Las acciones que van más allá de estos temas o que afecten las comunidades cercanas al área de actuación de las empresas en Brasil son denominadas “*ações transbordantes*”.

Una diferencia importante a ser destacada es que el Programa brasileño que impulsa los planes empresariales exige la previsión de metas y analiza los resultados en cada edición para que sea concedido o no el distintivo. En el caso de los planes españoles, la ley no exige resultados, tampoco establece medidas en caso de no cumplimiento de las acciones, aunque, como en otros supuestos, se puede recurrir a la Inspección Laboral.

La diferencia que más interesa para esta investigación es el impulso de la legislación española a acciones de conciliación. El Programa brasileño, a excepción de algunas preguntas sobre la interferencia de compromisos familiares en la ascensión profesional en la ficha-perfil, no hace ninguna mención a la reorganización del tiempo de trabajo como estrategia de promoción de la equidad de género. La falta de un direccionamiento de las políticas de igualdad en este sentido aquí se materializa de una manera bastante evidente.

Por fin, cabe explicitar que la Ley de Igualdad en España también prevé un distintivo⁵⁵ para las empresas que se destaquen en la aplicación de planes de igualdad, en un mecanismo similar al premio del programa brasileño. Las empresas que tienen interés en obtenerlo presentan sus balances al Ministerio responsable, que los evalúa y premia o no, en convocatorias anuales que ocurren desde el año 2010. En este caso, es un procedimiento a más en la implementación de los planes, ya que estos son obligatorios, y sirven más como un incentivo a obtención de buenos resultados que al desarrollo del plan. La lista de criterios de evaluación es bastante larga y más detallada, en comparación con los criterios propuestos por el Programa brasileño, pero en algunos puntos, destacados en la tabla XIV (en anexo), son similares y coinciden con la estructura del Programa o con las acciones desarrolladas por las empresas participantes:

En 2012, 30 empresas españolas recibieron el distintivo, acumulando 67 empresas que lo recibieron desde la primera edición. De las empresas españolas estudiadas aquí, siete recibieron el distintivo:

- En 2010: ENAGAS; ENDESA; Banco Popular; ENSA.
- En 2011: BANESTO; LA CAIXA, REPSOL.

⁵⁵ Distintivo “Igualdad en la Empresa” (España, 2009).

Recibir el distintivo implica un mayor control por parte del Ministerio responsable para que se mantenga el premio, que incluye la elaboración de un informe anual que compruebe la promoción activa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Son empresas, por lo tanto, que, en principio, destacan en la promoción de acciones de igualdad y que permiten una buena base comparativa con las empresas de los mismos sectores en Brasil.

5.2.Sectores bancario y energético en Brasil y España: breve contexto

En este breve apartado, señalamos algunas características de ambos sectores que nos interesan, considerando los objetivos de este estudio. Los sectores bancario y energético son sectores con limitada presencia femenina en las plantillas de las empresas, tanto en Brasil como en España, a pesar del fuerte crecimiento de la participación femenina en el sector bancario en los últimos años. En el caso del sector financiero español, la menor presencia femenina se asocia a la contratación temporal de las mujeres, que se contrapone al rasgo de antigüedad que marca los empleos masculinos en el sector (Carrasquer *et al*, 1996). En el caso brasileño, el tipo de contrato predominante entre las mujeres en este mismo sector es a tiempo parcial, concentradas en actividades simplificadas y repetitivas, que se contrapone al alto nivel educacional de las empleadas del sector (Segnini, 1998). Además, se nota una distribución sexuada de las actividades y baja presencia femenina en los cargos de decisión, indicativa de una segregación vertical y horizontal de los empleos femeninos y masculinos en ambos países (Carrasquer *et al*, 1996; Segnini, 1998). Cabe añadir que el sector financiero, en las últimas décadas, ha pasado por profundas transformaciones tecnológicas y de organización del trabajo que impactan de manera diferenciada y desigual las condiciones de trabajo (y, por que no destacar, de salud) de hombres y mujeres (Carrasquer *et al*, 1996; Segnini, 1998).

Pocos estudios hay sobre las mujeres en el sector de energía, pero los estudios de caso sobre el Programa Pro-Equidad también indican baja presencia femenina, con dificultad de acceso a cargos de poder por las mujeres y segregación sexuada horizontal y vertical de los empleos (Costa, 2011; Almeida, 2011).

Aún así, son sectores que abren campo de trabajo para las mujeres, incluso las formadas en profesiones tradicionalmente masculinas, especialmente la ingeniería. La presencia de las mujeres en estas profesiones también imponen retos a la igualdad en el trabajo, una vez que las discriminaciones se reproducen dentro de las profesiones, y a las

ingenieras también les cuesta probar su competencia, promocionarse en la carrera y asumir trabajos más valorados, configurando una situación de reorganización de la división sexual del trabajo que afecta sus trayectorias profesionales (Lombardi, 2008).

Así que, de hecho, las empresas aquí estudiadas forman parte de sectores que son fuertemente marcados por la dimensión de género, y por retos relacionados a la disponibilidad laboral, sea por las jornadas, sea por las necesidades de desplazamientos. Retos que se relacionan con la situación de doble presencia femenina y con la limitada participación de los hombres en el trabajo doméstico y familiar.

5.2.1. La igualdad en el sector energético y bancario brasileño: peculiaridades

La mayor presencia de las empresas del sector de energía y bancario desde la primera edición del Programa se explica por una confluencia de factores internos y externos que generaron condiciones favorables para la adhesión.

En relación al sector de energía, en 2004, un año después de la creación de la SPM, la Ministra de Minas y energía era Dilma Rousseff, actual presidenta del país. Su presencia en este puesto y la articulación de las empleadas del sector – que habían participado activamente de la I CNPM – impulsó la creación de un Comité Permanente de Género del MME, compuesto por representaciones de las empresas vinculadas a este Ministerio (Abramo, 2008; Sêca, 2008). El Comité tenía como propuesta implementar acciones del gobierno federal que estuvieran en sintonía con las directrices del MME y del PNPM, así como establecer metas comunes en relación a cuestiones de género para las empresas del sector – lo que ha impulsado el desarrollo de planes de igualdad en estas empresas (Abramo, 2008; Sêca, 2008). Entre las acciones previstas de las empresas, estaba la adhesión al Programa Pro-Equidad (Sêca, 2008:120). Luego, las empresas fueron creando comités internos que, en el momento de lanzamiento de la primera edición, favorecieron su adhesión para la experiencia piloto del Programa. De hecho, tal como relata Sêca (2008), en algunas empresas lo que ocurrió fue justamente adecuación de los planes elaborados en el contexto del Comité del MME al modelo de plan propuesto por el programa; más que nada, esta adhesión fue una estrategia de fortalecimiento de los planes ya desarrollados.

Además de la articulación de las empleadas del sector, del contexto participativo de desarrollo de políticas para las mujeres impulsado por la I CNPM y del I PNPM, otros factores han favorecido la incorporación de acciones de igualdad por estas empresas. Como bien

recuerda Abramo (2008), la pérdida de monopolio sobre la actuación en determinadas regiones geográficas también ha impulsado en las empresas del sector de energía eléctrica acciones para aumentar su competitividad en un mercado internacional, lo que incluye adherir a una política de responsabilidad social y sostenibilidad que responda a las exigencias internacionales, y por lo tanto la incorporación de índices que permitan su acceso a las bolsas de valores (Dow Jones, ISE Bovespa, GRI, entre otros). Esto también ha facilitado la incorporación de la temática de género en el ambiente corporativo, sin disminuir la importancia del impulso de las políticas de igualdad en la legitimación y fortalecimiento de estos procesos empresariales.

En el sector bancario, la autora destaca que desde 1999 el tema de la igualdad de género ya estaba inserido en la negociación colectiva, con determinación de realizar investigaciones sobre la fuerza de trabajo para diagnosticar desigualdades. Esto ocurrió en consecuencia de una movilización de la representación de los trabajadores/as, que en 1997/98 habían reivindicado una comisión específica para discutir temas de género en el sector, propuesta que fue rechazada por la representación patronal, bajo el argumento de que no existían discriminaciones en los bancos (Secretaria Internacional do Trabalho, 2006; Abramo, 2008; Cappellin, 2008). A partir de la realización de diagnósticos, que por fin constataron estas desigualdades, la igualdad de oportunidades fue el eje de la campaña salarial del año 2000, y en este mismo año una mesa temática sobre Igualdad de Oportunidades fue instituida, y se mantiene activa hasta hoy (Secretaria Internacional do Trabalho, 2006; Abramo, 2007).

Por lo tanto, en las empresas brasileñas aquí estudiadas, los antecedentes de acciones para la promoción de la igualdad de género indican la presencia de una fuerza de trabajo femenina que, aunque numéricamente inferior en las plantillas, está movilizada y articulada políticamente, sea con las instituciones promotoras de políticas de igualdad, sea con sus sindicatos representativos.

5.2.2. Perfil de las Empresas Seleccionadas

Como hemos comentado anteriormente, el sector energético y bancario están compuestos por empresas poco feminizadas, con una distribución muy similar de hombres y mujeres en las plantillas de ambos países, como se puede observar en la tabla a continuación.

TABLA VIII - PERFIL EMPRESAS 2011							
PAÍS	SECTOR	EMPRESA	MUJERES		VARONES		TOTAL
			Nº	%	Nº	%	
BRASIL	BANCARIO	BANCO DO BRASIL	46.878	41	66.932	59	113.810
		BNDES	-	36	-	64	2.738
		CAIXA ECONÔMICA	-	46	-	54	85.633
	ENERGÍA	ELETOBRAS	5.412	19	23.132	81	28.544
		PETROBRAS	13.860	17	68.058	83	81.918
		CPRM	-	35	-	65	1.555
ESPAÑA	BANCARIO	BANESTO	-	38	-	62	8.613
		CAIXA GENERAL S.A.	-	33	-	67	980
		LA CAIXA	14.117	49	14.659	51	28.776
		BANCO SABADELL	5.003	47	5.672	53	10.675
		GRUPO BANCO POPULAR*	3.986	33	8.248	67	12.234
		CAIXA PENEDÉS	-	-	-	-	-
	ENERGÍA	CEPSA	-	33	-	67	11.814
		REPSOL	-	27	-	73	39.622
		ENAGAS, S.A.	253	22	873	78	1.126
		ENDESA	4.750	21	18.127	79	22.877
		ENSA	-	11	-	89	-
		GAMESA	1.937	23	6.420	77	8.357

Fuentes: Informes Anuales y de Sostenibilidad publicados de cada empresa. Los datos no mencionados no están disponibles por las empresas en sus informes.

*Datos de la plantilla en España, no incluye oficinas en el extranjero.

Las empresas del sector de energía son nítidamente más masculinizadas que el sector bancario, pero en ningún caso la presencia femenina supera la masculina. Las empresas son de tamaño mediano y grande, y generan una gran cantidad de empleos formales en sus países de actuación, con lo que consideramos que tienen un papel muy importante para la promoción de la igualdad en el empleo. Las memorias e informes de las empresas, permiten identificar sus rasgos más relevantes, tal como se sintetizan a continuación.

En el caso brasileño y en relación al sector energético, tanto Eletrobras como Petrobras son empresas de capital abierto controladas por el gobierno brasileño, que es su accionista mayoritario. O, como también pueden ser conocidas, son sociedades de economía mixta, porque mezclan capital privado y estatal en su composición, siendo que el estatal siempre es más que 51%. Esto determina que algunos de sus procesos sean orientados por el derecho público, como por ejemplo, la contratación de la plantilla debe ser realizada por oposición pública. En el caso de CPRM, es una empresa pública productora de conocimiento científico en el área de geología e hidrología. Las tres empresas están vinculadas al Ministerio de Minas y Energía – MME, y forman parte del Comité Permanente para Cuestiones de Género del MME. Itaipu Binacional, del grupo Eletrobras, tiene la especificidad de estar orientada por el Derecho Público Internacional, por ser resultado de un acuerdo diplomático entre Brasil y Paraguay.

En el sector bancario, Banco do Brasil y Caixa Econômica Federal también son sociedades de economía mixta. BNDES es una empresa pública federal con función de ser el principal instrumento del gobierno para ejecutar sus políticas de inversión en el desarrollo económico y social de Brasil. Por lo tanto, todas las empresas brasileñas contratan por oposición pública, y cabe añadir que todas son empresas de destaque en su área de actuación en Brasil y América Latina, por su tamaño, importancia económica para el país y contribución al desarrollo económico, social, cultural y científico-tecnológico.

Las empresas estudiadas en España son todas privadas. ENDESA es una multinacional y algunas de las empresas del sector de energía también actúan en Brasil, es el caso de REPSOL, CEPESA, ENDESA y GAMEESA. Todas son empresas destacadas en su ámbito de actuación.

En relación a la promoción de la conciliación, cabe destacar que, especialmente en el sector de energía, las empresas desarrollan su actividad de manera continuada, lo que implica la necesidad de involucrar a la plantilla en el trabajo nocturno y a los fines de semana (OIT, 2011a), imponiendo retos importantes a la organización del trabajo cuando se piensa en promover más tiempo de vida. La actuación internacional también es un factor a ser

considerado a la hora de pensar la organización del tiempo de trabajo, por las diferencias horarias entre países.

6. Planes de Igualdad Empresariales en Brasil: una re-evaluación

El objetivo de esta sección es discutir los límites y potencialidades de los planes de igualdad en Brasil. Analizaremos, por lo tanto, los 24 planes de igualdad brasileños que componen este estudio; retomaremos la evaluación de las acciones empresariales en Brasil impulsadas por el Programa Pro-Equidad de Género y Raza de la SPM, realizada anteriormente a nivel de especialización en Brasil; y discutiremos también otras evaluaciones y estudios de caso de empresas publicados en los últimos años, que aportan informaciones cualitativas importantes. Discutidas las principales potencialidades encontradas en los planes de igualdad, pasamos a un análisis de los límites identificados en estos instrumentos. Este esfuerzo permitirá una mejor base de comparación con las acciones desarrolladas en España, así como precisar mejor sus límites y potencialidades – sin la pretensión de agotar el debate sobre el tema o de evaluar los resultados del Programa.

Los análisis toman en consideración las acciones de los planes de acción del Programa Pro-Equidad de Género y Raza, divulgados públicamente o fornecidos por las empresas mediante solicitud formal⁵⁶. Según el esquema propuesto en la metodología, analizamos las acciones en los niveles de sensibilización, intervención e institucionalización, considerando en cada nivel los ámbitos de actuación contemplados en los planes brasileños, con los siguientes resultados, que serán discutidos a continuación:

Tabla IX – Análisis de los Planes de Igualdad Empresariales Brasileños					
Nivel	Ámbito de Actuación	Estrategias de Actuación (%)			Total
		Igualdad de Oportunidades	Igualdad de Trato	Acción Positiva	%
Sensibilización	Igualdad y discriminaciones laborales	30	-	-	30
	Salud y condiciones de trabajo	3	-	-	3
	Violencias y acosos	7	-	-	7

⁵⁶ Dada la necesidad de preservar la confidencialidad de los datos, no son identificadas las empresas que proponen las acciones analizadas.

	Diagnóstico	11	-	-	11
	Estereotipos y roles de género	1	-	-	1
	Divulgación externa	6	-	-	6
Subtotal		58	-	-	58
Intervención	Acceso al Empleo	3	-	-	3
	Formación	3	-	1	4
	Retribución	1	-	-	1
	Promoción	2	-	-	2
	Violencias y acosos	1	-	-	1
	Condiciones de Trabajo y beneficios empresariales	4	1	-	5
	Reorganización del Tiempo de Trabajo	1	1	-	2
	Redistribución de la Carga Total de Trabajo entre hombres y Mujeres	-	1	-	1
Subtotal		15	3	1	19
Institucionalización	Seguimiento y Evaluación	9	-	-	9
	Articulación política e institucional	9	-	-	9
	Presupuesto	1	-	-	1
	Revisión Normativa y Comunicación no sexista	4	-	-	4
Subtotal		23	-	-	23
Total (%)		96	3	1	100

6.1.Potencialidades de los Planes

6.1.1. Sensibilización

Las primeras evaluaciones ya indicaban que el Programa Pro-Equidad era muy exitoso en un aspecto: pautar el tema de las desigualdades de género en las empresas participantes, ponerlas en debate, visibilizar la cuestión y sensibilizar las empresas sobre el tema. Nuestro análisis indica un porcentual de 30% de las acciones incidiendo en este nivel y ámbito, siendo de hecho una parte muy considerable de los planes. Abramo (2008) ya lo había identificado al final de la primera edición:

“O primeiro resultado digno de nota do Programa foi tornar mais visível a existência de desigualdades entre homens e mulheres em termos de ingresso, ascensão e promoção, salários e remunerações, acesso aos postos de comando e decisão no interior das empresas. Esse resultado deriva inicialmente do preenchimento da ‘ficha-perfil’ e do autodiagnóstico feito a partir daí”. (Abramo, 2008:49).

También Oliveira y Signates (2010) observan que entre gestores/as y directores hay una confirmación de que el tema se ha hecho más visible después de la implantación del Programa, que intensificó las discusiones y prácticas de equidad:

“Por tanto, os (as) gestores (as) reconhecem que o programa tem conseguido sensibilizar as pessoas para a questão da equidade por meio de iniciativas como a realização de oficinas de capacitação para a equidade de gênero, o desenvolvimento de campanhas temáticas, a inclusão do combate às práticas de discriminação e ao assédio moral e sexual no código de ética e conduta e denominação de representantes do comitê em cada área da empresa a fim de que disseminem práticas e concepções de equidade de gênero e respeito à diversidade em suas áreas”. (Oliveira y Signates, 2010:16).

Las acciones más frecuentes en este aspecto son los cursos, talleres, seminarios, ponencias, exhibición de películas con debates, campañas, entre otras, como divulgación de los planes y compromiso con la igualdad entre la fuerza de trabajo y empresas proveedoras (**divulgación externa**), creación de página web exclusiva para divulgar el distintivo, divulgación del tema y acciones de igualdad en los perfiles de las empresas en las redes sociales (facebook, twitter), inserción del tema en la propaganda institucional e inclusión del tema género en otras acciones de formación.

También se incluyen aquí la producción de materiales educativos e informativos, guías y publicidad empresarial para divulgación del compromiso de la empresa con la igualdad y temas

relacionados a la violencia patriarcal: **acosos** moral y sexual; **violencia** machista de pareja; explotación sexual infantil. Otra acción encontrada es la adquisición de libros que aborden la temática de género por las bibliotecas empresariales y la divulgación de los títulos adquiridos para los empleados/as; y la realización de campañas y materiales educativos e informativos sobre **salud** y calidad de vida, que contemplan cuestiones de género y raza.

Muy común son las campañas de prevención al acoso moral y sexual en el ambiente empresarial, y acciones de sensibilización (en cursos, talleres) que abordan el tema. También están presentes acciones de sensibilización y campañas que tratan de la violencia machista.

La elaboración de **diagnósticos** conforma un grupo importante de acciones en los planes de igualdad brasileños y que persiste de una edición a otra. Incluye la obtención de datos por sexo y raza/color de varios procesos empresariales, tales como datos de la plantilla empresarial, datos de utilización de beneficios, de participación en actividades de formación, de ascensión funcional, absentismo laboral por sexo/raza, formularios de inscripción para oposiciones, entre otros. Cabe señalar que la propia dificultad en rellenar los datos de la ficha-perfil impulsa la planificación de acciones para la inserción en las rutinas empresariales de estrategias para su obtención; pero también se nota un esfuerzo en profundizar cualitativamente el conocimiento de las causas y la presencia de la discriminación para posterior revisión de los planes. En este sentido, hay acciones que también inciden en la articulación institucional, por tratarse de propuestas de estudios conjuntos entre las empresas.

Estos datos y estudios permiten un diagnóstico más preciso sobre la realidad de cada organización, y tiende a ser un proceso acumulativo a lo largo de cada edición – hemos visto que un 90% de las empresas que adhieren y son premiadas en el Programa permanecen en las ediciones siguientes. Algunas veces se recurre a la contratación de especialistas en el tema para la realización de estos estudios, lo que indica disposición de las empresas para invertir en la elaboración de diagnósticos de desigualdades de género.

Según Abramo (2008), este tipo de acción podría tener un carácter preparatorio para acciones que producirían cambios más profundos en los procesos de retribución, ascensión y plan de carrera. Pero la potencialidad de la elaboración de diagnósticos parece encontrar su límite a la hora de concretar acciones que intentan cambiar estos indicadores de desigualdad.

6.1.2. Intervención

El en capítulo de **acceso al empleo**, aunque las empresas de este grupo tengan que seleccionar personal por oposición, son propuestas medidas como la utilización de lenguaje inclusivo⁵⁷ en las convocatorias públicas y también adaptación de los procesos selectivos que no son obligados a ser realizados por oposición, como las personas en prácticas. Se nota que donde es posible actuar, las empresas proponen alguna acción para equilibrar el número de hombres y mujeres, negros y blancos en la plantilla empresarial. Son acciones consideradas aquí de promoción de igualdad de oportunidades, por el compromiso con la igualdad de acceso a los cargos de las empresas.

En **formación** se proponen medidas que busquen garantizar la participación porcentual equitativa de hombres y mujeres en las acciones de formación empresarial, y también en cursos de post-grado y especialización financiados por las empresas; además de la promoción de formaciones específicas para las mujeres en temas relacionados a procesos gerenciales – lo que se considera una acción positiva y de igualdad de oportunidades, respectivamente. También hay registro de acciones de inclusión digital para democratizar el acceso a ordenadores e internet entre todos los diferentes perfiles de empleados/as en la empresa (igualdad de oportunidades).

Las acciones de **promoción**, poco presentes en los planes analizados, buscan sensibilizar los responsables de estos procesos, controlar y divulgar el número de mujeres que fueron promocionadas o que tienen requisitos para ello, a fin de incentivar su mayor incorporación en los cargos de decisión (Pontes, 2010; Oliveira y Signates, 2010; Costa, 2011). También se cruzan con las acciones de formación, cuando proponen formación gerencial para mujeres o establecen medidas de garantizar más presencia femenina en los cursos de formación gerencial de las empresas.

Otra acción que merece ser destacada es la inclusión en la comisión que discute los planos de carrera, cargos y salario de personas cualificadas en la perspectiva de género (hay acciones similares en los planes españoles). Finalmente, en una de las acciones se propone la consideración del tiempo de la licencia maternidad y por adopción en los procesos de promoción en la carrera, siendo la única aquí considerada en la estrategia de igualdad de trato. Las demás son medidas de promoción de igualdad de oportunidades, una vez que promueven condiciones más favorables de acceso a estos cargos y de igualdad en la retribución, sin llegar

⁵⁷ Incide también en comunicación no sexista.

a ser una acción positiva estableciendo metas para la ocupación de estos cargos. En este sentido, solamente en un plan analizado fue encontrada una acción que establece metas (25% a 30%) para el número de mujeres en un tipo de cargo gerencial, siendo considerada en este caso una acción positiva.

Las acciones relacionadas con las **condiciones de trabajo y beneficios empresariales** buscan la ampliación de beneficios y la mejoría en las condiciones de trabajo y salud de los/as empleadas, incluyendo personal contratado por empresas externas (por medio de establecimiento de cláusulas específicas en los contratos); y también proporcionar tratamiento equivalente a hombres y mujeres en las empresas (igualdad de trato), que consideramos ser una potencialidad importante. Son previstas también acciones de desarrollo de programas salud y calidad de vida que contemplan cuestiones de género y raza. En este ámbito, cabe destacar acciones de adecuación de equipamientos de protección individual y uniformes al cuerpo y tamaño femeninos, bastante frecuentes en el grupo de empresas del sector de energía, y que no es inducida por la ficha-perfil.

Otro tipo de acción a remarcar es la ampliación de las pruebas médicas incluidas en las revisiones médicas anuales de los empleados/as⁵⁸, considerando las diferencias de sexo y edad. Un gran avance en esta área fue la aceptación de parejas homosexuales como dependientes en los seguros de salud corporativos, en un contexto en que la unión civil entre personas del mismo sexo todavía no estaba reconocida legalmente. Cabe destacar también la cobertura de la vacuna de HPV a las empleadas y dependientes, no incluida en el calendario oficial del Estado hasta la fecha de elaboración de las acciones aquí analizadas.

Acciones importantes también fueron realizadas en el sentido de ampliar los derechos y beneficios relativos a la maternidad y paternidad. La adopción del permiso de maternidad ampliado de 6 meses⁵⁹, creación del permiso por adopción para hombres solteros y parejas homosexuales, ampliación del permiso por adopción son algunos ejemplos (Vieira, 2011; Pontes, 2010; Costa, 2011). También la equiparación del valor de la ayuda para el servicio de guardería entre hombres y mujeres - ya que anteriormente, en algunas empresas, las mujeres recibían valores más altos; estabilidad en el empleo para adoptantes; y ampliación del permiso paternidad. También en algunas empresas se prevé o ya se ha instalado una sala de apoyo a las empleadas en periodo de lactancia, para que puedan recoger leche durante la jornada laboral. Por parte de las empresas, no parece haber resistencia a la adecuación y ampliación de

⁵⁸ Las empresas están obligadas por ley a realizar revisiones médicas anuales o cada dos años, dependiendo de la ocupación, en toda su fuerza de trabajo.

⁵⁹ La legislación garantiza 4 meses y faculta 2 meses adicionales, con incentivos del Estado.

beneficios relacionados a la maternidad y paternidad, y es una potencialidad para el Programa que los incluya en los planes de acción. Este tipo de acción promueve la igualdad de trato, una vez que considera necesidades específicas de las mujeres e iguala a los hombres en relación a algunos permisos y beneficios relativos a la paternidad. Con esto, el alcance de estas acciones también llega a la redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres, aunque muy tímidamente, una vez que permite ampliar el tiempo de dedicación al trabajo doméstico y familiar de hombres y mujeres; y promueve la socialización de los cuidados a través de la ampliación de beneficios sin perjuicio de la remuneración.

En este ámbito de actuación, las acciones pueden significar cambios importantes en la calidad de vida de trabajadores/as en estas empresas, especialmente cuando se trata de mejorar las condiciones de salud y trabajo considerando las especificidades de cada sexo o persona. Es una potencialidad que podría ser mejor explorada por el Programa, considerando que los impactos positivos pueden ser mejor sentidos aquí que en las acciones de sensibilización.

En el ámbito de **violencia y acoso**, se busca el establecimiento o perfeccionamiento de canales de denuncia de discriminación, acoso moral y sexual, y temas correlatos; lo que busca garantizar igualdad de trato a empleados/as que pasan por estas situaciones en las empresas.

6.1.3. Institucionalización

En lo que respecta al **seguimiento y evaluación**, una acción bastante común en los planes de acción, y que posteriormente fue incorporada como orientación del propio Programa, fue la instalación de comités de género en las empresas participantes, que es fundamental tanto para legitimar las acciones de los planes como para consolidar la gestión de la igualdad como un principio en los procesos empresariales (Abramo, 2008; Oliveira y Signates, 2010; Pontes, 2010; Vieira, 2011, Costa, 2011). Los comités de género también permiten la ampliación de las personas involucradas en la propagación de las acciones y formadas en temas de género e igualdad, lo que contribuye al fortalecimiento y continuidad de la política y la transversalidad de género en los procesos empresariales, una vez que los comités suelen contar con la participación de representantes de diferentes áreas, y en algunos casos, buscan inserir representantes de los trabajadores/as en su composición.

Como aporta Vieira (2011) en su estudio, la participación en los comités suele incluso repercutir en la vida personal de las personas involucradas en la implementación de los Programas:

“A partir da minha experiência na CAIXA minhas concepções, crenças e valores, sobre o papel social de homens e mulheres mudaram significativamente para melhor, creio eu (...) (GERSE01 Gestão 1)” (Vieira, 2011:97).

“Eu tenho tentado me libertar e assumir um pouco das duas coisas e também provocado meu marido a assumir um pouco mais dos dois papéis porque ele é muito provedor e pouco cuidador (GERSE01 Empregada 2)” (Vieira, 2011:97).

“Evidentemente que replica na vida pessoal profissional, mas nós não coletamos esses dados porque é um Programa voltado para o emprego, então, evidentemente, tem algumas histórias que as pessoas contam, de modificação na vida pessoal, sobre os maridos, de materiais que levam pra casa, de violência que diminuiu, mas a gente não tem os dados sobre isso porque não é pedido⁶⁰” (Vieira, 2011:97-98).

Es interesante notar que inicialmente las empresas adoptan un comité en las sedes empresariales, posteriormente ampliando esta estructura para las oficinas regionales y locales, conforme el perfil de cada organización, multiplicando el número de personas responsables de la ejecución y control de las acciones de los planes.

Las empresas también suelen proponer medidas de seguimiento del plan, metas, indicadores y medios de verificación para evaluar la ejecución del plan – el modelo de plan lo exige, pero también son establecidas medidas específicas de seguimiento, como la elaboración de informes periódicos y reuniones entre comisión y dirección de la empresa.

Cabe destacar que el Programa promueve espacios de formación y discusión entre las empresas participantes, considerando que tiene como uno de sus objetivos establecer un banco de buenas prácticas empresariales que promuevan la igualdad y una red entre las empresas. Estas acciones son aquí consideradas de igualdad de oportunidades, por promover un ambiente favorable a la superación de las desigualdades de género en las empresas.

En este sentido, es interesante señalar que, además de los encuentros organizados por la propia SPM con las empresas participantes, hay muchas empresas que se articulan entre sí por iniciativa propia y con apoyo de la SPM, con destaque para el Ciclo de Encuentros para el Fortalecimiento de la equidad de Género, que ha incluso publicado un informe que reúne parte de las empresas aquí estudiadas – CPRM, Banco do Brasil, Eletrobras Eletronorte, Caixa Económica Federal y Petrobras (Banco do Brasil et al, 2009), sin perjuicios de asociaciones bilaterales y de cooperación técnica entre otras empresas, como es el caso de la recién formalizada entre CPRM y Eletrobras Eletronorte.

⁶⁰ Entrevistada identificada como la coordinadora del Programa en la SPM.

Estas **articulaciones**, además de promover espacios de formación, debates y estrategias de actuación, tienen también otra potencialidad: reforzar el compromiso de las direcciones de las empresas con las acciones de igualdad y también de personalidades políticas importantes, lo que contribuye a legitimar el trabajo de los comités de género en las empresas. Así es el caso de varios eventos, encuentros de capacitación y de las asambleas del Comité de Género MME, que cuentan muchas veces en las solemnidades de apertura con discursos y pronunciamientos de presidentes, directores/as y gerentes de las empresas anfitrionas de los eventos; y discursos o mensajes grabados de personalidades políticas importantes, como del Ministro de Minas y Energía, Edison Lobão⁶¹. Además, estos eventos cuentan con la participación de diversas entidades y representaciones de otros órganos del gobierno (Secretaría de Políticas para la Igualdad Racial; asociaciones representativas de los/as trabajadores; universidades; organizaciones no-gubernamentales; organizaciones internacionales; etc.). Esto demuestra la capacidad de articulación política e institucional de las mujeres y equipos que están actuando en este tema dentro de las empresas de economía mixta en Brasil.

En relación a la articulación con los sindicatos, en algunos planes se la propone para inserción de cláusulas de igualdad y ampliación del permiso de paternidad y maternidad en los convenios colectivos; y una participación mínima de representantes de los sindicatos en las reuniones de los comités de igualdad para que sea posible establecer un canal de comunicación. Aunque no sea determinante para la aprobación del distintivo, estas acciones en los planes indican una comprensión de que los sindicatos son fundamentales para garantizar la materialización de determinadas propuestas. Es importante destacar que en un caso, esta articulación ha producido una cláusula de flexibilidad horaria, una cláusula de estabilidad a empleada adoptante (que podría, desde nuestro punto de vista, ser extendida a los empleados adoptantes también) y la extensión en dos días del permiso de paternidad. Como se verá en el próximo capítulo, estas son acciones similares a las propuestas en los planes de igualdad españoles, con lo que se verifica que otros resultados podrían ser alcanzados con la incorporación de la dimensión temporal en las políticas de igualdad y con la mayor participación de los sindicatos en la negociación de los temas de igualdad – dejando abierta la posibilidad de perfeccionar esta política de igualdad utilizándose de estos recursos. En este caso, esta

⁶¹ En uno de los eventos de los cuáles he participado, incluso un discurso grabado del propio presidente (a la época) Luiz Inácio Lula da Silva fue utilizado en la apertura de los trabajos, demostrando una vez más la capacidad de articulación política de las empleadas responsables por los planes.

articulación ha alcanzado a proponer una ligera reorganización del tiempo de trabajo y redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres.

Otro ámbito de actuación es el intento de garantizar la viabilidad de la aplicación del plan a partir de un **presupuesto** propio. También aquí el modelo del plan orienta las empresas a especificar esta información. Esta es una medida de suma importancia, una vez que planear acciones sin determinar los recursos en el presupuesto empresarial es un factor dificultador para el trabajo de los comités y para el propio desarrollo del plan o programa.

Por fin, en este nivel de actuación encontramos la **revisión de normas** y medidas que promueven la **comunicación no sexista**, como la adecuación de los valores y principios empresariales, en el sentido de incluir la igualdad como parte de la cultura en la gestión empresarial (misión, valores, visión, principios, objetivos estratégicos). Esta es una acción importante en el sentido de institucionalizar e legitimar acciones de igualdad en las empresas. En el estudio de Oliveira y Signates (2010), esta institucionalización aparece valorada y reconocida por gestores/as y directores, como parte de un contexto de la sostenibilidad empresarial.

Otra acción muy común orientada hacia la igualdad formal es la adecuación de las normas, procesos y valores empresariales, como los códigos de ética, normativas internas, procesos de selección internos, contratos con otras empresas, etc. Esto incluye tanto la utilización del lenguaje inclusivo como la explicitación del compromiso con la equidad de género en todos los procesos empresariales. Esto incluye diferenciar masculino y femenino en los documentos de identificación funcional utilizados por los empleados/as: secretario/a, director/a, etc. Menos común es la creación de un banco de imágenes que contemple la diversidad de las empresas, en especial con representación de las mujeres en diferentes funciones. Especialmente en las empresas del sector de energía, esta es una iniciativa importante en el sentido de dar visibilidad a la presencia femenina en la plantilla, valorizando su contribución en la fuerza de trabajo y contribuyendo con la quiebra de estereotipos de género cuando son representadas actuando en funciones tradicionalmente masculinas. Son acciones promotoras de la igualdad de oportunidades, que no impactan directamente en las relaciones de trabajo.

6.2.Límites de los Planes

Seguimos aquí identificando lo que consideramos límites para la promoción de la igualdad en las empresas estudiadas. Como se puede notar, no fueron encontradas acciones

positivas o un número significativo de acciones que dentro de las líneas de análisis alcancen la división sexual del trabajo (reorganización del tiempo de trabajo y redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres). Sin embargo, cabe discutir con más atención estos límites, para que sea posible posteriormente delinear estrategias más acertadas de perfeccionamiento de las políticas de igualdad.

6.2.1. Tiempo de trabajo: el tiempo del cual no se puede huir⁶² y del cual no se quiere hablar

En los estudios de caso brasileños aquí analizados, las empleadas entrevistadas indican que el equilibrio entre vida familiar, personal y laboral es un tema importante y complejo para las trabajadoras, especialmente para las que ocupan cargos de poder y decisión, aunque se entienda que la intervención de las empresas en este aspecto sea bastante limitada. Se percibe fuertemente la situación de doble presencia femenina, cuya ausencia de tratamiento por las políticas de igualdad contribuyen para una carga total de trabajo mayor entre las mujeres.

La reorganización del tiempo de trabajo y la valorización de los tiempos de vida surgen aquí como una cuestión latente, feminizada y privada. Latente, en el sentido de que no es directamente tratada en las acciones de las empresas y tampoco entendida como un problema que pueda ser tratado de manera colectiva por las propias entrevistadas; feminizada, porque es interiorizada como un problema específico de las mujeres, tal como son tratadas por las políticas de conciliación europeas; y privada, porque es prácticamente consensual la idea de que las empresas poco pueden hacer para que hombres y mujeres compartan mejor sus responsabilidades familiares. También se nota la amplia aceptación del modelo masculino de trabajo pautado por la disponibilidad laboral absoluta como una referencia para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, acentuando la situación de doble presencia femenina. El conflicto entre el cuidado de la vida humana y el beneficio económico como un conflicto femenino es bastante evidente en las entrevistas de estos estudios de caso. Como aporta Almeida (2011):

“É interessante observar, contudo, a esse respeito, que a questão do tempo se torna objeto de constante reflexão e reformulações. É consenso entre as entrevistadas, no entanto, que o trabalho remunerado acaba exigindo e tomando mais seu tempo do que a família. Isto não quer dizer, segundo elas, que a família necessita de menor dedicação, mas apenas, que o tempo do trabalho é, geralmente, algo menos negociável. Deste modo, se o trabalho termina por ocupar uma maior **quantidade** de tempo na vida das pessoas, isto tende a ser compensado com a busca de uma melhor **qualidade** do tempo dedicado à família” (p. 114, negrita en original).

⁶² Referencia a un fragmento de una de las entrevistas realizadas en el estudio de Almeida (2011).

Algunos fragmentos de las entrevistas⁶³ que ejemplifican este conflicto y la situación de doble presencia son citados a continuación:

“Eu hoje procuro tentar equilibrar família e trabalho. Eu posso lhe dizer que quando se assume um cargo gerencial boa parte do seu tempo você dedica ao trabalho, mais ao trabalho do que a família (E3)” (Almeida, 2011:112), negrita en original.

“Pra mim, eu sempre pensei que eu fosse trabalhar e cuidar da minha família igualmente, só que eu tenho percebido que não é possível você ser um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. (...) Você vai ter uma época que vai estar mais dedicada ao trabalho, outra época vai estar mais dedicada à família (E1)” (Almeida, 2011:113) negrita en original.

“Eu nunca estou com a minha vida equilibrada, achando que eu estou conseguindo conciliar trabalho e família. Estou sempre devendo alguma coisa e normalmente para a família porque trabalho a gente vem, tem o tempo do trabalho, então não posso fugir desse tempo (E2)” (Almeida, 2011:115) negrita en original.

También Vieira (2011) detecta en su trabajo que “o grande desafio que permanece se refere à conciliação do trabalho reprodutivo e trabalho produtivo, ou ainda, como se faz para sobreviver em um espaço privilegiadamente masculino e branco” (p. 99). Lo que refuerza la demanda por políticas públicas que consideren la articulación entre esfera productiva y reproductiva y sus distintas lógicas temporales para la promoción de la igualdad.

Frente a este cuadro, es preocupante la ausencia de orientación de la política y de acciones en los planes que busquen revertir esta situación. Abramo (2008) ya lo había señalado en su evaluación de la primera edición del Programa:

“Chama a atenção aqui o baixíssimo desenvolvimento de ações relativas à extensão dos direitos de mater-paternidade e à reconciliação entre a vida e o trabalho. Pode-se dizer que esses temas estão totalmente ausentes dos Planos de Ação das empresas, com três únicas exceções, que, além do mais, são de alcance bastante limitado, quando não duvidoso” (Abramo, 2008:55).

Los derechos relativos a la maternidad y paternidad, como se ha comentado anteriormente, fueron más abordados en las ediciones siguientes del Programa. Pero la conciliación, y aún más como la comprendemos en este trabajo, sigue ausente en los planes de las ediciones posteriores, indicando una consolidación en la exclusión de esta pauta en las políticas de igualdad en el mundo laboral en Brasil. Para Abramo (2008), esto es aún más preocupante en este grupo de empresas, por tratarse de empleos formales, estables, en empresas organizadas, públicas y modernas, que por lo tanto tienen mejores condiciones para implementar acciones de este tipo. Esta ausencia puede ser una de las explicaciones para otra

⁶³ Esta autora solo ha entrevistado mujeres en cargos de poder en la organización.

fragilidad de los planes, que será discutido a continuación: la ocupación de cargos de poder por mujeres en las organizaciones.

6.2.2. Impacto del los planes de igualdad en la distribución de poder en las empresas

Cabe hacer un análisis más cuidadoso sobre la ocupación de cargos gerenciales en las empresas que adoptaron el Programa. Los cargos de poder y decisión son uno de los mejores indicadores de desigualdades de género en el ámbito empresarial, justamente por evidenciar, además de relaciones de poder, un modelo masculino de participación en el mercado laboral, bajo la exigencia de disponibilidad laboral absoluta y poca flexibilidad de la jornada. Las evaluaciones del Programa, en este sentido, generan más dudas que certezas sobre su impacto en la distribución de cargos de decisión entre hombres y mujeres en estos dos sectores.

En los dos estudios de caso sobre una misma empresa, se puede hacer una reflexión interesante: mientras Vieira (2011) apunta como un resultado positivo del Programa el aumento de mujeres en cargos gerenciales entre los años 2006 (39,11%) y 2007 (39,68%), Bernardes (2011) indica que en 2010 la ocupación femenina en cargos gerenciales en esta misma empresa era de 39,54%, indicando una reducción en este porcentual, lo que la lleva a concluir que no se puede afirmar que hay impacto del Programa en este indicador. En este caso específico, la falta de certeza sobre un resultado positivo es más preocupante cuando se considera el hecho de que el plan de igualdad desde la 2ª edición tuvo acciones específicas sobre los procesos selectivos internos, con el objetivo de equilibrar el número de hombres y mujeres en cargos estratégicos (Bernardes, 2011; Vieira, 2011). La acción en cuestión es una campaña que reconoce las áreas de la empresa que poseen una distribución equilibrada de hombres y mujeres en cargos de poder o que hayan promovido avances en este sentido – una acción de promoción de igualdad de oportunidades, que no produce resultados significativos, como se puede verificar.

A su vez, otra empresa ha desarrollado una medida que se acerca más de una acción positiva. La iniciativa consiste en garantizar que, en las etapas del proceso de calificación para el programa de promoción del banco, se mantenga el porcentual de hombres y mujeres inscritas en el inicio del proceso – aunque sea necesario la creación de plazas extras en determinadas etapas. El límite de la acción es que se garantiza mayor participación de las mujeres en el proceso de formación para cargos gerenciales, sin garantizar que estas sean seleccionadas para asumir los cargos – los números indicados en los informes de la empresa indican que no hay alteración del porcentual de mujeres en estas funciones. Con esto, la iniciativa sigue siendo una medida de promoción de igualdad de oportunidades. Pero dos medidas complementares

también caben ser destacadas: la investigación de las razones por las cuales hay menos inscripción de mujeres en este proceso, con previsión de medidas para estimularlas en las próximas convocatorias; y el establecimiento de metas para la ocupación de algunos cargos gerenciales (Banco do Brasil *et al*, 2009).

En relación a las empresas de energía, los informes de sostenibilidad indican que en este sector sí que hay una tendencia progresiva de incorporación de las mujeres a estos cargos, pero no consideramos que sea posible vincularlo como resultado de las acciones del Programa. Almeida (2011), recuerda que no hay acción positiva específica para la ascensión femenina en la empresa que estudia, y añade que esta relación tampoco es percibida por la fuerza de trabajo, cuando destaca que:

“Apesar de a empresa ter políticas voltadas para a questão de gênero, esse aumento da presença feminina de mulheres em cargos de chefia, como destaca um representante da área de recursos humanos, tem sido resultado de um processo natural, espontâneo, da própria sociedade” (Almeida, 2010:95).

Así, en este sector, se detectan acciones en los planes que buscan incentivar el acceso de las mujeres a los cargos gerenciales, clasificadas como de promoción de igualdad de oportunidades, como identificar el número de mujeres con potencial para estos cargos, sensibilizar directores para la promoción de la igualdad de oportunidades en estos niveles, divulgar el número de mujeres gerentes y la impartición de un curso de formación para que las mujeres ocupen cargos gerenciales (Pontes, 2010; Oliveira y Signates, 2010; Costa, 2011). Esta última acción, específicamente, es curiosa en el sentido de que los niveles educacionales de hombres y mujeres de un mismo grupo racial no indican desigualdades de género en Brasil, tampoco en el servicio público brasileño, como constata Osório (2006)⁶⁴. Más bien, indican diferencias de acceso a la educación entre blancos/as y negros/as, una vez que incluso las mujeres negras tiene un nivel educativo superior al de los hombres negros (*idem*). Por lo tanto, capacitar mujeres no sería la solución porque tampoco es la causa de las desigualdades de poder entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, especialmente en el servicio público.

De hecho, estas acciones tienen un alcance bastante limitado y dudoso, una vez que no buscan aumentar directamente el número de mujeres en estas empresas o proporcionar condiciones iguales de promoción en la carrera, como lo ha intentado uno de los bancos, sino

⁶⁴ “Todas as informações apresentadas (...) levam a crer que, no serviço público civil, os homens brancos tem um perfil de escolaridade muito próximo ao das mulheres brancas, todavia distinto do perfil dos homens negros e mulheres negras (...). A proporção de mulheres, brancas ou negras, com nível fundamental é sempre inferior à dos homens do grupo racial correspondente. E, por composição, a porcentagem de mulheres com nível médio e superior é sempre mais elevada que a dos homens” (Osório, 2006:63).

que divulgar, sensibilizar e identificar perfiles de mujeres, acciones a las cuales no se puede atribuir un resultado directo, aunque, si realizadas, sean consideradas para los resultados del Programa. En los informes de implementación de las empresas, no se menciona si las mujeres capacitadas para cargos gerenciales fueron de hecho promocionadas, pero sí se menciona la dificultad de que se acepte en el ámbito empresarial la necesidad de ampliación de las mujeres en cargos de poder, y en los encuentros sobre el Programa es una queja común la falta de compromiso con este tema por parte de las personas con poder de decisión (Pontes, 2010; Costa, 2011).

Los datos encontrados sobre ocupación de las mujeres en cargos de poder en las empresas analizadas son resumidos en la tabla a continuación.

Tabla X - MUJERES EN CARGOS DE PODER Y DECISIÓN EN LAS EMPRESAS CON EL PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE – BRASIL (%)						
Empresa/Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Caixa Económica Federal	39,59	39,99	39,64	39,75	39,16	39,44
Grupo Eletrobras	-	12,66	14,7	16	-	19
Grupo Petrobras	12,4	13,5	13,1	13,6	13,3	14,4
Banco do Brasil	-	-	-	36,5	34,6	34,8
BNDES	-	-	-	-	37	-

Fuente: Informes anuales y de sostenibilidad de cada empresa y estudios citados.

Los datos en blanco no fueron encontrados.

Cualitativamente, los estudios de caso también indican dudas sobre los efectos de las acciones en la ascensión femenina en las empresas. Oliveira y Signates (2010) detectaron que, en primer lugar, estas diferencias entre la proporción de hombres y mujeres en cargos de poder están justificadas y naturalizadas en la empresa que investigaron. Los argumentos de sus entrevistados y entrevistadas, todos ocupantes de cargos de poder, es que la baja inserción de las mujeres en el área de ingeniería reflejaba en su situación ocupacional en la organización. De ahí que su poca presencia en los cargos de poder también sea entendida como una

consecuencia natural, que también naturalmente va aumentando a medida que las mujeres ingresen en la empresa.

“Seja pela vocação natural ou pela força da cultura que faz com que homens procurem mais a carreira de engenharia e de negócios do que mulheres, os depoimentos indicam a inevitabilidade da diferenciação das ocupações por gênero na empresa” (Oliveira y Signates, 2010:6-7).

Además, las responsabilidades familiares, los criterios políticos para promoción profesional y el perfil masculinizados de los cargos, pautados por la disponibilidad laboral absoluta, también son apuntados como un obstáculo a la mayor presencia de mujeres en estos puestos – lo que, a su vez, también dificulta la mayor presencia de los hombres en la esfera doméstica. Como argumenta Osório (2006:29), las políticas públicas que buscan la equidad en el acceso de hombres y mujeres a los puestos más altos en la jerarquía de las organizaciones no pueden centrarse solamente en la inclusión y representatividad de las mujeres, sino que también deben atentarse para la modificación de papeles sociales masculinos – que hasta ahora no incorporan las responsabilidades familiares. La referencia a un modelo masculino de ocupación de estos cargos surge en las entrevistas realizadas por Vieira (2011) y Almeida (2011):

“A questão é a seguinte: as mulheres que conseguem chegar nas funções de gestão não tem família, não tem filhos, elas não tem outras atividades, porque senão elas não dão conta”⁶⁵ (Vieira, 2011:98).

“Eu acho que a mulher tem um jeito de trabalhar e talvez para elas chegar a um cargo alto ela em que se impor tanto, ela tem que brigar tanto, ela tem que matar um leão por dia e ela acaba se embrutecendo (E2)” (Almeida, 2011:123).

“Olha, eu diria que tem mulheres que tem uma certa dificuldade de lidar com o poder. Eu vejo que ... (ela pensa um pouco) eu não sei se é a forma dela se impor, ainda é assim uma forma mais autoritária. Como se espelhasse um pouco no masculino (...) (E6)” (Almeida, 2011:123).

Por otro lado, Bernardes (2011) y Almeida (2011) traen la interesante observación de que los cargos gerenciales en las empresas de sus estudios son ocupados por indicación política, tal como el caso de las empresas del sector de energía (Oliveira y Signates, 2010; Pontes, 2010), lo que añade un obstáculo político a la distribución más equitativa de hombres y mujeres en estos niveles de las carreras. En especial, esta es una característica importante en este grupo de empresas, que son de economía mixta y vinculadas al gobierno ejecutivo, que

⁶⁵ Entrevistada identificada como “GERSE01 Empleada 5”.

indica sus cargos más altos por criterios ajenos a la empresa, pero que repercute en la distribución de cargos dentro de las organizaciones. Algunos de los testimonios del estudio de Oliveira y Signates (2010) también indican que esta práctica limita las posibilidades de una distribución más equitativa de los cargos de poder entre hombres y mujeres. Nos parece importante destacar el testimonio de un gerente sobre este tema:

“Os cargos gerenciais, de diretor, todos são políticos. Eu estou aqui porque existe uma indicação política. (...) Os técnicos que mais se destacavam assumiam o cargo de gerência. Então existe isso. (...) Só o diretor podia ser escolhido com aliança política. Mas ao longo dos anos começou os políticos a abocanhar mais, a ter mais poderes e começaram a indicar os gerentes regionais. E depois evoluir para linha de divisão. Aí começou a ficar uma zona. Porque você, o critério de indicação para estes cargos é um processo altamente destrutivo. E o comitê poderia evoluir justamente, não, vamos blindar isso. Vamos estabelecer critérios técnicos dentro da empresa e a norma é essa. E todos vão ser oportunizados com a seleção interna. Ai é onde eu falo pra você, e estar atuando em causa, elimina-se pontos políticos, tem uma regra que político não pode entrar porque existe uma norma construída’ (entrevistado 16)” (Oliveira y Signates, 2010:14).

Por otro lado, la mayor participación política de las mujeres puede, a su vez, beneficiar su ascensión en este tipo de empresa. Como ejemplo, la primera vez en que una mujer⁶⁶ fue indicada a la presidencia de la estatal Petrobras, en febrero de 2012, fue resultado de una indicación de la presidente Dilma Roussef – sin que esto desmerezca su extenso currículo y larga carrera en el sector. Esto indica que la adopción de acciones positivas en este sentido puede traer mejores resultados.

Por lo tanto, se corrobora la idea de que acciones de formación gerencial para mujeres o reformulaciones en los criterios de promoción funcional poco efecto tienen en la distribución de poder en las empresas – aunque el entrevistado destacado anteriormente se muestre optimista con la inserción de criterios técnicos en la empresa. El intento de adecuación del proceso de selección a cargos de poder por parte de la empresa evaluada por Bernardes (2011) y Vieira (2011) no parece haber cambiado el criterio político de indicación a estos cargos, como se puede notar por el comentario de una de las entrevistadas:

“Fica extremamente complicado você ter acesso a estes cargos, porque a escolha não depende somente da sua competência, além dela há vários critérios pessoais envolvidos. Hoje, nossos vice-presidentes são todos homens, e provavelmente quando surgirem os diretores não me surpreenda que todos também sejam homens. Apesar das campanhas de equilíbrio de gênero nos cargos de gestão, na ideologia das pessoas aqui, são eles os únicos aptos a exercerem cargos de gestão e às mulheres cabem o papel de exercer assessoria ou cargos técnicos. (Entrevistada 02)” (Bernardes, 2011:51).

⁶⁶ Maria das Graças Silva Foster.

Los datos y análisis mencionados anteriormente nos indican que, en lo relativo a la distribución de poder entre hombres y mujeres dentro de las empresas, no se están produciendo grandes efectos con este tipo de iniciativa. Algunas empresas que desarrollaron acciones de igualdad de oportunidades con este enfoque no obtuvieron resultados, mientras otras que no especificaron acciones positivas en este sentido tuvieron un aumento en el porcentual de mujeres gerentes; en otros casos fueron desarrolladas acciones de sensibilización que aparentemente produjeron resultados en unas (sector energía), pero no en otras (sector bancario), llevando a la reflexión de que otros factores ajenos al Programa pueden estar influenciando ese ascenso - lo que debe ser mejor investigado, ya que no creemos que estos cambios en las relaciones de poder ocurran de manera natural y espontánea.

Además, la dificultad en producir resultados positivos en este ámbito indica la necesidad de adopción de estrategias que produzcan un cambio de una manera más incisiva, como una acción positiva, que no está presente en los planes, caracterizando otra de sus limitaciones.

6.2.3. La percepción del Programa en la fuerza de trabajo: legitimidad y (des)conocimiento de las acciones

El estudio de Oliveira y Signates (2010) trae una cuestión también muy vivenciada en mi cotidiano como integrante del comité de Género: la negación de las desigualdades de género, con consecuente deslegitimación de acciones en este sentido por una parte del cuerpo dirigente y funcional de la empresa. Aunque los datos sobre ocupación de cargos de poder por mujeres y los propios planes indiquen que las empresas participantes poseen y producen desigualdades, no siempre esta es la visión de quien trabaja o dirige esas empresas.

El estudio mencionado tiene la riqueza de haber entrevistado a los hombres gerentes y directores, lo que ha permitido mostrar las distintas percepciones sobre las desigualdades de género en esta empresa. Como observan los autores, mientras los hombres tienden a naturalizar y justificar las desigualdades detectadas, las entrevistadas mujeres mencionan situaciones de perjuicio y discriminación en función del sexo.

Aquí encontramos una contradicción: se reconoce la importancia del Programa, pero sin reconocer las desigualdades de género en las organizaciones o conocer las acciones desarrolladas, lo que a su vez favorece y puede explicar las dificultades de actuación por parte de los comités y los bajos resultados en la redistribución de cargos de poder entre hombres y mujeres. En este sentido, la incorporación de acciones de igualdad parece estar más asociada

a la ejecución de políticas públicas y al contexto general de exigencia de mejores indicadores de género por parte de informes e índices de sostenibilidad empresarial exigidos por las bolsas de valores que al reconocimiento de una situación real de desigualdad dentro de las empresas (Sêca, 2008). Como aportan Oliveira y Signates (2010):

“Ainda relacionada a essa preocupação em afirmar que a empresa não é promotora direta de desigualdades, notou-se a crença de que a implantação do Programa deve-se mais por razões externas à empresa, tais como a necessidade da empresa de aderir às políticas públicas do governo e, com menor frequência, a obrigação de atender outras instancias como bolsa de valores” (Oliveira y Signates, 2010:11).

También Almeida (2011) identifica en sus entrevistadas que la adopción del Programa está inserida en un contexto más amplio relacionado a la valoración de la diversidad en el ámbito empresarial.

Una segunda contradicción encontrada es que, aunque se reconozca como punto fuerte la visibilidad de las desigualdades de género en las organizaciones y la sensibilización de la plantilla, en más de un estudio fue detectado el desconocimiento por parte de empleadas sobre las acciones de igualdad desarrolladas en sus organizaciones, o una dificultad para relacionar las acciones al plan de acción. Almeida (2011:141-142) afirma que cuando sus entrevistadas son cuestionadas sobre la contribución del Programa a la equidad de género en la empresa, ellas revelaron poco conocimiento sobre el tema. En la misma línea Bernardes (2011:52) indica que muchas de sus entrevistadas no sabían mencionar las acciones desarrolladas por el Programa, aunque la idea de que haya un Programa de este tipo tenga una connotación positiva para estas mujeres. Lo que, a su vez, pone en duda los resultados de las acciones de sensibilización.

6.3.Conclusiones

De acuerdo con los análisis, en Brasil, las acciones empresariales impulsadas por el Programa Pro-Equidad de Género y Raza concentran sus potencialidades en la estrategia de igualdad de oportunidades, actuando especialmente en nivel de sensibilización.

Las principales limitaciones identificadas están relacionadas al hecho de que los planes siguen sin avanzar en la implementación de acciones positivas o medidas que promuevan una revisión de la división sexual del trabajo, dentro de las líneas establecidas en este trabajo: reorganización del tiempo de trabajo y redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres. La ausencia de estos temas en los planes está en consonancia con su ausencia en

las políticas públicas, además de con la baja participación de los sindicatos en la implementación de esta política dentro de las empresas. Con otras palabras, uno de los límites aquí identificado es la no consideración de la interdependencia y autonomía relativa de las esferas públicas y privadas, y del trabajo productivo y reproductivo y sus lógicas temporales distintas, así como las desigualdades de género ahí presentes; además de la desconsideración de que las desigualdades de género también son determinadas por las relaciones sociales de clase, lo que implicaría mayor participación de los sindicatos en la promoción de acciones de igualdad.

En relación a los objetivos del Programa, se puede concluir que el hecho de que las acciones se orienten bajo la línea de la igualdad de oportunidades hace que exista una distancia entre la propuesta del Programa y el alcance de las acciones desarrolladas por las empresas. A continuación, recuperamos algunos de los objetivos del Programa (tabla VI) y contrastamos con los resultados de los análisis hechos en este capítulo, para fundamentar mejor esta afirmación:

- a) **Contribuir para la eliminación de todas las formas de discriminación en el acceso, remuneración, promoción y permanencia en el empleo:** aunque se note un esfuerzo considerable por parte de las empresas, fue verificado que las acciones tienen alcances bastante limitados en este sentido, considerando las limitaciones de las estrategias de igualdad de oportunidades, discutidas en el apartado teórico, y la ausencia de participación de los sindicatos en este proceso. Aunque hayan medidas propuestas para promover cambios en los procesos de promoción, estos no están produciendo resultados. Como ejemplo de ello, no se recurre a herramientas que permitan modificar la situación existente, como las acciones positivas, en ninguno de estos ámbitos. Además, tampoco se observan acciones en puntos clave y difíciles de abordar como los ligados a la igualdad salarial, que casi no están presentes en los planes.
- b) **Concienciar, sensibilizar y estimular empleadores y empleadoras en relación a las prácticas de gestión de personas y de cultura organizacional que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones:** las acciones en este sentido son ampliamente desarrolladas por las empresas, siendo una de las mayores potencialidades del Programa. Sin embargo, son acciones que no promueven igualdad sustantiva entre hombres y mujeres directamente, hace falta la adopción de estrategias que produzcan impactos más mensurables.
- c) **Reconocer públicamente el compromiso de las organizaciones con la equidad de género y raza en el mundo del trabajo:** el distintivo reconoce el compromiso

empresarial. Pero como hemos analizado, este compromiso formal y las acciones de sensibilización no son suficientes para garantizar la igualdad. Además, el compromiso formal no significa el reconocimiento de hecho de la existencia de desigualdades de género que necesiten ser corregidas en las organizaciones. En realidad, esto evidencia un gran reto para los comités de género de las empresas: cómo producir resultados en un ambiente en que no se cree que algo debe ser corregido, y donde la adopción de una política pública de igualdad tiene más un valor testimonial y distintivo de la empresa en cuestión, que la superación de las desigualdades. Ello contribuye a explicar por qué las acciones se concentran en cuestiones relacionadas con la sensibilización o como mucho de una cierta institucionalización del tema, bajo una lógica de igualdad de oportunidades. Las acciones de este tipo no generan cambios reales ni grandes resistencias a su aplicación, siendo por lo tanto una salida muy pertinente: sin generar grandes conflictos, es posible elaborar un plan de igualdad que será evaluado conforme su cumplimiento, no conforme los cambios producidos. Lo que indica que es necesario la adopción de otras estrategias en políticas públicas para promover la igualdad de hecho en el ámbito laboral.

A continuación, los análisis de los planes españoles permitirán ampliar la visión sobre las potencialidades y límites en el caso brasileño, discusión que será retomada al final de este trabajo.

7. Planes de Igualdad Empresariales en España

Como comentamos en el capítulo 4, los planes de igualdad empresariales en España están orientados por la LOI 03/2007, que define como obligación de las empresas el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades, y como estrategia de implantación de medidas de igualdad la negociación de los planes.

De la misma forma que fueron analizadas las acciones en Brasil, aquí las agrupamos de acuerdo con las líneas de análisis definidas en la metodología. La aplicación del modelo de análisis a los planes españoles ha producido los siguientes resultados:

Tabla XI – Análisis de los Planes de Igualdad Empresariales Españoles					
Nivel	Ámbito de Actuación	Estrategias de Actuación (%)			Total
		Igualdad de Oportunidades	Igualdad de Trato	Acción Positiva	%
Sensibilización	Igualdad y discriminaciones laborales	8	-	-	8
	Salud y condiciones de trabajo	-	-	-	-
	Violencias y acosos	3	-	-	3
	Diagnóstico	1	-	-	1
	Estereotipos y roles de género	1	-	-	1
	Divulgación externa	1	-	-	1
Subtotal		14	-	-	14
Intervención	Acceso al Empleo	6	-	-	6
	Formación	6	2	-	8
	Retribución	2	2	-	4
	Promoción	4	-	-	4
	Violencias y acosos	3	8	-	11
	Condiciones de Trabajo y beneficios empresariales	4	11	-	15

	Reorganización del Tiempo de Trabajo	2	20	-	22
	Redistribución de la Carga Total de Trabajo entre hombres y Mujeres	1	3	-	4
Subtotal		28	46	-	74
Institucionalización	Seguimiento y Evaluación	9	-	-	9
	Articulación política e institucional	-	-	-	-
	Presupuesto	-	-	-	-
	Revisión Normativa y Comunicación no sexista	3	-	-	3
Subtotal		12	-	-	12
Total (%)		54	46	-	100

7.1.Potencialidades

La determinación legal de negociar los planes involucra los sindicatos en su elaboración, seguimiento y evaluación, siendo, además, que algunos de los planes se incorporan a los convenios colectivos. La participación sindical se reconoce como un elemento que impulsa el tema de la igualdad en la negociación colectiva, a parte de su potencial impacto positivo en la participación cualitativa de las mujeres en los sindicatos – elementos considerados aquí como potencialidades de los planes.

A continuación, discutimos mejor los resultados obtenidos.

7.1.1. Sensibilización

En primer lugar, cabe destacar que las acciones de sensibilización, tal como en el caso brasileño, están presentes en todos los planes españoles analizados. Sin embargo, tienen un peso menor. Sea como un eje específico o distribuidas en los otros ejes de los planes, estas acciones buscan tratar del tema de la igualdad de oportunidades, la diversidad, la no discriminación, políticas europeas de igualdad, y temas relacionados, por medio de talleres,

seminarios y cursos, así como divulgar el tema y el propio plan en los medios de comunicación empresariales. Las acciones de sensibilización en el ámbito de las **discriminaciones laborales** también incluyen formación del personal responsable por las entrevistas de selección y procesos de promoción en la carrera, con la finalidad de evitar comportamientos discriminatorios; y capacitación de las propias representaciones de los trabajadores/as.

Sobre este aspecto, cabe destacar que, como habíamos discutido en el capítulo 4.1.4, se constata la necesidad de formación de los representantes sindicales, con objeto de afrontar mejor el proceso de negociación de los planes y el seguimiento y evaluación de los mismos. En palabras de las personas entrevistadas:

“Una de las propuestas que hemos hecho nosotras desde comisiones [CCOO] es una de las primeras medidas que establecemos, en planes de igualdad, que firmamos con acuerdo con la empresa, es hacer un curso de formación o unas jornadas de formación para todas las personas que estamos en la comisión [de igualdad]. Para así, como mínimo, sepamos de qué estamos hablando cuando tomamos una medida o cuando tomamos otra.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

“Encontramos a veces que la gente, a pesar de tener las ganas y la necesidad [de negociar los planes], pues no tenía información y la formación necesaria para hacerlo, y entonces desde aquí nuestro papel ha sido más de dar esa formación y ese apoyo a la gente que estaba negociando.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

Más allá de las medidas concretas sobre esta temática, igual que en Brasil, su efecto en términos de sensibilización ya merece que puedan ser consideradas como una de las mayores potencialidades de los planes, por todo lo que implica el proceso de elaboración, negociación e implementación: la identificación de datos que demuestran las desigualdades, las discusiones, formaciones; porque son espacios que, al fin y al cabo, proporcionan un ambiente más favorable a las acciones de igualdad. En este sentido, afirman las representantes sindicales:

“Yo creo que ha avanzado la consciencia de los temas. El darse cuenta de que, a pesar de ‘en mi empresa esto no pasa’, en el momento en que se han hecho análisis, pues ‘esas cosas, es verdad, que sí que está pasando’. Una tomada de consciencia importante, por parte de los trabajadores y de las empresas. Lo que es importante también, aquellas han empezado a implementar medidas, han visto que esto también las beneficiaba. No solo desde el punto de vista estrictamente económico, sino también de implicación de la gente en el trabajo, de satisfacción.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“Yo creo que sí que la ley de igualdad en España marcó realmente un cambio favorable a introducir modificaciones, y favorable a que las personas que estaban apostando por la igualdad pudieran de una manera abierta ponerlo, tanto a nivel de empresario como a nivel de sindicatos.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

Aunque se encuentren dificultades que serán comentadas posteriormente, la negociación de los planes ha abierto un espacio para la igualdad en las empresas y sindicatos, o lo fortalecido donde ya había actuaciones antes de la ley. El alcance sobre los sindicatos es una potencialidad más en relación a los planes brasileños.

En el ámbito de la **violencia**, los protocolos de actuación contra los acosos moral y sexual, incluidos en los planes de igualdad, en general prevén diseminación de información sobre el tema y sobre otros tipos de violencia contra las mujeres, con lo que, además de una actuación directa en contra de la discriminación, también son consideradas como acciones de sensibilización.

En el ámbito de **diagnóstico**, cabe recordar que esta es una etapa de exigida legalmente y que antecede la negociación de los planes españoles. Aún así, están previstas otras acciones de estudios además de este diagnóstico inicial, y que a veces forman parte de las acciones de seguimiento del plan. Dentro de las propuestas, encontramos incluir preguntas sobre igualdad en las encuestas internas de las empresas; identificar factores que dificultan la promoción de las mujeres; identificar perfiles femeninos con potencial para asumir cargos de decisión; realizar entrevistas con las personas que están dejando algún cargo o la entidad, para conocer los factores que llevaron a la salida; entre otras.

Las acciones de **divulgación**, como elaboración de planes de comunicación, tanto para la plantilla como a otros grupos de interés (proveedores, clientes, accionista, etc.), también están presentes en casi todos los planes. Sin embargo, marcamos aquí que este es un aspecto de los planes que, según las representantes sindicales entrevistadas, podría ser mejor trabajado en las empresas; además de constatar indicios de que en algunos casos hay una distancia entre lo que se propone en el plan y lo que se divulga sobre este plan:

“Es un documento que debe ser divulgado, que se divulga, pero también es cierto que no tienen la difusión más adecuada.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

“En general no están bien divulgados. Puede haber experiencias concretas en que sí, pero en general no ha habido una voluntad más de... En general, está bien publicitada la parte esta de responsabilidad social, de ‘que nosotros, esto, nos lo creamos y hemos hecho un plan’. Pero en muchos casos hablas con las personas ‘que tu empresa estaba explicando que tiene un plan fantástico’ y... ‘no lo hemos visto’ o ‘perdona, de fantástico no tiene nada, ni vinieron a negociar con nosotros, ni realmente vemos que ha tenido una incidencia’.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

7.1.2. Intervención

En el ámbito de **acceso al empleo**, cabe recordar que los procesos de admisión de las empresas españolas son diferentes de las brasileñas, por el hecho de que en estas últimas haya menos posibilidad de intervención una vez que son obligadas a realizar oposiciones, que siguen determinaciones legales. Por lo tanto, que haya más acciones en este sentido es una diferencia relacionada con la naturaleza diferenciada de las empresas analizadas en ambos países.

Conforme analizamos en sus perfiles, todas las empresas aquí estudiadas tienen menor presencia femenina en sus plantillas, lo que justifica acciones de igualdad en este sentido. Las acciones más frecuentes buscan promover la igualdad de oportunidades: son ajustes en los guiones de las entrevistas de empleo, de manera que no contengan preguntas discriminatorias y cuestionen de manera objetiva solamente sobre aspectos de orden laboral y profesional de los/las candidatas. Incluso hay una medida en uno de los planes que propone expresamente eliminar del formulario de selección la información sobre estado civil del candidato/a. Con esto, se espera que las personas sean seleccionadas conforme su mérito y cualificación, para que sea posible más equilibrio en la distribución por sexo de la plantilla.

Otras acciones en la línea de igualdad de oportunidades en este ámbito son la exigencia de criterios objetivos y no discriminatorios también por parte de empresas terceras que sean responsables por este proceso; mayor y mejor divulgación de los procesos selectivos; adecuación de los anuncios de oferta de empleo, sin lenguaje o imágenes sexistas y que destaquen el compromiso de la empresa con la igualdad.

Aquí se destaca la acción de una empresa que, entre los criterios para anunciar de manera no discriminatoria, especifica requisitos directa o indirectamente relacionados al sexo, como la referencia a capacidad física. Entre las empresas del grupo del sector eléctrico, es especialmente importante que la empresa se dé cuenta de que las pruebas físicas pueden ser un elemento discriminatorio dependiendo de la manera como son divulgadas las vacantes que las exigen. Destacamos también otra acción en que la empresa se compromete en potenciar la presencia de mujeres en los tribunales o comités de selección. Aunque no garantice la contratación de mujeres ni su participación en estos tribunales (por eso es considerada una medida de igualdad de oportunidades), su aplicación sí que produce un ambiente de selección más equilibrado para los/as candidatas.

En este ámbito de actuación, se identificaron algunas medidas que pueden ser consideradas como acciones positivas. Antes, sin embargo, destacamos un tipo de acción,

presente en varios planes, que establece que en igualdad de competencias, condiciones y experiencia, será dada preferencia a la contratación de la persona del sexo menos presente en el grupo y nivel objeto de selección. De manera similar se propone esta regla en los procesos de promoción. Pero, aunque tenga la intención de ser una acción positiva, no la consideramos una disposición acertada, una vez que en funciones tradicionalmente ocupadas por mujeres en las empresas, especialmente en el área de recursos humanos, la aplicación de esta regla puede incluso aumentar la desigualdad entre el número de hombres y mujeres en la plantilla. La acción considera que los hombres pueden estar en desventaja en algunas funciones, lo que consideramos un punto de partida cuestionable. Numéricamente sí que en algunos sectores pueden estar subrepresentados. Pero si tenemos en cuenta todo lo discutido en el primer apartado de este trabajo, priorizar la contratación de un hombre en perjuicio de una mujer es una medida arriesgada cuando se quiere promover equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla. Las acciones positivas son para corregir situaciones de desventaja, y los hombres, cuantitativamente, no están en desventaja en ninguna de las empresas aquí analizadas. Sea con la intención de hacer una medida equitativa, sea por la resistencia en proponer medidas que puedan causar polémicas, se produce una norma que, aparentemente neutra, no necesariamente promueve la igualdad y puede incluso agravar las desigualdades ya existentes.

Sobre este tema, las entrevistas realizadas nos permiten visualizar una razón para este tipo de acción propuesta. Estaría relacionada al hecho de que las acciones positivas son comprendidas como acciones discriminatorias, pero en el sentido negativo:

“La incorporación de las medidas de acción positiva, es difícil. Es muy difícil porque en muchas empresas se toman como discriminatorias hacia el otro sexo.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

“Nos hemos encontrado casos, es verdad, es minoría, en los que nuestra gente daba problemas a la hora de llevarlo... porque mayoritariamente había hombres, y cuando se establecían mecanismos de discriminación positiva se lo veían como un ataque hacia a las personas que estábamos en este momento trabajando, y ahí hemos tenido que hacer un trabajo también de educación de nuestra gente: ‘eso no es así, eso no es una cosa en contra de, sino que una cosa para permitir que cambie el funcionamiento de la empresa’...” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

En este sentido, y reflejando las dificultades mencionadas por las entrevistadas, cabe destacar que apenas en un plan se determina expresamente que son las mujeres las que tendrán preferencia para la contratación, cuando haya igualdad de condiciones con candidatos varones. Otra similar es el establecimiento de porcentuales de conversión de contratos temporales en fijos considerando la variable sexo, lo que contribuye a disminuir el número de

mujeres en situación de contrato más precarizado. En la misma línea, se proponen procesos selectivos y de promoción específicos para las mujeres en los puestos donde están sub-representadas, pero no se puede saber si hay reserva de vacantes. Por fin, se ha encontrado también una propuesta de incorporar a mujeres en los puestos donde están menos representadas, siempre que se cumplan criterios mínimos de exigencia al cargo.

En el segundo ámbito de este nivel, el de **formación**, también se observan acciones de formación específica para las mujeres, así como otras encaminadas a favorecer su acceso a los cursos de formación directiva ya existentes, en un camino muy similar al de los planes brasileños. Varias empresas, dentro de las estrategias de promoción de igualdad de oportunidades y de trato, proponen el aprendizaje a distancia o la incorporación de personas que estaban en excedencia o baja de larga duración, incluso maternidad, paternidad o cuidado con los familiares, para que puedan reciclarse e reintegrarse más prontamente a los procesos empresariales⁶⁷. Otra medida interesante es establecer que las actividades formativas sean realizadas dentro de la jornada, incidiendo sobre la organización del tiempo de trabajo. También se propone facilitar la formación a las personas que estén con jornada reducida por motivos familiares y el fomento del uso de recursos tecnológicos en formaciones y reuniones para reducción de viajes de trabajo.

En **retribución**, una medida interesante propuesta por algunas empresas es el establecimiento de criterios en la retribución variable o bonificaciones, de manera que las personas que opten por la reducción de la jornada o que tengan el contrato suspenso por maternidad o paternidad no sean penalizadas totalmente con la pérdida de este tipo de retribución, promoviendo, por lo tanto, la igualdad de trato. Se propone una adaptación en el cálculo de esta retribución, y aunque no podamos medir sus impactos o tener más detalles de cómo se hace esta adaptación, nos parece muy importante considerar que las personas que asumen con más intensidad sus responsabilidades en el trabajo doméstico y familiar por un determinado periodo no sean perjudicadas financieramente. En la misma línea, hay empresas que proponen el establecimiento de un complemento salarial para los empleados/as en baja por maternidad/paternidad, para garantizar la misma retribución que si estuviesen activos⁶⁸. Con este tipo de medida se crean condiciones más favorables para que los hombres también

⁶⁷ Esta es una medida propuesta por La LOI 03/2007 para la Administración pública que muchas de las empresas privadas también han incorporado en sus planes.

⁶⁸ La legislación española prevé 2 días de permiso parental luego después del nacimiento del hijo/a, y luego 13 días más, ininterrumpidos, con inicio de la fecha de disfrute elegible hasta el fin del permiso de maternidad, y que deben ser solicitados por el padre para que sea dada baja en la seguridad social. Se cobra 100% de salario, pero las bonificaciones y retribuciones variables se pueden ver afectadas.

asuman sus responsabilidades domésticas y familiares, y por lo tanto que se distribuya mejor la carga total de trabajo entre hombres y mujeres en este periodo específico. No se considera una acción positiva porque no posee carácter temporal, pero sí una medida que promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres, además de incentivar (aunque muy tímidamente) a los hombres a utilizar su derecho al permiso de paternidad por minimizar posibles perjuicios económicos en este periodo; y por entender que asumir el trabajo doméstico y familiar no puede ser un factor de producción/reproducción de las desigualdades (en el caso, de la retribución variable).

En el ámbito de la **promoción**, son propuestas medidas similares a las de acceso al empleo: ajustes en los guiones de las entrevistas; potenciar la presencia de las mujeres en los tribunales de promoción; asegurar la objetividad y transparencia de este proceso; realización de concurso-oposición para un proceso más objetivo de promoción profesional; de divulgación y transparencia del proceso en los medios de comunicación internos; y permitir la participación de empleados/as en excedencia por motivos familiares en las promociones de ascenso por capacitación – lo que repercute en las oportunidades de las mujeres en participar de estos procesos (igualdad de trato y oportunidades). También en este ámbito se establecen acciones que dan preferencia a la contratación de la persona del sexo menos presente en el grupo y nivel objeto de selección, en una situación de igualdad de competencias, condiciones y experiencia – para lo cual se aplica el mismo comentario hecho sobre la aplicación de esta regla en el ámbito de acceso al empleo.

En este sentido, cabe destacar una iniciativa, considerada aquí como acción positiva, que establece el número de empleadas que deben ser promovidas en cada nivel de la carrera de la empresa entre 2010 y 2013, para que se mantenga una presencia equilibrada en los niveles especificados. Sin embargo, no se puede saber si los niveles especificados en el plan corresponden a cargos de poder y decisión, y si las metas establecidas están por encima de lo usualmente ya hecho en la empresa. Aún así, nos parece interesante que se establezca un objetivo cuantitativo para asegurar el equilibrio de la distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la carrera empresarial. Una medida importante que merece ser destacada es evitar la cultura de la disponibilidad para los cargos de decisión. Aunque no se establezcan medidas más específicas o concretas, y solo aparezca en un plan entre todos los analizados, asumir este compromiso podría ser un primer paso para que sea posible producir cambios posteriores, siendo considerada promotora de la igualdad de oportunidades.

En el capítulo de acciones contra la **violencia y el acoso**, además de reafirmar lo previsto legalmente a las víctimas de violencia de género (preferencia en traslados de puesto de

trabajo, derecho a reducción/adaptación de la jornada con disminución proporcional del salario), las empresas se proponen a considerar como justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de las víctimas de violencia; no exigir de estas mujeres el tiempo mínimo de antigüedad para solicitar permisos, licencias y excedencias; a reducir la jornada hasta 50% sin disminución del salario en los tres primeros meses y con reducción proporcional después de este periodo; dan la posibilidad de suspensión del contrato por hasta 3 años – inciden, por lo tanto, también en el ámbito de reorganización del tiempo de trabajo.

Con una incidencia tanto en relación a la violencia como en las condiciones de trabajo, las empresas del sector financiero facilitan préstamos y condiciones de pago a las víctimas; y muchas empresas conceden ayuda financiera para gastos de alquiler en los casos en que la víctima tenga que abandonar el domicilio habitual compartido con el agresor; así como soporte financiero para cambiar a los hijos/as de colegio y facilidades para obtener crédito para compra de vivienda⁶⁹. Hay previsión de prestación de servicios de apoyo jurídico, psicológico y médico a la víctima e sus hijos/as; formación del personal de recursos humanos de la empresa para que presten este apoyo especializado (abogados/as, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales, y otros técnicos); y formación de recursos humanos de la empresa para identificar señales de violencia doméstica en trabajadoras de su equipo. Todos los planes también incluyen medidas de prevención y tratamiento de las denuncias de acoso sexual y moral en el ambiente de trabajo, ya que es una exigencia legal, siempre consideradas aquí como de igualdad de trato y oportunidades.

En relación a las **condiciones de trabajo y beneficios empresariales**, algunas empresas establecen, como medida de protección a la maternidad, que las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de nueve meses no podrán sufrir alteraciones en el trabajo que impliquen cambio de municipio, a no ser que sea aceptado o solicitado por la trabajadora; además de considerarse la reunificación familiar como una situación a ser llevada en cuenta en las peticiones de traslados. Son medidas interesantes, sin embargo, cabe puntualizar que en el primer caso, no se considera que a los hombres con hijos pequeños quizá tampoco les pueda interesar un traslado en este periodo. Por lo tanto, si sólo se propone para las empleadas, es una medida que no tiene en cuenta la protección de la paternidad, y no promueve la igualdad de oportunidades o de trato. Más bien, refuerza el papel de la mujer como única responsable por los cuidados familiares. Pero hay casos en que esta medida es extendida también a los

⁶⁹ Otra medida propuesta en Ley para La Administración Pública, incorporada por algunas empresas de este estudio.

empleados padres, y a los hijos/as hasta 15 meses de edad, demostrando mayor atención a la aplicación equitativa de este principio.

Aún en este ámbito se establece una medida de acercamiento entre domicilio y trabajo, especialmente al personal con hijo/as menores de 8 años o con familiares enfermos, bastante viable en los casos de los bancos que poseen agencias dispersas por la ciudad; además de la posibilidad de participar de convocatorias de traslados por empleados/as en excedencia por motivos familiares.

En cuanto a cuestiones ligadas a los beneficios empresariales, hay un grupo de medidas relacionadas a cuestiones financieras y necesidades familiares. En el caso de los Bancos, es común la presencia de acciones que facilitan las condiciones de préstamos y pagos de préstamos para los empleados/as en excedencia por motivos familiares; también a los empleados/as en proceso de adopción internacional o en situación de violencia. Otras empresas proponen cobertura parcial de los gastos con tratamientos de hijos/as con minusvalía; y cheques guardería para empleados/as con hijos/as menores de 3 años, para ayudar con los gastos en centros de educación infantil. Las medidas de socialización de los gastos con cuidado inciden en la redistribución de la carga total de trabajo, por permitir la disminución de las horas dedicadas a este cuidado a través de la contratación de estos servicios. Por ser concedido igualmente a hombres y mujeres y generar mejores condiciones de dedicación a la carrera profesional, fueron ubicadas en las estrategias de igualdad de trato y oportunidades.

Son muy amplias también las medidas propuestas en el ámbito de **reorganización del tiempo de trabajo**, que en nuestro modelo de análisis llega a concentrar más de 20% de las acciones de los planes, lo que refleja el amplio espacio de estas medidas en las legislaciones españolas - aunque a menudo las medidas de los planes se limiten justamente a repetir las disposiciones legales. La mayor parte fue considerada como de igualdad de trato, por considerar las necesidades de los empleados/as que van más allá de la esfera profesional, especialmente en relación a la reducción, flexibilización y adaptación de la jornada laboral. Por veces, también, son medidas que contribuyen a un mejor reparto de las responsabilidades familiares, incidiendo por lo tanto en la **redistribución de la carga total trabajo**.

Este es el conjunto de medidas que son más comúnmente identificadas como de conciliación, tan incentivadas desde el ámbito europeo y legislativo español, conforme discutido en los dos primeros apartados de este trabajo - lo que explicaría su mayor peso en los planes españoles. La idea de que es una necesidad femenina repercute en los procesos de negociación de planes empresariales, identificado en las entrevistas:

“Sí que es verdad que hay empresas grandes que en un momento han visto como un valor tener acciones que tuvieran que ver con temas de igualdad. Lo que pasa es que luego te encuentras mucho que acaban siendo, en muchos casos, cuestiones de conciliación. Es decir, los dos estamos por la igualdad y nos lo queremos, que ayudemos a dar más facilidades para que las mujeres concilien.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“Es lo primero que las empresas piensan. Cuando hablan de igualdad, lo primero que piensan es conciliar. La mujer trabaja y necesita conciliar. El avance para nosotras en los planes de igualdad es que estas medidas de conciliación sean utilizadas también por los hombres, que es la gran dificultad. Y es en lo que incidimos más para que se utilicen.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

En este ámbito, como comentamos, los planes a menudo repiten en sus contenidos disposiciones legales ya establecidas, especialmente por la LOI 03/2007 y Estatuto de los Trabajadores, lo que hizo con que el trabajo de análisis tuviera que ser hecho siempre contrastando lo establecido en la legislación nacional y lo que era de hecho propuesto por la empresa. De toda forma, el hecho que se reafirme la legislación en un instrumento propio, especialmente cuando el plan integra el convenio colectivo, refuerza el compromiso de la empresa y las posibilidades de intervención del sindicato en caso de no cumplimiento de la legislación. Y las propuestas de las empresas siempre van en el sentido de perfeccionar o ampliar lo dispuesto en la legislación.

La legislación prevé la posibilidad de reducción de jornada con reducción de salario para quienes tengan hijos/as de hasta 8 años de edad. Algunas empresas ofrecen la posibilidad de acumular el tiempo de reducción para utilizarlo en periodo vacacional de los hijos/as o periodos necesarios para su atención o de familiares dependientes; además de la posibilidad de solicitar jornada continua para empleadas en el año siguiente al parto o también en caso de empleados/as con hijos/as minusválidos⁷⁰, mientras el cónyuge o pareja de hecho también trabaje. Otras acciones propuestas son la posibilidad de reducción de la jornada por tiempo menor que el previsto en la ley (1/8 de la jornada); también hay posibilidad de reducción de una hora en la jornada, retribuida, en caso de hijo/a menor de 8 años hospitalizado, por hasta 2 meses.

Hay previsión de flexibilidad horaria para que los empleados/as, en la primera semana de clase de sus hijos/as menores de tres años, puedan acompañarlos a los centros escolares; también del horario de entrada y salida para los/as que tienen hijos/as menores de 6 años; ampliación de la edad prevista de 8 para 12 años en ley para solicitud de la reducción de la

⁷⁰ A menudo se establece un grado mínimo de 33% de minusvalía hasta 65% para la concesión de los beneficios.

jornada y flexibilidad horaria; flexibilidad horaria para empleados/as con hijos discapacitados, para acompañamiento a los centros escolares.

También está prevista la extensión de la reducción horaria por lactancia a los casos de adopción de hijos/as menores de nueve meses; un proceso de incorporación progresiva de la mujer al trabajo después de la maternidad, con posibilidad de reducción de la mitad de la jornada en el primer mes de retorno y de $\frac{1}{4}$ en el segundo, sin afectar la retribución; posibilidad de reducción de la jornada en una hora en caso de hospitalización de hijos/as (nacidos, adoptados o acogidos) antes de la finalización del permiso de maternidad, tanto para el padre como para la madre, mientras dure la internación (a depender de cuál empresa, puede ser retribuida o no); y mantenimiento de 100% de la remuneración en el último mes de gestación para las empleadas que tuvieron la jornada reducida en este periodo, una acción que también promueve la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la retribución. Por fin, están previstas la posibilidad de cambio de turno para personas con dependientes y la implantación de la modalidad de teletrabajo y trabajo virtual.

Aún en el ámbito de reorganización del tiempo de trabajo, encontramos un abanico muy amplio de licencias, excedencias y permisos, que pueden o no incidir en una mejor redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres. Esta es una parte muy extensa en los planes analizados, y que se destinan a promover la conciliación entre trabajo, vida familiar y personal, reflejando las orientaciones de la LOI 03/2007. Aquí también se repiten mucho las disposiciones legales, con lo que nos vamos a fijar en lo que se amplía o diferencia en relación a la ley.

Los permisos y/o excedencias de la empresa pueden ser remunerados o no, y pueden garantizar o no el retorno al mismo puesto de trabajo, dependiendo del tiempo que se pasa fuera. Hay empresas que establecen permisos no retribuidos para la conclusión de estudios superiores o doctorados (entre una semana a seis meses, dependiendo de la empresa); para prestar voluntariado en alguna ONG oficialmente reconocida; o asuntos personales, lo que claramente promueve tiempo de libre disposición personal.

Son más comunes la ampliación del tiempo de permiso maternidad, pero no tanto el de paternidad. Destaque para una propuesta de ampliación del permiso maternidad remunerado en hasta dos semanas, además de conceder permiso retribuido de un año en caso de nacimiento de trillizos o hijos/as minusválidos. En relación a los hombres, se encuentran ampliaciones del permiso por nacimiento en tres días, y del permiso paternidad en una semana; además de la posibilidad de disfrutar del permiso de paternidad distribuido en un régimen de jornada parcial (26 días en régimen parcial, en el caso).

Las necesidades familiares, incluyendo la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, dan derecho a permisos no remunerados que varían entre una semana y dos meses. Hay también muchas excedencias de 15 días hasta seis meses para prestación de cuidados en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares por afinidad o hasta primer grado de consanguinidad; y la ampliación de la excedencia para cuidados de familiares, previsto en ley por hasta 2 años, para tres años. Varía entre las empresas el cómputo o no de la duración de esta excedencia para efecto de antigüedad en la empresa (la ley determina que este tiempo no cuenta). Hay también licencias no retribuidas para acompañamiento de hijos/as a servicios de asistencia sanitaria o reuniones escolares, con posibilidad de compensación horaria. Muy común es el reconocimiento de las parejas de hecho para uso de las licencias, permisos y excedencias, incluso la de matrimonio. Por fin, hay previsión de permiso de dos días para traslado de residencia habitual.

Como se puede notar, y retomando la hipótesis de este trabajo, el mayor impulso legislativo y de las políticas públicas en relación a este tema específico, se refleja en la importancia y peso que tienen en los planes, y en la mayor facilidad de negociarlos, aunque bajo la concepción de que conciliar es un problema femenino – lo que también es reflejo de cómo las leyes y políticas interpretan la conciliación. Sin embargo, consideramos una potencialidad la mayor facilidad en negociar estos temas, y la posibilidad de que los sindicatos puedan contribuir a la difusión de otro marco de interpretación de la conciliación, considerando el espacio de la negociación.

7.1.3. Institucionalización

En todos los planes encontramos acciones de **seguimiento y evaluación**, como la revisión periódica de los planes y sus resultados, elaboración de informes anuales, y establecimiento de una comisión o equipo responsable por el seguimiento del plan (como en Brasil), y un número mínimo de reuniones al año. Las acciones de seguimiento proponen medir los avances por medio de indicadores, como porcentuales de promoción, contratación, horas de formación, retribución, utilización de las medidas de conciliación, siempre segregados por sexo. También se encuentran acciones de compromiso de la empresa con la representación de los trabajadores/as en el sentido de garantizar el fornecimiento de datos de la plantilla que permitan evaluar la evolución de la aplicación del plan. Una potencialidad identificada a partir de las entrevistas es que las comisiones de seguimiento constituyen otro espacio de fortalecimiento de la participación de las mujeres de los sindicatos:

“Son comisiones de igualdad paritarias empresa-sindicatos. Sí que es verdad que en la inmensa mayoría de los casos la mayoría de las personas que participan en estas comisiones son mujeres, más que hombres. Los hombres que participan normalmente vienen por parte más de la empresa, como recursos humanos o personal de dirección. Pero para nosotras es muy importante, porque establecer esta comisión, como el plan de igualdad tienen que ser negociado, a través de la comisión de igualdad ya participa de alguna manera la mujer del sindicato en la negociación o una parte de propuestas para la negociación, que luego lo tienen que aprobar el comité de empresa. Pero ya la participación de la mujer en el proceso ha sido diferente.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

En sólo un caso la empresa se compromete a financiar la ejecución de las acciones, con lo que no se nota en los porcentuales obtenidos, siendo bastante representativo de la viabilidad concreta de implementación del plan.

Es común el recurso a consultorías, universidades o personal técnico especializado especialmente para elaborar informes de evaluación y estudios de diagnóstico para temas específicos, pero es también un caso puntual que no aparece en las estadísticas, y no se compara a las articulaciones encontradas en los planes brasileños. Sin embargo, a partir de las entrevistas sí que se ha identificado una articulación sindical para la defensa de la igualdad, incluso en el contexto de la crisis, que marcamos aquí como otra potencialidad de los planes:

“Nosotros tenemos una red propia, con recursos propios, que hace con que lo que tenemos es una red de compañeros y compañeras en las empresas a los que nosotros, pues, le pasamos información, con lo que formamos, con lo que contamos para hacer actividades y hacer red. Y esto existe y no va a desaparecer. Es decir, en los últimos años, se ha dotado de unos reglamentos, se ha dotado de personas, se ha dotado de voluntades también.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

El ámbito donde parece ser más fácil negociar acciones es justo la revisión de normas para garantizar igualdad de oportunidades y la adopción del lenguaje e imágenes no sexistas en los medios de comunicación empresarial. Esto se ha identificado también en la declaración de una de las entrevistadas:

“Hay unas medidas que nos son fáciles de negociar con la empresa porque está muy rápidamente de acuerdo, que es en la utilización de lenguaje no sexista, en formación, y en la publicidad de la empresa, o el compromiso de la empresa.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

7.2.Límites

Habíamos ya discutido en el capítulo 4 que los diagnósticos representan una de las etapas más difíciles de los planes, y aquí lo recordamos para marcarlos como uno de los límites encontrados. Pero además del acceso a determinados datos de la plantilla, los análisis y las entrevistas nos han permitido identificar otros factores que imponen dificultades para el alcance de la igualdad en las empresas.

7.2.1. El plan como carta de buenas intenciones o... el papel todo lo aguanta

Hemos visto que la obligatoriedad en negociar planes, aunque fortalezca el tema en la negociación colectiva, no es suficiente para impulsarlos en las empresas. Cuando no hay un contexto favorable, el espacio para negociarlos acaba por ser bastante limitado. También puede pasar de que las empresas lo elaboren, pero que sean de difícil implementación por no haber de hecho una implicación hacia la igualdad o una real participación de los trabajadores/as. En este sentido, afirma una de las entrevistadas que:

“Los planes de igualdad hay muchos que están negociados, pero no se están llevando a cabo todas las medidas. Hay muchos que ‘pues sí, tengo plan de igualdad porque la ley me obliga, pero no estoy haciendo todo lo que dice que iba a hacer’, o ‘en todo caso, el año pasado he encargado una consultoría que me ha hecho un documento fantástico y que está metido en un cajón; si viene la inspección de trabajo pues, aquí señores, tengo aquí un plan de igualdad’” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

De ahí que las medidas de igualdad pueden encontrar un límite en el sentido de que las empresas, si no tienen un compromiso de hecho hacia la igualdad, no van a abrir espacio a la negociación, y verán en los planes un documento para cumplir la ley, y no para producir cambios - especialmente en virtud de la inexistencia de sanciones legales. En este caso, imponer la negociación puede implicar la producción de documentos vacíos, o como definen las entrevistas, una carta de buenas intenciones, ya que el papel todo lo aguanta:

“Nos encontramos con unos documentos fantásticos, porque el papel todo lo aguanta, pero que muchas veces no reflejan el día a día de las empresas, no reflejan la realidad en los centros de trabajo, y por lo tanto luego las medidas acaban quedando en papel mojado, con la frustración que esto conlleva, cuando tu además estabas esperando un

plan, tienes un plan y eso no sirve de absolutamente nada.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“Muchos planes de igualdad se firmaron como declaración de buenas intenciones. Hay muchas empresas, incluso hay mucha representación sindical que firman un plan de igualdad pensando: ‘queremos hacer esto’; pero no lo identifican como la modificación de una situación en el mundo laboral. ‘Vamos hacer las cosas con la finalidad de conseguir esto, pero con largo plazo, nuestro objetivo es este’, y no hay seguimiento.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

También aquí se nota que la falta de compromiso o de formación por parte de la representación de los trabajadores/as pueden contribuir a que los planes no sean más que documentos firmados, sin efecto. Por lo tanto, que sea establecido en ley una participación sindical no es un elemento suficiente para que se promuevan más medidas de intervención o acción positiva en las empresas, sino que dependerá de cómo ocurre esta participación y de la existencia de un espacio real de negociación en las empresas.

7.2.2. Temas de difícil acceso: promoción y retribución

Aunque, en relación a los planes brasileños, se note más actuación en relación a la selección y promoción, y se utilice un poco más la estrategia de acciones positivas, este es un tema que también en España enfrenta muchos obstáculos a la hora de negociarse las medidas. Como en el caso brasileño, las medidas de promoción no han sido suficientes para cambiar la ocupación femenina en los cargos de poder en los últimos cinco años en las empresas que han elaborados planes de igualdad, como se puede visualizar en la tabla a continuación.

Tabla XII – % MUJERES EN CARGOS DE PODER Y DECISIÓN EN LAS EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDAD – ESPAÑA				
Empresa/Año	2008	2009	2010	2011
BACO SABADELL	-	27	28	29
BANESTO	27,7	29,21	37	32
CEPSA	11,16	12,08	12,29	-
REPSOL	-	11	11	12
ENAGAS	-	13,6	15,9	14,1
ENDESA	-	-	35	36
GAMESA	-	26	25	25
LA CAIXA	-	39,30	40,80	42,10
BANCO POPULAR	-	-	20	17,72

Fuente: Informes anuales, de sostenibilidad y responsabilidad social de cada empresa.
 Los datos en blanco no fueron encontrados.
 Las empresas no mencionadas no divulgan información suficiente para este análisis.
 Elaboración propia.

Esto, asociado a los otros elementos ya discutidos anteriormente, especialmente la dificultad en obtener datos salariales de la plantilla para elaborar los diagnósticos, demuestra que el compromiso de las empresas en relación a la igualdad tiene sus límites, y estos límites son reforzados por las reticencias de la ley de igualdad en relación a la exigencia de resultados y cambios reales en las empresas. Las entrevistas también nos permiten identificar esta dificultad:

“La primera [dificultad], es el tema salarial. La segunda es intervenir en lo que la empresa considera que es su espacio de organización del trabajo. Se convierte en una gran dificultad, porque te permiten hacer propuestas pero dicen: 'hasta aquí puedes, pero a partir de aquí es competencia de la empresa decidir quien contrata o no contrata'”. (L.S., Secretaria de la Mujer, CCOO).

Esta constatación nos ha hecho reflexionar sobre la expectativa de que la participación de los sindicatos fuera permitir una incidencia más amplia en los ámbitos de intervención; pero las dificultades encontradas indican que de hecho este es un ámbito que demanda políticas públicas más determinadas a producir resultados en relación a las desigualdades de género. Sin este apoyo, los sindicatos también se ven sin instrumentos para exigir mayores intervenciones sobre las discriminaciones, y acaban optando por conducir la negociación por donde el contexto lo permite, como se nota en la declaración de una de las entrevistadas:

“Hay tanto por hacer que te es más fácil en un primer momento cerrar un plan de igualdad con una serie de medidas, aunque en la primera fase no toques estructura salarial, que querer hacer un acuerdo de máximos. Entonces en muchas empresas, lo que la gente ha optado es por decir ‘bueno, como la situación es realmente importante, empecemos por algún sitio’. Ya entiendo que lo primero que no vas a cambiar es la estructura salarial, pero seamos capaces de ir corrigiendo cosas, después será más fácil también entender que la parte de estructura salarial tiene que ver”. (R.G., Secretaria de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

7.2.3. Seguimiento y Evaluación

Los planes españoles no suelen establecer metas y plazos para las acciones, como es exigido en las últimas ediciones del Programa Pro-Equidad en Brasil, y tampoco legalmente se exige o se sanciona el no cumplimiento del plan. Con esto, la vigencia de estos planes es bastante variable, una vez que no están vinculados a ningún premio anual u otro mecanismo de control de ejecución de las acciones. Incluso las empresas que reciben el distintivo de igualdad, y son reevaluadas cada año, no hay exigencia de un plazo específico de ejecución para cada una de las acciones, siendo más común la previsión de una vigencia del plan como un todo, y una revisión periódica. La ley, por lo tanto, no ha establecido mecanismos de seguimiento y evaluación muy claros, lo que las entrevistadas indican como un factor dificultador a la hora de implementarlos. Así, las comisiones de igualdad tienen un papel fundamental para garantizar la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los planes en las empresas; en que pese la dificultad para establecerlas. Las representantes sindicales aportan que estas comisiones enfrentan una serie de dificultades para llevar a cabo las acciones de seguimiento y evaluación de los planes.

“Una de las cosas que nosotros insistimos más en los planes y nos costaba más también era cuando pedíamos que hubiera una comisión de seguimiento de estos planes. Ha

costado muchísimo, están en muy pocos de los convenios y ahora mismo, pues están... si reúnen a lo mejor una vez al año, pero... está muy parado el tema.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“En teoría las comisiones de igualdad son las responsables del seguimiento del plan de igualdad. Lo que pasa es que muchas veces no funciona. Inevitablemente.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

Hay dificultades también a la hora de identificar resultados. Se entiende que los planes han inserido modificaciones, pero la dificultad de obtener datos no permite llegar a conclusiones muy precisas.

“Todavía no tenemos datos claros que nos permitan evaluar. Por un lado sí que es cierto que hemos introducido negociación de planes de igualdad, que están modificando algunas cosas en las empresas. Pero estamos en una situación que la crisis, en estos momentos, nos están impidiendo la aplicación de bastantes medidas que te permitan...” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

7.2.4. La crisis... y la igualdad en segundo plano

Si un contexto favorable es lo que contribuye a que se abran espacios para la negociación y ejecución de medidas de igualdad, hay que señalar que la crisis ha puesto un escenario bastante desfavorable a los planes, sea por parte de las empresas, pero también de los sindicatos. El tema ha surgido espontáneamente en las entrevistas, indicando su importancia como un factor de limitación para la ejecución de las acciones.

“Como la ley es del 2007, y en el 2008 empezamos en la crisis esta terrible, pues nos hemos encontrado que el espacio en los que realmente se han podido hacer cosas es poco.” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

“Como desgraciadamente estamos perdiendo puestos de trabajo, es muy complicado. Estamos pactando cosas que... cuando estamos pactando a nivel del acceso a las mujeres, como es que no están entrando a trabajar gente en las empresas, es complicado.” (L.S., Secretaría de la Mujer, CCOO).

Esta experiencia confirma que las políticas de igualdad tienen mayor o menor fuerza dependiendo del contexto socio-político y económico (Abramo, 2008). Mantener el objetivo de la igualdad entre las prioridades de la negociación colectiva resulta complicado en un contexto en que los recortes sociales y el índice de paro son muy altos, además de una reforma laboral que ha limitado los propios derechos de los trabajadores. La crisis también dificulta el uso de las

medidas de conciliación, y acentúa los obstáculos a las acciones de seguimiento y evaluación. A partir de las entrevistas, identificamos que la dificultad en mantener los puestos de trabajo hace que las actuaciones en materia de igualdad sean más difíciles de negociar, incluso de mantenerse como una prioridad formal en los propios sindicatos, lo que exige una actuación interna por parte de las delegadas para que no se pierda de vista el tema. Hay el riesgo de que los esfuerzos hacia la igualdad realizados en los últimos años sufran retrocesos importantes.

“Sí que es verdad que al situar el tema de igualdad con cierta fuerza en los calendarios, en las agendas... en este momento en las que se están cayendo de las agendas y del calendario, las compañeras están presionándolas para que no sea así. Seguramente ha sido gracias a situar el tema en el mapa. Lo que no estamos dispuestas, y esto muchas delegadas te lo dicen ahora, es a que esto deje de ser importante. Que podemos entender, claro, el momento es complicado, que hemos de estar más por el tema de si se conserva o no el trabajo, pero hay determinados temas que no queremos renunciarlos. Y por lo tanto vamos a pelearlos y necesitamos que, como mínimo, no ir para atrás” (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

7.3.Conclusión

Sin una ley que establezca sanciones, sin comisiones que funcionen adecuadamente, y con una crisis económica que impone innumerables retos a la negociación colectiva, los planes españoles tienen un panorama bastante difícil actualmente. Sin embargo, la puesta en marcha de los planes ha contribuido de alguna manera a promover y fortalecer el tema de la igualdad en las empresas y sindicatos, y la participación cualitativa de las mujeres en la negociación colectiva, con lo que hay que reconocerlo como un avance.

Pero como instrumentos de promoción de la igualdad, tienen bastantes limitaciones que indican una necesidad de que las políticas sean más osadas en relación al abordaje de las discriminaciones. Los planes pueden ser un comienzo, pero hacen falta otros mecanismos. Como afirma una de las entrevistadas:

“Tenemos una ley que obliga planes de igualdad, esos planes se han empezado a hacer y se ha hecho, en unos casos con más fortuna que en otros; en cualquiera de los casos como pasos iniciales, yo no he visto todavía ningún convenio, ninguna negociación de un plan de igualdad que digas ‘espectacular, lo soluciona todo’. Todos tienen pros y contras”. (R.G., Secretaría de la Igualdad y Políticas Sociales, UGT).

8. Brasil y España: síntesis de los análisis

En este breve capítulo, sintetizamos los análisis de los planes españoles y brasileños, para en seguida concluir este trabajo. El análisis de los planes en ambos países puede ser visualizado en la tabla a continuación:

Tabla XIII – Análisis Comparativo de los Planes de Igualdad Empresariales Españoles y Brasileños									
Nivel	Ámbito de Actuación	España				Brasil			
		Estrategias de Actuación (%)			Total	Estrategias de Actuación (%)			Total
		Igualdad de Oportunidades	Igualdad de Trato	Acción Positiva	%	Igualdad de Oportunidades	Igualdad de Trato	Acción Positiva	%
Sensibilización	Igualdad y discriminaciones laborales	8	-	-	8	30	-	-	30
	Salud y condiciones de trabajo	-	-	-	-	3	-	-	3
	Violencias y acosos	3	-	-	3	7	-	-	7
	Diagnóstico	1	-	-	1	11	-	-	11
	Estereotipos y roles de género	1	-	-	1	1	-	-	1
	Divulgación externa	1	-	-	1	6	-	-	6
Subtotal		14	-	-	14	58	-	-	58
Intervención	Acceso al Empleo	6	-	-	6	3	-	-	3
	Formación	6	2	-	8	3	-	1	4
	Retribución	2	2	-	4	1	-	-	1
	Promoción	4	-	-	4	2	-	-	2
	Violencias y acosos	3	8	-	11	1	-	-	1
	Condiciones de Trabajo y beneficios	4	11	-	15	4	1	-	5

	empresariales								
	Reorganización del Tiempo de Trabajo	2	20	-	22	1	1	-	2
	Redistribución de la Carga Total de Trabajo entre hombres y Mujeres	1	3	-	4	-	1	-	1
	Subtotal	28	46	-	74	15	3	1	19
Institucionalización	Seguimiento y Evaluación	9	-	-	9	9	-	-	9
	Articulación política e institucional	-	-	-	-	9	-	-	9
	Presupuesto	-	-	-	-	1	-	-	1
	Revisión Normativa y Comunicación no sexista	3	-	-	3	4	-	-	4
	Subtotal	12	-	-	12	23	-	-	23
	Total (%)	54	46	-	100	96	3	1	100

A partir de los análisis, hemos podido constatar que tanto en Brasil como en España, la mayor contribución de los planes en las organizaciones empresariales es poner en evidencia el problema de las desigualdades de género en el mercado laboral y crear un ambiente favorable a las acciones de igualdad, que visualizamos en el modelo de análisis por la concentración de las acciones en la estrategia de igualdad de oportunidades. Otra gran potencialidad es la mejoría de las condiciones de trabajo y de beneficios empresariales, que se ubican más a menudo en la igualdad de trato. En el caso español, este impulso alcanza las organizaciones sindicales, y fortalece la participación de las mujeres en la negociación colectiva y la articulación entre delegadas/os sindicales en torno al tema. En el caso brasileño, es también notable la articulación entre las empresas y otras instituciones para la promoción de espacios de formación y discusión, pero todavía con baja implicación de los sindicatos en el proceso.

En ambos casos, identificamos que las políticas de igualdad impulsoras de los planes, tal como están establecidas, limitan su efectividad y alcance: la falta de orientación hacia la reorganización del tiempo de trabajo y redistribución de la carga total de trabajo en Brasil se ve reflejada en la ausencia de estos temas en los planes; la falta de sanciones y de exigencia de resultados en la ley de igualdad española dificulta el trabajo de los sindicatos a la hora de exigir la ejecución de las acciones.

En muchos aspectos, las acciones propuestas en Brasil y España son muy similares – comunicación no sexista, sensibilización de la plantilla, divulgación del compromiso con la igualdad, acciones de diagnóstico, ampliación de beneficios empresariales, entre otras ya discutidas; indicando espacios de actuación y las estrategias que son más fáciles para empezar a poner el tema en pauta. Hay similitudes también en los límites: en ningún caso se ve el impacto de esta política en la distribución de poder en las empresas; y las desigualdades salariales siguen siendo un tema de difícil acceso a la hora de proponer acciones de igualdad - ni siquiera es posible hacer un diagnóstico en virtud de la resistencia de las empresas a proporcionar los datos necesarios. Lo que, a su vez, indica la necesidad de estrategias de lucha contra las discriminaciones de género más osadas por parte de las políticas públicas de igualdad en ambos países.

Contrastando los planes de los dos países, es posible identificar que la participación de los sindicatos potencia el alcance de las medidas de intervención propuestas en los planes españoles, siendo este un recurso a explorar en el caso brasileño. Si consideramos que, de hecho, los sindicatos brasileños ya proponen muchas cláusulas de igualdad, aunque concentradas en los derechos relativos a la maternidad y paternidad (Abramo, 2007; OIT, 2011c), el impulso de una política de formación de representantes sindicales y para la negociación de planes de igualdad podría significar muchos avances para hombres y mujeres en las empresas afectadas por esta política, y en las prácticas sindicales en relación a las cuestiones de género. Avances mucho más significativos que los producidos por las acciones de sensibilización, donde se concentran los planes brasileños actualmente.

Las acciones positivas son una estrategia muy poco utilizada en los dos contextos. Incluso a nivel sindical se observan resistencias y obstáculos hacia esta estrategia. Así, encontramos que, en la elaboración de los planes, que este sea obligatorio o voluntario nos es tanto lo que influye en los resultados. El Programa Pro-Equidad tiene muchos aspectos positivos que no se notan en los planes españoles: exigencia de metas para cada acción; la existencia de comités en la SPM responsables del seguimiento; evaluaciones anuales. Sin embargo, se nota un alcance menor en el nivel de intervención que en relación a los planes

españoles. Por otro lado, entendemos que el mayor peso de las acciones de reorganización del tiempo de trabajo y redistribución de la carga total de trabajo en España, aunque con sus limitaciones y dificultades, se debe a impulsos legislativos que vienen desde la Unión Europea, asociada a la participación sindical.

A partir de los análisis de ambos casos, entendemos que lo que de hecho influye positivamente en los resultados es la existencia de un fino equilibrio entre diferentes factores que produzcan un contexto favorable a la igualdad: el compromiso público de las empresas con la igualdad; políticas públicas, un aparato legislativo y normativo existente en cada contexto que apoyen la superación de las desigualdades de género; la efectiva implicación y participación de la representación de los/las trabajadoras en la proposición de medidas y en las etapas de seguimiento y evaluación; pero, además de todo esto y no menos importante, la eficacia y fuerza de los planes también depende del escenario político y económico de cada país, favorecido por la presencia de partidos de izquierda en el poder y la ausencia de crisis.

De las entrevistas se desprende que mientras no haya una implicación de la empresa, poco importa que sea obligatorio el plan, poco importa incluso que este exista: su implementación depende del compromiso de la empresa y de una real participación de las trabajadoras/as en su elaboración, una vez que no hay sanciones a su incumplimiento. Este es un elemento que también se visualiza en la experiencia brasileña, donde la elaboración de los planes es voluntaria y la no implementación tampoco implica sanciones: las primeras empresas que se adhirieron al Programa Pro-Equidad y que han sido las más premiadas partían ya de una experiencia previa en igualdad o ya tenían algún tipo de actuación sindical exigiendo la necesidad de afrontar las discriminaciones de género. Esta última estrategia, reforzada, podría ser considerada en las próximas reformulaciones del Programa o en otras políticas.

Identificamos también que, si no hay formación de los representantes sindicales, las resistencias a las acciones de igualdad pueden venir desde ahí. Pero además identificamos que, aunque haya una implicación de la empresa y del sindicato, el deterioro de las condiciones de trabajo y de las relaciones de empleo, como la que se vive hoy en España, no permite la negociación o ejecución de las medidas, especialmente las relacionadas con el acceso al empleo o el uso de las medidas de conciliación; y las reticencias de la legislación en relación al seguimiento y evaluación inviabilizan estas etapas en contextos empresariales menos favorables a la igualdad.

Por otro lado, la obligatoriedad de los planes es un elemento que ayuda a mantener en la agenda la problemática de la igualdad incluso en el periodo de crisis, siendo un elemento fortalecedor de la actuación sindical en este sentido. En Brasil, el contexto político y económico

favorable no es suficiente para producir actuaciones más allá de la sensibilización, pues no cuenta con la participación sindical ni con un aparato legislativo o políticas que favorezcan la presencia de más acciones a nivel de intervención, especialmente en reorganización del tiempo de trabajo y redistribución de la carga total de trabajo entre hombres y mujeres. Y, por fin, actuar sobre desigualdades salariales, promociones y aplicar acciones positivas es un reto en cualquier contexto, sobre el cual hay que pensar nuevas estrategias en políticas públicas.

Como última observación, si la legislación y las políticas públicas no consideran la interdependencia entre esfera pública y privada, la dedicación desigual de hombres y mujeres al trabajo doméstico y familiar y las diferentes lógicas temporales que organizan trabajo productivo y reproductivo, tampoco los planes los contemplan. Los planes brasileños no tienen acciones en estos ámbitos. Y los españoles, cuando los incorporan, reproducen las concepciones propagadas por estas políticas y leyes: conciliar es visto como algo tan intrínsecamente femenino, y la igualdad como una necesidad solamente de las mujeres, que muchas veces se confunde la conciliación con la propia igualdad.

9. Conclusión

Brasil y España presentan similitudes y diferencias desde la estructuración de las políticas de igualdad hasta las potencialidades y límites de los planes de igualdad en las empresas, tal como se ha argumentado a lo largo de este trabajo. La promoción de políticas de igualdad en ambos países empieza a partir de la superación de periodos dictatoriales y cuenta con el protagonismo del movimiento feminista; y se fortalece cuando se produce un contexto político más favorable en virtud de la ascensión de partidos de izquierda al poder. Sin embargo, el contexto europeo induce un aparato normativo y legislativo en España que no tiene un paralelo en el caso de Brasil. Por otro lado, los procesos participativos en la elaboración de políticas de igualdad en Brasil, que pueden llegar a implicar más de 200 mil mujeres de diferentes organizaciones sociales y niveles de gobierno a cada cuatro años, es un elemento que no tiene paralelo en la experiencia española.

A pesar de estas diferencias, la estrategia adoptada para la promoción de acciones de igualdad en el ámbito empresarial es muy similar: la elaboración de planes de igualdad, prácticamente con los mismos objetivos y ámbitos de actuación. Voluntarios en el caso de Brasil; obligatorios por ley en el caso de España para las empresas con más de 250 empleados/as. De iniciativa únicamente patronal en el primer caso; y con necesaria participación de los sindicatos en el segundo.

Estos dos contextos nos han permitido identificar diferentes aspectos que actúan favoreciendo o limitando los planes de igualdad. Como principales potencialidades, identificamos la sensibilización sobre la problemática de la igualdad y la promoción de la igualdad de oportunidades en las empresas, así como la mejora de las condiciones de trabajo y ampliación de beneficios, que ocurren en los dos contextos. Para que las medidas puedan ir más allá de estos aspectos, es necesaria la conjugación de diferentes factores, entre los cuales identificamos:

- a. Contexto político y económico de cada país, en que la ascensión de partidos de izquierda al poder y la ausencia de crisis actúan favorablemente a la implementación de medidas de igualdad;
- b. Existencia de leyes y políticas que apoyen explícitamente la adopción de medidas empresariales para promoción de la igualdad;
- c. Efectiva y calificada participación de la representación de los trabajadores/as en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes;

- d. Existencia de un contexto favorable en las empresas, indicados por el compromiso público con la igualdad y la existencia previa de medidas en contra de la discriminación, en general asociadas a la responsabilidad social empresarial.

Identificamos también que, en el caso de Brasil, la baja presencia de políticas que consideren la interdependencia entre esfera pública y privada, la dedicación desigual de hombres y mujeres al trabajo doméstico y familiar y las diferentes lógicas temporales que organizan trabajo productivo y reproductivo, se ve reflejada en la ausencia de medidas en estos ámbitos en los planes empresariales. En el caso español, hay impulso legislativo de acciones en este sentido, pero bajo la idea de conciliación como un problema femenino; lo que se ve reflejado en la mayor cantidad de acciones de los planes en este ámbito, pero en un contexto en el cual conciliación e igualdad son ideas que se confunden.

Entendemos que los planes son una buena estrategia para hacer la igualdad entrar en el ambiente empresarial, potenciar la participación femenina en las negociaciones colectivas, y mejorar las condiciones de trabajo en las empresas. Pero la existencia de barreras comunes en determinados ámbitos y estrategias, especialmente la dificultad en desarrollar acciones positivas, indican que la igualdad de género es todavía un reto muy grande para las políticas de igualdad en ambos países, y que hay que seguir actuando y buscando estrategias más adecuadas para alcanzarla.

10. Bibliografía

Referencias bibliográficas

Abramo, Laís. (2008). "O Programa Pró-equidade de Gênero: uma experiência de política pública para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento" (en línea). *SER Social*, 10(23):39-70. http://seer.bce.unb.br/index.php/SER_Social/article/viewArticle/3 , último acceso en octubre de 2012.

_____. (2007). *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força secundária?* (en línea). Tesis Doctoral, Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>, último acceso en octubre de 2012.

Almeida, Daniela S. da C. (2011). *(Re) Pensando as relações de Gênero e Trabalho: Mulheres em cargos de chefia na Petrobras e o Programa Pró-Equidade de Gênero* (en línea). Memoria de Máster, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. http://www.psicologia.ufrj.br/pos_eicos/pos_eicos/arqanexos/arqteses/danielaalmeida.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Alonso Garcia, Manuel. (1957). "Problemas de capacidad en el contrato de trabajo: los menores y la mujer casada ante el contrato laboral". *Derecho Privado*, XLI:163-179.

Alonso Olea, Manuel. (1961). "La Ley de 24 de Julio de 1961 sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer". *Administración Pública*, 36:327-354.

Astelarra, Judith. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

Banco do Brasil et al. (2009). *Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero* (en línea). <http://www4.serpro.gov.br/instituicao/equidade-de-genero/arquivos/Encontros%20Regionais%20-%20Genero%20-%202009.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

Bandeira, L. y Márcia Vasconcelos. (2002). *Equidade de gênero e políticas públicas: reflexões iniciais*. Cadernos AGENDE, 3. Brasília: Agende.

Bernardes, Paula de L. (2011). *Limites e Possibilidades do programa Pró-Equidade de Gênero: uma análise do desenvolvimento da política de igualdade de gênero na Caixa Econômica Federal* (en línea). Monografía, Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília. http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/2923/1/2011_PauladeLimaBernardes.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Borderías, Cristina y Cristina Carrasco. (1994). "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En: Borderías, Carrasco & Alemany. *Las Mujeres y el Trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, FUHEM, D.L.

Borderías, Cristina. (2003). "La transición de la actividad femenina en Barcelona (1856-1930)". En: Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.). *Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo ¿Privilegios o eficiencia?* Publicaciones de la Universidad de Alicante.

Borràs, Vicent; Sara Moreno; Carolina Recio. (2009) "La incorporación de los hombres en la esfera doméstica". *Sociología del Trabajo*, 67:97-125.

Bou Vidal, Martín. (1961). "Sobre la Igualdad de Derechos de la Mujer". *Revista de Política Social*, 50:67-84.

Bustelo, M. y E. Lombardo. (2007). "¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de 'marcos interpretativos' en España y en Europa". En: María Bustelo, Emanuela Lombardo (eds). *Políticas de igualdad en España y Europa: Afinando la Mirada*. Madrid: Cátedra.

Cappellin, Paola. (2008). "Política de Igualdade de oportunidades: grandes empresas no Brasil e na Europa (1996-2006)". En: Costa *et al.* *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV.

Carrasco, Cristina. (2003). "¿Conciliación? No gracias. Hacia una nueva organización del tiempo y del trabajo". En: Amoroso *et al.* *Malabaristas de la vida: Mujeres, tiempos y trabajos*. Barcelona: Icaria.

_____. (ed.) (2001). "Introducción". *Tiempos, trabajos y género*, Vol. 10. Edicions Universitat Barcelona.

Carrasquer, Pilar. (2009). *La doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* (en línea). Tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5147/pco1de1.pdf;jsessionid=E36AFBA1ED8797224030F925B01435C5.tdx2?sequence=1>, último acceso en enero de 2013.

Carrasquer, Pilar; J. Antonio Noguera; Reyes Varela. (1996). "El empleo femenino en el sector financiero en España: entre la diferencia y la desigualdad". *Col.lecció Sociologia del Treball*, 4. Barcelona: COLUMNA.

Carrasquer, Pilar; Matilde Massó; Antonio Martín Artiles. (2007). "Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva". *Papers*, 83:13-36.

Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA). (2011). "PPA 2012-2015: avanços e retrocessos no enfrentamento das desigualdades vividas pelas mulheres". *Jornal Fêmea*, Ano XIV, 171.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). (2009). *La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat*. Barcelona: Projecte Aurora.

Costa, A. (2011). *Ações Afirmativas de Gênero e Trabalho: o Programa Pró-Equidade de Gênero na Eletronorte* (en línea). Memoria de Máster, Departamento de Política Social, Universidade de Brasília.

http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/7801/4/2011_AnabelleCarrilhoCosta.pdf, último acceso en enero de 2013.

Dalla Costa, Mariarosa. (1975). "Las mujeres y la subversión de la comunidad". En: Dalla y James. *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. Madrid: Siglo XXI, p.22-65.

Delphy, Christine. (1982). "El enemigo principal". En: Christine Delphy. *Por un feminismo materialista: el enemigo principal y otros textos*. Barcelona: lasal, p. 11-36.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). (2011). *Anuário das Mulheres Brasileiras* (en línea). http://www.sepm.gov.br/noticias/documentos-1/anuario_das_mulheres_2011.pdf, último acceso en enero de 2013.

Durán, M.A. (2007). *El valor del tiempo: ¿cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa-Calpe.

Eisenstein, Zillah. (1980). "Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista". En: Z. Eisenstein. *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*. México: Siglo XXI.

Espuny, Maria J. (2008). "Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas". *IUSLabor*, 1.

EUROSTAT. (2006). "How is the time of women distributed in Europe?". *Statistics in Focus. Populations and Social Conditions*, 4.

Farah, Marta F. S. (2004). "Gênero e políticas públicas". *Estudos feministas*, 12(1):360.

Gala, Carolina. (2010). "Nuevos Contenidos de las Leyes de Igualdad: la Responsabilidad Social Empresarial como nuevo Instrumento de Intervención" (en línea). En: Daniela Heim y Encarna Bodelón (coords). *Derecho, Género e Igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas, vol I*. Barcelona: Grupo Antígona, Universidad Autónoma de Barcelona. <http://centreantigona.uab.cat/docs/VOL1.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

Gilbert, Frances; Andreu Lope; Ramon de Alòs. (2007). "Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal". *Papers*, 83: 57-82.

Hany, Fatmato *et al.* (2011). "A pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010" (en línea). *Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Género*, XX:29-35. <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes>, último acceso en noviembre de 2012.

Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.

Hirata, H. y D. Kergoat. (2007). "Novas configurações da divisão sexual do trabalho". *Cadernos de Pesquisa*, 37(132):595-609.

<http://www.oitbrasil.org.br/content/equil%C3%ADbrio-entre-trabalho-e-fam%C3%ADlia>, último acceso en octubre de 2012.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2010). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010: Resultados definitivos* (en línea). <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase>, último acceso en enero de 2013.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). (2012). *Comunicado nº 157: tendências demográficas mostradas pela PNAD 2011* (en línea). www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/121011_comunicadoipea157.pdf, último acceso en octubre de 2012.

- Leite, Marcia de P. y Silvana Souza. (2010). "Igualdade de gênero e raça no Brasil: uma discussão sobre a Política Pública de Emprego". *Revista de Ciências Sociais*, 53(1):195-231.
- Letablier, M.T. (2007). "El trabajo de cuidados y su conceptualización en Europa". En: C. Prieto (comp.), *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid: Hacer, p. 64-84.
- Lombardi, Maria Rosa. (2008). "Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica". En: Costa, Sorj, Bruschini, Hirata (Org.). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV. p.387-402.
- Lombardo, Emanuela. (2003). "La europeización de la política española de igualdad de género". *Revista Española de Ciencia Política*, 9:65-82.
- Méndez-Vigo, Marisa. (2003). "Sobre la responsabilidad social interna de las empresas: el caso de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". *Lan Harremanak*, 9:111-125.
- Meyer, Dagmar E. "Teorias e Políticas de Gênero: fragmentos históricos e desafios atuais" (en línea). *Rev Bras de Enfermagem*, 57:13-18. <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n1/a03v57n1.pdf>, último acceso en octubre de 2012.
- Miguélez, Fausto *et al.* (2007). "Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal". *Papers*, 83:37-56.
- Miguélez, Fausto *et al.* (2005). "El tiempo de trabajo: ¿La última frontera?". *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6:84-104.
- Molinero, Carme. (1999). "Silencia e invisibilidad: La mujer durante el primer franquismo". *Revista de Occidente*, 223:63-82.
- _____. (1998). "Mujer, Franquismo, Fascismo: la clausura forzada en un 'mundo pequeño'". *Historia Social*, 30:97-117.
- Montaño, Sonia. (2003). "Las políticas públicas de género: un modelo para armar. El caso de Brasil". *Serie Cepal Mujer y Desarrollo*, 45:7-22.
- Moreno, Sara. (2007). *Temps, treball i benestar: una aproximació des de la vida quotidiana* (en línea). Tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona. <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5136/smc1de1.pdf;jsessionid=1029F90A3050B69D1D8ED35210ADA175.tdx2?sequence=1>, último acceso en noviembre de 2012.
- Morillo, Rosario. (2012). *El proceso de Negociación de los Planes de Igualdad en las Grandes Empresas Españolas* (en línea). Confederación Sindical de CCOO, 2012. <http://ebookbrowse.com/doc113079-el-proceso-de-negociacion-de-los-planes-de-igualdad-en-las-grandes-empresas-espanolas-doc-d374834686>, último acceso en enero de 2013.
- Muñoz, L. G. y P. Madroño. (2011). "La desigualdad de género en las crisis económicas". *Investigaciones Feministas*, 2:113-132.
- Oliveira, V. y L. Signates. (2010). "Gênero, trabalho e política: os desafios do Programa Pró-equidade de Gênero em uma empresa do setor elétrico brasileiro". In: *III Seminário Nacional de Trabalho e Gênero "Associativismo, profissões e políticas públicas"*. Goiânia. CD-ROM.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011a). "Trabalho e responsabilidades familiares: novos enfoques" (en línea). *Notas da OIT, Série Equilíbrio entre trabalho e família*, 1. <http://www.oitbrasil.org.br/content/equil%C3%ADbrio-entre-trabalho-e-fam%C3%ADlia>, último acceso en octubre de 2012.

_____. (2011b). "Alternativas que podem facilitar a conciliação entre o trabalho e a família" (en línea). *Notas da OIT, Série Equilíbrio entre trabalho e família*, 5.

_____. (2011c). *Negociação de cláusulas de trabalho relativas à igualdade de gênero e raça 2007-2009*. Brasília: DIEESE.

_____. (2009). "Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: ações dos sindicatos" (en línea). *Notas da OIT, Série Equilíbrio entre trabalho e família*, 7. <http://www.oitbrasil.org.br/content/equil%C3%ADbrio-entre-trabalho-e-fam%C3%ADlia>, último acceso en octubre de 2012.

_____. (2006). *Gênero, Raça, pobreza e emprego: o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego no Brasil* (en línea). Brasília: OIT, Secretaria internacional do Trabalho. http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/grpe_programa_231.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Osório, Rafael G. (2006). *Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil: Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego* (en línea). Brasília: OIT, Secretaria Internacional do Trabalho. <http://www.oit.org.br/node/229>, último acceso en octubre de 2012.

Pazos, María M. (2006). "Impuestos y prestaciones: ¿cómo tener en cuenta a las mujeres?". En: María Jesús Vara Miranda (coord.). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal, p. 137-165.

Peterson, Elin. (2007). "El género en los marcos interpretativos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral". En: María Bustelo; Emanuela Lombardo (Eds). *Políticas de igualdad en España y Europa: Afinando la Mirada*. Madrid: Cátedra.

Picchio, Antonella. (2009). "Condiciones de vida: perspectivas, análisis económico y políticas públicas". *Economía Crítica*, 7:27-54.

Pinheiro, Luana. (2011). *Planejamento e Financiamento das Políticas para as Mulheres: possibilidades para o Plano Plurianual 2012-2015* (en línea). Brasília: IPEA. http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/110530_notatec&disoc.pdf, último acceso en enero de 2013.

Pitanguy, Jacqueline. (2003). "El movimiento feminista y las políticas de género en Brasil". *Cepal, Serie Mujer y Desarrollo*, 45:23-42.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming: ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual* (en línea). http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Pogrebinschi, T. y F. Santos. (2011). "Participação como representação: o impacto das conferencias nacionais de políticas públicas no Congresso Nacional". *Revista de Ciências Sociais*, 54(3):259-305.

Pontes, J. G. (2010). *Desafios para a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho: o programa pró-equidade de gênero e o sistema Eletrobras*. Monografía, Brasília: UNICEUB/ICPD.

Razavi S. y S. Staab. (2010). "Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de las trabajadoras del cuidado". *Revista Internacional del Trabajo*, 139(4):407-422.

Richmond, Kathleen. (2004). *Las Mujeres en el fascismo español: la sección femenina de la falange, 1934-1959*. Madrid: Alianza.

Ruiz, Maria del Rosario. (1995). "Nuevos Horizontes para las mujeres de los años 60: la ley de 22 de julio de 1961". *Arenal*, 2(2):247-268.

Salido, Olga y Luís Moreno. (2007). "Bienestar y políticas familiares en España". *Política y Sociedad*, 44(2):101-114.

Sêca, Izabel C. G. S. (2008). *As questões de gênero na gestão empresarial: estudo de caso no comitê permanente de gênero do Ministério de Minas e Energia e empresas vinculadas* (en línea). Monografía, Universidade Federal Fluminense, Niterói.

http://www.bdttd.ndc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2011-07-19T134505Z-3011/Publico/Dissertacao%20%20Izabel%20Seca.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM); Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Programa Pró-Equidade de Gênero: Histórias e Trajetórias 2005/2010* (en línea).

<http://www.oitbrasil.org.br/content/programa-pr%C3%B3-equidade-de-g%C3%AAnero-hist%C3%B3rias-e-trajet%C3%B3rias-20052010>, último acceso en octubre de 2012.

Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). (2013). *Anais da 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres* (en línea). Brasília: SPM. <http://spm.gov.br/pnpm/publicacoes/anais-da-3a-conferencia>, último acceso en abril de 2013.

_____. (2009a) *I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2005-2007: Relatório Final de Implementação* (en línea). <http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2009/relatorio-de-implementacao-final.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

_____. (2009b). *II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres* (en línea). <http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2008/livro-ii-pnpm-completo09.09.2009.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

_____. (2006a). *Programa Pro-Equidad de Género – Oportunidades iguales, Respeto a las Diferencias: Prácticas de equidad de género tejiendo la política de igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Informe Sintético de la 1ª edición 2005/2006* (en línea).

<http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/2006>, último acceso en octubre de 2012.

_____. (2006b). *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres: Relatório de Implementação 2005* (en línea). <http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2006/pnpm-relatorio.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

_____. (2004). *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres* (en línea). <http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2004/Plano%20Nacional%20Políticas%20Mulheres.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

_____. (s/f). *Apresentação 4ª edição pró-equidade de Gênero e Raça* (en línea). <http://www.sepm.gov.br/subsecretaria-de-articulacao-institucional-e-aco-es-tematicas/pro-equidade>, último acceso en octubre de 2012.

Segnini, Liliana. 1998. "Relações de gênero no trabalho bancário informatizado". *Cadernos PAGU*, 10:147-168.

Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT). (2010). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva* (en línea). http://www.ugt.es/Mujer/LIBROPLANESDEIGUALDAD_UGT.pdf, último acceso en noviembre de 2012.

Teles Maria A. de Almeida. (1999). *Breve História do Feminismo no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, *Coleção tudo é história* n. 145.

Torns, T. (2008). "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género." *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 15 (2008): 53-73.

_____. (2003). *Les politiques de temps: un repte per a les polítiques de l'Estat del benestar*. Barcelona: Nous horitzons.

_____. (2001). "El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad". En: C. Carrasco (ed). *Tiempos, trabajo, Género*. Barcelona: Publicaciones Universidad de Barcelona.

Valiente, Celia. (1997). *Políticas públicas de género en perspectiva comparada: La mujer trabajadora en Italia y España (1990-1996)*. Madrid: UAM Ediciones.

_____. (1998). "La liberalización del régimen franquista: la ley 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer". *Historia Social*, 31:45-65.

Vandelac, Louise. (1994). "La economía doméstica a la salsa mercantil... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico". En: Borderías, Carrasco y Alemany. *Las Mujeres y el Trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, FUHEM, D.L., p.151-208.

Vasconcelos, Márcia. (2009). "Responsabilidades Familiares" (en línea). *Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. <http://www.sepm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2009/revista-web.pdf>, último acceso en noviembre de 2012.

Vieira, Nanah S. (2011). *CAIXA de Diversidade: Análise do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na Caixa Econômica Federal* (en línea). Monografía, Universidade de Brasília, Instituto de Ciências Sociais. <http://bdm.bce.unb.br/handle/10483/2924>, último acceso em octubre de 2012.

Voets, Martine. (2000). "A Estratégia Européia para a Ação Afirmativa". En: Delgado, Cappellin, Soares (org). *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo.

Convenciones, Tratados y otros documentos Internacionales

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en línea). <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>, último acceso en noviembre de 2012.

Convención Americana de Derechos Humanos. Pacto San José de Costa Rica (en línea). <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=116380>, último acceso en noviembre de 2012.

Consenso de Quito (en línea). <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>, último acceso en noviembre de 2012.

Legislación España

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» (en línea). http://www.msc.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/REAL_DECRETO_1615_2009_de_26_de_octubre%28BOE_03_11_2009%29.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en línea). <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>, último acceso en octubre de 2012.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (en línea). <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21990>, último acceso en noviembre de 2012.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en línea). <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>, último acceso en octubre de 2012.

Decreto de 28 de diciembre de 1939, funciones de la sección femenina; servicio social de la mujer.

Fuero del Trabajo, de 10 de marzo de 1938.

Estatuto de los trabajadores (en línea). <http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>, último acceso en enero de 2013.

Legislación Brasil

Decreto 5390, de 8 de março de 2005. Aprova o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, institui o Comitê de Articulação e Monitoramento e dá outras providencias (en línea).

<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/96836/decreto-5390-05>, último acceso en noviembre de 2012.

Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011. Diário Oficial da União, Imprensa Nacional, Brasil (en línea). <http://www.sepm.gov.br/subsecretaria-de-articulacao-institucional-e-acoes-tematicas/pro-equidade/portaria-no-43-e-guia-operacional.pdf>, último acceso en noviembre de 2012.

Portaria Interministerial nº 60, de 19 de Setembro de 2008. Institui Comitê Técnico de Estudos de Gênero e Uso do Tempo (en línea).

http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/indicadores/comite-de-genero-e-uso-do-tempo/Portaria%2060_19-09-08.pdf, último acceso en noviembre de 2012.

Planes de acción e igualdad consultados

Última consulta en enero/2013

AMAZONAS ENERGIA	http://www.amazonasenergia.gov.br/cms/wp-content/uploads/2011/02/Plano-de-A%C3%A7%C3%A3o-2012.pdf
BANCO SABADELL	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/11-plan-igualdad-banco-sabadell
BANESTO	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/22-plan-de-igualdad-banesto
BNDES	http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Institucional/BNDES_Transparente/Pro-equidade_de_genero/Plano_de_Trabalho.pdf
CAIXA GENERAL S.A.	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/47-plan-de-igualdad-caixa-general-sa
CAIXA PENEDES	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/material-formativo/doc_details/194-plan-de-igualdad-caixa-penedes-
CEPSA	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/57-plan-de-igualdad-cepsa
REPSOL	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/component/search/REPSOL?ordering=&searchphrase=all
ENAGAS S.A.	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/85-plan-de-igualdad-enagas-sa
ENDESA	http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-10874
ENSA	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/86-pla-de-igualdad-de-equipos-nucleares-sa
GAMESA	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/15-plan-de-igualdad-gamesa
GRUPO BANCO POPULAR	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/66-plan-de-igualdad-banco-popular-espanol-sa
LA CAIXA	http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/49-plan-igualdad-la-caixa

Informes Empresariales

Banco do Brasil. *Relatório Anual 2011*.

<http://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/RA11BBPort.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

Banco do Brasil. *Relatório Anual 2010*. <http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2010/port/index.htm>, último acceso en octubre de 2012.

Banco Popular. *Informe Anual 2011*. <http://www.bancopopular.es/NR/rdonlyres/09618ª42-C130-45F5-9D35-05595D5BCBE6/0/Memoria2011.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

Banco Sabadell. *Memoria de responsabilidad social corporativa 2011*.

https://www.grupbancsabadell.com/es/XTD/INDEX/?url=/es/PERSONAS/DATOS_DE_PLANTILLA/?menuid=9630&language=es, último acceso en octubre de 2012.

Banesto. *Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2009*.

http://www.banesto.es/CsAppsExp/Portales/WebCorporativa/MinisiteBanesto2009/informeanual-12_responsabilidad_social_corporativa.html, último acceso en octubre de 2012.

Banesto. *Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2010*.

<http://www.banesto.es/CsAppsExp/Portales/WebCorporativa/MinisiteBanesto2010/html/index.html>, último acceso en octubre de 2012.

Banesto. *Informe Anual 2011*.

<http://www.banesto.es/CsAppsExp/Portales/WebCorporativa/MinisiteBanesto2011/pdf/informe-anual/informe-anual.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

BNDES. *Relatório Anual 2010*.

http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/empresa/RelAnual/ra2010/relatorio_anual2010.pdf, último acceso en octubre de 2012.

BNDES. *Relatório Anual 2011*.

http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Hotsites/Relatorio_Anual_2011/, último acceso en octubre de 2012.

Caixa Econômica Federal. *Balanço Social Anual 2007*.

http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/caixa/balanco_social/TABELA_IBASE_FINAL_2007.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Caixa Econômica Federal. *Balanço Social 2008*.

http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/caixa/balanco_social/BALANCO_SOCIAL_2008.PDF, último acceso en octubre de 2012.

Caixa Econômica Federal. *Relatório de Sustentabilidade 2010*.

http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/caixa/balanco_social/RA_caixa_2010_simples.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Caixa Econômica Federal. *Relatório de Sustentabilidade 2011*.

http://www1.caixa.gov.br/relatorio_sustentabilidade/pt/index.html, último acceso en octubre de 2012.

Caixa Geral S.A. *Informe Anual 2011*. http://www.bancocaixageral.es/Grupo/Informes_Anuales, último acceso en octubre de 2012.

Cepsa. *Informe anual 2010*.
http://www.cepsa.com/stfls/CepsaCom/Coorp_Comp/Ficheros_corporativo/Inf_Anual_RC_CEPSA_2010.pdf, último acceso en octubre de 2012.

CPRM. *Relatório anual 2011*. http://www.cprm.gov.br/publique/media/rel_anual_2011.pdf, último acceso en enero de 2013.

Eletrobras. *Relatório Socioambiental do Sistema Eletrobrás 2007*.
<http://www.eletrobras.com/elb/main.asp?Team={4ª2B5B3C-751ª-4E38-86ª7-D6085CEE347B}>, último acceso en octubre de 2012.

Eletrobras. *Relatório de Sustentabilidade 2008*.
<http://www.eletrobras.com/elb/main.asp?Team={4ª2B5B3C-751ª-4E38-86ª7-D6085CEE347B}>, último acceso en octubre de 2012.

Eletrobras. *Relatório de Sustentabilidade 2009*.
<http://www.eletrobras.com/elb/main.asp?Team={4ª2B5B3C-751ª-4E38-86ª7-D6085CEE347B}>, último acceso en octubre de 2012.

Enagas. *Informe Anual 2011*.
http://www.enagas.es/cs/Satellite?cid=1146236524584&language=es&pagename=ENAGAS%2Fpage%2FENAG_listadoComboAnio, último acceso en octubre de 2012.

Endesa. *Informe Anual 2011*.
<http://www.endesa.com/ES/SALADEPRENSA/CENTRODOCUMENTAL/Informes%20Anuales/Documentaci%C3%B3n%20legal%202011.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

Gamesa. *Informe de sostenibilidad 2012*. <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/rsc/informe-sostenibilidad/informe-de-sostenibilidad-2012.pdf>, último acceso en octubre de 2012.

La Caixa. *Informe Anual 2011*.
http://www.lacaixa.com/informacionparainversores/informesanuales/ejercicio2011_es.html, último acceso en octubre de 2012.

Petrobras. *Balanço Social e Ambiental 2007*. <http://www.petrobras.com.br/pt/meio-ambiente-e-sociedade/>, último acceso en octubre de 2012.

Petrobras. *Balanço Social 2009*. <http://www.petrobras.com.br/rs2009/pt/relatorio-de-sustentabilidade/balanco-social-segundo-modelo-ibase/>, último acceso en octubre de 2012.

Petrobras. *Relatório de Sustentabilidade 2011*.
http://www.petrobras.com.br/rs2011/downloads/Petrobras_Relatorio_de_Sustentabilidade_2011.pdf, último acceso en octubre de 2012.

Repsol. *Memoria Anual 2011*.
<http://repsol.webfg.com/memoria2011/es/responsabilidadCorporativa/resumenNuestroDesempeño/indicadores>, último acceso en enero de 2013.

Páginas Web Consultadas

CFEMEA – Centro Feminista de Estudos e Assessoria. www.cfemea.org.br, último acceso en enero de 2013.

CNDM. <http://www.sepm.gov.br/conselho>, último acceso en noviembre de 2012.

Instituto Nacional de la Mujer. <http://www.inmujer.gob.es/>, último acceso en octubre de 2012.

Grupo Antígona – Universidad Autónoma de Barcelona.
<http://antigona.uab.cat/index.php/es/presentacion>, último acceso en enero de 2013.

Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.
<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/instMujer/home.htm>, último acceso en octubre de 2012.

Organización de los Estados Americanos – OEA. <http://www.oas.org/es/>, último acceso en noviembre de 2012.

Secretaria de Política para as Mulheres – Brasil. <http://www.sepm.gov.br/>, último acceso en abril de 2013

Secretaria Geral da Presidência da República- Brasil.
http://www.secretariageral.gov.br/art_social/conferencias-2011-2012-2013, ultimo acceso en noviembre de 2012.

Supremo Tribunal Federal – STF/Brasil.
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=116380>, ultimo acceso en noviembre de 2012.

Lista de Tablas

TABLA I – TIPOLOGÍA DE LAS EMPRESAS ANALIZADAS EN EL ESTUDIO.....	54
TABLA II – FUENTES DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN BRASIL.....	56
TABLA III – MODELO DE ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES	64
TABLA IV – EJES DE ACTUACIÓN – I Y II PNPM.....	99
TABLA V – EDICIONES DEL PROGRAMA.....	102
TABLA VI – OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....	103
TABLA VII – ÁREAS DE ACTUACIÓN DE LOS PLANES.....	108
TABLA VIII – PERFIL EMPRESAS 2011.....	113
TABLA IX – ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES BRASILEÑOS	116
TABLA X - MUJERES EN CARGOS DE PODER Y DECISIÓN EN LAS EMPRESAS CON EL PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE – BRASIL (%)......	130
TABLA XI – ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES ESPAÑOLES	137
TABLA XII – % MUJERES EN CARGOS DE PODER Y DECISIÓN EN LAS EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDAD – ESPAÑA...153	
TABLA XIII – ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES ESPAÑOLES Y BRASILEÑOS...157	
TABLA XIV – CRITERIOS DE EVALUACION PARA EL DISTINTIVO DE IGUALDAD – ESPAÑA.....	179

Lista de Siglas

BANESTO – Banco Español de Crédito S.A.
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.
CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
CEDAW – Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres.
CEDM – Consejo Estadual de Derechos de la Mujer.
CEE – Comunidad Económica Europea.
CEPAL – Comisión Económica para América Latina y Caribe.
CEPSA – Compañía Española de Petroleo.
CNDM – Consejo Nacional de Derechos de la Mujer.
CNPMM – Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres.
CPRM – Servicio Geológico del Brasil.
DIEESE – Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos.
EEE – Estrategia Europea de Empleo.
ENSA – Equipos Nucleares S.A.
GRPE – Programa Género, Raza, Pobreza y Empleo.
IM – Instituto de La Mujer.
LGBT – Lesbianas, *Gays*, Bisexuales y Transgéneros.
LOI – Ley Orgánica de Igualdad.
MDM – Movimiento Democrático de Mujeres.
MME – Ministerio de Minas y Energía.
OEA – Organización de los Estados Americanos.
OIT – Organización Internacional del Trabajo.
ONU – Organización de las Naciones Unidas.
PIOHM – Plan de igualdad de Oportunidad entre Hombres y Mujeres.
PIOM – Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
PNPM – Plan Nacional de Políticas para las Mujeres.
PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
PP – Partido Popular.
PPA – Plan Plurianual.
PSOE – Partido Socialista Obrero Español.
RSE – Responsabilidad Social Empresarial.
SEDIM – Secretaria de los Derechos de la Mujer.
SPM – Secretaría de Políticas para las Mujeres.
UE – Unión Europea.
UGT – Sindicato de la Unión General de Trabajadores.
UNESCO – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura.

ANEXOS

TABLA XIV

Tabla XIV – CRITERIOS DE EVALUACION PARA EL DISTINTIVO DE IGUALDAD – ESPAÑA		
EJE	CRITERIO	Equivalencia en Brasil
Plan de Igualdad o políticas de igualdad	La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad, o las políticas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.	<i>Corresponde a la etapa de pactuación del plan de acción.</i>
	La adecuación del Plan o de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.	<i>Corresponde a la etapa de pactuación del plan de acción.</i>
	La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las políticas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.	<i>Corresponde a la etapa de pactuación del plan de acción.</i>
	La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.	<i>El Ciclo de Encuentros para el Fortalecimiento de la Equidad de Género en las Empresas Públicas y Privadas de Capital Mixto es una iniciativa que articula las empresas de los sectores bancario y energético para pensar las acciones de igualdad y evaluarlas.</i>
	La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.	<i>La participación de los sindicatos es una orientación.</i>
	La participación de los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad, y su control y evaluación.	<i>La participación de los sindicatos es una orientación.</i>
	La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad o de las Políticas de Igualdad de	<i>El Programa posee dos comités responsables por evaluar diferentes etapas de la ejecución de los planes en</i>

	personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.	<i>las empresas, ambos compuestos por personal calificado.</i>
	La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.	<i>Previsto en la estructura del programa como orientación a las organizaciones participantes.</i>
	El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.	<i>Es una etapa del Programa.</i>
	El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.	<i>Es un criterio de evaluación.</i>
	La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.	<i>Es un criterio de evaluación.</i>
Acceso al empleo y a las condiciones de trabajo	La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.	<i>Exigido en la ficha-perfil.</i>
	La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.	<i>Exigido en la ficha-perfil.</i>
	La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.	<i>Es un criterio de evaluación.</i>
	La aplicación de sistemas y criterios de	<i>Es un criterio de evaluación</i>

	clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.	
	El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica.	<i>No hay orientación específica.</i>
	La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.	<i>Es un criterio de evaluación.</i>
	La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.	<i>Es un criterio de evaluación, y además las empresas que reciben denuncias de acosos y no las tratan están impedidas de recibir el distintivo.</i>
	El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.	<i>Es un criterio de evaluación.</i>
	La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico. La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo	<i>Es un criterio de evaluación.</i>

	laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.	
	La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al Plan de igualdad o a las Políticas de Igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.	<i>Es un criterio de evaluación.</i>
Modelo organizativo y responsabilidad social de las empresas	La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.	<i>Es un criterio de evaluación.</i>
	La existencia de agentes, responsables o unidades de Igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.	<i>Es una orientación para la elaboración de los planes.</i>
	La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.	<i>Es una orientación para la elaboración de los planes y un criterio de evaluación.</i>
	El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.	<i>Es una orientación para la elaboración de los planes y un criterio de evaluación.</i>
	La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.	<i>Es una orientación para la elaboración de los planes y un criterio de evaluación.</i>
	La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.	<i>Son las acciones “transbordantes” de los planes de acción, también consideradas en la evaluación.</i>

	<p>La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).</p>	<p><i>Es un criterio de evaluación para la categoría oro del Programa.</i></p>
	<p>Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	<p><i>Son las acciones “transbordantes” de los planes de acción, también consideradas en la evaluación.</i></p>
<p>Fuente: España, 2009. Elaboración propia.</p>		

GUIÓN DE ENTREVISTAS

1. ¿Desde tu punto de vista, cuáles son los motivos que llevan las empresas y los sindicatos a negociar un plan de igualdad?
2. ¿Crees que las personas involucradas están de acuerdo con la necesidad de implantar un plan de igualdad – más allá de una exigencia legal, o hay resistencias y cuestionamientos?
3. ¿Cuál es el papel del sindicato en la negociación de temas relacionados a la igualdad de género? ¿Has notado cambios a partir de la ley de igualdad?
4. ¿Cuál crees que puede ser el papel de las mujeres en los sindicatos y en las mesas de negociación en relación a los temas de igualdad? ¿Has notado cambios a partir de la ley de igualdad?
5. ¿En su opinión, qué importancia tiene el plan para las empresas? ¿Y para los sindicatos?
6. ¿Crees que es un instrumento bien divulgado entre los empleados/as?
7. ¿Cómo evalúas el proceso de negociación del plan? ¿Es conflictivo?
8. ¿Cómo evalúas los resultados de los planes y su aplicación en las empresas?
 - a. ¿Cuáles crees que son los principales avances obtenidos a partir de la negociación de los planes?
 - b. ¿Y las principales dificultades?

