

## SEGUNDA SESIÓN

### PRIMERA PONENCIA

#### LÍNEAS DE TRABAJO EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y SU VINCULACIÓN CON LA ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA VASCA

## UNA PROPUESTA PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DISEÑO CURRICULAR DE LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DEL TRABAJO

PILAR PÉREZ-FUENTES HERNÁNDEZ

Departamento de Historia Contemporánea, UPV/EHU

El presente texto recoge la intervención realizada en el Seminario sobre el Plan de Estudios de la licenciatura de Ciencias del Trabajo. Se trata de unas reflexiones fruto de la experiencia en campos de actuación muy diferentes pero estrechamente relacionadas, como explicaré más adelante, y desearía que fuesen de utilidad en este debate sobre la reforma de los planes de estudio de la Escuela de Relaciones Laborales.

Desde la experiencia como investigadora y como docente en temas referidos al mundo del trabajo en los S. XIX y XX desde una perspectiva de género, me preocupa enormemente el desconocimiento y los prejuicios con que los alumnos de las ciencias sociales e históricas se mueven todavía en estos terrenos.

Por otra parte, mi participación en el diseño y la evaluación de los Planes de Acción Positiva para las Mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi con una especial dedicación a las áreas de Formación, Empleo y Relaciones Laborales me ha permitido valorar la escasez de recursos humanos preparados para la implementación y evaluación de estas políticas.

Por estas razones cuando se me invitó a participar en este Seminario acepté gustosamente con el doble objetivo de tratar de mejorar la formación de nuestro alumnado y su empleabilidad futura, convencida de que estábamos ante una excelente oportunidad de introducir los conocimientos y las habilidades necesarias para abordar nuevas problemáticas sociolaborales.

Tal y como está diseñada la actual diplomatura, temo que nuestro alumnado no sale suficientemente preparado para trabajar eficazmente en cuestiones referidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Y esta no debería de ser una cuestión baladí ni de rango menor en el mundo académico.

Conviene recordar que la situación de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral continua siendo muy diferente a pesar de los progresos realizados en los últimos años. No está de más que repasemos algunos datos: de cada tres personas empleadas en la Comunidad Autónoma de Euskadi, dos son hombres; las tasas de desempleo son aproximadamente del 25% en las mujeres frente al 10,7% en los hombres; la concentración sectorial y profesional, así como la segregación vertical y horizontal continúan siendo rasgos de la estructura del empleo femenino.

Y podríamos añadir que existe una mayor presencia de mujeres en el empleo temporal y en el trabajo a tiempo parcial, así como mayor asalarización, más presencia en economía sumergida e importantes diferencias salariales respecto a los hombres.

En definitiva, podemos seguir afirmando que las mujeres en nuestra Comunidad Autónoma, como en el conjunto de Europa, tienen una menor participación en el mercado laboral, padecen discriminación profesional y salarial y mayor precariedad en el empleo y que pese a los importantes cambios habidos en las últimas décadas, topamos una y otra vez con obstáculos –el llamado techo de cristal– que posponen o alejan el horizonte de la igualdad en el empleo.

No podemos olvidar que la igualdad de oportunidades constituye una tarea prioritaria para la cohesión económica y social de la Unión Europea. Esta afirmación no son solo palabras ni buenos deseos ya que se han diseñado toda una batería de políticas públicas destinadas a hacer de este principio una realidad traducida en resultados en el mercado laboral. Y sabemos también que se trata de acciones no exentas de debates y de conflictos entre los diversos agentes sociales y sobre todo entre los intereses de las mujeres y de los hombres.

Pero uno de los problemas más acuciantes con los que se enfrentan estas políticas es la carencia de recursos humanos, de profesionales y técnicos/as, que sepan diagnosticar bien las desigualdades y las discriminaciones, diseñar las acciones pertinentes, impulsarlas y evaluarlas posteriormente.

Mi experiencia como colaboradora de Emakunde es que tenemos un enorme déficit de expertos/as con los conocimientos y las habilidades adecuadas para

visualizar las desigualdades que existen en los trabajos y en las oportunidades de empleo, para diagnosticarlas y cuantificarlas correctamente, y para entender la genealogía y la multicausalidad de las mismas. Y este es el resultado de que apenas tengan cabida estos temas en los currículas universitarios.

Este déficit ha ido siendo paliado con un notable esfuerzo por parte de Emakunde y del Departamento de Trabajo que han tratado de recabar toda la información y colaboración posible de cuantas investigadoras y profesionales de diversas universidades y organizaciones no gubernamentales estabamos dispuestas a reflexionar y producir nuevos conocimientos y técnicas para hacer realidad algunos de los objetivos deseados.

De esta manera se ha ido avanzando poco a poco en el diseño de criterios de diagnóstico y de programas de acciones para llevar a cabo en las administraciones públicas o, incluso, en empresas privadas. Pero las colaboraciones que han hecho posible los planes de actuación y los avances en el terreno de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo no las tenemos suficientemente incorporadas a nuestras aulas, y no están contempladas en los diseños curriculares.

Es una situación que se reproduce en muchas universidades y que refleja, una vez más, la lenta adecuación de la oferta y la demanda educativa. El hecho es que tenemos profesores y sobre todo profesoras que están participando en foros e instituciones sobre políticas de género y nos enfrentamos a una rigidez en los planes de estudio que nos dificultan transmitir esas experiencias al alumnado, aunque seamos conscientes de que existe una escasez de titulados que puedan responder a esos perfiles profesionales. Por eso, la reforma de los planes de estudio en la Escuela de Relaciones Laborales puede ser una magnífica ocasión para incorporar estos nuevos conocimientos a la formación del alumnado.

Valga de ejemplo sobre la carencia de profesionales preparados para trabajar desde la perspectiva del género, que Emakunde junto con Departamento de Trabajo han llevado a cabo cursos de formación para impulsar la figura de Agentes para Igualdad entre jóvenes recientemente licenciados. Era una figura que se creó también en otros países europeos con el fin de contar con los recursos humanos necesarios para impulsar los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y con la seguridad de que se trataba de una figura profesional demandada en el ámbito público y en el privado, como así fue.

La experiencia más importante se realizó en 1991-92 con un curso de 1500 horas de docencia y de prácticas y el que los temas referidos al empleo fueron centrales en el diseño del mismo. Las estrategias políticas de igualdad en el empleo, el conocimiento de la legislación laboral, la detección de las discriminaciones indirectas, o algunas de las experiencias empresariales llevadas a cabo en Europa por empresas públicas o privadas, consultorías y sindicatos (The Electricity

Supply Board de Dublin, el Departamento de Aprendizaje de Management de La universidad de Lancaster entre otros).

Algunas profesoras de la UPV formamos parte del equipo docente de aquel curso que, conviene recordar de nuevo tuvo total empleabilidad para las licenciadas que lo siguieron. Sin embargo una experiencia de esta intensidad en horas y en calidad de contenidos estuvo totalmente desvinculada de la Universidad y sin ningún reconocimiento académico. A mi parecer este tipo de aprendizaje debería de formar parte de una futura licenciatura de Ciencias del Trabajo y ¿porqué no?, de un master específico en políticas de igualdad de oportunidades en materia sociolaboral que tendría un éxito asegurado dada la escasa oferta que existe en las universidades españolas. Lo cierto es que la carencia de formación sobre estas cuestiones hace que los agentes sociales se pierdan en la abrumadora producción de orientaciones, directivas y planes de igualdad que muchas veces no se implementan por desconocimiento e ignorancia.

Y lo cierto es que la presión de la agenda política va a ser más fuertes en años venideros porque en 1997 el Consejo Europeo extraordinario sobre Empleo marcó un punto de inflexión en esta cuestión. Los Estados miembros suscribieron una estrategia coordinada en esta área que se tradujo en un conjunto de Directrices para el reforzamiento de las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres. La Cumbre de Cardiff en 1998 y la de Viena de ese mismo año reafirmaron que el pilar básico para elaborar todas las políticas de empleo era el principio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A partir de aquí nos vemos obligados a tener presente este principio en toda actuación sociolaboral ya que ha sido considerado como una cuestión transversal a los ejes temáticos seleccionados. Es decir que la dimensión de género se tiene que incorporar a todas las políticas y acciones y en todas las fases: desde el diseño hasta su evaluación.

Consecuentemente, el nuevo Reglamento para la programación de acciones estructurales del 2000-2006 recoge que las acciones financiables con fondos estructurales han de centrarse en tres ejes: la competitividad regional, el empleo y el desarrollo equilibrado del territorio. Ahora bien, dos son las prioridades de carácter horizontal que atraviesan de manera ineludible y con obligado cumplimiento estos objetivos: la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el respeto de la normativa medio ambiental para un desarrollo sostenido.

El obligado cumplimiento de los principios transversales a toda actuación comunitaria en materia de empleo nos emplaza para que los futuros licenciados en Ciencias del Trabajo salgan con la preparación adecuada para actuar profesionalmente como agentes de intermediación en el mundo laboral. Es tarea ineludible que la Universidad del País Vasco se comprometa más a fondo en estas cuestiones con el fin de mejorar nuestra competitividad como institución docente e investigadora y aumentar las perspectivas ocupacionales de los alumnos.

Es un hecho fácilmente constatable cómo a pesar del trabajo realizado desde la Unión Europea y el Parlamento Europeo, las Naciones Unidas, los Institutos de la Mujer, etc y a la abundancia de materiales que están a nuestra disposición ¡cuántos de nuestros alumnos y alumnas desconocen esta temática, más allá de debates informales o de referencias hechas de paso en las aulas! Y lo que es peor, ¡hasta qué punto persisten todavía estereotipos sexistas acerca del trabajo de las mujeres!

Nuestros alumnos salen de las aulas sin saber analizar correctamente las discriminaciones laborales por razón de género (valga de ejemplo el tema de las retribuciones salariales que resulta muy confuso pese a la existencia de un Código práctico sobre aplicabilidad de la igualdad de retribuciones); o apenas distinguen entre discriminaciones directas e indirectas, en cuales se producen directamente en el mercado de trabajo y cuántas se originan en las prácticas sociales y en las formas de organización de los hogares, o en la asunción, muchas veces inconsciente, de los roles de género... Incluso, suponiendo que pudiesen elaborar un buen diagnóstico de situación para una administración pública o para una empresa determinada ¿podrían diseñar las actuaciones necesarias para corregir las desigualdades de género?

Mostrarles el largo camino recorrido desde el Tratado de Roma de 1958 con su artículo 119 sobre el principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres hasta la transversalidad y obligatoriedad del principio de igualdad, tiene un enorme valor propedéutico y como tal deberíamos de incorporarlo a las aulas. El análisis de la evolución de la legislación y de los Programas de Acción Comunitaria, el último vigente 1996-2000, sobre la igualdad de oportunidades son un excelente instrumento para entender la complejidad de los factores (materiales, culturales, identitarios, políticos ...) que explican las presencias y las ausencias de hombres y mujeres en los mercados laborales

Quisiera abordar otra cuestión básica para el diseño curricular de una nueva licenciatura de Ciencias del Trabajo que incorpore la perspectiva de género. Meses atrás tuve ocasión de dar una conferencia a los alumnos sobre los trabajos de las mujeres desde una perspectiva histórica y me preocupó comprobar, una vez más, hasta qué punto todavía para muchos alumnos las desigualdades de género forman parte de lo "natural", de lo que siempre ha estado ahí de manera constante, de lo que no tiene entidad epistemológica suficiente para ser categorizado y medido de manera sistemática como un elemento estructurante del mundo laboral.

Frente a esto, la Historia se nos desvela como una herramienta necesaria para romper esa visión estática y arraigada en lo "natural" que todavía subyace en muchas personas cuando tratan de explicar las diferencias en las oportunidades y en los trabajos de los hombres y las mujeres. La Historia es la disciplina que nos ayuda a reconstruir la genealogía de la desigualdad y nos brinda una visión más dinámica e integrada de los elementos de persistencia y de cambio que explican la diferente presencia de hombres y mujeres en los mercados laborales.

Precisamente, es la intensidad y las formas en las que las mujeres y hombres participan en el mercado laboral uno de los rasgos constitutivos del sistema social de género y como tal debe analizarse. Los alumnos necesitan conocer cómo funciona y cómo se reproduce el sistema para ser capaces de diseñar actuaciones correctoras que sean realmente eficaces. Y es en este sentido, en el de la deconstrucción de la realidad social en que nos vemos obligados a volver la mirada hacia atrás y rehacer el camino para entender cómo fue construida la sociedad industrial y lo que definimos como la modernidad. En definitiva, se trata de entender cómo hemos sido contruidos nosotros mismos y las instituciones de las que nos hemos dotado, siendo el mercado de trabajo una de las más importantes. Porque lo cierto es que nuestro edificio social está en buena parte todavía anclado en el siglo XIX y principios del XX, al menos en lo que hace referencia al reparto de los trabajos y las funciones sociales de género.

Nadie duda de que ha habido cambios muy importantes en las últimas décadas, pero los materiales de larga duración están ahí, ofreciendo resistencias, no solo en las mentalidades sino también en las propias formas de organización social. Incluso, aunque no es el momento de hablar de ello, en el diseño de muchas de las políticas públicas.

El conocimiento de la historia reciente ayuda a los alumnos y alumnas a entender cómo se ordenan las piezas de este complejo puzzle donde mercados y hogares, producción y reproducción, hombres y mujeres con funciones e identidades claramente diferenciadas, forman parte de una compleja obra de ingeniería social que poco tiene que ver con la naturaleza. Y este orden debe de ser explicitado, visualizado y conceptualizado si queremos que los alumnos comprendan cómo se reproduce la desigualdad de género en los mercados laborales. Por esta razón considero que una historia del trabajo de los siglos XIX y XX desde la perspectiva del género es absolutamente necesaria en la nueva licenciatura.

El análisis de sociedades históricas, y me refiero al pasado reciente, es un excelente banco de pruebas para que el alumnado comprenda la compleja y dinámica articulación de causas y efectos que desembocan en una determinada presencia o ausencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin ir más lejos, el País Vasco con sus enormes diferencias territoriales en los comportamientos demográficos, en los sistemas familiares, en los tiempos y modelos de desarrollo económico, fueron un buen ejemplo de ello.

De esta manera ayudaríamos a los alumnos a familiarizarse con metodologías que integran una multiplicidad de causas y efectos, de cambios y persistencias que están detrás de los diferentes niveles de participación en los mercados laborales. No se trataría, por tanto, de una historia del trabajo destinada solo a describir y medir presencias o ausencias, sino de una propuesta capaz integrar significativamente las dinámicas demográficas y las económicas, los mercados locales y los hogares, las familias y los individuos con sus identidades masculinas y femeninas.

En definitiva me refiero a la necesidad de una historia social del trabajo desde la perspectiva del género que utilizando la doble lente del macroanálisis y del microanálisis prepare a los futuros licenciados y licenciadas actuar como eficaces agentes en el campo del empleo.

Reitero que el mayor compromiso adquirido por la Unión Europea respecto a la igualdad de oportunidades supone un reto de futuro también para la UPV y la reforma del plan de estudios en la Escuela es una excelente oportunidad que no deberíamos desaprovechar.

No es mi competencia definir si los conocimientos y las habilidades pertinentes deberían de ser concebidos como asignaturas específicas o tienen que ser integradas transversalmente en programas más generales, o ambas cosas, pero sí quisiera destacar algunos objetivos de conocimiento y destrezas que deberían estar presentes en el diseño curricular del nuevo plan de estudios. Se trata tan solo de un pequeño esbozo de aquellas cuestiones que me han parecido más relevantes y en cierta manera imprescindible en una licenciatura como la que se plantea:

- Introducir una historia del trabajo que contemple la perspectiva del género en la línea indicada anteriormente. Los alumnos deben de conocer la Modernización como un proceso de cambios en las funciones, los trabajos y las identidades de hombres y mujeres sobre la que descansa la sociedad actual. Que conozcan las nuevas maneras de organización y de articulación de la producción y de la reproducción y consiguientemente cómo emerge el empleo como institución eminentemente masculina versus la “profesionalización” del ama de casa.
- Destacar cómo la producción de conocimientos forma parte del sistema de género y las dificultades esto supone en la visibilidad y valoración de la desigualdad. Se trataría por tanto de que el alumnado conociese los problemas que plantean algunos de los indicadores habitualmente utilizados y se familiarizase con los indicadores de medición de las diferencias de género en relación al trabajo utilizados por ONU, UE, INE, y el Eustat.
- La filosofía y el marco jurídico de la igualdad de oportunidades y de la acción positiva desde una perspectiva comparada, también debería de formar parte del curriculum. En líneas generales se trataría de introducir la filosofía política que subyace detrás del concepto de igualdad tal y como se aplica en el ámbito europeo y que lejos de ser un principio abstracto, se traduce en una obligatoriedad de resultados. Y consecuentemente la definición jurídica de las discriminación directas e indirectas, la delimitación jurídica de las acciones positivas y las formas de resolución de los conflictos de intereses que se generan. Conocimiento de normas y sentencias relativas al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito sociolaboral tanto internacionales, como de la Unión Europea, estatales y autonómicas.

- Se debería dar una atención preferente a los temas de Género y Políticas Públicas en el ámbito sociolaboral.

Las Políticas internacionales de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y la Acción Positiva en los Organismos Internacionales: Las Conferencias de la Mujer de Naciones Unidas (México 75, Nairobi 85, Pekín 94), OIT, CCE y UE (Tratado de Roma, Directivas y Planes de Acción)

Los marcos regionales y locales: Los Planes de Igualdad en el Empleo, la Formación, las Relaciones Laborales, Seguridad Social y Conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Los planes de actuación local: ejemplos de algunos programas municipales.

- Conocer algunas experiencias de mayor empleabilidad y promoción de mujeres en empresas privadas tanto de ámbito vasco, como español y europeo. Se trataría de que conocer cómo se han aplicado la guías de diagnóstico de la igualdad en empresas, cómo se ha realizado la catalogación de las acciones posibles y el proceso de puesta a punto de un programa empresarial de igualdad de oportunidades. Y la evaluación sus resultados y de los impactos sobre la empresa en su conjunto. (En la CAE, el Gobierno Vasco ya ha concedido el label de *Entidad Colaboradora con la Igualdad de Oportunidades* a algunas empresas como Caja Laboral, Caja Vital, Museo Guggenheim y otras como Irizar o Gasnalsa están en proceso de elaboración de sus diagnósticos y planes de actuación)
- Por último, sería recomendable que se incluyesen en las prácticas a realizar trabajos de campo tanto de diagnóstico e identificación de obstáculos para la igualdad, como en la propuesta de planes de actuación en empresas o entidades colaboradoras.