

Efectos de la Globalización sobre el principio de igualdad: género y globalización

Maravillas Espín Sáez
Borja Suárez Corujo*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

*Por detrás de ti te busco,
no en tu espejo, no en tu letra,
ni en tu alma.
detrás; más allá.
Pedro Salinas. La voz a ti debida.*

Desde hace décadas vienen realizándose esfuerzos por lograr la eliminación de tratamientos discriminatorios por razón de género. Buena parte de la normativa aprobada al respecto persigue la igualdad entre hombres y mujeres en un ámbito muy concreto, el mercado de trabajo. Ello nos ha de permitir constatar que en la segunda mitad del siglo XX se han producido avances en la progresiva equiparación de las posiciones de unos y otras en el ámbito laboral, si bien es importante puntualizar dos ideas.

De una parte, que tal mejora se aprecia de forma mucho más nítida en los países industrializados más avanzados que en países subdesarrollados, donde la desigualdad sigue siendo singularmente grave¹. Y, de otra, que ni siquiera en aquéllos se ha logrado un resultado plenamente satisfactorio: la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, y en la sociedad en general, sigue siendo menos favorable que la de los hombres en todos los países del mundo². Téngase en cuenta que muchas de "... las sociedades y de los sistemas económicos actuales se construyeron originalmente sobre la base de una separación de las esferas existenciales del hombre y la mujer..."³, siendo así que progresivamente las mujeres, sin abandonar su protagonismo doméstico, han ido entrando en el mundo laboral, mientras que los hombres, en cambio, permanecen en este ámbito sin asumir un papel más activo en el hogar. De este modo, se constata que la posición que ocupan las mujeres en el ámbito laboral difiere sustancialmente de la correspondiente a los trabajadores varones: ellas "(trabajan, por lo común, en sectores diferentes y menos horas que los hom-

bres, sus tasas de escolarización y de analfabetismo son más bajas, y hay más probabilidades de que estén desempleadas o subempleadas o no pertenezcan en absoluto a la población activa"⁴.

El primero de los objetivos del presente trabajo es hacer un somero repaso de las actuaciones normativas producidas en el plano supranacional, dedicando una especial atención a la hasta ahora más ambiciosa producción legislativa sobre la materia, la de la Unión Europea. A continuación, hemos de ocuparnos de otra cuestión fundamental: cómo afectan a las trabajadoras (y a las mujeres en general) los cambios sufridos por los sistemas socioeconómicos como consecuencia del fenómeno de la globalización. Constatamos que en muchos casos esta nueva realidad socioeconómica ha provocado importantes desequilibrios entre géneros, agravando la situación de vulnerabilidad que sufren las mujeres en el mundo, así como importantes desigualdades dentro de este colectivo.

1. PANORAMA NORMATIVO.

1.1. La lucha por la igualdad de género en el plano internacional

Dos son los organismos internacionales que han puesto mayor empeño por combatir las discriminaciones por razón de género: la Organización de Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

Desde una perspectiva más general, la ONU consagra como uno de sus principios básicos el de la igualdad de

* Profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹ LANSKY, M., "Género, mujeres y todo lo demás (I)", *Revista Internacional del Trabajo (RIT)*, vol. 119, (2000), nº 4, p. 527.

² Véase: ONU, *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo, 1999: Mundialización, Género y Trabajo*, Documento A/54227, Nueva York, 1999. Igualmente interesante: ELDER, S. y JOHNSON, L. J., "Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer", *RIT*, vol. 118 (1999), nº 4, pp. 501 ss.

³ LANSKY, M. "Género, mujeres...", *op. cit.*, p. 528.

⁴ ELDER, S. y JOHNSON, L. J. "Los indicadores...", *op. cit.*, p. 502. Véase, igualmente, p. 518).

derechos de la mujer y del hombre. Tanto en el Preámbulo y articulado de la Carta de las Naciones Unidas (1945), como en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de Derechos Civiles y Políticos (ambos de 1966) fue proclamado el derecho de toda persona a disfrutar de los derechos humanos y libertades fundamentales sin ningún condicionamiento por razón de sexo. Sin embargo, pronto pudo constatarse que los diversos instrumentos anteriores no habían servido para contrarrestar las discriminaciones sufridas por las mujeres: persistía la dificultad de lograr que la participación de la mujer en la vida política, social, económica y cultural de su país se produjera en las mismas condiciones que el hombre, circunstancia que a su vez suponía un serio obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, así como de la propia mujer quien en muchos casos se veía abocada a situaciones de pobreza con "... un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo..."⁵.

Pues bien, ello explica que en 1979 la Asamblea General apruebe la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, cuyo art. 2 condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, entendida aquélla como toda "... distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (art. 1). Y en esta misma línea se insta a los Estados a tomar "... en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (art. 2).

De la actividad de la ONU en los últimos veinticinco años seguramente el acontecimiento más destacable en esta materia sea la celebración de la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* que tuvo lugar en Pekín en 1995⁶. En ella se aprobó una "Plataforma de Acción" consistente

en un programa para la potenciación del papel de la mujer en doce esferas especialmente críticas: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, ejercicio del poder y adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente y niñez.

Paralelamente a las anteriores actuaciones, la OIT también ha desarrollado una notable actividad normativa en materia de igualdad de géneros. Concretamente, sus Convenios y Recomendaciones han girado en torno a tres cuestiones fundamentales, a saber: la igualdad de remuneración, la no discriminación en el empleo y la ocupación, y la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Siguiendo un orden cronológico, la primera norma destacable es el Convenio n° 100 sobre igualdad de remuneración (1951). En él la OIT insta a sus miembros a promover y garantizar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (art. 2.1) a través de la legislación laboral, de los convenios colectivos o de la acción conjunta de ambos (apartado 2 del mismo precepto)⁷.

Entre las normas dirigidas a combatir la discriminación en el empleo y en la ocupación destaca, como principal, el Convenio n° 111⁸. De su contenido lo más reseñable es lo siguiente: por un lado, conmina a los Estados a combatir "... cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de (...) sexo (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" [art. 1.1, a)]. Y, por otro, acepta la utilización de medidas de discriminación positiva al reconocer que pueden definirse como no discriminatorias "... medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones (de) sexo (...), generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial"⁹.

Finalmente, otra norma íntimamente ligada a la no discriminación por razón de sexo es el Convenio n° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)¹⁰. Su art. 3.1 consagra como necesario objetivo de las políticas nacionales el permitir que las personas con dichas responsabilidades puedan desempeñar un empleo "... sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible,

⁵ Preámbulo de: ONU, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, Documento A/34/46, 1979.

⁶ Desde distintas perspectivas, otras cumbres celebradas en la misma década de los 90s también prestaron atención a la situación. Es el caso de: la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993); la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994); la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995); la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos (Hábitat II) (Estambul, 1996); y la Cumbre Mundial sobre la Alimentación (Roma, 1996).

⁷ De la Recomendación n° 90 sobre igualdad de remuneración (1951) cabe destacar dos sugerencias. La primera se refiere a la extensión de dicho principio al ámbito de las administraciones públicas. En virtud de la segunda, se considera que esa igualdad retributiva se vería facilitada por la adopción de determinadas medidas dirigidas a elevar el rendimiento de las trabajadoras, tales como el establecimiento de servicios sociales y de bienestar que satisfagan las necesidades de aquellas empleadas con cargas familiares.

⁸ Hay otras más específicas como el Convenio n° 171 sobre el trabajo nocturno (1990). Sobre esta controvertida materia, véase: POLITAKIS, G. P., "Trabajo nocturno de las mujeres. El doble anhelo protección-igualdad", *RIT*, vol. 120 (2001), n° 4, pp. 469 ss.

⁹ La Recomendación n° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, concreta las materias a las que habría de aplicarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato: acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación, así como a los medios de formación profesional; ascenso de acuerdo con la conducta, capacidad y laboriosidad; seguridad en el empleo; remuneración por trabajo de igual valor; condiciones de trabajo (jornada, períodos de descanso, vacaciones, seguridad e higiene en el trabajo...).

¹⁰ Téngase también en cuenta la Recomendación n° 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales". Debe hacerse notar que se alude a trabajadores y trabajadoras cuando la realidad pone de manifiesto que son sobre todo ellas quien soportan las responsabilidades familiares¹¹. Sin duda esto es intencionado, con ánimo de lograr una mayor implicación masculina en esa esfera familiar; así lo demuestra que el art. 6 insta a las autoridades de cada país a adoptar medidas que permitan, a través de la información y la educación, una mejor comprensión por los ciudadanos del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, y su traslación al campo de las responsabilidades familiares.

2.2. La lucha por la igualdad de género en el ámbito comunitario

Seguramente uno de los aspectos más destacados de la política social comunitaria es la lucha por la igualdad de trato y en contra de la discriminación por razón de género¹². A partir de la consagración en el antiguo art. 119 TCE (hoy 141) de la igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo, se ha desarrollado un importante número de actuaciones normativas impulsadas en muchos casos por la ambiciosa línea jurisprudencial marcada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas¹³. Hoy la prohibición de discriminación por razón de género (concepto que supera el más limitado de sexo) se presenta como un auténtico derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en aspectos que van mucho más allá del plano salarial para abarcar otros vinculados directa o indirectamente con la vida profesional¹⁴. Buena manifestación de ello es que el art. 3.2 TCE proclame que todas las actividades desarrolladas por la Comunidad para alcanzar sus fines deben respetar "... el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

Obviando el relato de la evolución de la normativa comunitaria sobre esta materia, conviene hacer una descripción somera de la regulación vigente. Para ello cabe agrupar las normas sobre no discriminación por razón de género en cuatro grupos fundamentales.

En primer lugar, el principio de igualdad de retribución de ambos sexos, proclamado en el mentado art. 141 TCE, es desarrollado por la Directiva 75/117/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre esta cuestión, señalando que dicho principio "...

implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo". A su vez, dicha norma es completada por otras dos Directivas que consagran la igualdad de trato en sendos ámbitos relacionados con la materia retributiva: la Directiva 79/7/CEE, sobre la aplicación de tal principio en los regímenes legales de Seguridad Social, y la Directiva 86/378/CEE, referida a los así denominados regímenes profesionales de Seguridad Social.

En segundo término, destaca por la amplitud de su campo de aplicación la Directiva 76/207/CEE, sobre la igualdad de trato entre sexos en el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y las condiciones de trabajo. De su contenido interesa llamar la atención sobre dos aspectos concretos¹⁵. Primero, reconoce expresamente la posibilidad de adoptar acciones que corrijan las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de alguno de los sexos, esto es, medidas de acción (o discriminación) positiva (*vid.* art. 2.8, que se remite al art. 141.4 TCE). Y, segundo, el art. 2.2 acoge el concepto de discriminación indirecta por razón de sexo, concepto de origen jurisprudencial que se refiere a aquellas situaciones en las que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a miembros de un determinado sexo en desventaja frente a los del otro, a salvo de que dichas medidas se justifique objetivamente y sea proporcionada.

En tercer lugar, hoy día se considera el acoso sexual como una manifestación más de tratamiento discriminatorio. Así, el nuevo art. 2.3 de la Directiva 76/207/CE proclama que tanto el acoso relacionado con el sexo de una persona¹⁶ como el acoso sexual¹⁷ se consideran discriminación por razón de sexo y quedan, por tanto, prohibidos. A mayor abundamiento cabe destacar que el Preámbulo de la Directiva 2002/73 da un enfoque amplio a la cuestión al manifestar que este tipo de actitudes no se circunscribe al lugar de trabajo, sino que también se producen "... en el contexto de acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación".

Finalmente, pueden encontrarse normas dirigidas a proteger a la mujer durante el embarazo y el posterior permiso de maternidad en dos frentes distintos. Por un lado, la Directiva 92/85/CEE se ocupa de la aplicación de medidas para promover mejoras en la seguridad y la salud laborales de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia. Y, por otro, la Directiva 96/34/CEE,

¹¹ Ello explica que en 1965 se aprobara una Recomendación, la n° 123, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, centrada en solventar las dificultades para conciliar su doble vida familiar y personal.

¹² PÉREZ DEL RÍO, T., "El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el Derecho Comunitario", en: AA. VV. *Mujer y trabajo*, (BOMARZO), 2003, p. 282.

¹³ En opinión de TORRENTE GARI, "(l)a jurisprudencia comunitaria ha defendido la igualdad por razón de sexo como uno de los objetivos sociales de la Comunidad y como un verdadero derecho fundamental comunitario". "¿Hay un Derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73, de 23 de septiembre", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, RMTAS*, n° 47, 2003, p. 200.

¹⁴ PÉREZ DEL RÍO, T., "El principio...", *op. cit.*, p. 286.

¹⁵ Deben tenerse en cuenta las modificaciones introducidas por la Directiva 2002/73/CE, que modifica la citada Directiva 76/207/CEE. *Vid.* ORTIZ LALLANA, C., "Igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer en la Unión Europea", *RMTAS*, n° 47, 2003, pp. 99 ss.

¹⁶ Se trata de un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 2.2).

¹⁷ Definido como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 2.2)

sobre el permiso parental, pretende facilitar la conciliación entre la vida profesional y laboral, con el fin de evitar que la maternidad siga siendo la principal fuente de discriminación en el mercado laboral¹⁸, en la línea de lo ya apuntado por el apartado 16 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, cuando subraya la conveniencia de desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

Cabe concluir este apartado llamando la atención sobre la progresiva toma de conciencia de que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres requiere en la práctica una combinación de medidas, no sólo normativas, sino también consistentes en acciones concretas. Dos manifestaciones de esta observación son: primero, la Decisión 2001/51/CE¹⁹, que prevé la coordinación, el apoyo y la financiación de la ejecución de actividades horizontales en los ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad de hombres y mujeres (art. 2), siendo así que tales ámbitos de intervención son los siguientes: vida económica, igualdad de participación y representación, derechos sociales, vida civil y papeles sociales y estereotipos establecidos en función del sexo. Y, segundo, el proyecto de Constitución Europea, tras acoger los principios de igualdad y de no discriminación (arts. II-20 y 21), se ocupa expresamente de la igualdad entre hombres y mujeres (art. 23) para establecer que ésta "... será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

2. ¿CÓMO AFECTA UNA REALIDAD GLOBALIZADA AL PRINCIPIO DE IGUALDAD?

El fenómeno denominado "globalización", ha sido descrito y ha tratado de ser definido de mil y una maneras, desde muchas perspectivas y no siempre con éxito²⁰. Lo

que sí parece ser un elemento común a todas las descripciones y definiciones es que su presupuesto es la expansión mundial del poder financiero, de tal manera que es manifestación de "la más moderna, avanzada y amplia forma del mercado mundial"²¹.

Este "cajón de sastre"²², entendido fundamentalmente como un proceso económico en el que cabe desde la internacionalización de los flujos financieros y monetarios fomentados por los avances tecnológicos y de comunicaciones, hasta la nueva distribución del poder empresarial en todo el orbe ante las nuevas oportunidades de "optimización" de los costes de producción, ha de influir inevitablemente en un principio básico en el orden de valores occidental como es el de igualdad.

Se puede afirmar que la globalización trasciende su faceta originariamente económica y se concreta en una interacción social y política entre organizaciones y personas en todo el mundo²³. Ello lleva a manejar tanto la expresión "economía global" como "sociedad global", y es en los límites de esta última donde se ha de decidir si se mantiene la vigencia de un principio de igualdad también global²⁴.

La afección del principio de igualdad por el fenómeno globalizador se pone de manifiesto de forma abstracta en la generación de desigualdades entre el núcleo del poder económico que constituye el motor de la "globalización" y todos los que dependemos de él, y de una manera muy concreta en el ámbito laboral²⁵, no sólo entre hombres y mujeres, tanto en el contexto de los países desarrollados como en el de los que se encuentran en vías de desarrollo, sino también entre las propias mujeres que trabajan en una y otra región del mundo²⁶.

Como colectivo históricamente más vulnerable, el femenino se ha visto afectado negativamente por la globalización, acentuándose el proceso de feminización de la pobreza a nivel mundial. Sin embargo, dicho proceso afecta en distinto grado de intensidad a los colectivos situados

¹⁸ Téngase también en cuenta el nuevo art. 2.7 de la Directiva 76/207/CEE. Igualmente, resulta relevante el art. II-33 del Proyecto de Constitución Europea: "Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño".

¹⁹ Decisión adoptada por el Consejo el 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el periodo 2001-2005.

²⁰ Una buena aproximación al concepto de "globalización" es la que propone SAMPEDEDO, J.L. como "la constelación de centros con fuerte poder económico y fines lucrativos, unidos por intereses paralelos, cuyas decisiones dominan los mercados mundiales, especialmente los financieros, usando para ello la más avanzada tecnología y aprovechando la ausencia o debilidad de medidas reguladoras y de controles públicos", utilizada en su obra *El mercado y la globalización*, Barcelona, 2002, p. 65. También se utiliza como término alternativo el de "mundialización", sobre el mismo interesa la lectura de GINER DE SAN JULIÁN, S., "La naturaleza de la mundialización", en la obra colectiva *Transformaciones del derecho en la mundialización*, Madrid, 2000, pp. 11-82.

²¹ SAMPEDEDO, J.L., *El mercado y la globalización ... op. cit.*, p. 59.

²² Así lo califica HABERMAS J., en su artículo "El valle de las lágrimas de la globalización", *Claves de Razón Práctica*, nº 109, (enero-febrero 2001), pp. 4-10.

²³ Especial atención merece esta cuestión para la OIT, tal y como muestra su Informe "Por una globalización justa: crear oportunidades para todos", 2004.

²⁴ Quizá el contenido mínimo del principio de igualdad en el ámbito global se deba reducir a su sentido de "igualdad de oportunidades" y así parece ser entendido por el citado Informe sobre globalización elaborado por la OIT, no obstante, no entraremos aquí en el extraordinario debate en torno al concepto de igualdad, y la cuestión particular de la compatibilidad igualdad-diversidad, si bien nos remitimos a los trabajos de MERCADER UGUINA, J.R., "El marco teórico del principio de igualdad", en AA.VV. *Los Principios del Derecho del Trabajo* (Dir. DE LA VILLA GIL, L.E., y LÓPEZ CUMBRE, L.), Madrid, pp. 211-266; y de HABERMAS, J., "El valle de lágrimas..." *op. cit.*, pp. 6 y 7.

²⁵ HABERMAS, J., destaca la importancia de las relaciones laborales en el contexto de la globalización pues "incluso cuando no toma la forma de las relaciones laborales tradicionales, es la variable fundamental para la integración social". "El valle de lágrimas..." *op. cit.*, p. 7-8.

²⁶ El debate se abre en torno a la cuestión de la globalización de la desigualdad, o la globalización de un principio básico de igualdad, si es que su contenido mínimo ha sido delimitado. Sobre el contenido del principio de igualdad ha reflexionado e invitado a la reflexión MERCADER UGUINA, J.R., "El marco teórico...", *op. cit.*, pp. 211-266.

en los países más desarrollados y los que se hallan en vías de desarrollo, de tal forma que a la denominada desigualdad "norte-sur" se suman los efectos de la desigualdad por razón de género²⁷.

Desde este punto de vista, nos vamos a detener en el examen de cinco de los numerosos efectos de la globalización en el sector femenino de la población activa, estableciendo igualmente los matices de gravedad en aquel situado en las regiones del mundo menos favorecidas por la economía.

En primer lugar, una de las manifestaciones de la feminización de la pobreza que produce la globalización es el incremento general del desempleo, que se proyecta con mayor gravedad en el sector femenino de la población²⁸. Este efecto perjudica por igual a mujeres de regiones desarrolladas y de regiones en vía de desarrollo evidenciando las graves desigualdades de género en ambos contextos. No obstante, las consecuencias de la situación de desempleo se agravan entre las mujeres trabajadoras del tercer mundo en relación con las mujeres de los países desarrollados.

Efectivamente, y aunque se puede señalar que la mayor ventaja aportada por la globalización de los mercados a las mujeres de los países en vías de desarrollo ha sido permitirles el acceso a un trabajo remunerado, ese acceso se ha visto fomentado por su especial vulnerabilidad y facilidad de "explotación", acentuándola, y sin que se les permita por tanto participar en la riqueza por ellas generada. A ello se suma el hecho de que son ellas las que constituyen la principal fuente de ingresos en sus hogares con lo que su dependencia del trabajo se ve incrementada. Junto a este dato hay que tomar en consideración la situación de partida de estas mujeres, con importantes responsabilidades familiares al estar integradas en una estructura donde la dominación patriarcal está más asentada que en sociedades relativamente más avanzadas como la europea²⁹. Se trata de una manifestación más de la desigualdad entre mujeres que se hace cada vez más evidente, y lo preocupante es que se trata de una desigualdad dentro de la desigualdad por razón de sexo.

En segundo lugar, nueva muestra de la desigualdad por razón de género acentuada por la globalización, y de la desigualdad entre las mujeres, es que la precariedad en las condiciones de trabajo se ceba especialmente en este colectivo. Así, se mantienen las diferencias salariales entre hombres y mujeres, e igualmente las altas tasas de temporalidad en el trabajo femenino. A ello se suman especiales situaciones de acoso sexual en el trabajo y acoso psicológico³⁰.

Como se señalaba, se trata de una situación de desigualdad común por razón de género que se ve acentuada en las trabajadoras de los países en vías de desarrollo aún más dependientes de la conservación de su puesto de trabajo, y en fin por una situación de desigualdad entre mujeres.

De esta manera, mientras en los países desarrollados existe una batería de medidas legislativas destinadas a la protección de las mujeres, y a la promoción de las condiciones de igualdad, de la que buena muestra es la normativa comunitaria previamente analizada, en los países en vías de desarrollo apenas existen normas tendentes a ello. Igualmente, en los países más desarrollados, su situación político-económica ha permitido crear unas infraestructuras estatales como los sistemas de Seguridad Social, de manera que las situaciones de necesidad quedan cubiertas con más facilidad, permitiendo un mayor grado de independencia y un importante efecto emancipador en las trabajadoras que allí se sitúan.

En tercer lugar, y enlazando con la última afirmación, es relevante introducir en el discurso el análisis de otro aspecto generado por la globalización y que influye en buena medida en la vigencia del principio de igualdad desde la perspectiva de género. Nos referimos a la transformación, por no decir debilitamiento, del concepto de Estado. La idea de Estado-nación, se ve desbordada por los mercados globalizados, limitando su poder de intervención sobre cuestiones que van más allá de sus fronteras, aun cuando afectan directamente a los ciudadanos que los legitiman³¹. Esta situación produce el efecto paradójico en países desarrollados como son los que pertenecen a la Unión Europea, en los que, como ya se ha expuesto, existe una estructura legislativa muy avanzada en materia de igualdad por razón de género, conviviendo con una realidad social en las que las mujeres se encuentran en ese "fragmento" de la población especialmente afectado por la precariedad laboral y el desempleo, en la que surgen nuevos riesgos laborales tales como el mobbing o acoso moral, que afecta especialmente a las trabajadoras; o con graves problemas de conciliación efectiva de la vida familiar y laboral por las mismas.

Tal situación se produce en los países desarrollados, y de forma mucho más acentuada en aquellos no desarrollados, con unos Estados poco evolucionados, si no neutralizados por las políticas económicas condicionadas o impuestas por organismos internacionales como la Organización Mun-

²⁷ Para un estudio más profundo de la globalización desde una perspectiva de género vid. AA.VV., *Globalización y Género*, (Dir. DE VILLOTA PALOMA), Madrid, 1999, pp. 27-181, y ROMA, P., *Jaque a la Globalización*, Madrid, 2001.

²⁸ Vid. los datos de desempleo expuestos en las pp. 33 y ss. del Informe de la OIT "Por una globalización justa: crear oportunidades para todos", 2004 ya citada. Ver igualmente, LANSKY, M., "Género, mujeres y todo lo demás..." *op. cit.* p. 527.

²⁹ Algunos encuentran aquí otra de las ventajas de la globalización para este sector de la población, al entender que la expansión de las multinacionales permite importar modelos más evolucionados de relaciones de género. En cualquier caso esos avances se ven muy limitados, al no ir acompañados de sistemas legales coercitivos como los que poco a poco se van imponiendo en modelos como el europeo.

³⁰ Sobre la situación de las mujeres trabajadoras en los países en vías de desarrollo es de interés consultar el Informe de Oxfam *Más por menos: El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas* en la página www.intermonoxfam.org. Por su parte, para un estudio de la vigencia del principio de igualdad entre las mujeres europeas como referente de este colectivo en el mundo desarrollado, se recomienda la consulta de AA.VV., *Mujer y trabajo*, *op.cit.*

³¹ Ver nuevamente HABERMAS, J., "El valle de lágrimas...", *op. cit.*, pp. 4-10.

dial del Comercio, o el Fondo Monetario Internacional³², que resultan de difícil compatibilidad con políticas de fomento de la igualdad en cualquier ámbito, y especialmente en el de género, recomendadas por organismos especializados como la OIT, o por la propia ONU.

Por otra parte, los efectos perniciosos de la globalización dan lugar a flujos migratorios con importantes repercusiones, pues genera un nuevo indicio de desigualdad entre mujeres que no se produce sólo entre trabajadoras de regiones desarrolladas económicamente de forma desigual, sino dentro de los propios países desarrollados. Así, si la mujer forma parte de ese fragmento de la población que más sufre la precariedad en el empleo, -la mujer inmigrante-, se ve afectada en mayor medida. Su actividad se reconduce, en la mayoría de las ocasiones, al servicio doméstico, y en el peor de los casos a la prostitución, sectores especialmente indefensos en materia de protección social ante situaciones de necesidad, y ante ataques a sus más elementales derechos fundamentales.

Como última cuestión, es necesario destacar que estas desigualdades entre mujeres, también se producen como efecto de la globalización de determinadas actividades especialmente feminizadas como la textil en las que, esta vez sí, tanto las trabajadoras que prestan sus servicios en países desarrollados como Reino Unido o España, y en países en vías de desarrollo como Marruecos o México, reciben el mismo trato abusivo, mostrando una vez más la debilidad de sistemas normativos que no son aplicados, ante las nuevas-antiguas realidades de subcontratación, y economía sumergida³³.

Ante esta realidad globalizada, brevemente descrita en estas líneas se plantea la exigencia de construir un concepto global de igualdad amparable quizá en un concepto que empieza a ser acuñado por la OIT como es el de "trabajo decente"³⁴. Este nuevo concepto permitiría la eficacia de un derecho básico de los trabajadores, en un contexto en el que, por otro lado, nadie se plantea dudas sobre la eficacia de las libertades económicas ejercidas por las empresas en todo el mundo.

Igualmente, este trabajo que empieza a concretarse en la labor de la OIT, debe contar con la necesaria colaboración de las propias empresas en una nueva concepción de la productividad basada en un modelo de desarrollo diferente. Para ello deben empezar a generalizarse conceptos como el de "responsabilidad social de las empresas" y medidas dignificadoras de las relaciones de trabajo a nivel mundial como la adopción de los denominados "códigos de conduc-

ta", que garantizan la aplicación de unos principios y valores mínimos en el seno de su actividad³⁵, entre ellos la igualdad real entre trabajadores y trabajadoras.

3. CONCLUSIONES.

1. La desigualdad entre géneros tiene directa relación con el predominio de un determinado pensamiento: el patriarcal, cuyos efectos convierten en colectivo especialmente vulnerable a las mujeres. Sin embargo, el sistema patriarcal aparece aún más enraizado en las sociedades de los países menos desarrollados económicamente, lo que lo convierte en un factor fundamental que agrava la situación de desigualdad de las mujeres de estos países, y frente a lo que hay que oponer medidas específicas.

2. Esta realidad, en interacción con la globalización, ha supuesto que sean precisamente las mujeres quienes deban soportar el principal coste social de este fenómeno.

3. La desigualdad de género común a todas las mujeres se pone de manifiesto desde una perspectiva laboral en la feminización de la pobreza, que implica su mayor afectación por el creciente desempleo, la precariedad laboral: incluyendo temporalidad y riesgos de accidentes en el trabajo; y la constante vulneración de sus derechos fundamentales a través de ataques a su integridad física y mental.

4. A la desigualdad entre géneros se unen dos desigualdades adicionales. Primero, una territorial entre las regiones más o menos favorecidas del globo; y segundo, la existente entre los distintos grupos sociales de un mismo país.

5. Cabe destacar la labor realizada por organismos internacionales tales como la ONU o la OIT, con el fin de corregir esta situación. Ambos han condenado desde sus orígenes cualquier forma de discriminación de la mujer por razón de género, y han propiciado actuaciones en favor de la igualdad real. Desgraciadamente, tales actuaciones no están suponiendo grandes avances frente a la realidad efectiva de la globalización.

6. Uno de los factores que explican estos resultados tan insatisfactorios se encuentra en el debilitamiento que los Estados-nación han sufrido como consecuencia de la globalización económica. Sin embargo, ello no debe suponer obviar la necesidad de reacción de los mismos, y de reivindicación de su intervención activa en el aseguramiento de las condiciones que conduzcan a un mayor equilibrio y una mayor igualdad de y entre mujeres.

³² Políticas de reducción del déficit o de déficit cero, incompatibles con las necesarias inversiones públicas para adoptar medidas de discriminación positiva, o de directo fomento de la igualdad entre sexos. Igualmente las políticas que diseñan los denominados Planes de Ajuste Estructural que no hacen más que fomentar de facto la pobreza y enraizarla en la población femenina (Vid. en este sentido DE LA CRUZ, C., "Globalización de la economía y justicia económica", en la obra ya citada *Globalización y Género*, (Dir. DE VILLOTA PALOMA), Madrid, 1999, pp. 81-88)

³³ Testimonio de esta situación es el Informe de Oxfam *Moda que oprieta: la precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*, de 2004, también disponible en la página www.intermonoxfam.org. Resulta también de interés consultar el Convenio Colectivo General de trabajo de la industria textil y de la confección inscrito el 29 de marzo de 2001.

³⁴ Nuevamente nos remitimos al Informe OIT 2004, "Por una globalización justa: crear oportunidades para todos", en el que se concretan propuestas ante los preocupantes efectos de un fenómeno imparable "como una ola gigante que no nos debe encontrar dormidos en la orilla". Igualmente, sobre el concepto de trabajo decente véase: EGGER, P., "Trabajo decente y competitividad. Aspectos laborales de la adhesión a la Unión Europea", *RIT*, vol. 122 (2003), núm. 1., pp. 7-33; y REICH, R.B., "El reto del trabajo decente", *RIT*, vol. 121 (2002), núm. 1-2, pp. 123-131.

³⁵ Si bien estas medidas se manifiestan insuficientes cuando tales códigos de conducta no son asumidos también por las empresas en las que descentralizan parte de su actividad productiva.

7. La normativa comunitaria dirigida a luchar contra la discriminación de género ha supuesto, a pesar de los obstáculos, un paso importante hacia la consecución de un principio de igualdad real entre hombres y mujeres. Con todo, en los últimos tiempos se ha constatado la necesidad de extender su intervención más allá del plano estrictamente normativo laboral, a través de otro tipo de medidas económicas y sociales.

8. La previsible aprobación de la "Constitución Europea" ha de suponer la consagración de un principio de igualdad entre hombres y mujeres susceptible de aplicación no sólo en el ámbito socio-laboral, sino en todos los sectores de la realidad social.

9. Sería conveniente determinar el contenido mínimo del principio de igualdad si queremos que sea eficaz a nivel nacional e internacional, teniendo en cuenta que la falta de igualdad en países no desarrollados termina repercutiendo, como efecto secundario del fenómeno de la globalización, en el resto de países más desarrollados.

La eficacia de este principio de igualdad exige la participación adicional de otros actores fundamentales: por un lado los Estados, que deben reaccionar ante las nuevas realidades económicas, y por otro, las propias empresas a través de códigos de conducta y respondiendo socialmente por sus actuaciones, independientemente de las motivaciones que les conduzcan a adoptar tales medidas.

MISCELÁNEA