



El concepto de discriminación y otros conceptos afines

por Antonio Álvarez del Cuvillo

Hoy en día es muy frecuente que participemos en un gran número de discusiones sobre temas muy polémicos pero que, en realidad, no son verdaderos debates porque no nos comprometemos a un diálogo sincero con nuestros interlocutores. En estos intercambios lo único que pretendemos es reforzar nuestra identidad y, por tanto nuestra autoestima y, al mismo tiempo, denigrar la identidad y la autoestima de nuestros oponentes. En estos casos no estamos dispuestos a aprender nada de las personas con las que discutimos ni de la discusión misma y, de hecho, en realidad, tampoco buscamos convencer a nadie de nada. Como no tenemos ninguna voluntad de comunicarnos, no utilizamos un lenguaje común, sino que nos limitamos a atribuir a las palabras el significado que más nos convenga, retorciendo el sentido de las que utilizan nuestros oponentes. En cambio, si queremos que haya una verdadera discusión, es preciso que intentemos construir un lenguaje común o, como mínimo, que intentemos definir cuál es el sentido que le damos a los términos e intentemos comprender el significado que le dan los demás. Con esa finalidad, en esta jornada voy a intentar definir algunos términos básicos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres desde una perspectiva académica.

En primer lugar, es necesario definir la palabra “discriminación”, distinguiendo entre la **discriminación en sentido social** y la **discriminación en sentido jurídico**.

Desde una perspectiva social, o sociológica, la discriminación se identifica con las desigualdades de poder y de acceso a los recursos que existen entre distintos grupos en una sociedad determinada. En este sentido, podemos decir que las mujeres sufren discriminación en sentido social cuando, en teoría o en la práctica, se encuentran con más obstáculos, tienen menos posibilidades de actuación o acceden en menor medida a los recursos materiales o simbólicos que los varones. Así, por ejemplo, todavía hoy en día podemos observar que las mujeres dedican muchas más horas de trabajo que los hombres a las tareas domésticas y a labores de cuidado no remuneradas. Esto implica que tienen una menor participación en el mercado de trabajo que los hombres, lo que termina afectando a los ingresos que obtienen por sí mismas o que, en caso de que participen de igual modo que los hombres, tiendan a estar mucho más sobrecargadas de trabajo. Es evidente que aún existen muchas desigualdades sistemáticas de este tipo entre hombres y mujeres, pero estas desigualdades no siempre pueden atribuirse a una persona o entidad a la que podamos demandar ante los órganos judiciales para pedirle responsabilidad, sino que la causa es más difusa y se relaciona con una serie de roles sociales, estereotipos y expectativas atribuidos socialmente a las mujeres (que llamamos “**pautas de género**”) que fortalecen una estructura de poder desigual (a la que muchos feministas llamamos “**patriarcado**”).

En cambio, la discriminación en sentido jurídico implica que hay una persona o varias personas responsables, por acción u omisión, de una diferencia de trato jurídicamente relevante que sitúa a

las personas adscritas a determinados grupos sociales –en este caso a las mujeres- en una posición de inferioridad o desigualdad sistemática.

La discriminación en sentido jurídico no es más que uno de los elementos que producen la discriminación en sentido social. En la mayoría de los casos, las desigualdades sistemáticas entre grupos sociales no “necesitan” de la discriminación para reproducirse, porque se mantienen por inercia, a través de procesos sociales y psicológicos que se han denominado con distintos nombres, como “alienación” o “violencia simbólica”. Estos procesos implican que a menudo las personas sometidas al poder –en este caso las mujeres- terminan interiorizando e incorporando las pautas culturales que las mantienen en esta situación. Frecuentemente, la discriminación en sentido jurídico aparece como un último recurso del sistema de poder desigual que se termina aplicando cuando las mujeres no se contentan con los roles asignados por la tradición y pretenden acceder a otros espacios. Por ejemplo, todavía hoy en día hay muy pocas mujeres que se planteen la posibilidad de ser ingenieras, científicas o empresarias de la construcción, porque, hasta hace poco, esta posibilidad no estaba en nuestro imaginario colectivo. En cambio, cuando algunas mujeres empiezan a cuestionar esta pauta socialmente generalizada, es cuando aparecen en mayor medida actos de discriminación que, de manera más agresiva, intentan mantener el orden de poder existente (por ejemplo, el acoso por razón de sexo de una mujer que entra en un espacio laboral muy masculinizado).

Actualmente en la sociedad española casi nadie sostiene abiertamente que las mujeres sean inferiores que los hombres ni que deban estar confinadas al hogar o tener vedado el acceso a determinados espacios de poder. Seguramente casi nadie piensa que esto sea cierto y, si hay alguien que lo piensa, no lo expresa, porque está mal considerado socialmente. Quizás podríamos pensar que por esta razón la discriminación en sentido jurídico ha desaparecido. Sin embargo esto no es así. Para comprender esto tenemos que profundizar en los conceptos de discriminación oculta, discriminación inconsciente y discriminación indirecta.

La **discriminación oculta** es una diferencia de trato que se basa en prejuicios o estereotipos sobre las mujeres, que no se expresan abiertamente, porque el que lleva a cabo la conducta discriminatoria sabe que esta es ilegal y que, además, puede estar mal considerada socialmente. Así, por ejemplo, recuerdo el caso de una financiera que no contrataba a ninguna mujer en posiciones de asesor porque el dueño de la empresa matriz pensaba que a las mujeres se les daban mal los números. Lógicamente, esto no se expresaba formalmente, porque la decisión de no contratar sería ilícita.

La **discriminación inconsciente** se produce cuando los estereotipos y prejuicios sociales sobre las mujeres nos afectan a la hora de tomar decisiones sin darnos cuenta. Por ejemplo, en una empresa de autobuses, si tenemos interiorizada la idea de que las mujeres conducen peor que los hombres, puede que, sin darnos cuenta, resaltemos más los errores que pueda tener una mujer conductora respecto a los que cometan los hombres.

La **discriminación indirecta** es mucho más abstracta porque la persona que lleva a cabo la diferencia de trato no necesariamente está afectada por prejuicios y estereotipos sobre las mujeres, sino que se limita a aplicar una regla social o jurídica aparentemente neutra que provoca un impacto desfavorable sobre las mujeres y que realmente no tiene justificación. Así, por ejemplo, puede que en un supermercado, el salario de los “reponedores” sea más elevado que el de los “cajeros”. La norma es aparentemente neutra, porque estos dos trabajos pueden ser realizados por hombres o por mujeres, pero, a la hora de la verdad, los reponedores casi siempre son hombres y los cajeros casi siempre son cajeras. En caso de que no podamos encontrar una justificación razonable para esta diferencia de trato, estaríamos ante una discriminación indirecta. En este caso, la persona que paga el salario se limita a aplicar una regla general y no tiene por qué tener la intención de discriminar.

Lo que pasa es que posiblemente esta regla se generó en un contexto en el que se pensaba que el hombre era el que tenía que mantener a la familia, mientras que la mujer aportaba un ingreso suplementario y, por eso, los trabajos feminizados tienden a estar peor valorados y peor pagados.

Hasta el momento hemos hecho referencia exclusivamente a la discriminación que sufren las mujeres, pero cabe plantearse si los hombres también podemos ser discriminados por razón de género. Esto es lo que se llamaría “**discriminación inversa**”. En la mayoría de los casos, las percepciones sobre la discriminación inversa derivan de una comprensión errónea del concepto de discriminación.

Alguna gente considera que son “discriminatorias” las medidas de acción positiva, que de hecho, a veces se denominan erróneamente como “discriminación positiva”. Las políticas de **acción positiva** son medidas que van más allá de la mera prohibición de discriminación, porque intentan tomar una actitud activa en la lucha contra la discriminación en sentido social, promoviendo que se den las condiciones para una verdadera igualdad de oportunidades en los casos en los que se advierten desigualdades sistemáticas. Algunas veces –pero no siempre- estas medidas implican un “tratamiento preferencial”, que, desde un punto de vista individual favorece a las mujeres afectadas. Así sucedería, por ejemplo, con las medidas de fomento del empleo femenino, dado que las mujeres tienen menores tasas de actividad y mayores tasas de desempleo. Otras veces podrían no implicar ningún trato de favor por razón de sexo –por ejemplo, si se fomenta la contratación de personas que han disfrutado de excedencias para el cuidado de familiares, con independencia de si son hombres y mujeres, o incluso podrían favorecer individualmente a los hombres: por ejemplo, si se crean permisos adicionales de paternidad solo para hombres que busquen equilibrar el reparto de tareas domésticas. Algunas de estas medidas podrían estar mal planteadas, ser criticables, ineficaces o incluso ilícitas, pero, en principio, no serían discriminatorias, dado que se producen en contextos en los que las mujeres se encuentran en una posición de desventaja. En estos casos, puede que algunos varones sufran perjuicios individuales que haya que tomar en consideración, pero esto no implica que los varones, como colectivo, se sitúen en una posición sistemática de desigualdad.

Ahora bien, es mucho más habitual que cuando los hombres sufren verdadera discriminación por razón de género esto se deba al llamado “**efecto oveja negra**”. Llamamos “efecto oveja negra” al tratamiento peyorativo llevado a cabo contra los varones por el hecho de que estos hayan asumido un rol que tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres. Por ejemplo, por el hecho de utilizar derechos laborales para la asunción de tareas de cuidado. Este tipo de conductas, además de perjudicar a la persona afectada, tienen un impacto desfavorable, no sobre los hombres como grupo social, sino más bien sobre las mujeres, porque alimentan o favorecen las pautas que reproducen la desigualdad sistemática de las mujeres.

Antonio Álvarez del Cuvillo
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz