



## Grupo 6: Género, trabajo y economía del cuidado

### Los implicaciones de las políticas de igualdad profesional sobre las obreras en Francia de 1968 hasta los años 1980

Fanny Gallot

LHEST / CEIL

fanny.gallot@gmail.com

### Introducción

En Francia, durante la huelga general de mayo-junio de 1968, la igualdad de retribución entre hombres y mujeres aparece como reivindicación en algunas empresas<sup>1</sup>. La cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo está a la orden del día: es por ejemplo el tema de la edición de noviembre de 1968 del programa de Eliane Victor, llamado *Les femmes aussi* [Las mujeres también] que según la CGT, encontró un eco importante en las empresas<sup>2</sup>. Poco después del programa, en los años 1968-73, el movimiento feminista y el deseo de modernización del presidente Valéry Giscard d'Estaing<sup>4</sup> llevó a la creación de las estructuras de gobierno a cargo de los asuntos de la mujer: una secretaria de Estado de la feminidad, confiado a Françoise Giroud en 1974, y en 1978 un cargo de ministro delegado de la condición femenina asignado a Monique Pelletier<sup>5</sup>. En este contexto, la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo es un problema importante en los discursos de los sindicatos, de los empleadores y del gobierno. Aparecen los temas de la cualificación, del valor del trabajo, de la clasificación

---

<sup>1</sup> ZANCARINI-FOURNEL M., « Genre et politique : les années 1968 », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2002, vol. 75, n° 3, p. 133-143.

<sup>2</sup> COLIN M., *Ce n'est pas d'aujourd'hui... : femmes, syndicats, luttes de classe*, Paris, Éd. sociales, 1975, p. 144.

<sup>3</sup> Este concepto es el producto de una elaboración colectiva que se produjo durante un seminario del Instituto de historia del tiempo presente que se reunió de 1994 hasta 1998- justo antes del cumpleaños de los treinta años de 1968. Esta categoría designa una gran secuencia de contestación en el mundo occidental en los años 1960 y 1970 con 1968 como base. DREYFUS-ARMAND G., R. FRANK, M.-F. LEVY, et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Les années 68 : le temps de la contestation*, Bruxelles, Éd. Complexe ; IHTP, CNRS, 2000.

<sup>4</sup> Presidente de derecha (1974-1981)

<sup>5</sup> THEBAUD F., « Promouvoir les droits des femmes : ambitions, difficultés et résultats », S. BERSTEIN, P. MILZA et J.-L. BIANCO (dir.), *Les années Mitterrand : les années du changement, 1981-1984 : actes du colloque « Changer la vie, les années Mitterrand 1981-1984 », 14-15 et 16 janvier 1999*, Paris, Perrin, 2001, p. 569.



y de la retribución y, gradualmente, llevan a principios de los 1980 a la noción de "igualdad laboral".

De los años 1968 a la década de 1980, las obreras están en el centro de la atención, a dos niveles: en el discurso que, como la emisión de Eliane Victor, las constituye como el arquetipo de la discriminación en el trabajo y en las políticas en su dirección, dada sus posiciones subalterna en la división sexual del trabajo, visibilizada por la "insubordinación obrera"<sup>6</sup> y a las aspiraciones feministas. ¿Cómo perciben las trabajadoras de los discursos y las políticas de igualdad en el trabajo? ¿Qué cambios han causado en sus vidas? Veremos que finalmente "la discriminación de género como un principio organizador de la sociedad"<sup>7</sup>, impide la aplicación efectiva de la igualdad de género en el trabajo, especialmente de las clases populares.

### **"Un salario igual por un trabajo igual", un principio con efectos limitados**

La cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres en las fábricas se discutió inicialmente a partir del tema de la remuneración. A los niveles internacionales y europeos, se formalizó con el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en 1951, y el Tratado de Roma, firmado en 1957 por los países miembros de la Comunidad Económica Europea (CEE). En Francia, poco a poco, la reivindicación de "un salario igual por un trabajo igual" fue consagrada en la legislación. Si la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres se afirma de forma esporádica durante las huelgas de 1936<sup>8</sup>, los textos oficiales adoptan el principio después de la Liberación cuando la igualdad esta proclamada en la Constitución. En 1950, la ley del 11 de febrero establece que la igualdad de remuneración para hombres y mujeres que

---

<sup>6</sup> VIGNA X., *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007.

<sup>7</sup> E.VARIKAS, « égalité », in HIRATA H.S., F. LABORIE, H. LE DOARE, et D. SENOTIER (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, 2004, p. 58.

<sup>8</sup> POGGIOLI M., "À travail égal, salaire égal" ? *La CGT et les femmes au temps du Front populaire*, Dijon, Éd. universitaires de Dijon, 2012, p. 370.



realizan el mismo trabajo debe ser respetada en los convenios colectivos<sup>9</sup>. Se completó en 1972 por una nueva ley que establece que el empleador está obligado a "dar por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, igualdad salarial entre hombres y mujeres."<sup>10</sup> La ley impone las mismas normas en las definiciones de los criterios de clasificación y promoción para ambos sexos, pero también establece "disposiciones de control y sanciones para los delitos"<sup>11</sup> y la posibilidad para una mujer que se sentiría discriminada de recurrir al delegado del personal y a la inspección del trabajo.

El comité del trabajo femenino (CTF), una estructura del gobierno implicada desde su fundación en 1965 en la lucha por la igualdad<sup>12</sup>, supervisa la aplicación de la Ley de 1972 a partir de su promulgación y ofrece un balance en 1976. En este texto, la comisión esta "pesimista en cuanto al alcance de la ley."<sup>13</sup> Sobre las obreras, si la brecha salarial entre sexos disminuye "ligeramente entre trabajadores calificados (1970: 26,7% y 1972: 26,2%) y los Obreros Especialidos (OS) (1970: 26% 1972: 24,7%), tiende a aumentar en la categoría de los maniobras (20% en 1970 y 20,9% en 1972)." El comité añadió que, en las industrias donde predominan las mujeres, la remuneración de las obreras cualificadas no llega a la de las obreras no calificadas en los sectores donde los hombres predominan. Básicamente, el comité denunció las características, los "defectos verdadero o falso", que siempre se le asigna a la mano de obra femenina para justificar su sueldo inferior. Además de la idea generalizada que el salario de la mujer es un sueldo extra, estos estereotipos incluyen su "posible embarazo", su "ausencia" o su "inestabilidad" en el trabajo y "su incapacidad para asumir ciertos puestos de responsabilidad o de mando". El comité propone caminos hacia una mayor igualdad y una "mejora de la ley", que incorporen no solamente las contribuciones de los ergónomos que revelan la existencia de un "estrés mental" pesando principalmente sobre las ocupaciones

---

<sup>9</sup> GAZIER A., « Le retour aux conventions collectives », *Revue économique*, 1950, vol. 1, n° 2, p. 157·167.

<sup>10</sup> Ley n°72-1143 del 22 de diciembre 1972 sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

<sup>11</sup> Archivos de la CFDT, 161, Positions fédérales, « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

<sup>12</sup> REVILLARD A., *La cause des femmes au ministère du Travail : le Comité du travail féminin (1965-1984)*, 2007, p. 98.

<sup>13</sup> *Ibid*, p.102



femeninas, sino también que revaloricen las "habilidades" de las obreras, a menudo invisibilizadas<sup>14</sup>.

El CTF hace también un análisis de las normas legalmente idénticas para hombres y mujeres, y tiene previsto abrir una reflexión sobre el concepto de "trabajo de igual valor". A partir de una evaluación objetiva del valor del trabajo, sólo quedaría ajustar objetivamente una remuneración. Por lo tanto, el Comité propone que el "trabajo de igual valor" se mida por las calidades laborales movilizadas como "el conocimiento, las habilidades, la destreza, la fuerza física, la resistencia nerviosa... cualidades que - cuando se implementan - dan lugar a esfuerzos físicos o intelectuales". Según la CTF, estas cualidades movilizadas constituyen el contenido concreto de las "mismas normas" dispuestas abstractamente por la Ley de 1972<sup>15</sup>. Sin embargo, ¿cómo llevar a cabo esta "evaluación objetiva" en una sociedad patriarcal con estereotipos que producen una jerarquía entre las cualidades masculinas y las cualidades femeninas? En otras palabras, ¿cómo compensar el hecho que los "criterios culturales utilizados para comparar el trabajo siempre subestiman lo realizado por las mujeres"<sup>16</sup>? En el programa *Les femmes aussi*, el patrón de una empresa de porcelana subraya que "el ejercicio físico es uno de los elementos de cálculo del salario, no hay duda", justificando la desigualdad de remuneración. Sobre esta cualidad, Françoise Giroud denunció en 1976 la "sobreevaluación de la fuerza física en las tareas de evaluación, a expensas de la destreza"<sup>17</sup>. ¿Cómo establecer, en este contexto, una equivalencia objetiva entre las calidades movilizadas en el trabajo, cuando estas son diversas y marcadas por el género? ¿Qué intensidad de la fuerza física corresponde a un nivel de habilidad? La medida de

---

<sup>14</sup> Archivos de la CFDT, 161, Positions fédérales, « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

<sup>15</sup> Archivos de la CFDT, 161, Positions fédérales, « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

<sup>16</sup> CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses : combat pour une libération*, Paris, Montholon-Services, coll.« CFDT-Information », 1979, p. 21.

<sup>17</sup> FRANCE. CONDITION FEMININE (SECRETARIAT D'ÉTAT), *Cent mesures pour les femmes*, Paris, la Documentation française, 1976, p. 68.



“igual valor” de las diferentes tareas lleva a un callejón sin salida. Una alternativa considerada es de combatir la desigual distribución de los trabajadores y las trabajadoras según los diferentes sectores de producción, o al menos considerar el sector como primera escala de diferenciación de género. ¿Servirá la reordenación de las clasificaciones para luchar contra esta discriminación indirecta?

### **El "reordenamiento de las clasificaciones" y la igualdad laboral**

Las obreras se limitan a sectores de producción ligera, con remuneraciones menores a los ingresos de los sectores masculinos. Estas diferencias salariales entre los sectores se reflejan en los convenios colectivos de las ramas que traducen el balance de fuerzas específico de cada rama entre patronos y trabajadores. Una primera explicación de las diferencias entre remuneraciones proviene por lo tanto de que los grandes bastiones tradicionales "clase trabajadora" organizada son también los más masculinos. A esta situación interna al sector más favorable se suma una posición favorable de los sectores masculinos entre las distintas ramas de la industria: la industria pesada concentra durante los "Treinta Gloriosos" un poder económico, político y tecnológico considerable. En cambio, la industria textil o de la ropa son industrias con menor automatización y emplean una mano de obra considerada como no calificada, lo que explica los bajos salarios de sus trabajadoras<sup>18</sup>. La CFDT dice que "las cualidades y las cargas exigidas de la mano de obra femenina están infravaloradas, mientras que las de los hombres están siempre [...] reconocidas" como cualificaciones en las clasificaciones. Esta falta de reconocimiento ya se establece en la formación: "los CAP<sup>19</sup>, dichos 'femeninos' están generalmente menos reconocidos en términos de cualificación que los CAP 'masculinos'."<sup>20</sup> El CTF observó el mismo fenómeno en 1976 sobre la experiencia: las especialidades femeninas son de menor rango que las masculinas, lo que resulta en un

---

<sup>18</sup> Archivos de la CFDT, 161, Positions fédérales, « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

<sup>19</sup> Certificatos de Aptitudes Primares

<sup>20</sup> CFDT, Conferencia *Travail des femmes et action syndicale*, « Rapports et interventions », 1978



coeficiente inferior, es decir un menor nivel de remuneración, incluso en un mismo nivel de grado, lo que "demuestra que hay subestimación de las competencias adquiridas por las mujeres en el empleo."<sup>21</sup> Observe esta situación acerca de las trabajadoras de Moulinex: están limitadas en los coeficientes más bajos, y cuando le pregunte en 2010 a Julie Dupres, una antigua obrera, cómo se determina el coeficiente, ella contesta que "no sabemos"; "si sos buena con el jefe, el va a aumentarte y si has dicho una palabra que no le gusta..."<sup>22</sup>, puede reducir el coeficiente. La clasificación parece arbitraria. En 1971, esta situación en Moulinex fue denunciada por la revista *Antoinette* de las mujeres de la CGT, que se preguntaba "sobre cuales criterios se basa" la clasificación que hace una diferencia entre OS1 y OS2 mientras que "en realidad, el trabajo del OS1 y del OS2 es muy poco diferenciado"<sup>23</sup>. Por lo tanto, aunque al azar de la clasificación ha sido criticado desde el principio de los años 1968, no parece haber sido aclarado a lo largo del período. La CGT analiza esta arbitrariedad en el año 1973: "la desigualdad salarial es a menudo enmascarada por la anarquía existente en las clasificaciones. Se trata de dar a los trabajos de las mujeres una clasificación más baja que conduce a un salario más bajo... Y la ley parece respetada."<sup>24</sup> Según la CGT, la ley de 1972, que exige que la clasificación se establezca a partir del puesto y no de las características profesionales vinculados por la persona, no se cumple: es el carácter femenino de la mano de obra asignada al trabajo que conduce a una clasificación inferior. Frente a esta situación, Françoise Giroud propone en 1976 que se arme para las obreras "un reordenamiento de las clasificaciones laborales y de los coeficientes jerárquicos contenidos en los convenios colectivos."<sup>25</sup> Revalorizar las clasificaciones de las trabajadoras, y por lo tanto volver a

---

<sup>21</sup> Archivos de la CFDT, 161, Positions fédérales, « Bilan de l'application de la loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, ministère du travail, mars 1976, Comité du travail féminin ».

<sup>22</sup> Entrevista con Julie Duprès, realizada el 5 de julio 2010, en su casa

<sup>23</sup> IHS-CGT, *Antoinette*, septembre 1971, n°88

<sup>24</sup> CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées : travaux de la V<sup>e</sup> Conférence nationale, 17-18 mai 1973*, Paris, Éd. sociales, 1973, p. 44.

<sup>25</sup> AN, 19810605-41, Etude réalisée par le secrétariat d'Etat à la condition féminine, Projet pour les femmes 1976-1981, Cahier 3, la jeune femme et la vie professionnelle (19/24 ans-25/34 ans), non daté, entre 1974 et 1976, p. 72



evaluar sus habilidades a un nivel superior, debería compensar la división de género entre los sectores y uniformizar los convenios colectivos.

Sin embargo, la discriminación indirecta se produce también dentro de un mismo sector, e incluso dentro de una misma fábrica. En Moulinex, Claude Renault, un sindicalista de la CFDT, justifica la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, porque "no hay chicos que hacen el mismo trabajo que las mujeres y mujeres que hacen el mismo trabajo que los hombres"<sup>26</sup>. La CFDT también identifica este límite del principio "un salario igual por un trabajo igual". Por lo tanto, su institucionalización aparece de uso limitado, ya que no pone en duda, en las empresas, la división sexual trabajo ni intra-sectorial ni inter-sectorial. Por último, aunque la indemnización no dependa de las características del trabajo conectadas a la persona, siempre dependerá de la posición ocupada, y las obreras están asignadas a puestos más bajos y tienen una carrera muy limitada en Moulinex<sup>27</sup>. El gobierno, pero también los empresarios y los sindicatos, intenta entonces de basarse sobre la formación y la promoción que tratan de limitar los efectos de la división sexual del trabajo.

A petición de Nicole Pasquier, la comisión Beaudouin<sup>28</sup> elabora un informe que lleva a un proyecto de ley aprobado por el Consejo de Ministros el 16 de enero 1981<sup>29</sup>. Se adopta "una política de conjunto bajo el nombre de 'igualdad laboral' incluyendo una nueva estrategia apoyada sobre las empresas y dirigida a realizar la igualdad laboral y un paquete de medidas, previamente separadas entre la legislación contra la discriminación y las políticas en el ámbito de la formación laboral"<sup>30</sup>. A finales de 1980, incluso antes de la elección de François Mitterrand, ya no se trata de "igual salario", sino de "igualdad laboral". A la igualdad de derechos, se agrega la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Esta política general es una de las ciento diez propuestas para la Francia de François Mitterrand, que defiende la idea que "si las mujeres pueden

---

<sup>26</sup> Entrevista con Claude Renault, realizada el 25 de junio 2011, en la asociación Revivre

<sup>27</sup> Entrevista con Marie-Gisèle Chevalier, realizada el 20 de mayo 2011 a su casa.

<sup>28</sup> Su presidente esta M. Beaudouin, maestra de las requerimientos en el Consejo de Estado

<sup>29</sup> REVILLARD A., *La cause des femmes au ministère du Travail, op. cit.*, p. 103.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 104.

adquirir una amplia gama de habilidades y una formación más adecuada, sobre todo en las nuevas tecnologías, las desigualdades van a reducirse, sus salarios van a aumentar, ya que tienen acceso a mejores puestos de trabajo y la tasa de desempleo va a bajar, ya que serán capaces de responder con éxito a una gama más amplia de puestos de trabajo"<sup>31</sup>. A partir de su campaña electoral, François Mitterrand plantea la necesidad de capacitar a las mujeres para responder a los cambios económicos que se necesitan para modernizar el país. Esta política se concretiza después de la elección con una ley sobre la igualdad profesional, propuesta por Yvette Roudy y promulgada el 13 de julio 1983, que tiene como objetivo hacer de las mujeres el "motor principal" y los "principales beneficiarios de las nuevas tecnologías"<sup>32</sup>.

Paralelamente, a partir de 1977, la CFDT propone centrarse en el carácter mixto de los empleos: su ausencia "puede generalmente, sin mucha protesta por parte de los hombres, clasificar los empleos femeninos abajo de las grillas de clasificación sin reconocer cualificación a los empleados ocupados"<sup>33</sup>. La CFDT considera que la fabricación de puestos de trabajo mixtos puede transformar las clasificaciones y por lo tanto las remuneraciones. Poco a poco, el enfoque se va haciendo más preciso y la CFDT considera en 1980 que "el carácter mixto de los empleos es la condición para eliminar la discriminación, garantizar a las trabajadoras el acceso a puestos de trabajo cualificados y permitirles tener los mismos derechos en el trabajo"<sup>34</sup>. Luego, en 1981, el sindicato escribe que la igualdad real "solo se podrá lograr realmente cuando los hombres y las mujeres se distribuyan de manera equilibrada en todas las ramas profesionales y todos los trabajos. Su situación comparable permitirá que una misma remuneración sea garantizada por un igual trabajo de igual valor."<sup>35</sup> Esta orientación de la CFDT busca

---

<sup>31</sup> JENSON J. et M. SINEAU, *Mitterrand et les Françaises: un rendez-vous manqué*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1995, p. 215.

<sup>32</sup> THEBAUD F., « Promouvoir les droits des femmes : ambitions, difficultés et résultats », *op. cit.*, p. 596.

<sup>33</sup> CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, *op. cit.*, p. 21.

<sup>34</sup> Archivos CFDT, 161, bureau national, session des 16 et 17 avril 1980, « Pourquoi la CFDT a-t-elle réclamé une loi-cadre pour assurer la mixité des emplois ? »

<sup>35</sup> Archivos CFDT, 161, « Pour faciliter notre pratique d'action pour la mixité de l'emploi, une impulsion centrale qui ne peut passer que par une loi d'orientation », lettre de la CFDT action revendicative à la commission « travailleuses », le 27 août 1981



desafiar los "roles tradicionales de los hombres y las mujeres"<sup>36</sup>, y forma parte de una política global que también se plantea repensar la construcción de la pequeña infancia, al origen de estas representaciones. En otras palabras, según la CFDT, los empleos deben ser mixtos para que se puedan cuestionar los roles de género que refuerzan la división sexual del trabajo entre las ramas y dentro de una fábrica. Sin embargo, a pesar de la insistencia de la CFDT, la noción de "mixidad" [mixité] está ausente de la ley Roudy.

### **Moulinex: la igualdad contra los prejuicios**

En la segunda mitad de los años 1968, la dirección de Moulinex comunica sobre la promoción del empleo de las mujeres a través su boletín interno, *Le Point de Rencontre* [el Punto de Encuentro]. Las huelgas de las trabajadoras de la empresa, en 1974, rápidamente seguidas por el año 1975 - "Año de la Mujer" a nivel internacional - y el aumento de la visibilidad del movimiento feminista con la adopción de la Ley sobre el aborto en enero de 1975, favorecen la atención del periodico sobre la situación de las trabajadoras. Estas representan la mayoría de la fuerza laboral de la empresa, y la marca se enorgullece de participar de la liberación de la mujer con sus productos. En noviembre de 1975, *Le Point de Rencontre* relata la historia de tres mujeres que ascendieron después de una pasantía de ocho meses en la AFPA<sup>37</sup>. El artículo se centra en el deseo de "salir a cualquier precio la cadena de la obrera especializada" y en los obstáculos ideológicos para la promoción de la mujer, ya sea en la fábrica o en la familia. En este sentido, las tres antiguas obreras explican que han sido muy bien aceptadas en sus nuevas posiciones y dicen que no han encontrado "barreras en el marco de sus familias", aunque señalan "algunas reticencias porque sus maridos sentirían la pérdida de su superioridad". Si el diario no duda en señalar aquí las dificultades ideológicas que puedan surgir durante la promoción de las trabajadoras, el uso del condicional al respecto de los maridos sugiere que no se trata de discutir se superioridad. Ellos no

---

<sup>36</sup> Archivos CFDT, 161, bureau national des 16 et 17 avril 1980, « Pourquoi la CFDT a-t-elle réclamé une loi-cadre pour assurer la mixité des emplois ? »

<sup>37</sup> Asociación por la formación profesional de los adultos

tienen que sentirse amenazados por las promociones de las que pueden beneficiar sus esposas.

Sin embargo, la formación y la promoción de las trabajadoras no están exentas de agitación. Más adelante en el artículo, nos enteramos de algunos de los prejuicios de los colegas hombres, por ejemplo: "los hombres se sorprendieron de ver que estábamos más apegadas al trabajo que a la charla". Por último, las antiguas obreras prevén las consecuencias de un acceso más amplios de las mujeres a los puestos de trabajo cualificados: "si nuestra minoría crece, los hombres pueden sentirse amenazados". Sin embargo, incluso sabiendo que la promoción generalizada de las mujeres podría llevar a una degradación del estatuto de los hombres, concluyen con un alentador "esto es el futuro!" La lógica global de este discurso demuestra una gran comprensión de los principales elementos de la división sexual del trabajo y de cómo los roles de género femeninos pueden estar acompañados por una devaluación del trabajo. Sin embargo, no ocultan los prejuicios y las dificultades que pueden sufrir las trabajadoras es una manera de provocar la reflexión del personal de Moulinex, que leen el periódico, y quizás de hacer cambiar las actitudes.

Este artículo es parte de una política a la cual se dedica Moulinex en 1976. Como parte de un "desarrollo social de la empresa" para "hacer un balance de los principales problemas que existen en nuestra empresa", la fábrica de Alençon creó una comisión encargada de "las mujeres". Esta comisión produce un informe en el que se recomienda "mejorar las condiciones de vida dentro de las fábricas," haciendo que "las mujeres participen, cada vez que sea factible, en diseñar su puesto de trabajo". Sobre todo, la dirección se esfuerza por "promover el trabajo de las mujeres en la empresa". Se les pide a los "jefes de personal que se aseguren que no haya discriminación en los diferentes puestos de trabajo" y "hacer una lista de las habilidades mal empleados por la sociedad" para "presentar[la] a la [dirección] que examine cómo algunas personas pueden ventajosamente ser mutadas ". Estos primeros pasos hacen visible la probable existencia de una discriminación, pero sobre todo muestran que el personal femenino, asignado a trabajos de baja categoría, está subutilizado en detrimento de los intereses económicos de Moulinex. En un segundo paso, se trata de "desarrollar la formación para mejorar las



habilidades" informando "a más mujeres a las oportunidades disponibles para ellas en materia de formación". Para esto, las periodistas de la empresa están solicitadas. De hecho, la revista de marzo 1976 comenta los "nuevos derechos de las mujeres" y termina con un cuadro que anima a las mujeres a "escribir a Simone Brisset, presidenta de la Comisión de Mujeres de Moulinex en Alençon que estará encantada de responderles y aconsejarlas"<sup>38</sup>. Parece aquí que, en el marco de esta política en dirección del aumento de la formación de las trabajadoras, ellas son en última instancia las que tienen que iniciar el proceso. La dirección de Moulinex considera que la información sobre las oportunidades de formación es suficiente para motivar las solicitudes. Por último, si todas estas medidas muestran un interés creciente de la dirección por la situación del personal femenino, la responsabilidad del cambio sigue dependiendo de las mujeres que deben aprovechar de las oportunidades que se les ofrece. Mientras que la administración está consciente de la discriminación existente en la empresa y la infravaloración de las cualificaciones de las trabajadoras, no toma ninguna medida directa para combatirlas.

Algunas trabajadoras aprovechan las oportunidades de formación y ascienden, según dos vías de las cuales el periódico interno da cuenta. Entre las promociones se destaca el caso de unas instructoras, a menudo antiguas obreras, que se convierten en jefes de equipo. Así, si estas "eran la excepción en Moulinex", "en los últimos meses, el número ha aumentado. Treinta instructores de Alençon, Argentan, Caen, Domfront, Mamers, Saint-Lô y Villaines han accedido a esta función antes reservada a los hombres." Si el artículo da una imagen muy positiva de las treinta y nueve instructoras promovidas, algunas instructoras explican que "los reguladores no admiten que una instructora que se convierte en el líder del equipo tenga un coeficiente por encima de ellos"<sup>39</sup>. Lo que parece constituir el problema para los reguladores, no es tanto el hecho de que las instructoras tengan acceso a un nivel superior en la jerarquía, sino principalmente que consigan un coeficiente - y por lo tanto un salario - más alto que los suyos. Es que se ve

---

<sup>38</sup> AMA, *PdR*, marzo de 1976, n°7

<sup>39</sup> AMA, *PdR*, marzo de 1977, n°12



cuestionada la función de apoyo del salario femenino, un desarrollo que pone en peligro el rol dominante del hombre en la familia. Una segunda forma de promoción de las trabajadoras se destaca por *Le Point de Rencontre* en un artículo en noviembre de 1981 titulado "carista al femenino": "son 10, y pronto mas, en las fabricas de Alencon, Mayenne y Caen, demostrando que tienen las cualidades del trabajo"<sup>40</sup>. El objetivo de este artículo es animar a las trabajadoras a solicitar este tipo de trabajo, considerado masculino, y presentar el procedimiento que "la candidata" debe seguir para postular. Esto demuestra que hay un compromiso claro de la dirección en aumentar el acceso de las trabajadoras a este trabajo. Sin embargo, más que una feminización de la profesión, parece que se produce una masculinización de las trabajadoras en el acceso a este trabajo. Un testimonio recogido por Sonia Brault a finales de la década del 2000 presenta el caso de Rejane que "hacia prácticamente un trabajo de hombres": "maneja el fenwick", "empuja carritos", "grita" y "toma decisiones", lo que la convierte en una "fuerza de la naturaleza". Es probable, dada la descripción, que Rejane era carista<sup>41</sup>. Percibimos en esta descripción, formulada casi diez años después del cierre de la fábrica, que las "cualidades del empleo" no han cambiado con la llegada de las mujeres y que *a contrario* es Rejane que se ha masculinizada. Por lo tanto, se puede pensar que las caristas siguieron siendo excepciones durante los veinte años que separan el artículo y el cierre de la fábrica. Desde la segunda mitad de los años 1968, la dirección de Moulinex propone formaciones a algunas de las trabajadoras dentro de una política de la empresa transmitida por el periódico interno. Por eso, aunque sea marginal, podemos estar de acuerdo con *Le Point de Rencontre* cuando escribe que "Moulinex no esperó la adopción de la Ley Roudy sobre la 'igualdad profesional' entre hombres y mujeres para trabajar en un plan de igualdad de oportunidades"<sup>42</sup>. Una vez que se promulgo dicha legislación, Moulinex fue la primera empresa en firmar un plan de igualdad profesional.

---

<sup>40</sup> AMA, *PdR*, noviembre de 1981, n°31

<sup>41</sup> BRAULT S., *Les Moulinex : Alençon 1937-2001, témoignages*, Verrières, Éd. de l'Étrave, 2009, p. 18.

<sup>42</sup> AMA, *PdR*, diciembre de 1983, n°40



## **Un plan de igualdad para modernizar la empresa**

En la ley Roudy, la igualdad laboral incluye dos aspectos: igualdad de derechos e igualdad de oportunidades. Según la CFDT, que participó en la redacción del proyecto de ley, si la "igualdad de derechos implica la aplicación estricta del principio de no discriminación entre los sexos", la "igualdad de oportunidades implica una acción positiva y medidas correctoras para acabar con las desigualdades de hoy". Se trata no sólo de respetar la ley, sino también de poner en práctica medidas de acción positiva para compensar las desigualdades<sup>43</sup>. La ley Roudy incluye algunas de las críticas formuladas por el CTF sobre la Ley de 1972 y define, por ejemplo, lo que debe entenderse por "trabajo de igual valor". Establece el "informe de situación comparativa entre hombres y mujeres de la empresa", y propone la implementación de "planes de igualdad" para hacer frente a las desigualdades. Para poner en práctica esta política, se establece un "alto consejo a la igualdad profesional"<sup>44</sup>.

En cuanto a los "planes de igualdad", la ley del 13 de julio de 1983 aclara las áreas en las cuales las "medidas provisionales" se pueden tomar "para el beneficio exclusivo de las mujeres" para "lograr la igualdad de oportunidades". Se trata de "la contratación, la formación, la promoción, la organización y las condiciones de trabajo". Los primeros planes para la igualdad profesional tienen una ayuda estatal que apoya "el 50% de los costes de formación" y "30% de los sueldos de las personas"<sup>45</sup>. Moulinex recibe esta asistencia al firmar el "Plan para la igualdad de oportunidades" en Alençon el 14 de octubre del 1983 con la CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO y CGT. Cuando se firma el plan, Moulinex tiene 9.469 empleados, entre los cuales 5.726 mujeres, que, por lo tanto, representan el 60% de la plantilla, y que constituyen el 83% de los obreros especializados (OS) y el 8% de los obreros profesionales (OP). En el plan de igualdad laboral de Moulinex, el primero que se firmó en Francia, aparecen tres de las cuatro temáticas

---

<sup>43</sup> Archivos CFDT, 8H760, « observations de la CFDT sur l'avant-projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », el 26 de julio 1982

<sup>44</sup> AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle en 1991 », escrito por Ghislaine Toutain

<sup>45</sup> AN, 19930527-5, Dossier 85, « Plans et contrats pour l'égalité professionnelle dans les entreprises », Contenu et financement, 1983/1986.



explícitamente citadas en la normativa: la formación, la promoción y la contratación. En primer lugar, el "Plan de Igualdad de Oportunidades", prevé la formación de un centenar de trabajadoras OS a un CAP y el acceso a las posiciones OP, y por lo tanto a coeficientes y a salarios más altos. El plan también establece que "toda acción de contratación externa debería tener en cuenta las diferencias que existen actualmente en la estructura de la fuerza de trabajo en favor de los hombres."<sup>46</sup>

"Reconociendo la especificidad del personal femenino en la empresa, el plan de igualdad de oportunidades aquí definido pretende fomentar el desarrollo profesional de las mujeres que lo deseen y reducir las posibles diferencias entre hombres y mujeres de la compañía"<sup>47</sup>. La primera frase del "Plan de Igualdad de Oportunidades" Moulinex parece presentar una contradicción: "la especificidad de personal femenino" está reconocida, pero sólo conducen a "posibles discrepancias". Es que "el pecado original, es decir, la formación inadecuada de la mujer"<sup>48</sup> no es la falta de la empresa. Esta es la razón por la cual el plan concluye con un objetivo modesto: "Si se puede suponer que el sistema educativo no siempre genera muchas candidatas (a funciones de técnicos e ingenieros, por ejemplo), esto no debería ser incrementado al seleccionar el personal."<sup>49</sup> La dirección de Moulinex, por lo tanto, no se propone compensar sino solo evitar de acentuar las disparidades.

*Les Cahiers du féminisme* [Cuadernos del feminismo] se preguntan si las subvenciones concedidas por el Estado "no constituyen esencialmente una ayuda indirecta a la modernización de las empresas", ya que permiten a la dirección de Moulinex "identificar entre los OS la 'elite' capaz de adaptarse al proceso de

---

<sup>46</sup> ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».

<sup>47</sup> ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».

<sup>48</sup> GENESTET V., A. GOUZIEU, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle : étude-bilan 1983-1988*, Paris, La Documentation française, 1989, p. 64.

<sup>49</sup> ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».



modernización"<sup>50</sup>. Los autores añaden que el plan fue firmado por Moulinex "para competir y reducir sus costos" ya que la empresa se automatiza, lo que significa una mayor necesidad de "personal cualificado para trabajar en nuevos equipos". Este análisis está confirmado por el jefe de personal y de las relaciones sociales de Moulinex en Saint-Lo en la película encargada de promover el plan:

"De hecho, tenemos en la actualidad una plantilla de cerca de 970 personas, con 650 trabajadoras no cualificadas. En los próximos años, dado el considerable progreso de la automatización de la producción, tendremos, si no hacemos nada, dificultades a corto plazo para utilizar adecuadamente el potencial humano que tenemos en esta empresa."<sup>51</sup>

El "interés económico y humano" de Moulinex para la igualdad de oportunidades no se limita a esta "eficiencia económica pragmática y mejor uso de los recursos humanos disponibles"<sup>52</sup>. El plan también debe permitir que la compañía logre reducir el absentismo de las OS mujeres: estas podrían tener una mayor participación en el trabajo si se forman. Se trata de una oportunidad para "guardar", "usar" y desarrollar una "mentalidad diferente, un activismo empresarial" de la minoría de las trabajadoras que "no sólo trabaja por un salario"<sup>53</sup>. Un jefe de Moulinex revela que al principio, no se hablaba "de plan", pero que la empresa enfrentada "un problema muy real en la gestión de personal... No había despido ya que, siendo el mayor empleador en la zona, no hay posibilidad de contratar; por lo tanto, se necesitaba transformar al personal existente en un personal eficiente y cualificado... este es el telón de fondo del plan de igualdad de oportunidades como hemos diseñado. Que quede muy claro que no está destinado a satisfacer una necesidad social fuera de toda necesidad para la empresa, es una acción

---

<sup>50</sup> Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34

<sup>51</sup> AN, 19930527-7, película « l'égalité professionnelle, ça bouge », realizada por la sociedad Video out con la participación de diferentes empresas y produce por la misión por la igualdad profesional, 1985-1986

<sup>52</sup> ALEZRA C., J. LAUFER, M. MARUANI, et C. SUTTER (dir.), *La mixité du travail, une stratégie pour l'entreprise*, Paris, La Documentation Française, 1987, p. 9.

<sup>53</sup> *Ibid.*



que debe ser utilizada para desarrollar el negocio."<sup>54</sup> En otras palabras, la meta ética queda en un plan secundario relativamente a los desafíos económicos que enfrenta Moulinex. Además de la publicidad que le da el plan a la compañía, consolidando su imagen de empresa liberadora de las mujeres, es también una manera de responder a los desafíos de la modernización. Capacitar a las trabajadoras aparece como una anticipación de las necesidades inducidas por esta modernización. Como hemos observado, la gran mayoría de las trabajadoras se encuentran en la práctica poco afectadas por estos cambios en la producción, que involucran principalmente posiciones masculinas. Por lo tanto, desde el primer momento, este plan está diseñado para afectar sólo a una minoría de trabajadoras, sin cuestionar fundamentalmente la división sexual del trabajo. ¿Que se produce del punto de vista de esta minoría de obreras que participan del plan?

### **"Tenía hijos a mi cargo y terminar a las 22 para una mujer, de noche, me parece terrible"**

El objetivo del Plan de Igualdad de Moulinex es darles a algunas trabajadoras la oportunidad de acceder al coeficiente 170, que corresponde a la cualificación P1F. Para eso, las trabajadoras deben seguir una primera formación corta y pasar las pruebas de selección que abren el acceso a dos años de formación. La iniciativa cuenta con dos promociones cada una contando con cincuenta trabajadoras. Solange Duparc, que trabajaba en Cormelles-le-Royal, participo de la segunda promoción. En general, le ha dejado un muy buen recuerdo: no sólo ha descubierto a toda la fábrica Moulinex, pero además, ha adquirido una nueva visión del trabajo que le pareció desde entonces más interesante<sup>55</sup>. No obstante, expresó sus dificultades, no sólo en la formación sino también después, al volver a la fábrica.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> Entrevista con Solange Duparc, realizada el 5 de mayo 2011 al APICMX





En primer lugar, la entrada en el proceso de ascenso empieza con una "pruebas de selección". Según el plan de igualdad de oportunidades, el público buscado es el "personal femenino OS que desean evolucionar independientemente de su formación inicial."<sup>56</sup> Sin embargo, las "pruebas de selección" terminan seleccionando a las obreras con mas estudios. Solange Duparc habla de "eliminación", lo que revela cómo las trabajadoras perciben este examen. Una parte de las pruebas tiene un contenido académico, lo que favorece a las trabajadoras con un mayor nivel de formación inicial. Finalmente, las cualificaciones adquiridas en la empresa no son suficientes para ser seleccionada<sup>57</sup>. Se introduce una nueva desigualdad de oportunidades, esta vez entre las trabajadoras: al contrario de lo que anunciaba el plan, el deseo o la voluntad no bastan para acceder a la formación. Las primeras pruebas ya establecen una brecha entre la mayoría de las trabajadoras, que no pueden pretender a la promoción y queda asignada a los roles de género y de clase de las obreras OS, y una minoría que puede tener la esperanza de acercarse del personal masculino y así transgredir o redefinir estos roles, bajo la condición de llenar ciertos criterios académicos y aceptar los efectos sobre la vida de la familia.

Una vez dada exitosamente las pruebas, Solange Duparc pasa el CAP de mecánica de mantenimiento y dice que va "a la escuela con los niños en Monteville". Esta situación parece haberla marcado, ya que vuelve varias veces en la entrevista. Ella agrega que estuvo "en los mismos talleres con los mismos profesores. Hicimos [...] lo que hicieron los jóvenes..."<sup>58</sup> Si no se expresa explícitamente en la entrevista en 2011, podemos adivinar una forma de molestia con esta situación. Con más de treinta años, encontrarse en la formación en posición de igualdad con estudiantes de secundaria, en un mundo que ya no es el suyo desde casi veinte años, parece haberla desestabilizado. Probablemente vivió este episodio como una forma de devaluación de su experiencia laboral, no valorada en el proceso de formación del plan de igualdad. A diferencia de los

---

<sup>56</sup> ADC, 2003/854-56 : égalité professionnelle des hommes et des femmes (83-2000), « plan d'égalité des chances pour le personnel féminin ».

<sup>57</sup> GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, op. cit., p. 103.

<sup>58</sup> Entrevista con Solange Duparc, realizada el 5 de mayo 2011 al APICMX



hombres que se convierten en P1 "en el trabajo", los requisitos del Plan de Igualdad son más académicos que prácticos, y ponen a las trabajadoras frente a dificultades. Dos trabajadoras de Moulinex explicaron que la formación les "cuesta mucho", y cómo a veces una se "desalienta", aunque se hayan ayudadas las unas a las otras<sup>59</sup>. A esto se suma la falta de tiempo de las obreras que no pueden estudiar como deberían, ya que tienen un "marido" y "niños"<sup>60</sup>. De hecho, la formación que propone el plan de igualdad supone que las trabajadoras tengan el apoyo de sus familias y que no tengan que hacerse cargo de todas las tareas domésticas. Por lo tanto, la formación las divide entre sus roles de esposa y madre, y su rol de trabajadoras. Si, en la fábrica, el plan de igualdad debe servir para liberarlas de la asignación tradicional de clase y de género, en el hogar, estos roles no están fundamentalmente cuestionados, lo que en definitiva limita el alcance del plan de la igualdad y lleva a varios abandonos.

Después de la formación, Solange Duparc obtiene un nuevo puesto de trabajo en el cual ganó en autonomía ya que repara ella misma su máquina cuando encuentra un problema mecánico, accediendo de hecho al puesto del obrero profesional que la había formada en el momento de su contratación. Esta nueva posición la valoriza simbólicamente y económicamente: percibe una "prima individual". Sin duda, se trata de las directivas de la dirección para que las primas no sólo se concedan a los hombres, un elemento tradicional de la desigualdad de remuneración. Pero irónicamente, esta prima conduce a "la envidia de un colega", el obrero profesional que la había formado porque inexplicablemente el no la recibe. Además, en general, el plan de igualdad de oportunidades no parece entusiasmar a las personas en la empresa. *Les Cahiers du féminisme* recogen el discurso de Michel que considera que este plan es una "patraña" porque "no hay suficiente trabajo para nosotros, hombres reguladores. Entonces, ¿cómo quieres que pongan a las mujeres en estas posiciones?" Si las trabajadoras saben que estas consideraciones están basadas en un estereotipo sobre el trabajo: "para ellos, regulador, es el trabajo de un hombre!", también saben que los hombres básicamente no

---

<sup>59</sup> ROUSSOPOULOS C., *L'égalité professionnelle, ça bouge*, Centre audiovisuel Simone de Beauvoir, 1986.

<sup>60</sup> Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34



creen que las mujeres OS puedan convertirse en sus iguales<sup>61</sup>. Por lo tanto, en el taller, se enfrentan al reto adicional de deber demostrar a estos hombres que están equivocados. Por lo tanto, a pesar del plan de igualdad y la nueva cualificación adquirida a costa de largo esfuerzos y reconocido por la mayor calificación y el salario correspondiente, la asignación de género y de clase sigue pesando sobre las trabajadoras.

Por último, además de las dificultades en la fábrica, el regreso al taller a una posición P1 plantea otras complicaciones para Solange Duparc, que ahora debe trabajar en equipo, por la mañana y por la tarde, lo que no le gusta:

*"SD: Las tardes no me gustaban.*

*FG: ¿Por qué?*

*SD: Porque tenía hijos a mi cargo y terminar a las 22 para una mujer, de noche, me parece terrible. Yo no salía a las 22, salía a las 20, había pedido una excepción. Perdía, bueno, perdía salario, pero cuando me tocaba ser de tarde, me iba a las 20. Empezaba a las 14 como mis colegas y yo terminaba a las 20. Todas las tardes, así que iban alrededor de 16 o 17 horas que no me pagaban pero era una elección. Y fue así hasta mi despido. "*

Así que con el fin de "conciliar" su vida familiar y su vida profesional, Solange Duparc prefiere cobrar menos a pesar de su nueva calificación recién reconocida. En otras palabras, la "conciliación", a cargo de las mujeres y *a fortiori* en las trabajadoras, entra en contradicción con lo que hace el plan de igualdad. Como en el caso de Solange Duparc, la obtención de esta nueva cualificación se acompaña a menudo para las obreras de Moulinex de un pasaje en 2x8, lo que probablemente impidió que varias obreras participen, por miedo de "perder en términos de organización"<sup>62</sup>. En otras palabras, los imperativos de organización que implica la dobla jornada de trabajo impiden que se cuestione la división sexual del trabajo en la fábrica, aun cuando solo se trata de una minoría de trabajadoras. Por último, parcialmente desasignada por el plan de sus roles de clase y de género en la fábrica, Solange Duparc sigue asignada a un rol de género en casa que limita por la "conciliación" el alcance de la desasignada de clase.

---

<sup>61</sup> Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34

<sup>62</sup> GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, op. cit., p. 104.



Moulinex parece haber medido esta contradicción rápidamente cuando cuarenta y cinco mujeres con BEPC son contratados en Cormelles-le-Royal en 1984: "a fin de que puedan asistir a las clases y capaz de adaptarse a las nuevas tecnologías", deben "cumplir otra condición - no escrita, por supuesto-: ser solteras y sin hijos," ya que "a todas las mujeres casadas, se les ha negado."<sup>63</sup> Las trabajadoras que no tienen que "equilibrar" el trabajo y la vida familiar se ven aventajadas y finalmente en una mejor posición para permitir que la empresa pueda "adaptarse a las nuevas tecnologías." En última instancia, el efecto de esta práctica equivale a considerar que la lógica del "salario de apoyo" se mantiene. Además de la brecha entre la minoría de las trabajadoras que se beneficiaron del plan de igualdad y la mayoría que quedo descartada, la brecha entre las trabajadoras que se ven obligadas a "conciliar" y las que no. El sueldo de las primeras sigue siendo un complemento accesorio, mientras que el de las segundas está considerado como un salario de hombre, un ingreso principal. Manuella Roupnel-Fuentes analiza una situación de este tipo con el caso de la Sra. E, que se ha beneficiado de una evolución laboral. No deja de señalar cómo la obrera hace hincapié en su temperamento "de 'marimacho' que se caracteriza por su valor, su gusto por el cambio, su curiosidad, su apertura y su lado 'metomentodo' que se opone a la falta de voluntad y de ambición de sus colegas que permanecen en la línea", refiriéndose, para demostrar sus diferencias, a las palabras de estas, que quedan centradas en su vida personal, privada y familiar, y muy poco sobre su trabajo y su carrera"<sup>64</sup>. Si desconocemos la situación de la familia de la Sra. E, sus palabras son sintomáticas de la brecha que se crea entre las trabajadoras. La promoción laboral le permite a una minoría de trabajadoras que salgan de la división sexual del trabajo en la fábrica, solo lo pueden hacer rompiendo con los preceptos de conciliación que preocupan a la mayoría y perpetúan la división sexual del trabajo. A medida que se implementa en Moulinex, la igualdad profesional es en última instancia incompatible con los roles de género femeninos y, finalmente, implica la masculinización de las que desean ascender, obligadas a cuestionar sus otras asignaciones.

---

<sup>63</sup> Anne-Marie Granger, « L'égalité à la sauce Moulinex », *Les Cahiers du féminisme*, hiver 1985, n°34

<sup>64</sup> ROUPNEL-FUENTES M., *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France, 2011, p. 102.



Por último, en Moulinex sólo 79 mujeres obtienen el CAP, lo que es apenas más del uno por ciento de las obreras de la empresa. En 1991, cuando ya se han firmado veinticinco planes, el Gobierno da tres razones por lo que analiza como un fracaso: la formación inadecuada, la falta de preparación del entorno y finalmente los canales y las lógicas masculinas que ponen a las mujeres frente a una crisis de identidad. A través del ejemplo de Moulinex, podemos comentar que si la crisis de identidad es importante y se debe principalmente a la falta de preparación del entorno, la formación parece más inapropiada que insuficiente. Más importante aún, es porque entran en conflicto con los mandamientos paralelos de la "conciliación" que estos planes no lograron grandes avances e involucrando una muy pequeña minoría de las trabajadoras.

### **Los sindicatos frente a la igualdad en el lugar de trabajo**

Si los sindicatos CGT y CFDT consideran la Ley de 1972 como un punto de apoyo, ambos destacan su alcance limitado<sup>65</sup>. De hecho, el 10 de febrero de 1975, la inspección del trabajo enumera solamente dieciocho denuncias por no aplicación de la ley, entre las cuales trece conciernan la industria. En general, las trabajadoras se apoyan poco sobre esta ley en los años 1968, aunque la CGT alentó oficialmente para hacer uso de este "instrumento jurídico" y promover "el desarrollo de la acción reivindicativa". En la práctica, la CGT no considera prioritaria la movilización y/o procedimientos legales en fin de la aplicación de esta ley. En 1980, cuando el Tribunal del Trabajo emite un fallo favorable a las obreras de Essilor en Chalons-sur-Marne, la CGT mantiene "una discreción problemática" que lleva Catherine Simon, periodista de *Libération*, a deplorar los obstáculos que se encuentran al interior mismo de la CGT. Fuera de toda intervención sindical específica, las disposiciones legales no son suficientes para lograr una verdadera igualdad de remuneración, aunque la igualdad formal esta rápidamente

---

<sup>65</sup> CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, *Les femmes salariées*, op. cit., p. 42 ; CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL, *Travailleuses*, op. cit., p. 20.



establecida. En 1991, un informe del gobierno<sup>66</sup>, presenta la evaluación de la ley Roudy. Se puede leer que si "ninguna organización, que sea de los trabajadores o de los empleadores, se opone (con matices) ni niega el principio de la igualdad laboral", "no se le da ninguna prioridad real a la ejecución de este principio" aun que "los sindicatos tenían [...] un importante rol a jugar, ya que la ley los designada como uno de los sectores más importantes, a través de la negociación."<sup>67</sup>

Acerca de los planes de igualdad, los sociólogos que hicieron un informe en 1989 establecieron una tipología de las posiciones gremiales. Por un lado, presentan sindicatos locales de las empresas que han optado por una "línea tradicional" de participación sin entusiasmo en las negociaciones y a la firma de los planes, y por otro analizan los sindicatos que muestran una línea "participativa de tipo más moderno", donde están involucrados en las negociaciones<sup>68</sup>. En la práctica, los planes de igualdad están mal aceptados por la CGT, mientras que la CFDT participa más de la puesta en práctica, incluso al nivel local.

De hecho, esta orientación de la CFDT forma parte de la "línea" que se inició en 1978, cuando se le da prioridad a la negociación sobre la contestación. La CFDT participa activamente de la elaboración de la ley Roudy y la promueve al nivel confederal. Por su parte, si la CGT reivindica la igualdad laboral, también colecta firmas para peticiones sobre este tema en 1985, en los que denuncia la "flexibilidad" y "el cuestionamiento de los logros sociales" insistiendo en que no se debe dejar "fuera de su vocación la ley igualdad laboral."<sup>69</sup> Al nivel local en Moulinex, estas diferencias de orientación se pueden medir fácilmente: la CGT considera el plan de igualdad como un "plan de desigualdad en detrimento de los hombres OS" aunque al mismo tiempo los sindicatos "obligan a que la empresa negocie, con el Plan de Igualdad, un acuerdo laboral sobre la

---

<sup>66</sup> Escrito por Ghislaine Toutain demanda Veronique Neiertz, Secretario de Estado para los Derechos de la Mujer en virtud de los sucesivos gobiernos de Edith Cresson (1991-1992) y Pierre Bérégovoy (1992-1993)

<sup>67</sup> AN, 19930523-9, préversion du « rapport sur l'égalité professionnelle » en 1991 », rédigé par Ghislaine Toutain.

<sup>68</sup> GENESTET V., A. GOUZIEU, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, op. cit., p. 49.

<sup>69</sup> AN, 19930527-6, Dossier 95, édition d'un bulletin d'information par la mission égalité professionnelle, 1985, Pétitions de la CGT



carrera de los trabajadores de producción (de los cuales 80% son mujeres), pero con una óptica diferente de la ley de igualdad laboral porque se trataba, en esencia, de promover las carreras de los trabajadores no cualificados, independientemente de su sexo <sup>70</sup>. Por lo tanto, más allá de los planes de igualdad, los sindicatos de Moulinex aprovecharon de esa dinámica para negociar nuevos derechos para todos.

En otras compañías también este contexto llevó a la movilización de las secciones sindicales, incluso en las PME, como a la conservería Bernard (Bouches du Rhone). En esta empresa de 52 personas, alrededor del 80% de la fuerza laboral es femenina. La sección sindical CFDT analiza la situación comparativa entre hombres y mujeres en 1983 y encuentra "prácticas sexistas" porque señala, "diferencias salariales entre hombres y mujeres en coeficiente igual", "la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en coeficientes diferentes (un hombre con coeficiente 125 esta pagado 3.800 francos, mientras que una mujer con coeficiente 135 esta pagado 3.500 francos)" y "las diferencias de salario, a igualdad de coeficiente, entre el personal por horas (llamado *a cuotas mensuales*) y el personal mensual." Además, la sección de negocios señala que existe "un empleo de coeficiente 155, Engastador, mientras que este trabajo lo hacen mujeres en las prensas con un coeficiente de 120 (la posición del organismo, se asigna actualmente a un hombre)" y que "todo el personal por hora (que tiene menos beneficios que el personal mensual) son mujeres, y con coeficiente generalmente muy bajos (120 y 125), mientras que todos los hombres que trabajan en la empresa es mensual." La sección CFDT puso en marcha un procedimiento y escribió al ministro que les contestó. Las sindicalistas deciden entonces distribuir la respuesta de la ministra en forma de folleto para dar a conocer el apoyo del gobierno sobre su situación. Si el procedimiento demora hasta el año 1986, la ley sirve mientras tiempo de punto de apoyo esencial en la movilización local mediante el fortalecimiento de la legitimidad de la lucha de las dirigentes sindicales que han sido capaces de utilizar algunos de los logros de la ley. Esta apropiación de la ley se explica por la feminización significativa de la sección sindical CFDT de la empresa. Por lo contrario, la falta de mujeres en los

---

<sup>70</sup> GENESTET V., A. GOUZIEN, et A. LEROLLE, *Les Plans d'égalité professionnelle*, op. cit., p. 113.



sindicatos en general es una de las razones de la baja movilización sindical a favor de la Ley de 1983, según el informe del gobierno de 1991: "paradójicamente, llevamos a negociar hombres (líderes empresariales y dirigentes sindicales) sobre temas de relacionados con las mujeres, y a menudo se dan cuenta de que ni los unos ni los otros conocen la realidad de la situación de las mujeres en la empresa - y mucho menos sus aspiraciones". Es probablemente en parte para responder a esta paradoja que la CFDT inicia una discusión sobre la diversidad de sexo en sus estructuras, en vínculo con una orientación destacando la diversidad de sexo en el trabajo.

## **Conclusión**

Consagrada por la ley en 1972, la igualdad de remuneración entre obreros y obreras no se logra en los años 1968. Es que interactúan en la implementación de esta medida, por una parte, las disposiciones relacionadas a la división sexual del trabajo que restringe las obreras en los sectores peor pagados y con más baja calificación en las plantas mixtas, y en segundo lugar, una infravaloración de sus calificación relacionada con la jerarquía de los roles de género. Para tomar todos estos factores en cuenta, Yvette Roudy propone una ley sobre la igualdad laboral que recomienda medidas correctivas con la creación de planes de igualdad de oportunidades. Moulinex es la primera empresa en firmar este tipo de plan, que considera como una medida de modernización. Sin embargo, los efectos del plan están limitados ya que entra en conflicto con el deseo de las trabajadoras de conciliar el trabajo y la vida familiar, y produce al mismo tiempo una brecha entre las madres y las mujeres solteras.

Mientras que el desempleo va en aumento y la flexibilidad laboral acompaña al cambio hacia el neoliberalismo, la ley sobre la igualdad de género ya no es una prioridad del gobierno. Este trabaja para desarrollar el tiempo parcial, a pesar de la oposición de Yvette Roudy. En este contexto, las medidas correctoras introducidas por los planes de igualdad no cumplieron con los objetivos y, según del Gobierno, la ley en su conjunto se ha enfrentado con dos obstáculos. Por un lado, se le reprocha su "connotación 'feminista' para muchos líderes empresariales, sindicalistas e incluso las mismas mujeres". Por otro



lado, las empresas "no consideran la igualdad laboral como un valor que se debe aplicar por sí mismo en pro de una ética", la mayoría de las empresas siendo "impulsadas por una búsqueda pragmática de la eficiencia económica" y no una "verdadera preocupación igualitaria".

Por otra parte, si los sindicatos reaccionan de manera diferente a las medidas de igualdad laboral, la CFDT promueve rápidamente la diversidad de sexo, un tema que el gobierno recupera a mediados de los 1980. El discurso pasa gradualmente de la igualdad a la diversidad de sexo, sin que las desigualdades salariales se reduzcan entre los obreros y las obreras. Mientras que el orden patriarcal se mantiene en las fábricas, las políticas de género en el trabajo se van desinteresando de las obreras y terminan en última instancia creando una distinción de clase entre las mujeres que pueden ser parte de las nuevas medidas y las que no.