

LA LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Soledad Murillo de la Vega
Secretaría General de Políticas de Igualdad.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

IGUALDAD NO ES SEMEJANZA

Al introducir el término igualdad en la LOIE, queremos subrayar que se trata de asumir el principio de igualdad de trato como una homologación de derechos y deberes, y no como una semejanza que impida una valoración de las diferencias.

Todo lo contrario, la percepción de las diferencias sólo es posible si mantenemos el principio de igualdad en el ejercicio de los derechos con todos los sujetos de nuestro entorno, especialmente con quien no nos es afín en cuanto a raza, creencias religiosas, género, o edad.

Y de existir diferencias, éstas no pueden

convertirse en una justificación para establecer jerarquías y privilegios, en el orden del reparto equitativo de oportunidades vitales y materiales. En cuanto a la efectividad, lo recogemos en el título de la LOIE, en atención a los instrumentos que se han puesto en marcha para el desarrollo y aplicación de la norma.

No existe igualdad en el acceso a puestos de decisión, tanto políticos como económicos, y estamos lejos de alcanzar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en cuanto a las tareas de cuidado ya que siguen vigentes los estereotipos sociales que asignan a las mujeres las responsabilidades familiares.

LA LEY DE IGUALDAD ES AMBICIOSA PORQUE REPRESENTA UNA RESOLUCIÓN SOCIAL

1. La igualdad NO sólo atañe a las mujeres.

Se interpreta la igualdad como un asunto de mujeres, en una suerte de derecho privativo que convierten a éstas en un grupo que hace valer sus intereses particulares. Es importante resaltar que la igualdad de trato es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía.

Y esto implica la facultad para el ejercicio de la igualdad, así como las obligaciones que contrae la misma. Pero la igualdad es una condición esencial de la democracia, en ningún caso debe interpretarse como un "asunto de mujeres", sino como la afirmación de la ciudadanía. Nos reconocemos ciudadanas y ciudadanos en el ámbito público en la medida en que sabemos que formamos parte de una comunidad de derechos, como condición esencial de los estados de derecho.

2. Las mujeres NO son una minoría

En la LOIE la igualdad no se interpreta como

la defensa de un derecho ligado a minorías, dado que para ser denominadas como tales, es preciso poseer una característica que permita adscribirse a un grupo determinado.

Es cierto que hay mujeres con rasgos específicos: mujeres rurales, ejecutivas, madres solas, pero en conjunto no deberíamos ser tratadas como un colectivo. Debemos aplicar la misma regla que rige para los hombres. A éstos no se les identifica con ningún grupo concreto, salvo que posean algún rasgo que les defina como tales.

Pero fuera de estas circunstancias, el conjunto de los hombres, no constituye un colectivo. Los hombres no están incluidos en las políticas de diversidad de las empresas (donde se vuelve a especificar diversidad de género) porque, en ningún caso, son tratados como una minoría. En España, como en el resto de Europa, las mujeres superan el 50% de la población, en nuestro país alcanza un 50,7%.

EL GOBIERNO HA DESECHADO LOS PREJUICIOS QUE SE ADHIEREN A LAS MUJERES: NO DEBEN SER LAS RESPONSABLES ÚNICAS DEL CUIDADO

Este punto de partida es clave porque afecta al diseño de políticas públicas y a la configuración de las agendas políticas de los gobiernos. Si no definimos rigurosamente el problema, la solución será deficiente. Por qué nos identifican a las mujeres como una minoría: ¿qué tenemos en común?

La respuesta siempre alude a la maternidad y a la atención y el cuidado. Pero es preciso impugnar que las mujeres deban llevar esta responsabilidad como si fuera un asunto que sólo les compete a ellas. Por ello es urgente cambiar el enunciado "las mujeres tienen problemas con la conciliación de la vida familiar y laboral" por "las mujeres que carecen de corresponsabilidad", porque de esta manera se señala a quien no cumple con sus obligaciones de atención y cuidado, en clave de justicia distributiva en cuanto a

derechos y obligaciones entre mujeres y hombres.

EL TIEMPO COMO PRINCIPAL CAPITAL DE LAS SOCIEDADES DEL FUTURO

Se acusa a la LOIE de arbitrar acciones positivas para las mujeres, en detrimento del mérito y la capacidad, que deberán basarse en criterios neutrales, pero este supuesto también es objetable.

El ámbito productivo dispone de tipos de baremos para medir el rendimiento, si hablamos del sector público será el criterio de mérito y capacidad, mientras que en el sector privado, es la idoneidad o la búsqueda de la persona más adecuada para ocupar el puesto de trabajo lo que se fija como requisito.

Ahora bien, ambos tienen en común la medición del tiempo que un sujeto ha invertido en su aprendizaje, porque la

experiencia profesional se mide gracias a una contabilidad que refleja el curriculum vitae, un registro temporal que muestra los lugares de formación (Instituciones, Entidades), y los intervalos horarios (días, meses, años).

Lo que más se valora es que las actividades sean consecutivas, es decir, que no existan años, o períodos en "blanco". Cabría deducir que la pretendida neutralidad, tanto en la entrada a mercado (selección de las personas candidatas), como la promoción, subrayan un factor nada desdeñable: la gestión del tiempo, tanto el invertido en formación, como el que pudiera reclamarse en atención a las futuras necesidades de la organización.

El tiempo en las empresas ya no se expresa en términos de jornada de trabajo, sino en función de uno de los bienes más escasos y, por ello, más preciados: la disponibilidad de tiempo (para viajar, para cambiar de residencia, para intensificar el trabajo el fin de semana, sin olvidarnos de las relaciones

informales traducidas en cenas, comidas, donde se capitalizan las agendas y se engrasan los vínculos oportunos para cerrar cualquier operación). El tiempo es el principal capital de las sociedades modernas, permite formarse, emprender un plan de carrera, o participar en la sociedad civil, el tiempo es un recurso que actúa a modo de inversión en el propio capital humano.

RETOS DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las empresas y organizaciones ya han dejado atrás la sociedad industrial y, ahora deben adaptarse a la nueva sociedad del conocimiento, donde además de la informatización, se valora el talento y la innovación. Estos retos sólo se pueden afrontar si las organizaciones se centran en las personas, considerándolas sus principales activos.

De ahí que se pregunten, cómo evaluar su nivel de competencia y desempeño; las más innovadoras añadirán medidas para

compatibilizar los intereses de las personas trabajadoras con los objetivos de las empresas.

Utilizar el término persona es, en sí mismo, un gran avance en las relaciones laborales, pero también es preciso que las bondades del concepto no nos impida saber si las personas, hombres y mujeres, cuentan con la misma capacidad de gestión del tiempo, o si por el contrario nos hallamos ante una importante desigualdad en lo que se refiere a su uso y distribución.

Ante preguntas complejas sobre cómo afecta la organización del tiempo de trabajo a hombres y mujeres, se corre el riesgo de caer en respuestas demasiado simples. La primera, imputando a las mujeres la responsabilidad de ese déficit de tiempo disponible, atribuyendo a éstas sus "especiales dificultades" de cuidado y atención que las hacen menos aptas para el mercado de trabajo. Por lo tanto, la solución sólo depende de ellas, por lo que el problema

se privatiza y la empresa se ve liberada de dar una respuesta que, según este esquema, en absoluto es de su competencia. Obviando un hecho importante, que las mujeres no sólo se ocupan de las personas dependientes, sino que procuran infraestructura de cuidado a las personas independientes y sobradamente preparadas que conviven con ellas.

Las carreras profesionales, políticas, cívicas y sindicales que los hombres lideran en su mayoría, se sustentan en un excedente de tiempo que proporcionan las mujeres, tiempo de automantenimiento que adquirido en el mercado supondría una merma importante del salario (los hombres que viven solos conocen el precio de mercado de muchas tareas domésticas).

LOS PLANES DE IGUALDAD: COMPROMISOS DE MODERNIZACION DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Los planes de Igualdad representan una oportunidad de optimizar el rendimiento del conjunto de la plantilla. Lejos de ser una carga, suponen una mejora en la cuenta de resultados.

Mantienen el carácter obligatorio de negociarse, pero no de conveniarse. Por lo tanto, su aplicación es resultado de un acuerdo entre los interlocutores sociales.

Un plan parte de un diagnóstico de la situación: en relación a promoción profesional y sus correspondientes criterios, tablas salariales, valoración del trabajo y su retribución, análisis -si fuera necesario- de corrección de discriminaciones, capítulo de formación y políticas de compatibilización entre vida familiar, personal y laboral. Del diagnóstico se implantan una serie de medidas, cuyos plazos de ejecución dependerán de la naturaleza de las medidas. La formación mantiene distintos tiempos que la definición de los itinerarios de promoción.

Una vez que se implantan las medidas deberá realizarse una evaluación externa de la aplicación del Plan de Igualdad. El Ministerio de Trabajo tiene una guía sobre los Planes de Igualdad con un carácter operativo y didáctico, al objeto de ser un buen instrumento para las empresas.

LA LEY DE IGUALDAD SE PREOCUPA DE LAS FAMILIAS

Las familias españolas, como todas las familias europeas, hacen un esfuerzo presupuestario para que sus hijas e hijos estudien. A diferencia de mi generación, las chicas jóvenes realizan un cálculo sobre el coste de oportunidad (cuál es el momento profesional más oportuno para la maternidad) más el coste de sustitución (qué representa en mi sueldo los gastos derivados del cuidado de la criatura, si contrato una persona que cubra mi ausencia), lo que explica que la maternidad se retrase considerablemente. El problema demográfico en Europa debería analizarse bajo esta

óptica.

Ahora bien, las mujeres también creen que las responsabilidades familiares son sólo suyas. De hecho, imputan a su sueldo los gastos de guardería o de cuidados, en cambio, los gastos relativos a la vivienda o el vehículo se computan sobre el conjunto de la renta familiar, es decir, comprenden los dos sueldos los de la mujer y el hombre.

Quizás esta operación explique que muchas mujeres lo coloquen en la balanza de su salario y abandonen el mercado de trabajo, o se mantengan en el mismo en la modalidad de contrato a tiempo parcial.

Ocuparse de las familias estriba en asegurar que opere el principio de igualdad de oportunidades para todos sus miembros, sin que el tiempo disponible que el mercado reclama sea a costa del tiempo que las mujeres de la familia sustraen de su propio tiempo para que otros tengan un tiempo excedente.

El principio distributivo, de tiempos y oportunidades es el núcleo de justicia que debe presidir cualquier política de familia.

La LOIE ofrece oportunidades a las mujeres y a los hombres que han pedido una excedencia para el cuidado de otros, primero, al ser cotizada (algo inédito anteriormente), seguro, a tener preferencias en los cursos de formación para mantener su nivel de preparación, neutralizando de este modo, el efecto de su ausencia en el trabajo.

NO SE PIDE FAVORES, SINO IMPARCIALIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Un argumento que convierte a las mujeres en menos aptas para acceder al mercado, o promocionarse en el mismo, se basa en su "reciente" incorporación al mercado, considerándolas con menor cualificación.

Con este criterio se ha interpelado a la LOIE,

en lo que se refiere a la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Consejos de Administración de las denominadas empresas IBEX 25, empresas que cotizan en bolsa, sobre los motivos que llevan al gobierno a propiciar una política de favores en relación a las mujeres, cuando en el Anteproyecto de Ley, se pretende todo lo contrario, afianzar la igualdad de trato y consideración que se traduce en el acceso en igualdad de condiciones en todos los espacios de producción, de decisión o de composición de listas electorales.

Se trata, de jugar con las mismas cartas y no con cartas marcadas: que el talento y el desempeño profesional sean los factores sobre los que recaiga un proceso de elección, y en ningún caso el sexo del candidato actúe en contra de estos criterios. Sólo así se asegurara el criterio de imparcialidad.

Si se participa de la idea de colectivo, sin preguntarse por qué no rige semejante

formato para el resto de la población masculina, es lógico que aparezcan voces femeninas que rechacen "tratos de favor", y defiendan su posición laboral a partir de su exclusivo esfuerzo personal.

En ningún caso se pretende pedir favores, sino derechos, pero también somos conscientes que el acceso a la educación superior de las mujeres en nuestro país, tuvo en Concepción Arenal el coraje de disfrazarse de hombre en 1842 para poder recibir clases en la facultad de derecho. Se invistió del aspecto de aquellos sobre quienes jamás se duda, ni se les demanda que acrediten su valía en ninguna esfera social.

La igualdad de trato y consideración es el único principio que asegura la modernización de un país, y un reto semejante exige la democratización de todos los espacios de poder, de saber y de decisión.

IGUALDAD EFECTIVA: SE PASA DEL PRINCIPIO AL DERECHO

Por ello, este proyecto de Ley produce un importante avance de perspectiva, ya que no se realiza una declaración de la igualdad entre mujeres y hombres sino que se da un paso más, el objetivo de conseguir la igualdad efectiva.

Para ello, y como una de sus novedades, se contemplan los dos aspectos necesarios, no sólo la prohibición de conductas discriminatorias y la mejora de los instrumentos para la defensa en estos supuestos, sino la previsión, en todos los poderes públicos, de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

LA LEY DE IGUALDAD NO ES ELITISTA.

Semejante acusación procede de quien **SOLO PENSO EN LAS MUJERES COMO RESPONSABLES DEL HOGAR** (de ahí la Ley

de Conciliación 1999) al objeto de facilitar que cada hombre y mujer siguiera los patrones de rol encomendados.

NO es elitista por:

1. Facilitar permisos para el cuidado y atención para hombres y mujeres
2. Pasar de la conciliación a la corresponsabilidad.
3. Garantizar tutelas frente al despido, el acoso sexual en el trabajo y el acoso sexual por razón de sexo.
4. La Co-titularidad de las mujeres que trabajan en una explotación agrícola.
5. Nuevos derechos en maternidad, atención a la lactancia y riesgos del embarazo.
6. Proponer la igualdad de trato y consideración, sin excepciones a todos sus ciudadanos: de las cuotas se pasa a la representación. Sólo así se refuerza la democracia.

Lejos de ser elitista es universalista: los derechos no admiten excepciones.

LOS BIENES Y SERVICIOS SE INCLUYEN EN LA LEY DE IGUALDAD

Otros aspectos importantes a remarcar son, la transposición de las últimas Directivas Europeas, 2002/73 de igualdad en el ámbito laboral y 2004/113 de igualdad en el acceso a bienes y servicios (cuyo plazo de transposición aún no ha finalizado), como consta en la Exposición de Motivos de la LOIE "el logro de la igualdad real requiere no solo el compromiso de los sujetos públicos sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares" y sus determinaciones referidas a la igualdad en el acceso a bienes y servicios, además de las referencias a las relaciones laborales así lo demuestran. A ello contribuirá, indudablemente el ejemplo del sector público a quien también se establecen las obligaciones que se han mencionado. De igual modo se aplica el artículo 14 de la Constitución Española, al integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, tal como este ha sido definido por las normas

comunitarias, en el ordenamiento jurídico español, y se establece como principio informador del ordenamiento jurídico que deberá observarse por todos los operadores jurídicos en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Se trata de una Ley integral, abarcando no únicamente temas laborales sino también los temas de educación, salud, mercado laboral, función pública, medios de comunicación, etc., de este modo se continúa con el camino iniciado con la Ley de Violencia de Género y se da cumplimiento a la obligación de incluir la perspectiva de género en las políticas públicas, figurando la igualdad como objetivo prioritario.

Es una ley transversal, y dicha transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que significa su presencia en todas las políticas sectoriales, y que desde la Conferencia de las Naciones Unidas de Beijing se convierte en una garantía de efectividad de la igualdad, se

declara como principio de aplicación a todos los poderes públicos y, además, se lleva a la práctica puesto que el propio texto irradia los principios de igualdad real y no discriminación en todos los ámbitos de la vida política.

Se plantea ejercer transversalidad al contener medidas dirigidas a la actuación de los poderes públicos en materias de educación, sanidad, medios de comunicación, nuevas tecnologías, desarrollo rural, vivienda, contratación y subvenciones públicas, empleo privado y público, incluyendo las fuerzas armadas y las fuerzas y cuerpos de seguridad y Seguridad Social y al introducir las correspondientes modificaciones en todas las normas del ordenamiento jurídico que van a resultar afectadas por la inclusión del principio de igualdad real, modificándose así 22 normas jurídicas, entre ellas cinco leyes orgánicas.

EL PRINCIPIO DE REPRESENTACIÓN FRENTE AL DE CUOTAS

EL PP. INSISTE EN EL CONCEPTO CUOTAS, cuando la LOIE va más allá: garantiza la democracia al garantizar el principio de representación.

Se establecen medidas para promover la presencia de las mujeres en los puestos de decisión política, económica y social, y, por primera vez, esta presencia equilibrada de las mujeres se define como no superación del 40 % ni menos 60%, afectando tanto al ámbito público mediante la modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, que se traduce en que todos los partidos políticos que concurren a las elecciones están obligados a confeccionar sus listas con este criterio de presencia proporcional entre hombres y mujeres. El mismo criterio opera para la designación en la provisión de puestos de responsabilidad de los poderes públicos, como al ámbito privado mediante la garantía, gradual y en un plazo razonable, de presencia de las mujeres en los Consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles cotizadas.

La finalidad de estas medidas es que los criterios preferentes en las designaciones y los nombramientos sean el talento y el rendimiento profesional y que, por tanto, el sexo no constituya un obstáculo en ningún caso, se trata de mantener el principio de imparcialidad, principio que no se cumple porque de haberse aplicado el equilibrio de mujeres y hombres sería una realidad y no un esquema de sospecha, cuya lógica pone en términos de duda la capacidad de las mujeres sin que dicho esquema de interpretación rija para los hombres.

La LOIE propone que en todas las listas electorales se contemple una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, en un porcentaje ni menos de un 40%, ni más de un 60%, tal y como se ratificó por los países cuestiona la necesidad de esta medida, apelando al criterio de mérito y capacidad para regular el acceso, promoción o participación en listas electorales. No se trata de aplicar cuotas, lógicas para las minorías, sino de optimizar el principio de representación que en democracia equivale a

que concurren todas las mayorías.

En definitiva supone disfrutar del sufragio activo (participación como mujeres electoras) y formar parte del poder constituido y también del sufragio pasivo (ser elegibles) para formar parte del poder constituyente. Y de nuevo en esta materia se ha invocado la discrecionalidad de los partidos políticos para decidir quién forma parte de sus listas, pero la igualdad no admite excepciones en su aplicación.

Especialmente porque no debe admitirse que pudiera existir una incompatibilidad entre mérito y capacidad con el principio de igualdad. Queremos que se priorice la imparcialidad y que se atienda - verdaderamente- a la cualificación de la persona, al margen de que ésta sea hombre o mujer. Porque en la mayoría de los casos, se tiene justo en cuenta el género del candidato para optar favorablemente por él. A nadie se le escapa que un hombre representa disponibilidad (al margen de su circunstancia social: padre y trabajador),

mientras que a una mujer se la supone una carga adicional de trabajo relativo al cuidado.

Es más, si existe una baja presencia en los espacios públicos y privados, se interpreta que son las propias mujeres las que no desean optar a los mismos, debido a "sus" responsabilidades familiares. Lo cual es una imputación de obligaciones que merece una reflexión más rigurosa y, en cualquier caso, no debe ser motivo de estimación curricular objetiva.

Esta representación, además, deberá llevarse a cabo en las listas electorales, en los nombramientos efectuados por Consejo de Ministros, pero también en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en Bolsa, así como en los Órganos directivos de la Administración General del Estado. El objetivo de la medida, es fomentar el ejercicio del principio de imparcialidad, que en los nombramientos los criterios que prevalezcan sean el talento, la capacidad y el rendimiento profesional y que en ningún caso el sexo constituya un obstáculo.

LA CONCILIACIÓN DA UN PASO MÁS: LA CORRESPONSABILIDAD

Otro aspecto a destacar es el fomento de la corresponsabilidad, el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que el problema de las tareas domésticas y el cuidado de dependientes continúa recayendo fundamentalmente sobre las mujeres. Apostar por la igualdad, debe llevar necesariamente aparejada la corresponsabilidad en el cuidado.

Hasta ahora las carreras profesionales masculinas se han sustentado con tiempos cedidos por las mujeres. Sin embargo, el problema de la conciliación no es un problema de las mujeres y, por eso, en la última conferencia informal de Ministros de Igualdad celebrada en Helsinki insistí en que el tema de la conciliación, mejor dicho, de la corresponsabilidad, se debatan en otros foros como pueden ser los de calidad del empleo y estrategias económicas.

La LOIE ha reconocido el derecho a la

conciliación de la vida personal y laboral a mujeres y hombres EN CLAVE DE CORRESPONSABILIDAD; y se ha establecido un permiso de paternidad de quince días por nacimiento, adopción o acogimiento. Este permiso, exclusivo para los padres e independiente del de la madre, está dirigido a que los padres se involucren en el cuidado de los menores.

Además, entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, se ha incluido la protección de la maternidad, con especial atención a los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia, porque pensamos que la maternidad no debe suponer ningún obstáculo para el acceso de las mujeres al mercado laboral o a la vida política.

La igualdad es un principio democrático que afecta a hombres y mujeres, y comienza por la distribución equitativa de oportunidades en todos los ámbitos.