



Mujeres, igualdad y ley

Descripción

Las listas electorales de las próximas elecciones autonómicas y municipales van a ser paritarias, esto es, van a llevar al menos un 40% de mujeres.

Las empresas también estarán obligadas a tener en un futuro muy inmediato un 40% de mujeres en sus consejos de administración. Ambas son medidas contempladas en el Proyecto de Ley de Igualdad, que a finales de marzo será definitivamente aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados.

La Ley de Igualdad fue un proyecto anunciado en su día con el argumento de hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación contra la mujer. El hecho de que la paridad electoral se haya convertido en la medida más relevante de la futura ley es, en sí mismo, significativo de las pocas soluciones que el texto va a ofrecer a los principales problemas de las mujeres.

Nadie se atreve a negar hoy en día que, si bien los hombres y las mujeres somos iguales ante la ley (como reconoce expresamente la Constitución), ni en España ni en otros países desarrollados lo son en los ámbitos de la vida cotidiana.

Las cifras son elocuentes. Comenzando por el ámbito político, la democracia paritaria sólo se cumple en estos momentos en el Consejo de Ministros, en cuatro parlamentos regionales y en siete gobiernos autónomos. No sucede lo mismo en el segundo escalón del poder. La cifra de secretarías de Estado, por poner sólo un ejemplo, no llega al 20%, y la de embajadoras está en el 7% (un mal ejemplo para quien pretende legislar ahora sobre la vida privada de los demás).

En el caso de los gobiernos autonómicos, el de José Montilla, con sólo cuatro mujeres, merece especial atención. El líder del PSC ha incumplido desde el primer día su compromiso electoral de formar un gobierno paritario. En su caso, debería ser un compromiso especialmente vinculante, pues Montilla era hasta hace muy poco ministro de Industria del gobierno que va a obligar por ley a los partidos políticos a incluir en las listas electorales y en los órganos de gobierno el mismo número de hombres que de mujeres.

Sigamos. La representación femenina en el Congreso de los Diputados es del 36%, la más alta de toda la historia (la media de la UE se sitúa en un 23% de parlamentarias). No sucede lo mismo en el Senado, donde sólo uno de cada cuatro senadores es mujer.

En la empresa, la justicia, la universidad... sucede algo similar: según datos de 2004, hay 4.451 jueces y magistrados en activo. De ellos, el 44,8% son mujeres, la mayoría en el escalón inicial, el de los jueces, donde son más que los hombres. Pero sólo hay un 10% de mujeres entre los vocales del Consejo General del Poder Judicial y un 23% en el Tribunal Constitucional, presidido por primera vez por una mujer.

No hay una sola presidenta entre las empresas del IBEX, y sólo un 2,5% de vicepresidentas y un 2,3% de consejeras en estas grandes empresas. No hay que irse hasta el IBEX para comprobar el lugar que ocupa la mujer en el sector de los negocios. La cifra de mujeres empresarias en España es del 29%. Las mujeres sólo son mayoría en la categoría de «resto de personal administrativo y comercial» y «resto del personal de los servicios».

El campo de la universidad y la investigación tampoco son una excepción. Aunque las mujeres son ya mayoría en los claustros académicos, sólo hay un 13,7% de catedráticas y sólo cuatro de las setenta y tres universidades que hay en España están dirigidas por rectoras. En el CSIC, entre 2003 y 2005, el porcentaje de científicas titulares era del 38,6%, el de investigadoras científicas del 28,8% y el de profesoras de investigación del 18%.

Así podemos seguir con las Reales Academias, los medios de comunicación... Todavía hay ámbitos profesionales donde los porcentajes de mujeres a veces no llegan ni al 1%. La falta de presencia o representación femenina es, por tanto, un problema evidente.

Otro de los asuntos que conviene combatir con decisión es el que se refiere a la discriminación que padecen las mujeres, comenzando por la discriminación salarial. Los hombres ganan un 40% más que ellas (desempeñando el mismo trabajo). Las mujeres, además, ocupan la mayoría de los contratos temporales (ocho de cada diez) y padecen una tasa de paro más elevada.

La conclusión de todo esto es evidente: un número muy escaso de mujeres tiene acceso al poder político y económico, y a la toma de decisiones. Las mujeres ascienden menos, ocupan puestos de menos responsabilidad, perciben peores sueldos y reciben menos premios. El resultado es que muchas terminan dejando su empleo por razones familiares o personales (380.000 mujeres en España frente a 14.500 varones).

LO QUE DICE EL PROYECTO DE LEY

¿Qué plantea el gobierno para resolver este complejo problema? Entre otras cosas, medidas como las siguientes:

En las listas electorales, cada sexo no podrá tener una representación inferior al 40% en cada tramo de cinco puestos, exigencia que no será aplicable en los municipios de menos de 5.000 habitantes.

Los nombramientos del Consejo de Ministros para órganos directivos deberán guardar ese mismo equilibrio entre hombres y mujeres.

Se incluye el permiso por paternidad de quince días.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán desarrollar un plan de igualdad con el contenido mínimo de la ley y negociarlo con los representantes de los trabajadores.

Se crea una modalidad específica de jornada parcial a la que podrán acogerse las mujeres que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad.

Finalmente, se ha suprimido la polémica obligación de que las empresas tengan el 40% de mujeres en sus consejos de administración y las sanciones para las empresas que no apliquen los planes o medidas de igualdad, en su momento muy criticadas.

No todo el texto que ha sido aprobado por el Senado (con la abstención del Partido Popular) es criticable. La extensión del permiso por paternidad, la ampliación del de maternidad o del periodo durante el que una mujer puede solicitar una excedencia (será, a partir de ahora, hasta que el niño cumpla ocho años), el reconocimiento del derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral, a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas o las sanciones a las empresas que discriminen a sus trabajadoras por razón de su sexo son medidas razonables y compartidas por todos.

El caso del permiso por paternidad merece quizá algo más de atención. Según el CIS (Barómetro de 2006), un 83,3% de los españoles está «muy de acuerdo» o «bastante de acuerdo» con la medida de «establecer un permiso de paternidad remunerado para el padre por el nacimiento de un hijo». Instituciones como el Consejo Económico y Social también aprueban esta medida. En el informe que elaboró del proyecto de ley, se lee que «el CES valora positivamente la creación de este nuevo derecho, que constituye un primer paso para la extensión de la cultura de la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de los hijos, fomentando que el ejercicio de la conciliación de la vida laboral y familiar sea asumido por ambos sexos».

Y, SIN EMBARGO... ARGUMENTOS CONTRA LA LEY

El Proyecto de Ley de Igualdad tiene un problema fundamental, que se adelantaba al comienzo de estas líneas: la falta de contacto con la realidad. El texto pone el acento en las listas electorales y los consejos de administración de las empresas, y se olvida de los problemas cotidianos de las mujeres españolas.

Pensemos, por ejemplo, en la paridad en los consejos de administración. Uno de los riesgos de esa medida es que las empresas trasladen la toma de decisiones a órganos en los que predomine el mérito. Y es que la meritocracia es el principio que debe regir en la empresa. Y, por supuesto, en la política.

Aquí es donde es preciso enmarcar la paridad electoral, que puede tener también consecuencias no esperadas.

La Ley de Igualdad va a modificar una ley tan importante como es la Ley orgánica 51/985, de Régimen Electoral General. Algunos expertos sugieren que tal modificación puede vulnerar varios preceptos constitucionales, como el derecho a la libre elección de representantes, el principio de libertad como elemento de la actuación central de los partidos políticos o el principio de igualdad de sufragio. Pero, además, con esta ley se rompe el acuerdo tácito de 21 años de antigüedad, según el cual todas las modificaciones de la LOREG se han realizado con amplísimas mayorías.

Esta vez, no. El hecho de que la composición de las listas electorales o los gobiernos dependa de cuotas, y no de la sólida preparación de sus miembros, no hará sino generar dudas sobre la razón que ha llevado a las mujeres a ocupar determinados puestos. Las mujeres pueden alcanzar el poder por mérito propio, sin necesidad de acudir a las cuotas. El PP es el único partido que tiene una presidenta de comunidad autónoma (Comunidad de Madrid) y que, además de ésta, que opta a la reelección, presentará otra candidata encabezando las listas de Castilla-La Mancha.

Otro de los problemas de esta ley es su intervencionismo. La imposición de medidas a los empresarios, a través de la negociación colectiva, no sólo supone ir en contra de la libertad empresarial sino que genera problemas organizativos en estas organizaciones. El texto que va a aprobarse invade el ámbito de la autonomía colectiva, al decir a las organizaciones sindicales y empresariales lo que deben hacer, ignorando, por otra parte, que buena parte de las medidas que plantea el gobierno ya se vienen abordando en muchos convenios colectivos, por la propia iniciativa de los agentes sociales (medidas frente al acoso laboral, protección de la maternidad, permisos por lactancia, flexibilización de la organización del tiempo de trabajo...).

En definitiva, el texto aporta pocas novedades. La mayor parte de los principios que establece estaban en su mayor parte recogidos por otros textos normativos y, sin embargo, se echan en falta medidas en materia de conciliación (por ejemplo, se plantean reformas en los permisos de maternidad y paternidad, pero deja abiertas grandes carencias como el cuidado de los hijos, una vez que finalicen estos permisos, momento en el que de verdad se plantean los problemas de conciliación), empleo (no se plantean medidas innovadoras para favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral ni se promueven planes específicos de formación, ni se incentiva la contratación de mujeres) o asuntos de carácter sociosanitario (por ejemplo, el fomento de una cultura de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres).

Más aún. El texto no tiene en cuenta el caso específico de algunos colectivos, que presentan dificultades extraordinariamente graves para acceder y permanecer en el mercado laboral. Me refiero a las mujeres que carecen de formación, las discapacitadas, inmigrantes, víctimas de violencia doméstica o mujeres en riesgo de exclusión social. Todas ellas tienen necesidades específicas y precisan respuestas ajustadas a tales necesidades que esta ley no va a ofrecer.

Esas lagunas se deben al escaso interés que ha mostrado el gobierno por llegar a un acuerdo sobre el texto. A diferencia de las normas respecto de la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas durante la etapa de los gobiernos del Partido Popular, que salieron adelante con la unanimidad de todos los grupos parlamentarios (Ley de Conciliación de 1999 y Ley de Órdenes de Protección), en esta ocasión el gobierno socialista no querido llegar a ningún pacto y ha optado por la vía de la obligatoriedad.

Obligatoriedad, sin embargo, no es sinónimo de efectividad. En otras materias, los incentivos y

bonificaciones han demostrado ser mucho más eficaces. Sería aconsejable sustituir la obligatoriedad de realizar los planes de igualdad por el impulso de los mismos en la negociación colectiva y por la promoción, sin imposiciones, de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración de todas las empresas (y no sólo las del IBEX), sin cuotas ni plazos. Estas medidas deberían, además, ampliarse a todos los órganos de dirección, no sólo de las empresas sino también de las empresas, los sindicatos, las ONG, etc.

sta Ley -un texto sin instrumentos de apoyo, en el que el gobierno no asume compromisos sino que se los trasladada a las empresas- es, en definitiva, un ejemplo más de la querencia del gobierno de Rodríguez Zapatero por lo políticamente correcto. En definitiva, se trata de una norma que se centra en la imposición de la paridad, que da la espalda a la conciliación y que no resuelve los problemas de las mujeres.

MIRANDO AL FUTURO

La sociedad ha cambiado mucho. Sólo en la Comunidad de Madrid, por ejemplo, en el año 1995 trabajaban 500.000 mujeres; hoy, 1.332.000. En la mayoría de los hogares trabajan el hombre y la mujer, lo que dibuja un panorama familiar y social muy distinto.

Avanzar en la igualdad y lograr para las mujeres las mismas oportunidades que los hombres ha de ser un objetivo de todos los partidos y de todas las instituciones, públicas o privadas. La igualdad, sin embargo, no puede promoverse a costa de eliminar criterios de objetividad, conocimiento, mérito y capacidad para desempeñar los cargos. Lo dice la experiencia y el sentido común, tan alejado de la retórica hueca y grandilocuente a la que el PSOE nos tiene acostumbrados. El gobierno hará mal, si se empeña en sacar adelante la Ley de Igualdad sin atender las críticas y recomendaciones de instituciones de indudable prestigio como el Consejo Económico y Social o el Consejo Superior de Cámaras y sin el acuerdo del conjunto de los agentes sociales.

¿Qué papel le corresponde al Estado? Uno fundamental: trabajar de manera decidida para seguir removiendo obstáculos.

Obstáculos como, por ejemplo, la adaptación de horarios europeos. Los horarios españoles hacen, en la práctica, casi imposible la conciliación y el reparto equitativo de las cargas familiares.

Las mujeres españolas dedican dos horas y media diarias al trabajo doméstico. Al cabo de la semana, acumulan una sobrecarga laboral de más de diez horas. Según el último Eurobarómetro sobre la realidad social en Europa, España es, junto con Grecia, el país en donde los hombres ostentan menos responsabilidades en lo que a las tareas domésticas se refiere. En nuestro país, sólo el 3% de los hombres se declaró responsable de la limpieza del hogar y sólo un 20% de los encuestados afirmó repartirse esa tarea.

Llegamos, en este punto, al importantísimo tema de la conciliación. La conciliación es uno de los temas clave que afrontan los países europeos. La dificultad para que las mujeres hagan compatible trabajo y familia ha provocado un enorme declive de las tasas de natalidad en toda Europa, con el consiguiente impacto negativo sobre la economía.

El Partido Popular fue el que presentó en 1999 una Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, una ley que, con su posterior desarrollo reglamentario, vino a configurar un marco de apoyo a las

familias que resultaba y sigue resultando particularmente urgente. Aquella ley cubrió un significativo vacío en esta materia y ha de ser considerada como referente en cualquier iniciativa de apoyo a la conciliación.

Al comienzo de esta legislatura, el Partido Popular presentó en el Congreso una proposición no de ley para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Entre las medidas de aquella proposición no de ley se encontraban las de orden laboral y social (días por nacimiento, organización flexible del tiempo de trabajo, posibilidad de modificar el contrato de tiempo completo por uno a tiempo parcial o por la reducción de la jornada, tras la maternidad, etc.) y medidas tributarias (reducciones por hijos menores de tres años, reducción por contratación de cuidadores, deducciones por maternidad, etc.).

El pasado mes de enero, el Grupo Popular volvió a presentar una iniciativa en el Senado, en la que se proponía un fondo nacional para crear guarderías, incentivos a las empresas para crear guarderías, una mejora de los permisos de maternidad y paternidad... El PSOE se negó a apoyarla.

No todo son malas noticias. El CIS viene constatando que cada vez hay una mayor conciencia de la desigualdad de género. Más de la mitad de la población considera que existen «grandes desigualdades» entre mujeres y hombres. Son necesarias, por tanto, acciones para promover y garantizar la igualdad. Pero ni en esto ni en nada el fin justifica los medios. Las injusticias no se solucionan a base de más injusticia. La corrección política no debe, por ello, despistarnos.

Fecha de creación

29/04/2007

Autor

Concepción Dancausa

Nuevarevista.net