

# La igualdad avanza con lentitud

*Reticencias más altas en las instituciones que en la sociedad*

CELESTE LÓPEZ  
Madrid

**H**ombres y mujeres son iguales ante la ley. Algunos pueden seguir insistiendo en que esa máxima es una falacia, que la mujer, con sus derechos, es distinta del hombre y que hay cosas que las primeras hacen mejor que los hombres y viceversa... Estos podrán defender lo que quieren, pero la ley es clara, hombres y mujeres son iguales, sin peros que valgan. Así lo indica la Carta Magna, precisamente la norma que algunos de los que defienden la desigualdad apelan como la ley por excelencia, inapelable e inamovible. Pero, por si aún queda-

de mujeres y hombres, del 2007, es un compendio de artículos que, sobre todo, se centran en el sector público, con el objetivo fundamental que fuera el que sirviera de modelo al privado. Los expertos coinciden en que es una ley difícil de evaluar en tan corto espacio de tiempo, porque es sobre todo una ley de valores que, además, afecta no sólo a un determinado ramo, sino a todos. "Una ley transversal que obliga a todos, y eso es complicado", señalan. Lo curioso, indican, es que ha sido en la sociedad donde más han calado los principios, mientras que a las instituciones les ha costado más asumir los conceptos. "La sociedad, de nuevo, va por delante", indican.

Los avances son notables, señala la lingüista, experta en temas de igualdad, Susana Guerrero. La ley, explica, obliga por ejemplo a las universidades a tener unidades de igualdad que se encarguen de implantar un lenguaje no sexista, vigilar que los estudios e investigaciones consideren siempre la variable de sexo, elaborar periódicamente planes de igualdad, además de establecer la participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en las candidaturas electorales como en la toma de poder... Eso, a simple vista, puede parecer una bobada, pero es un cambio fundamental. Porque la universidad, institución en muchas ocasiones plegada en sí misma, ha sido obligada por ley a modificar sus usos y costumbres y a incorporar los principios de igualdad en cada una de sus actuaciones. Y eso luego se traslada a la sociedad, tanto respecto a la educación de sus estudiantes como a las propias investigaciones", indica.

Otro de los beneficios de la ley ha sido el cambio lingüístico. "Bien sea por imposición o por convencimiento, la realidad es que el lenguaje no sexista se está imponiendo. ¡A nadie se le ocurre ahora, por ejemplo, saludar a los asistentes a una conferencia sin incluir el *todos* y el *todas*! y esas cosas van calando y cambian la sociedad", indica Guerrero.

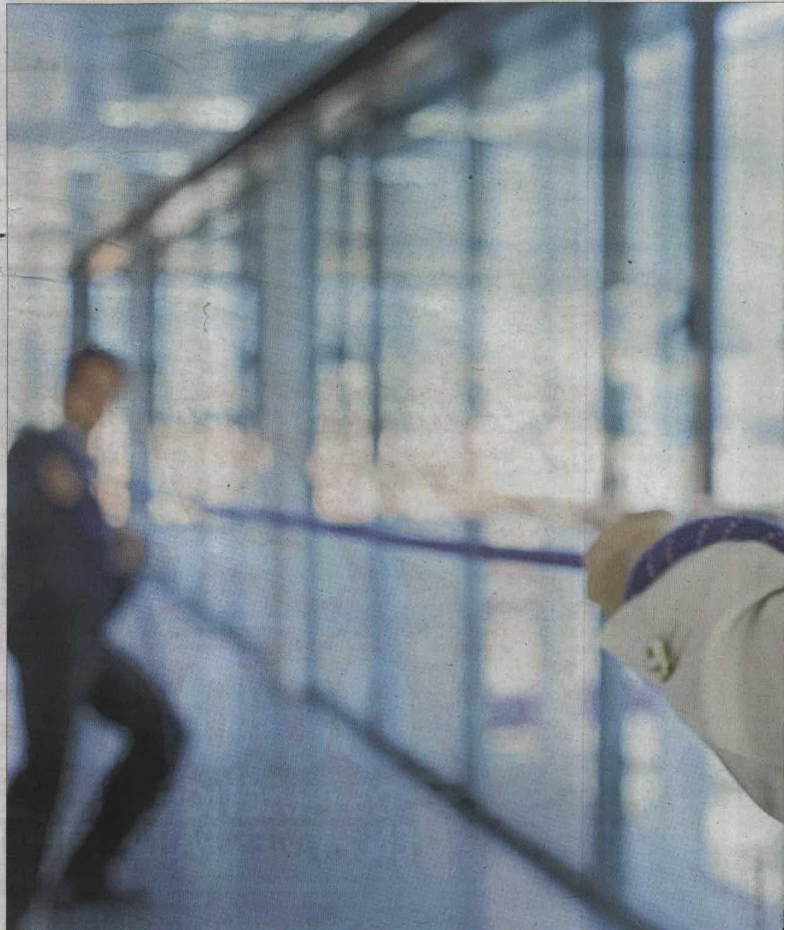
## CONCEPTOS NUEVOS

**Corresponsabilidad, permiso de paternidad, conciliación laboral y órganos paritarios**

## IMPLANTACIÓN

**A las instituciones les va a costar más asumir los conceptos que a la sociedad**

ran dudas, hace ya cinco años este país cuenta con una ley orgánica que desarrolla precisamente ese concepto de igualdad de género. Puede que algunos se empecinen aún en negar derechos a uno u otro sexo, pero la ley no deja lugar a dudas. "Hay un antes y un después en materia de igualdad tras esa ley", señalan los expertos consultados por este periódico para analizar una norma que suscitó numerosos resquemores precisamente porque incorpora a la legislación conceptos hasta ahora propios de países nórdicos, como corresponsabilidad, permiso de paternidad, conciliación personal y laboral, lenguaje sexista y órganos de decisión paritarios. La ley para la igualdad efectiva



## AVANCES EN PELIGRO

### Dos pasos adelante, uno atrás

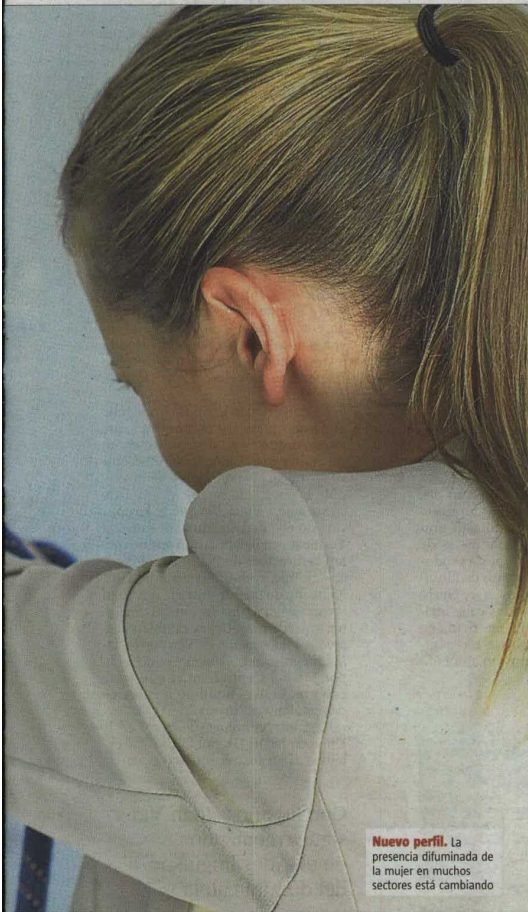
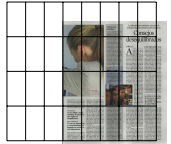
■ En la última década, España ha dado pasos de gigante en la lucha por la igualdad real entre hombres y mujeres, unos pasos dados gracias a la presión de la mayoría de la sociedad unida al convencimiento de determinados líderes políticos en que había que adecuar los avances sociales a las leyes. Prueba de ello fueron las normas de igualdad, la de violencia de género -parte de su contenido ha servido de modelo para normativas posteriores europeas- y modificaciones legislativas como el matrimonio entre homosexuales, que llevaron a España a convertirse en el país de la OCDE donde más se redujo la brecha en la desigualdad entre sexos entre 1980 y 2010. Pero este

avance corre el peligro de anquilosarse a consecuencia de la crisis y de los recortes, sobre todo en el empleo público (perfil femenino), la dependencia (menos ayudas implican mayor dedicación de la mujer), la educación infantil (aumento del coste de las plazas de guardería)... "Las medidas de austeridad, aun centradas en preservar el acceso a los servicios públicos durante la consolidación fiscal, pueden resultar desiguales en términos de impacto de género", señala el último informe de OCDE sobre las diferencias entre hombres y mujeres. Porque, como explica el texto, con la crisis y los recortes la mujer corre el peligro de aumentar las horas de trabajo no remunerado.

Para Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, la ley ha permitido que se incremente la sensibilidad y "la sensibilización es lo que hace que las cosas cambien", señala..., aunque reconoce que en el tema de la igualdad la sociedad va por delante de la propia Administración, precisamente el sector que debería dar ejemplo".

Esta norma puso encima de la mesa conceptos como conciliación y corresponsabilidad, términos hasta hace poco escasamente manejados e incluso mal vistos por determinados sectores. Pero ahora, hombres y mujeres, y ahí está el gran cambio, los han adoptado a su discurso.

Mucho más crítico se muestra con la aplicación de la norma desde la Administración. "Con la excusa de la crisis no se ha hecho nada en términos de conciliación y eso, además de ir contra la ley, es claramente antieconómico. Se habla de trabajar más horas cuando el problema de este país no es echar más horas, sino la falta de



**Nuevo perfil.** La presencia difuminada de la mujer en muchos sectores está cambiando

## Padres con permiso

La ley de Igualdad reconoce el derecho del padre de disponer de un permiso autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogida, ampliable a otros dos días en casos de partos múltiples. El padre puede acogerse al permiso a tiempo completo o parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido éste. El permiso paternal, al igual que el maternal, puede ser disfrutado por los trabajadores autónomos (bonificación del 100% de la cuota a la Seguridad Social). En caso del nacimiento de un bebé con discapacidad, se amplía en dos semanas el permiso maternal. Si la madre fallece, el permiso lo tiene el padre.

### JORNADA

## Más corta

Reducción de la jornada laboral entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de 8 años. La ley permitía acumular la lactancia en jornadas completas, pero la reforma laboral lo ha suprimido.



Presencia equilibrada entre hombres y mujeres (se entiende por tal, un mínimo de 40% de uno de los sexos) en cualquier órgano directivo cuya designación corresponda al consejo de ministros. También se tenderá a ese equilibrio en los tribunales y comisiones de selección para el acceso al empleo público y para la designación de representantes de órganos colegiados, comités de expertos y comités consultivos, así como en las listas electorales de los partidos políticos. En el sector privado, la norma para que los consejos de administración de las grandes empresas sean equilibrados no es obligatorio, sino recomendable. A día de hoy no se ha cumplido

*La obsesión por mantener el puesto de trabajo relega la representación paritaria*

# Consejos desequilibrados

C. LÓPEZ Madrid

A punto de que acabe el año en que se celebra el primer quinquenio de la ley de Igualdad, los expertos señalan que el gran avance de esta norma, además de lo que implicaba en valores, tenía que ver con sus disposiciones en el área laboral. Por primera vez, por ejemplo, se incluía el concepto de permiso de paternidad en aras del fomento de la corresponsabilidad del varón en la crianza de los hijos (se ha postergado al 2014 el permiso de cuatro semanas, verdadero objetivo de la norma), así como la flexibilidad para que las excedencias por el cuidado de dependientes pudieran ser traslapables de un cónyuge a otro. O la rotunda prohibición de hacer cualquier tipo de indagación por parte de compañías de seguros o servicios financieros sobre el embarazo de la contratante o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad como factor de cálculo de primas y prestaciones en los contratos de estos servicios (casi seis años después de esta norma, Bruselas lo prohíbe).

Y, sobre todo, la disposición clara de la ley a aumentar la presencia femenina en los órganos de decisión, obligada en el sector público, y más matizada, pero también recogida, en el sector privado (el PP no estuvo de acuerdo con este punto, lo que le llevó a no apoyar la ley). En estos consejos, los avances han sido reducidos: "La presencia femenina ha subido seis puntos justo cuando está a punto de cumplirse el año en el que la paridad, que ahora defiende desde Bruselas la comisaria europea, debería ser una realidad", señala Marisa Sotelo.

Sin embargo, este impulso por alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en el marco laboral ha quedado notablemente dañado con la crisis. Conceptos como conciliación, permisos e incluso representación paritaria parecen haber perdido fuerza en los últimos meses a consecuencia del paro

brutal español, señalan los expertos. Toda la lucha se centra ahora en intentar mantener los puestos de trabajo y parece que cualquier otra cuestión es accesorio, "como si fueran cosas exóticas", apunta la presidenta de Fundación Mujeres.

Pero Buqueras insiste en que esto "no debería ser así: la ley de Igualdad es básica y esencial para luchar contra la crisis". De la misma opinión es Virginia Ródenas, socia de Comunicación de Valor Añadido (CVA), que cada año galardona buenas prácticas empresariales. "La empresa que introduce horarios flexibles, que da facilidades al trabajador para poder atender a su vida personal, es una empresa que aumenta su productividad", señala. Marisa Cruzado, socia y consejera delegada de CVA, explica que los premios Empresa Flexible -que valoran el equilibrio de la vida personal y laboral en la empresa- ponen de manifiesto que "las medidas de flexibilidad son la base sobre la que se sustentan la igualdad, la gestión de la diversidad, el desarrollo profesional y personal, y la seguridad en el trabajo".

Para Cruzado, que ha visto cómo ha ido creciendo "de ma-

## La crisis es la excusa de los pocos avances en consejos de dirección y permisos de paternidad

nera significativa" el número de empresas que han incorporado medidas de conciliación, "sólo en una empresa donde hombres y mujeres puedan responsabilizarse de sus obligaciones profesionales sin descuidar las personales se garantiza el desarrollo pleno de las personas, de las que trabajan y de las que dependen de ellas, procurando un mundo más justo y sostenible".

En la medida en que los empleados no tienen temas personales que les distraigan, aumentan su concentración y disminuyen los riesgos de accidentes laborales y bajas médicas. Menos estrés implica menos absentismo, con el consiguiente ahorro para empresas y sistema público. "El éxito de este modelo de empresa es *el todos ganan*. Las empresas ven mejor sus ratios de eficiencia y competitividad", indica Cruzado.

productividad..., pero se sigue insistiendo en el presentismo, que se ha mostrado claramente ineficaz, a la par que dañino tanto a nivel personal como familiar del trabajador. Buqueras se muestra molesto con el Gobierno de Espa-

Buqueras, están menos desarrollados de la ley de Igualdad es precisamente su carácter transversal. "Me explico: los conceptos nuevos que incluye esta norma son aplicables a todos los ministerios y a todos los ámbitos. Sin embargo, comprobamos cómo se afronta una ley de educación, que supuestamente quiere acabar con el fracaso escolar, sin tener en cuenta la conciliación. "Sin unos padres que puedan estar con sus hijos no se puede luchar contra el fracaso escolar. Y ahí es donde está el punto débil de esta ley, en que es una ley que debe afectar a todos los ámbitos y en muchas ocasiones eso se obvia", insiste.

Marisa Sotelo, presidenta de Fundación Mujeres, apunta en la misma línea. Un ejemplo claro, señala, es que la ley establecía que cualquier norma debía llevar aparejado un estudio de impacto de género. "Y ahora mismo no se aplica. Un ejemplo es la reforma del Código Penal, que no lleva ese estudio, sólo una mención austera a que no impacta en el género. Y eso no es".

### UNIVERSIDAD

## La ley obliga a tener unidades de igualdad que vigilan su cumplimiento

### USOS LINGÜÍSTICOS

## Ya sea por imposición o convencimiento, el lenguaje no sexista se está imponiendo

ña por "no haber hecho absolutamente nada en esta materia", escudándose en la crisis. "En mi opinión, la situación es al contrario. La conciliación es un arma para ayudar a salir de la crisis".

Uno de los aspectos que, según