

En marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

CCOO denuncia que la inaplicación de la ley ha agravado las desigualdades de género

Diez años después de la aprobación Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constatamos que en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en general, y específicamente en lo laboral, se ha avanzado muy poco, que incluso se ha empeorado con el ensanchamiento de distintas brechas de género, tal y como algunos indicadores ponen de manifiesto.

CCOO saludó la Ley de Igualdad por las expectativas generadas, por los avances legislativos que incluía. Pero pronto comprobamos los enormes riesgos de su inaplicación si, como estábamos viendo por la evidencia estadística de la permanencia de las brechas de género en el ámbito laboral, no se impulsaban de forma decidida las medidas contenidas en la Ley. Con programas, con políticas, con financiación.

Los graves déficits en su aplicación se han visto acentuados en los últimos años. Principalmente, por la sabia combinación por parte del gobierno del PP de la acción y de la inacción. De la acción, porque el PP ha llevado a cabo reformas regresivas en lo ideológico y/o de grave impacto de género, como la reforma laboral y las políticas de recortes en los pilares del sistema de bienestar (sanidad, educación, atención a la dependencia, servicios sociales, etc.). Como la reforma educativa, con la relegación del principio de coeducación. O desvirtuando el carácter preceptivo de muchas medidas contempladas en la Ley, como sucede por ejemplo, con los informes de impacto de género, cuyos contenidos a veces han resultado de política ficción, como los que han acompañado los últimos años los PGE. Y también mediante la inacción, al no incluir la perspectiva de género en las políticas públicas y al no priorizar las políticas de igualdad.

O al utilizar las políticas de igualdad, que debieran ser decisivas para un avance sustantivo en igualdad entre mujeres y hombres, como una cortina de humo para tapar las políticas regresivas del Gobierno. Desde CCOO denunciábamos en su momento que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) (2014-2016) resultaba ser un conglomerado de oportunidades perdidas. Presentaba graves carencias tanto en el diagnóstico del que partía, al no abordar el impacto de género de las reformas y ajustes gubernamentales, como en muchas de las medidas que recogía, que quedaron en vagas declaraciones de intenciones. Un PEIO del Gobierno del PP que no incluyó las propuestas de CCOO aunque quedaron integradas en el informe preceptivo del Consejo Estatal de Participación de la Mujer, y que eran propuestas correctoras para garantizar un avance real en igualdad para las mujeres en empleo, corresponsabilidad, violencia de género o educación, entre otras.

En estos 10 años también hemos asistido al relegamiento del rango de la estructura administrativa específica para llevar a efecto las políticas de igualdad de género. Hemos retrocedido desde contar con un Ministerio de Igualdad, creado en 2008 y suprimido en 2010, hasta la última remodelación, en 2014, que ha afectado a la denominación y funciones del Instituto de la Mujer por la que ha pasado a denominarse "Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades", perdiendo su carácter de estructura específica dedicada en



exclusiva a la igualdad de género (en contra de las recomendaciones de Beijing y de la CEDAW).

Todo ello ha desembocado en la situación actual de la Ley, que se queda prácticamente en papel mojado por los reiterados incumplimientos, como la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, contemplado por la Ley y postergado 5 años consecutivos (la primera vez por el gobierno de Zapatero, las siguientes por el de Rajoy), que solo este año 2017 ha sido puesto en práctica.

Falta de voluntad política de situar la igualdad de género en la agenda pública que desemboca en falta de desarrollo de la ley y de financiación para ello. No olvidamos los recortes en políticas de igualdad y en prevención de violencia de género en los últimos años, que han llegado al 40%. Sin olvidar la subordinación política de esta Ley a otras reformas que contradicen su filosofía y objetivos, por su marcado carácter regresivo, como la educativa o la de derechos reproductivos.

Ni han desaparecido las brechas de género, más bien se han agrandado en muchos aspectos, ni han desaparecido las manifestaciones de la violencia de género. Nos acusan de reiteración, pero quizá este 10º aniversario sea buena ocasión para recordar algunos datos y realidades.

Hay cerca de 2,5 millones menos de mujeres incorporadas a la actividad (11 puntos porcentuales de brecha de género en la tasa de actividad en las personas de 16 años y más). Si se incorporasen (es decir, si no hubiera ningún obstáculo o barrera estructural que se lo impidiera, aunque pueda parecer producto de la elección personal), la tasa de desempleo de las mujeres, que a 14 marzo el SEPE sitúa en el 20,3% (17,2% en varones), se duplicaría. Quizá haya que repetir también que nos separan 11 puntos de brecha en la tasa de empleo (16-64 años: varones 53,6%, mujeres 43,6%). O que 7 de cada 10 empleos a tiempo parcial están desempeñados por mujeres (el 72% del tiempo parcial). Quizá haya que señalar de nuevo que, según el INE, en 2015 un total de 269.300 personas ocupadas trabajaron a tiempo parcial con objeto de disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes en 2015, de las cuales la práctica totalidad de quienes trabajaron a tiempo parcial para poder a la vez ejercer la labor de cuidadores fueron mujeres. Y que, de ellas, 1 de cada 2 (el 58,6%) se vieron obligadas al constatar que no hay servicios adecuados para la atención a personas dependientes (sean menores, mayores, personas enfermas, personas con discapacidad, etc.) o que no pueden costearlos.

Quizá haya que insistir de nuevo en que los cuidados y el trabajo doméstico continúan adscritos a las mujeres en exclusiva por una cultura patriarcal que no cambia, por la ausencia de servicios públicos de cuidados y por los déficits en medidas de conciliación y corresponsabilidad, que partan a muchas mujeres del empleo. Recordemos que, según los últimos datos publicados por el INE en Mujeres y Hombres en España en Cifras (publicados en julio de 2016), Las mujeres dedican en promedio 1 hora y 57 minutos diarios más al conjunto de actividades de hogar y familia que los hombres. El 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de menores, mayores y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos.

Según el INE, respecto a las personas que realizan las actividades de hogar y familia según tipo de hogar, es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar,

pero especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos/hijas, en que la dedicación diaria de las mujeres duplica la dedicación de los hombres (4 horas y 37 minutos la mujer, 2 horas 34 minutos el hombre). El INE refleja también la doble jornada de las trabajadoras: las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades de hogar y familia, mientras los hombres ocupados dedican 2 horas y 21 minutos los hombres.

El INE constata cómo la falta de servicios públicos, de corresponsabilidad y de conciliación perjudica la participación laboral de las mujeres: en España, en el año 2015, un 27,6% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo/hija trabaja a tiempo parcial frente al 5,8% de hombres. Es decir, las mujeres en un porcentaje que quintuplica al de los hombres. La principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos/hijas (53,3%). Según grupos de edad, en el año 2015 el porcentaje más alto de mujeres y de hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de 35 a 44 años, 61,9% en las mujeres y 41,2% en los hombres.

El INE también registra que en el año 2015 el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde a las que tienen de 35 a 44 años (52,4%). En cuanto a las personas inactivas, el porcentaje más alto de mujeres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años (38,6%), y en los hombres corresponde al grupo de edad de 55 y más años (29,6%).

Quizá haya que volver a recordar que, como se señalamos desde CCOO en el reciente informe [Brecha salarial: el peaje de la discriminación](#), la ganancia media anual de las mujeres en 2014 fue de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros, unos 5.983 euros más que las mujeres. Esta diferencia supone que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino; el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres. Es decir, para ganar el mismo salario que un hombre, por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, una mujer tendría que trabajar 109 días más al año. Brecha salarial y salarios más bajos, es el peaje que pagan las mujeres como resultado de su desigual inserción en el mercado laboral (tiempo parcial, temporalidad, segregación sectorial y ocupacional...).

En resumen, una Ley que trajo avances que luego el PP se encargó de neutralizar.

Desde CCOO apostamos por esta Ley en su diseño y medidas, contribuimos a su puesta en marcha. Una Ley surgida en el ámbito del Diálogo Social que únicamente contó con la oposición de las organizaciones empresariales, y con la del PP, que la llevó al Tribunal Constitucional, en el arco parlamentario. Una Ley en la que CCOO contribuyó, mediante propuestas muy medidas y estudiadas por el gabinete jurídico confederal, tanto en los inicios como a lo largo de su tramitación. Propuestas que supusieron una mejora fundamental de la norma en lo que respecta al ámbito laboral, como las introducidas en materia de maternidad y paternidad, en la prestación de riesgo durante el embarazo y la prestación por riesgo durante la lactancia, o en derechos laborales relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, reducciones de jornada, excedencias, no perder las vacaciones anuales por estar en situación de baja por maternidad o paternidad, o dos días de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización, entre otras. Especial atención mereció la obligación de negociar planes de igualdad, que recogía la Ley, para todas las empresas de más de 250 trabajadoras/trabajadores que inicien el proceso de negociación de convenios colectivos. Una propuesta, la de implantar planes de igualdad adaptados al diagnóstico de cada empresa y negociados con la

representación sindical, que formaba parte del repertorio de propuestas de CCOO desde hacía ya más de una década.

Desde CCOO hemos defendido y difundido los contenidos fundamentales de la Ley de Igualdad, especialmente los referidos al ámbito laboral, en nuestros cursos, materiales de difusión, sensibilización e información, guías, revistas, publicaciones, informes, jornadas formativas, etc. Hemos puesto al sindicato en su conjunto al día en la necesidad y la urgencia de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas mediante la negociación colectiva, para reducir las desigualdades que un diagnóstico riguroso y certero detecte en las empresas y Administraciones Públicas. Hemos hechos los deberes en lo que hemos podido. A pesar del contexto adverso de la crisis y la destrucción de empleo subsiguiente. De la reforma laboral y la destrucción de empleo subsiguiente. De las políticas de igualdad y la destrucción de empleo subsiguiente.

Pero negociar un plan de igualdad, que requiere de un diagnóstico previo, no depende solo de la representación sindical. Y más si cuenta de antemano con la oposición de las organizaciones empresariales, reacias a un plan de igualdad efectivo que incluya medidas con garantías en los resultados y no meras declaraciones retóricas. Que incluya financiación y procedimientos de seguimiento y evaluación. Y más difícil es si por parte del gobierno no se establecen adecuadas políticas y recursos para luchar contra los incumplimientos (y por tanto, la persistencia de discriminaciones en escenario laboral) para la inspección laboral.

Sin duda queda mucho por hacer. El Registro de Convenios Colectivos (REGCON) recoge 167 convenios con planes de igualdad, pero el REGCON proporciona esta información solo a partir de 2010, fecha de su creación. CCOO demanda más transparencia e información para conocer la realidad de los planes de igualdad depositados, no solo en las empresas y Administraciones Públicas que deben cumplir la ley (art. 45) sino en aquellos casos que en sus convenios sectoriales han mejorado este requisito y contemplan obligatoriedad de negociar un plan de igualdad en las empresas de más de 100 trabajadores/trabajadoras.

Nuevamente, la inacción y la falta de voluntad de alguna de las partes (una parte importante de la Administración Pública y una parte importante del mundo empresarial) torpedean la potencialidad de la Ley para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el momento actual, sin diferidos.

Una Ley imprescindible que sería efectiva si contase con voluntad política y con los programas, las políticas y la financiación adecuadas.