

Igualdad

Una Ley necesaria pero insuficiente

El pasado 23 de marzo fue publicada en el BOE la esperada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objetivo, recogido en su Exposición de Motivos, es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida”.

Este objeto genérico, materializado en un extenso articulado cuyo desarrollo no es motivo de este artículo, se concreta, en su Título IV, en la finalidad de fomentar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y, más concretamente, y como principal propósito de este nuevo intento legislativo, en conseguir una verdadera Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de los trabajadores de este país.

Y a nuestro entender en eso se queda, en un mero intento de lograr mejorar una situación sociolaboral tan profundamente arraigada como difícil de resolver, que debe ser afrontada con mayor rigor y con actuaciones públicas de mayor calado que las tímidamente abordadas por este insuficiente intento legislativo.

Esta nueva legislación, que por el lado positivo viene a paliar los defectos de transposición efectiva (respecto a la Directiva Comunitaria 96/34/CE, de 3 junio de 1996) de los que adolecía la Ley 39/1999 (de 5 de noviembre, para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras) en lo relativo, por ejemplo, al mantenimiento de la exclusividad en la titularidad de determinados derechos parentales (permiso de maternidad o lactancia), mantiene, por el negativo, los mismos defectos de su antecesora en lo que, a juicio de muchos expertos con los que coincidimos, supone uno de los puntos clave respecto a la conciliación de vida familiar y laboral; la

asunción pública del coste social de los servicios de atención a niños y cuidado de personas mayores dependientes.

Es decir, ¿por qué no se abordan definitivamente las flagrantes deficiencias de los Servicios Públicos de apoyo a la Conciliación en lugar de imponer legislativamente medidas de dudoso éxito? ¿Por qué no se planifican políticas de incremento de gasto público para disminuir las necesidades parentales respecto a niños y personas dependientes? El fin último de estas políticas consistiría en generar una mayor oferta de servicios sociocomunitarios, tanto privados; favoreciendo el desarrollo de empresas que ofrezcan estos servicios y promoviendo programas de formación en atención infantil, de personas mayores, atención domiciliaria, etc., como públicos; mayor número de centros de atención infantil, ampliando horarios de apertura de dichos centros (tanto en horario diario como en periodos vacacionales), adecuando la oferta de centros a las demandas territoriales, etc.

No obstante, como es evidente en un problema de la complejidad de este, no se puede reducir la solución del mismo a la realización de un incremento aislado, aunque importante, en el gasto público. Al mismo tiempo sería necesario incidir en la base misma del problema, es decir, en las convicciones morales y costumbres laborales de nuestra sociedad:

- La asignación de roles en función de género: Es imprescindible, si se pretende la incorporación plena de la mujer al mundo laboral en igualdad de condiciones que el hombre, que se trabaje, desde todos los ámbitos, principalmente el público (como se pretende con la citada Ley



3/2007), en la CORRESPONSABILIDAD. ¿Cómo? Entre otras con campañas y acciones de sensibilización públicas a todos los niveles sociales (aunque especialmente en la enseñanza infantil y juvenil) en las que se trate de concienciar de la necesidad de equilibrar el reparto de tareas familiares (atención y educación de niños y cuidado de personas mayores dependientes) y domésticas.

- Rigidez en la organización del trabajo: La flexibilidad de las empresas es básica y fundamental para permitir a los trabajadores de ambos sexos compatibilizar su empleo con sus responsabilidades familiares. ¿De qué forma? Concienciando (que no imponiendo) con campañas al efecto a las organizaciones empresariales de que, en un mercado laboral como el actual, donde el talento comprometido no abunda y el salario económico ya no es lo primero y único que evalúan los trabajadores para aceptar una oferta de trabajo, una política empresarial que permita mantener un equilibrio trabajo-familia consigue plantillas más comprometidas y productivas y, por consiguiente, mayores beneficios.