

# MUJERES

## Sobre la Ley de Igualdad

Esther Muñoz y Carmen Heredero  
Secretaría de la Mujer, FE.CC.OO.

**EL ANTEPROYECTO** de Ley de Igualdad elaborado por el Gobierno incluye variados aspectos. Siguiendo las directivas europeas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres, define conceptos como las discriminaciones directa e indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la acción positiva.

En relación con la educación, establece la atención especial a la igualdad de los sexos en los currículos, propugna la eliminación de contenidos sexistas en los libros de texto y la aplicación del principio de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes. También recoge la obligación de que las candidaturas para elecciones de diputados, municipales y autonómicas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres (ni por encima del sesenta ni por debajo del cuarenta, cada sexo)...

Pero la mayor parte de las disposiciones de este proyecto se refieren a cuestiones laborales, que son fundamentalmente de dos tipos: las relacionadas con los permisos para los cuidados y las que afectan a la situación de las mujeres en la empresa (acceso, promoción...)

Algunas medidas con respecto a las primeras: se reconoce el derecho al disfrute de las vacaciones con posterioridad al permiso de maternidad, paternidad... si coinciden; se recoge la posibilidad de acumular el permiso de lactancia tras el de maternidad; se amplía de seis a ocho años la edad del menor que da derecho a la reducción de la jornada de trabajo, la excedencia por cuidado de familiares pasa de uno a dos años como máximo y para la Administración General del Estado, a tres años... Se incorpora un permiso por paternidad de ocho días, para el padre, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, que será de dos días más por cada hijo, a partir del segundo.

Con respecto a las segundas, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, además se recoge la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, o campañas informativas o acciones de formación, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Pero todo ello se deja a la negociación colectiva.

Se trata de múltiples pequeñas medidas que mejorarán la situación de las mujeres, pues son sobre todo ellas quienes asumen estos permisos. Pero no van a lograr su mejor colocación en el mercado laboral en primer lugar porque no se pretende conseguir que los hombres también hagan uso de estos derechos. El permiso por paternidad se ha reducido a ocho días, muy lejos de las cuatro semanas que reclamábamos; y en segundo lugar, porque las medidas que realmente contribuirían a la igualdad de las mujeres con los hombres en el mercado laboral son las que se dejan a la negociación colectiva, que no se encuentra en su mejor momento para las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras; en tercer lugar,

porque estos permisos sólo están garantizados para aquellas trabajadoras que tienen un empleo regulado, estable, en buenas condiciones; aquellas personas con un empleo precario tienen muy reducido su derecho a hacer uso de tales permisos.

En definitiva, estamos ante un anteproyecto insuficiente para la consecución de la igualdad de los sexos, que debería ser más contundente en las medidas contra la discriminación laboral de las mujeres. Pelearemos por ello.