

IGUALDAD FORMAL, DESIGUALDAD REAL

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

La igualdad entre mujeres y hombres además de un derecho fundamental es un principio elemental de justicia, plenamente reconocido en las democracias modernas occidentales. Sin embargo, sucede, en no pocas ocasiones, que la existencia de un reconocimiento formal de la igualdad de género llega incluso a utilizarse como envoltura blanqueante de políticas y prácticas que camuflan y perpetúan las discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres por el mero hecho de serlo.

Es, en este contexto, que campan a sus anchas las desigualdades indirectas, las que socialmente se consideran “*tolerables*” o “*no tan graves*”, esas que acaban normalizadas o indetectables en nuestra conciencia colectiva, por cotidianas. Pero, a la misma vez, son las que, en conjunto, tienen consecuencias tan visibles como la injusta distribución de los recursos por la que las mujeres sufren más la pobreza y el desempleo; la desigual asunción de las responsabilidades de cuidado; o la infravaloración de sus capacidades y de su trabajo, que mantiene abierta la brecha salarial y cerrado el techo de cristal. Sin olvidar que, también, muchas de estas desigualdades alimentan la violencia deleznable que se ejerce contra ellas, por ser mujeres.

Por eso, precisamente, hemos estado impulsando avances normativos de considerable calado, desde el punto de vista de la igualdad de género, entre los que cabe citar no sólo la Ley orgánica 7/2003, de igualdad efectiva, y los más recientes reglamentos de desarrollo de esta Ley en el ámbito laboral, sino también la propia reforma laboral y las sucesivas subidas del salario mínimo interprofesional, cuyo impacto positivo ha sido especialmente cualificado para la calidad del empleo de las mujeres.

No está, en absoluto, todo hecho en este plano legal, pero ha llegado el momento de empezar a reivindicar también el control y vigilancia del cumplimiento efectivo de lo que hemos conseguido ya plasmar en la ley. En este sentido, se necesita dotar de recursos suficientes a la Justicia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Laboral y la representación legal de las personas trabajadoras, para denunciar y sancionar con escrupulosidad las discriminaciones y distintas formas de violencia que siguen padeciendo las mujeres, especialmente, en el ámbito laboral. En definitiva, pasar del papel a los hechos.

Que se contrate con una consultora un Plan de Igualdad que se limite a diagnosticar la ausencia de desigualdades y a regular ciertos permisos, no contribuirá en absoluto a corregir la desigualdad real que existe en esa empresa. Los Planes de Igualdad son instrumentos muy potentes que abren una valiosa oportunidad para efectuar diagnósticos certeros y fijar objetivos y estrategias efectivas contra las discriminaciones en los centros de trabajo. Sin embargo, extramuros de una verdadera negociación con la representación de las personas trabajadoras, o sin un auténtico sistema de evaluación y verificación de su cumplimiento, corren un serio riesgo de convertirse en una mera formalidad.

Renombrar, por sexista, una categoría profesional en la que se encuadran mayoritariamente mujeres es necesario, pero también lo es incrementarles el salario para equiparar sus retribuciones a las que perciben los encuadrados en otra categoría, mayoritariamente hombres,

que desempeñan tareas de similar naturaleza y condicionantes profesionales, académicos o formativos.

Las prolongaciones o atipicidades en la jornada y la formación que se imparte fuera del horario laboral pueden retribuirse u ofrecerse por igual a ambos sexos, pero penalizarán a las mujeres con responsabilidades familiares en mayor medida que a los hombres. Por ello, racionalizar los horarios y promover la formación dentro del horario laboral también es una forma de corregir desigualdades. Podrán ponerse reuniones a las ocho de la tarde, pero ya sabemos qué trabajadores podrán asistir y qué trabajadoras no.

Quedarse embarazada no puede seguir siendo un motivo “extralegal” -pero muy real- de despido o fin de contrato; conciliar tiene que dejar de ser un verbo conjugado solo por mujeres; las excedencias, las reducciones de jornada o las renunciaciones a la vida laboral para atender responsabilidades familiares -en resumen, todo lo que implica una penalización retributiva o profesional-, no pueden recaer mayoritariamente sobre ellas. La igualdad real no exige solo “poder conciliar”, sino hombres corresponsables y, por supuesto, servicios públicos suficientes, accesibles y de calidad en materia de cuidados.

Y no debe perderse de vista que estamos inmersos en un imparable y vertiginoso proceso de transformación digital, que puede suponer una nueva fuente de desigualdad para las mujeres, si no logramos cerrar las brechas educativas y laborales que padecen en el ámbito de las TIC, y si no tenemos herramientas para denunciar, también, los sesgos sexistas de unos algoritmos cada vez más presentes en todas las esferas, incluida la laboral.

En definitiva, hemos de seguir avanzando y no quedarnos sólo en la superficie, para poder contribuir desde todos los frentes a un futuro realmente igualitario.

Antonio Jiménez Sánchez es secretario general de UGT de la Región de Murcia