

**LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD**  
**EFFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Con esta Ley se trata de abordar de modo transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Será de aplicación a toda persona física o jurídica que se encuentre o actúe en territorio español y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores públicos y privados toda forma de discriminación por razón de sexo, en cualquiera de los ámbitos de la vida, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria, introduciendo modificaciones en normas de rango legal

Desde la USO, valoramos positivamente el propósito de esta Ley de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, pero creemos que se ocupa de manera desigual de los distintos ámbitos, incidiendo más en el ámbito laboral de Seguridad Social y mercantil y en manera más pequeña en la acción de los poderes públicos.

Es también un avance la modificación e incorporación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al texto de Ley del Estatuto de los Trabajadores, pero deja gran parte de la implementación de igualdad a la negociación colectiva, y desde la USO, no podemos olvidar:

– primero-que hay gran número de trabajadoras y trabajadores en este país que no están afectados por ningún convenio colectivo y –segundo- que la obligatoriedad que recoge la Ley de negociar planes de igualdad, no lleva implícita la obligatoriedad de llegar a acuerdos.

Por otro lado, desde la USO, pensamos que es importante que el **apoyo técnico**, que recoge la Ley en el artículo 45, se aplique con carácter general para todas las empresas con independencia de su tamaño y de la voluntariedad de la aplicación de los planes.

No podemos pasar por alto en la aplicación de los Planes de Igualdad, que aunque deben contener sistemas eficaces de “seguimiento y evaluación” sería necesario establecer criterios de aplicación gradual. Para la mayor parte del tejido empresarial, esta Ley la consideran gravosa económicamente, cuando realmente, es al contrario y son las empresas las que mayor implementación económica reciben a través de bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social y subvenciones.

En el apartado de participación sociopolítica, a la USO nos preocupa la modificación de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, no podemos dejar a un lado -las cuotas y la representación proporcionada de ambos sexos- ¿Es todo cuestión de equilibrio numérico? La paridad no debe ser únicamente cuantitativa.

La cuestión de las cuotas puede llevarnos en ocasiones a un conflicto entre el principio de libertad y el principio de igualdad.

Es importante abordar problemas que especialmente atañen a las mujeres, pero nos preocupa el desarrollo de una excesiva tutela de las leyes sobre la vida de las mujeres, que puede redundar en una actitud proteccionista que vuelva a considerar a las mujeres como personas incapaces de ejercer su autonomía.

En la USO, esperábamos que esta Ley fuera una apuesta en firme para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, "derecho" que ya recoge la Constitución Española y la normativa europea.

Una legislación debe, ayudar pero además, es preciso el compromiso de hacerla cumplir con los controles y medios necesarios, y que es la movilización social, la educación y la toma de conciencia individual y colectiva, tanto de mujeres como de hombres, lo que puede finalmente hacernos conseguir los objetivos.

En un mundo cada vez más envejecido, gracias a la prolongación de la esperanza de vida, los gobiernos precisan de todo el talento y toda la mano de obra posibles para conseguir sostener el estado de bienestar, estamos por debajo de la media UE en casi todos los indicadores laborales femeninos y en el riesgo de pobreza. La USO espera, que la nueva Ley sirva para contar con el potencial humano las mujeres. No es aceptable que la mitad de la población obtenga menos beneficios que la otra mitad, que el 32,6% de las mujeres estén empleadas a tiempo parcial, que sólo un 10% ocupen puestos de alta dirección, máxime cuando las mujeres son más numerosas en las universidades obteniendo las mejores calificaciones, "no podemos perder talentos"

La mera declaración formal del principio de igualdad entre las personas al margen de su sexo no es suficiente para acabar con la discriminación de las mujeres. La Ley debería estar redactada con un lenguaje más imperativo como toda norma jurídica. Habla de que la Administración cumpla un papel de promocionar la igualdad, lo que no expresa son los mecanismos coercitivos que se prevén en caso de incumplimiento.

Todas las mujeres y hombres de la USO, no queremos los privilegios exigimos "los derechos", porque creemos en este principio fundamental.