

Abrir la puerta a la discriminación positiva en el ámbito laboral para eliminar la desigualdad que padecen las mujeres. Con ese objetivo, el borrador del anteproyecto de Ley de Igualdad establece que los convenios colectivos podrán establecer "exclu-

siones, reservas y preferencias en la contratación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado". Los planes de igualdad serán voluntarios, pero las empresas con más de 250 tra-

bajadores deberán intentar pactar uno. Esta medida podrá llegar a ser preceptiva cuando la ley lleve cuatro años en vigor. Los hombres tendrán 10 días de permiso de paternidad, que podrán tomar como reducción de jornada. En ese caso durará 18 días.

Las empresas podrán fijar "exclusiones, reservas y preferencias" para favorecer a las mujeres

El borrador de Ley de Igualdad pide que sea el demandado quien demuestre su inocencia si hay "indicios" de discriminación

CHARO NOGUEIRA. Madrid El Gobierno entregó ayer a patronal y sindicatos el borrador de anteproyecto de Ley de Garantía de la Igualdad entre Hombres y Mujeres. El Ejecutivo tiene la intención de aprobar este texto en su fase inicial el próximo mes de marzo. El documento presentado en la mesa de diálogo social tras meses de trabajo, al que tuvo acceso EL PAÍS, se refiere sólo a la parte preliminar de la ley y a su aplicación en el ámbito laboral. Está previsto que el anteproyecto definitivo incluya también otros aspectos, entre los que figuran medidas para avanzar hacia la paridad electoral.

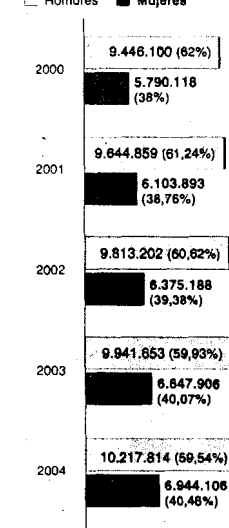
► **Discriminación en los convenios.** "Mediante los convenios colectivos se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres", establece el texto. Permite que se puedan dirigir con prioridad programas de inserción laboral activa a colectivos de mujeres o establecer una proporción para ellas. Se especifica también que los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, pudiendo establecer exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate". Esta acción positiva podrá aplicarse también en las decisiones de clasificación profesional y formación.

► **Inversión de la carga de la prueba.** Toda conducta discriminatoria por razón de sexo será nula de pleno derecho y dará lugar a "una indemnización disuasoria y pro-

Desigualdades entre mujeres y hombres

MUJERES AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

■ EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN POR SEXOS

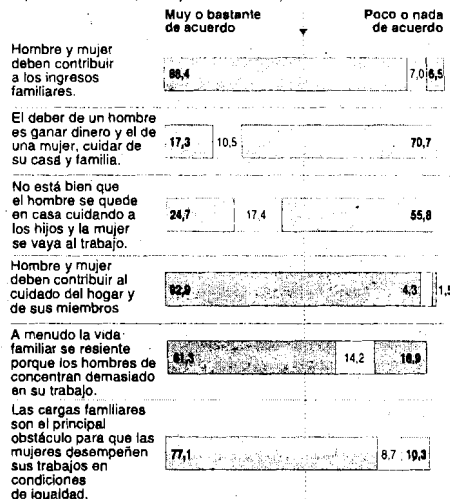


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y CIS.

LAS CARGAS FAMILIARES, EL TRABAJO EN CASA Y LA VIDA LABORAL

■ FAMILIA Y TRABAJO

En porcentaje. En blanco, ni de acuerdo ni en desacuerdo. (El resto hasta 100, corresponde a NS / NC)



presas contenidos en los primeros esbozos de la ley de igualdad (ver EL PAÍS de 8 de abril de 2005). La patronal se ha mostrado contraria a esos planes. El texto actual afirma: "Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando así se establezca por convenio colectivo y en los términos en que se acuerde". Sólo las compañías con más de 250 empleados estarán obligadas a negociar un plan de igualdad en el marco del convenio, pero si no logran acordarlo, podrán carecer de él. El secretario general de Empleo, Valeriano Gómez, indicó ayer que esta diferencia de trato a las grandes compañías responde a que "son las que tienen menos dificultades para aplicar esas medidas", informa Lucía Abellán. Por su parte, el Gobierno deberá establecer medidas de fomento, incluido el apoyo técnico necesario, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

► **Cuatro años de margen.** En la última de sus disposiciones finales, el borrador de la ley de Igualdad establece que cuando hayan transcurrido cuatro años de vigencia de la norma, el Gobierno, los sindicatos y la patronal evaluarán "el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad". En función de la evolución observada, se analizará "la posibilidad de establecer legalmente la obligatoriedad de disponer de planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores".

► **Objetivos concretos.** El borrador detalla que los planes de igualdad que se pacten en el seno de los convenios colectivos podrán fijar objetivos concretos y plazos temporales para lograrlos, códigos de buenas prácticas y abordar materias como el sistema retributivo de trabajadores y trabajadoras. El borrador también establece sanciones para las empresas que discriminen.

porcional al perjuicio sufrido". Cuando en un proceso del orden civil, contencioso-administrativo o social se deduzca la existencia de "indicios fundados" de discriminación, "corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas".

► Igualdad de trato y acoso sexual.

El texto, que también transpone una directiva comunitaria, establece que el objeto de la ley es "la efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación contra la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y, en particular, en las esferas política, civil,

económica, social y cultural (...) para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria". Define la igualdad de trato como "la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar". También se considerará discriminación "el acoso sexual y el acoso relacionado con el sexo".

► Protección a la maternidad.

En su artículo 6, el borrador del anteproyecto establece el derecho de las mujeres "a la protección a la maternidad como un mecanismo de consecución de la igualdad de oportunidades". Añade

que "todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo".

► **Igualdad retributiva.** En el título sexto, "el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", se establece que el principio de igualdad, aplicable tanto en el empleo privado como en el público, se garantizará tanto en el acceso a un trabajo como en las condiciones retributivas. La brecha salarial entre hombres y mujeres ronda ahora el 30%.

► **Planes de igualdad en las empresas.** El borrador entregado ayer rebaja los planteamientos sobre los planes de igualdad en las em-

Permiso de paternidad y "derecho a conciliar"

CH. N. Madrid Los padres trabajadores dispondrán de un permiso de paternidad exclusivo (ajeno al de la madre) de diez días de duración. Ahora sólo disponen de dos, según el Estatuto de los Trabajadores. Podrán tomarlo de un tirón al nacer el niño o, si lo pactan con la empresa, disfrutando trabajando media jornada durante un total de 18 días (dos de descanso total y 16 de trabajo durante la mitad del tiempo).

El borrador de la ley de igualdad también consagra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una serie de derechos de los hombres y las mujeres, "que buscarán la corresponsabilidad a través del reparto de las obligaciones familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos". Estará prohibido discriminar a quien los ejerce.

Sello de calidad para las firmas cumplidoras

L. A. Madrid El Ejecutivo es consciente de que para que los planes de igualdad prosperen es necesario ofrecer incentivos a las empresas. En primer lugar, el Gobierno creará una marca española de excelencia en igualdad que podrán exhibir las empresas que cumplan los requisitos de igualdad exigidos.

Esa marca será algo similar al modelo que hoy existe para los alimentos ecológicos. Las empresas

podrán utilizarla en sus estrategias comerciales y publicitarias, según explicó ayer el secretario general de Empleo, Valeriano Gómez.

En una vertiente más tradicional, se establecerán subvenciones a cargo de organismos públicos como el Instituto de la Mujer para la redacción y gestión de esos planes. "El objetivo es que las medidas no sean costosas para las empresas", explicó Gómez.

Derecho a flexibilizar la jornada laboral

L. A. Madrid El trabajador debe tener derecho a adaptar la jornada laboral a sus circunstancias personales. Bajo esta premisa, el Ministerio de Trabajo pretende flexibilizar los horarios de entrada y salida de las empresas y aplicar otras medidas que permitan conciliar mejor la vida laboral y familiar.

El Gobierno propone crear un permiso no remunerado por causas de fuerza mayor, es decir, permitir, por ejemplo, a un padre

ausentarse de su puesto si tiene a un hijo enfermo (eso sí, sin cobrar). También se pretende ampliar el derecho a la reducción de jornada (el Estatuto de los Trabajadores la contempla para quienes tengan hijos menores de seis años; la idea sería elevar esa edad). Trabajo es partidario de reducir la excedencia mínima (ahora es de un año) para que los trabajadores que no puedan permitirse 12 meses sin salario opten por un plazo más corto.