

La igualdad como base de un Estado democrático y de derecho



Mª Eugenia Gay Rosell

Decana del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

El **Día Internacional de la Mujer** es la expresión de un clamor popular que con el paso de los años se intensifica y crece haciéndose eco de las grandes reivindicaciones del **feminismo** en torno a la igualdad como eje para la materialización efectiva de los derechos humanos y la dignidad de todas las personas.

Precisamente, la valentía de quienes nos precedieron nos alienta a continuar reclamando la igualdad hasta que ésta constituya una realidad plena e incontestable; pues, si bien es cierto que a lo largo de las últimas décadas se han logrado importantes avances sociales, políticos y jurídicos, **siguen existiendo algunos obstáculos que perpetúan la discriminación** por culpa de las asignaciones de roles con motivo del género que aún persisten y que generan unos intolerables desequilibrios en detrimento de la mujer que entre todos y todas, en un ejercicio de responsabilidad colectiva, debemos corregir.

La valentía de quienes nos precedieron nos alienta a continuar reclamando la igualdad

En España, donde el derecho a la igualdad se consagra en el artículo 14 de la [Carta Magna](#) y se recoge en su dimensión más transversal en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), la **brecha salarial se sitúa en un alarmante 21,4%**; diferencia que se agudiza en las franjas de más edad y que tiene un impacto no solo en las retribuciones actuales, sino también en las prestaciones que en un futuro puedan necesitarse, principalmente para la protección frente al desempleo y la jubilación.

Todavía hoy el hecho de que las mujeres sigan cargando sobre sus espaldas con el peso de la **crianza de los hijos** y el **cuidado de familiares dependientes** condiciona negativamente su desarrollo profesional, ya que con

resignación se ven obligadas a optar por una excedencia o por una reducción de la jornada, en una proporción que supera con creces a la de los hombres. Dicha circunstancia las sitúa en una posición de clara desventaja a nivel laboral por culpa de una lógica por la cual las empresas prefieren premiar, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo, la disponibilidad o la antigüedad de la persona trabajadora; cuando lo deseable sería que se adoptaran otros criterios que, sin duda alguna, se ajustan más al reconocimiento de los méritos individuales por estar asociados a la productividad real y a la consecución de unos objetivos concretos.

Las empresas prefieren premiar, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo

El diseño de unos complementos salariales como los anteriormente descritos y una **mayor presencia y representación de las mujeres en las mesas de negociación colectiva** entraña con las posibilidades que en este sentido nos ofrecen las nuevas tecnologías a la hora de crear unos entornos laborales más dinámicos -a través de la racionalización de la jornada y la flexibilidad locativa- y compatibles con una conciliación basada en la **corresponsabilidad**. Todos estos elementos, valorados de manera conjunta, evitarían que se produjera lo que en la práctica debe entenderse como una discriminación indirecta, contra la que los poderes públicos deben dedicar cuantos recursos sean necesarios para prevenir, detectar y atajar cualquier situación de la que se derive una desigualdad.

El **Día Internacional de la Mujer** es la expresión de un clamor popular que con el paso de los años se intensifica y crece haciéndose eco de las grandes reivindicaciones del **feminismo** en torno a la igualdad como eje para la materialización efectiva de los derechos humanos y la dignidad de todas las personas.

Precisamente, la valentía de quienes nos precedieron nos alienta a continuar reclamando la igualdad hasta que ésta constituya una realidad plena e incontestable; pues, si bien es cierto que a lo largo de las últimas décadas se han logrado importantes avances sociales, políticos y jurídicos, **siguen existiendo algunos obstáculos que perpetúan la discriminación** por culpa de las asignaciones de roles con motivo del género que aún persisten y que generan unos intolerables desequilibrios en detrimento de la mujer que entre todos y todas, en un ejercicio de responsabilidad colectiva, debemos corregir.

La valentía de quienes nos precedieron nos alienta a continuar reclamando la igualdad

En España, donde el derecho a la igualdad se consagra en el artículo 14 de la [Carta Magna](#) y se recoge en su dimensión más transversal en la [Ley](#)

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la **brecha salarial se sitúa en un alarmante 21,4%**; diferencia que se agudiza en las franjas de más edad y que tiene un impacto no solo en las retribuciones actuales, sino también en las prestaciones que en un futuro puedan necesitarse, principalmente para la protección frente al desempleo y la jubilación. Todavía hoy el hecho de que las mujeres sigan cargando sobre sus espaldas con el peso de la **crianza de los hijos y el cuidado de familiares dependientes** condiciona negativamente su desarrollo profesional, ya que con resignación se ven obligadas a optar por una excedencia o por una reducción de la jornada, en una proporción que supera con creces a la de los hombres. Dicha circunstancia las sitúa en una posición de clara desventaja a nivel laboral por culpa de una lógica por la cual las empresas prefieren premiar, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo, la disponibilidad o la antigüedad de la persona trabajadora; cuando lo deseable sería que se adoptaran otros criterios que, sin duda alguna, se ajustan más al reconocimiento de los méritos individuales por estar asociados a la productividad real y a la consecución de unos objetivos concretos.

Las empresas prefieren premiar, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo

El diseño de unos complementos salariales como los anteriormente descritos y una **mayor presencia y representación de las mujeres en las mesas de negociación colectiva** entronca con las posibilidades que en este sentido nos ofrecen las nuevas tecnologías a la hora de crear unos entornos laborales más dinámicos -a través de la racionalización de la jornada y la flexibilidad locativa- y compatibles con una conciliación basada en la **corresponsabilidad**. Todos estos elementos, valorados de manera conjunta, evitarían que se produjera lo que en la práctica debe entenderse como una discriminación indirecta, contra la que los poderes públicos deben dedicar cuantos recursos sean necesarios para prevenir, detectar y atajar cualquier situación de la que se derive una desigualdad.



Las empresas prefieren premiar, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo (Foto: Economist & Jurist)

A tal fin, la **Ley de Igualdad** ha regulado en su artículo 11 la posibilidad de adoptar *“medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres”*, a través de las denominadas acciones positivas; un mecanismo que también ha sido previsto en la [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#) -la **CEDAW**, por sus siglas en inglés- en vigor en España desde febrero de 1984. Por supuesto, las conocidas coloquialmente como *“políticas de cuotas”* no deben entenderse como un fin en sí mismo, pero actualmente constituyen un medio al que debemos acudir, atendiendo a la realidad que nos rodea, por ser razonables y proporcionadas al objetivo de extender la equidad a todos los niveles.

En nuestro ámbito, la Abogacía, más del 60% de las nuevas colegiaciones son mujeres, constituyendo actualmente el 53% de las personas colegiadas

El volumen de consejeras de las empresas que cotizan en el IBEX35 ya supera el 30%, habiendo mejorado respecto al 24% del año 2018 y el 27,6% del año 2019; y por eso debemos redoblar los esfuerzos para que esta cifra se aproxime al 40% que se ha fijado como objetivo en la recomendación del [Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores](#). En nuestro ámbito, la **Abogacía**, más del 60% de las nuevas colegiaciones son mujeres, constituyendo actualmente el 53% de las personas colegiadas; sin embargo, apenas un 20% forman parte como socias u ocupan puestos de responsabilidad dentro de los despachos de acuerdo con un estudio realizado recientemente sobre 36 de las firmas más representativas a nivel estatal. En la **Judicatura** o en la **fiscalía** sucede lo mismo, pues si bien el universo de ambos cuerpos funcionariales está formado en su mayoría por mujeres, la presencia de las mismas se va diluyendo conforme se va ascendiendo en el escalafón; circunstancia que en absoluto se debe a una falta de valía personal, como bien lo demuestran las brillantes carreras de quienes sí han llegado a ocupar un puesto en la cúpula de ambos organismos.

La igualdad es hoy un elemento inseparable de una sociedad que aspire a ser verdaderamente democrática

El techo de cristal, que tanto resiste a quebrarse, no debiera ser una barrera en pleno siglo XXI; y en este sentido resulta enormemente positivo que en octubre del año pasado se hayan promulgado dos Reales Decretos -que siguen la estela del [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#)- para ahondar en la regulación de los **Planes de Igualdad** y en el **principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Por eso, más que nunca, las administraciones públicas deben trabajar para propiciar las condiciones necesarias para que nuestras competencias sean adecuadamente reconocidas, siendo decisiva la implementación de indicadores que refuercen la transparencia en materia retributiva, así como en los procesos de selección y promoción -tanto en las entidades públicas como privadas- asegurando así el cumplimiento efectivo de la paridad y la igualdad de oportunidades.

La igualdad es hoy un elemento inseparable de una sociedad que aspire a ser verdaderamente democrática y que imprime coherencia, legitimidad y justicia a las bases de lo que ha de ser un auténtico Estado de Derecho. Defender el feminismo es luchar por las libertades y con este espíritu **debemos continuar reclamando con determinación y convicción más paridad, más equidad y más perspectiva de género**; pues como aseveró Simone de Beauvoir *“el feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente”*.

<https://www.economistjurist.es/premium/la-firma/la-igualdad-como-base-de-un-estado-democratica-y-de-derecho/>