

La perspectiva de género en la interpretación y aplicación normativa: un mandato legal que empieza por los juristas



No hay mayor peligro para la consecución de un objetivo justo y socialmente deseable que la banalización de lo que se quiere proteger y consolidar como un valor. Por eso los juristas preocupados por la efectividad de los principios y derechos podemos sentir cierto vértigo cuando se generaliza el debate en torno a ellos. Lo que aparece como una circunstancia positiva, que hace presumir una preocupación social y, por ende, un paso adelante en conseguir el avance, esconde también un riesgo para el mismo. Y es que no por hablar continuamente de igualdad para las mujeres la realidad deja de ser la que es: desigualdad de oportunidades, brecha económica, techo de cristal, discriminación en el acceso al empleo, desequilibrio en las responsabilidades familiares, toma de decisiones estereotipadas, etc. Todo ello pese a la enorme y sustancial evolución experimentada en nuestro ordenamiento jurídico. Hemos superado la igualdad formal y nos vemos confrontados con la sima existente entre esa formalidad y la efectividad de esos principios que nuestro sistema legal quiere que sean una realidad. Ahí están los negacionistas, los que se refugian en la igualdad de derechos que la ley establece olvidando la efectividad de los mismos, o los que siguen afirmando que el rol esencial de la mujer es la maternidad y justifican así su ausencia de los núcleos de decisión.

Nunca, hasta la aparición con fuerza de las mujeres como candidatas a ocupar áreas de relieve, la palabra “mérito” se había usado tanto. Seguramente los temores de que con la paridad se acabe designando sólo por el sexo, no se vean cumplidos cuando la designada sea una mujer, porque entonces el debate abierto y a degüello es siempre el de los méritos de ésta. Sin embargo, precisamente, la incorporación de una perspectiva atenta a evitar el sesgo —que es a lo que la paridad tiende— no supone que se elija a la mujer por el hecho de serlo, sino

que se deje de elegir al hombre por tener menos méritos que aquélla.

La mera y solitaria igualdad formal oculta las naturales diferencias que, de no ser respetadas, redundan en desigualdad. La toma de decisión sigue siendo netamente masculina, y no sólo porque está mayoritariamente en manos de hombres; sino porque, precisamente por esa titularidad, se ejerce desde esa perspectiva, ya que, lógicamente, no se puede incorporar el punto de vista femenino. Si en el órgano de dirección sólo uno de los sexos aparece mayoritariamente representado, aquél actuará siempre con las pautas de la mayoría y, es más, en esa organización, el sujeto de la minoría acabará por asumir tales pautas de comportamiento. Por más que a quien esté en minoría se le permita expresar libremente sus criterios, la forma en que los ha de expresar, para conformar la voluntad conjunta, acaba mimetizándose.

Ni siquiera en las más altas instituciones de los estados democráticos las mujeres hemos conseguido ser tratadas de forma igual. En España el 54% de los jueces son mujeres, pero sólo somos el 16% de los miembros del Tribunal Supremo. La primera de ellas accedió a ese rango en el año 2002. Nuestro órgano jurisdiccional supremo fue creado por la Constitución de Cádiz de 1812, pero hasta el mes de abril de 2018 no dictó ninguna sentencia por una composición de jueces exclusivamente femenina. No había sido posible antes que en una misma sala jurisdiccional se alcanzara el número de cinco. Que la justicia pueda ser impartida sólo por mujeres genera una extraña sensación a más de uno; quizás piensan que la justicia, como todo lo importante en el ámbito de la toma de decisiones, debe seguir estando en manos de hombres. Curiosamente, a menudo se esgrime el argumento de la paridad, para eludir que algún día un tribunal de justicia sea netamente femenino, pese a haber considerado natural que históricamente fuera masculino. En la justicia, en la administración, en las empresas... el techo de cristal es a menudo un techo de cemento. ¿No es lícito preguntarse por qué pueden darse esos desequilibrios?

Sin embargo, un mundo en el que la mitad de la población es vista como ajena a la posibilidad de cualquier forma de poder y cuyo acceso al mismo se ve sólo como una anécdota, no es, desde luego, un mundo igualitario. No voy a cansarles recordándoles la evidencia: la situación de las mujeres en todo el planeta en términos de víctimas de la pobreza y de la violencia. No hay perdón para eso. Pero tampoco hay verdadera solución si, aunque se consiguiera la utopía de eliminar esas lacras, las decisiones las siguiera adoptando sólo la parte masculina de la humanidad. Algo patológico sucede en una sociedad cuando la mitad gobierna siempre y la otra mitad es siempre gobernada. Lo máximo que conseguiremos es que la primera sea tan bienintencionada que trate a la segunda de forma protectora y tuitiva... y, así, la disminuya y la aparte todavía más de cualquier participación en la toma de decisiones.

Se impone por ello abordar el Derecho/los derechos con una perspectiva como la que implanta el art. 4 de la LO de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, no sólo en relación con los casos que se nos plantean como juristas, sino desde el momento mismo en que se suscita la elección, selección, promoción o contratación de las mujeres. La generalización de “cómo” somos las mujeres y las presunciones sobre lo que es más “apropiado” para nosotras nunca pueden admitirse para justificar la negación de oportunidades para las mujeres.

La excusa de “las diferentes capacidades” ha creado no sólo aquel techo para la superación, sino también un suelo pegajoso del que es imposible desengancharse para subir los peldaños de la escalera de la vida.