



Plz. de los Pinazos, 10. Entre-Planta Dcha  
28021 Madrid  
Telf.: 649 116 241  
[www.padresdivorciados.es](http://www.padresdivorciados.es)  
[usedimad@gmail.com](mailto:usedimad@gmail.com)  
<http://padresdivorciados.blogspot.com>

## DE LA IGUALDAD Y SUS COMPLICACIONES.

Por Joaquín Leguina

En los últimos tiempos, cuando los partidos políticos hablan de *igualdad* se refieren tan solo a una aspiración que atañe a las mujeres respecto a los varones. Este abuso lingüístico -y no sólo lingüístico- pretende ocultar que las desigualdades, por desgracia, no se nutren en exclusiva de esa fuente. Si comparamos el nivel de vida de las mujeres europeas con el que soportan los hombres africanos veríamos hasta qué punto existen otras fuentes de desigualdad. Aun sin salir de casa, si nos entretuviéramos en medir los resultados escolares, las profesiones alcanzadas o las rentas percibidas por los hijos e hijas de padres con rentas bajas respecto a sus contemporáneos de familias pudientes llegaríamos a la misma conclusión: las desigualdades en oportunidades, en rentas, en acceso a la cultura... no nacen sólo, ni principalmente, del sexo de unos y de otras.

Empero, sí es una realidad, una verdad sangrante, que la igualdad de derechos, la no discriminación por razón del sexo que consagra el artículo 14 de nuestra Constitución que tiene su continuación y aval en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, ratificada por España en 1983 y que continúan y amplían varias Directivas Europeas, por ejemplo, la 2002/73/CE o la 2004/113/CE, no han conseguido, todas ellas, que esa *igualdad teórica* sea una igualdad real, efectiva. Veamos:

Además de la violencia, incluidos los asesinatos, que sufren no pocas mujeres (violencia que apenas afecta, como víctimas, a los varones), asunto tan doloroso como discriminatorio que, él sí, puede incluirse entre los casos perseguibles penalmente, como delitos que son, aparte también del acoso sexual, dentro y fuera del trabajo, patología que mayoritariamente soportan las mujeres y no los hombres, aparecen otras discriminaciones y desigualdades, muchas de ellas concatenadas, que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. La primera de ellas -de la cual, a mi juicio, se derivan muchas otras- es el trabajo dentro del hogar, incluido el cuidado de los niños, que ya sea por tradición o por “aguante” es cosa que recae todavía, básicamente, sobre las espaldas femeninas.

Las estadísticas disponibles muestran un significativo avance hacia un reparto más equitativo de ese trabajo, pero ese avance está muy lejos de haber conseguido un reparto mínimamente razonable de la carga, y no se trata sólo de señalar la permanencia del viejo modelo de reparto, en el cual las mujeres se quedaban y trabajaban en casa y los hombres salían y trabajaban fuera.

Esa vieja división del trabajo familiar sigue pesando en el conjunto de la población española, pero si contemplamos aquellas parejas en las cuales y en número creciente ambos trabajan fuera de casa, nos encontramos que –excepciones aparte- son las mujeres las que sufren una doble jornada: fuera y dentro de casa. Lo cual trae aparejadas otras discriminaciones, por ejemplo, una mayor proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial y mayores dificultades para promocionarse profesionalmente, lo cual conduce a salarios menores respecto a los varones (incluso en trabajos de igual duración y de igual calidad).

En fin, un panorama femenino laboralmente preocupante: menores tasas de actividad, mayores tasas de paro, menores salarios, mayores dificultades de promoción laboral y personal... Una situación que es socialmente despilfarradora y que se contradice con el nivel educativo que han alcanzado las mujeres en España. Detengámonos un momento en esto último.

En efecto, ahora son más las españolas que llegan a la universidad y acaban sus carreras que los españoles. Con un matiz significativo: en las carreras técnicas son más los varones que las mujeres, aunque ese sesgo se va corrigiendo. Es decir, el peso (necio) de la tradición se va atemperando. Pues bien, a esa dinámica conviene añadir un par de hechos significativos: a) las mujeres, tanto en la enseñanza secundaria como en la superior, obtienen, en media, mejores calificaciones que los varones y b) durante los últimos años y en las oposiciones para el ingreso en la Función Pública las mujeres aventajan de una manera apabullante a los varones.

A la vista de estos datos, una conclusión se impone: cuando el sistema de evaluación de méritos y capacidades es objetivo (exámenes académicos u oposiciones), con todos los defectos que se le quiera poner a esas pruebas, entonces las mujeres aventajan a los hombres. ¿Por qué? Aunque a este respecto existan –que sí existen- diferencias genéticas, no creo que sean ésas las causas principales que expliquen las diferencias a favor de las mujeres que estos

resultados apuntan, más probable será atribuirlos a causas “ambientales”. Vale decir, la forma diferente de afrontar y organizar los estudios y, en el caso de las oposiciones para la Función Pública, el mayor desistimiento de los varones, para quienes existen mejores perspectivas en la empresa privada. Mas, aparte de ello, lo que sí parece claro es que la promoción profesional de las mujeres es más factible cuanto más *objetivo* sea el sistema de selección y promoción. Quienes defienden –y con cuánta razón- la igualdad entre hombres y mujeres deberían exigir, antes de cualquier otra cosa, precisamente eso: pruebas objetivas para evaluar los méritos y las capacidades.

Con la intención de corregir las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres descritas más arriba, el Gobierno español presentó en las Cortes y éstas ya ha aprobado en el Congreso de los Diputados (falta el trámite senatorial) una *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres* que tiene por objeto aplicar “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular de la mujer... en cualquiera de los ámbitos de la vida”. Como se ve, se trata de una ley ambiciosa. La ley nace de varios impulsos y no es el menor el avalado por ese pensamiento algo ingenuo, y tan latino, según el cual cada problema se soluciona mediante una ley (que se cumpla ésta o no ya es harina de otro costal)<sup>1</sup>.

Esta ley para la igualdad contiene normas de obligado cumplimiento para las Administraciones Públicas (aunque, como siempre, ya se verá lo que han de hacer al respecto las Comunidades Autónomas) y también muchas recomendaciones, algunos incentivos y hasta premios dirigidos a la esfera privada (empresas e intimidad familiar). Porque, claro está, el legislador ha sido consciente de que el Estado no puede entrar en la alcoba o en salón-comedor donde convive la pareja, obligando a que el varón ponga y quite pañales, recoja y lave la vajilla y la ropa, vaya a la compra o haga las camas, sin provocar verdaderos destrozos jurídicos y personales. Lo que la ley sí hace es, por ejemplo, crear un permiso de paternidad (exclusivo para el padre) al nacimiento de los hijos o en el momento de las adopciones. Por

---

<sup>1</sup> Durante los dos años completos y finales del Gobierno de Aznar (2002 y 2003) se aprobaron 163 leyes. Durante los dos primeros años completos del Gobierno de Rodríguez Zapatero (2005 y 2006) se aprobaron 109 leyes. Tantos y tan rápidos cambios en el panorama legal del país –a nadie se le escapa- no pueden ser buenos.

otro lado, el permiso de maternidad se amplía en dos semanas y esa ampliación puede ser utilizada indistintamente por el padre o la madre.

Por otro lado, el imponer coercitivamente “cuotas”, por ejemplo, en los Consejos de Administración de las empresas, como aparecía en algún borrador de la ley, pronto se vio que era una imposición inviable, quedándose en una recomendación (“se procurará”), en incentivos y planes de igualdad dentro de las empresas e incluso se instituye un premio: “Distintivo empresarial en materia de igualdad” (artículo 46).

La ley, como discurso, contiene también un mensaje dirigido a la sociedad, de cuya efectividad dará cuenta el tiempo y que, en cualquier caso, depende en buena medida de la colaboración que la norma legal encuentre entre los agentes sociales y de la respuesta que obtengan los incentivos, tanto los positivos como los negativos. Por ejemplo: las empresas atentas a las recomendaciones igualitarias de la ley se verán beneficiadas a la hora de contratar con las Administraciones Públicas. A *sensu contrario*, aquéllas que no quieran atenerse a esas indicaciones igualitarias se verán preteridas. En cualquier caso, la efectividad de la norma en la esfera pública está, en principio, asegurada, y el conjunto de la ley –es de esperar y de desear– producirá mejoras reales en la condición laboral y familiar de las españolas.

A la ley, como es lógico, se le transparentan sus diversas *maternidades* y no es de menor importancia la que se puede atribuir al movimiento corporativo de mujeres, ese nuevo feminismo no siempre aceptado por las feministas tradicionales (como la francesa Elisabeth Badinter, que lo rechaza), que se ha bautizado a sí mismo como *Lobby europeo de mujeres*, constituido por un nutrido grupo de mujeres dedicadas procesionalmente a la política. Como es notorio, el *Lobby* es una práctica tolerada y utilizada en los Estados Unidos, cuya traducción al castellano es, simplemente, *grupo de presión* y, desde luego, la actividad de cualquier *grupo de presión* nunca tiene por objeto alcanzar la igualdad de oportunidades para todos, sino que, como todo movimiento o actividad corporativa, lo que busca es un trato de favor o un privilegio, y este *lobby* femenino no es una excepción. Por eso ha dedicado sus mejores esfuerzos a conseguir imponer la paridad en las listas electorales, cosa que afecta poco y muy de lejos a las mujeres, en general, pero que importa, y mucho, a quienes forman o aspiran a formar parte del *Lobby*.

Entre las diversas criaturas que el *lobby* ha dejado aquí y acullá dentro de esta ley fijaré la atención tan solo en dos de ellas: 1) la proscripción del lenguaje sexista y 2) la paridad, que en la ley recibe el casto nombre de “presencia o composición equilibrada” que, en lo que se refiere a las listas electorales, consiste en que “las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento”.Y por si alguien no lo había entendido, el texto redundante: “ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En cuanto al primer asunto, la ley cita y proscribiera el “uso sexista del lenguaje” en varias ocasiones, por ejemplo, cuando se refiere a los medios de comunicación (artículo 33), pero no explica en qué consiste ese *uso sexista del lenguaje*, quizá por suponer que la definición es obvia. Pero me temo que no lo es.

Sí lo puede ser el hecho de insultar o denigrar a las mujeres o a cualquier otro conjunto de personas (negros, sudacas, moros, etc.) que, en efecto, debe proscribirse, pero si por uso no sexista del lenguaje se entiende que todos, para ser políticamente correctos, tenemos que usar, al hablar o escribir, las consabidas reiteraciones al estilo de “las vascas y los vascos” del inefable Ibarretxe, pues no.

No, por constituir ello un ataque contra el lenguaje, entre otras cosas porque ataca al principio de economía expresiva, añadiendo palabras al discurso sin aumentar un ápice su contenido conceptual. Tengan o no contenido ideológico los plurales masculinos –cosa, por otro lado, más que discutible- convendría resistirse a esta imposición con aires de atropello.

En cuanto al otro asunto, el que de verdad interesa al *lobby*, el de las cuotas, el de la paridad que ahora se ha convertido en “presencia o composición equilibrada” dentro de las listas electorales –que aparece, por cierto, en una disposición adicional de la Ley y no en el texto propiamente dicho- conviene poner por delante algunos datos que los partidarios de este sistema escamotean sistemáticamente<sup>2</sup>.

Me refiero a un doble hecho: a) las listas electorales que presentan los partidos a cualesquiera comicios no se nutren de la población en general sino que lo hacen, en un 99%,

---

<sup>2</sup> Como muestra de ello, recojo el argumento expresado por la diputada del PSOE ante el Pleno del Congreso en defensa de la paridad el 15-III-2007: “El mérito y la capacidad no están reñidos con ser hombre o mujer. ¿Acaso un país donde más del 50 por ciento de los universitarios son mujeres, con más de 15.000 profesoras universitarias, con más de mil catedráticas, con un Poder Judicial que cuenta con un 42 por ciento de mujeres puede hablar de tener mujeres que no valen?”

dentro de un conjunto mucho más restringido: el de los afiliados, y b) el conjunto de afiliados tiene una distribución entre hombres y mujeres muy distinta a la proporción de hombres y mujeres en la población total.

De hecho y por lo que se puede saber (la distribución de los afiliados por sexo, edad, nivel de estudios, profesión, etc. es un secreto que las burocracias de los partidos guardan celosamente, ellos sabrán por qué) el número de hombres afiliados a los partidos dobla y hasta multiplica por cuatro al de mujeres.

Por lo tanto, al aplicar la paridad se reduce –entre la mitad y un cuarto- la probabilidad que tienen los varones de entrar en una lista respecto a esa misma probabilidad en las mujeres. Y esto, en toda tierra de garbanzos, recibe el nombre de discriminación.

La discriminación trae aparejada, casi siempre, un despilfarro de recursos humanos. Piénsese, para mostrarlo, en la pérdida de talentos producida en el pasado cuando a las mujeres les estaba prácticamente vedada la entrada en la Universidad o, imagínense, que, ahora mismo, se exigiera la paridad a la hora de acceder por oposición a la Judicatura (cuerpo donde hoy entran por méritos y capacidad, es decir, por oposición, cuatro veces más mujeres que hombres). Pues se produciría un despilfarro y con él una menor calidad profesional de jueces y fiscales o de cualesquiera otras profesiones públicas.

Pero he escrito que las discriminaciones producen, “casi siempre”, un despilfarro, porque, en efecto, hay casos en que la discriminación no produce despilfarro. ¿Cuándo? Cuando en el criterio de selección se elimina cualquier principio de mérito y capacidad. Si, como sostienen los burócratas más conspicuos, “en política vale cualquiera para cualquier cargo”, entonces no hay un despilfarro añadido por aplicar la paridad, pues el mayor despilfarro consiste en aplicar el arbitrario principio de la *dedocracia*.

Por eso los burócratas más sectarios nunca se han opuesto a las pretensiones del *lobby* femenino. “Total, qué más me da que sean hombres o mujeres –piensan- mientras sea yo quien los y las designe y ellos y ellas cumplan de igual modo con la fidelidad debida a mi persona”.