«El progreso de la mujer en las organizaciones empresariales parece que solo es posible mediante medidas de discriminación positiva.»

No solo queremos leyes

Mi primera clase en la Facultad de Derecho comenzó con nuestro profesor diciéndonos: «*las leyes están hechas para no ser cumplidas*». ¿Provocador? Sin duda. A continuación, añadía: «*Para no ser cumplidas estrictamente, porque, ¿cómo puede ser que el estricto cumplimiento de la ley haga que las cosas no funcionen?*».

Ahora estamos viviendo un tsunami normativo en favor del feminismo, entendiendo «feminismo» como «principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre» en los términos que indica la Real Academia Española. Son frecuentes las normas que garantizan las cuotas; normas que exigen velar por la diversidad de experiencias y de conocimientos, facilitando la selección de mujeres y que en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna; normas que incentivan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Consejos de Administración, o normas que incorporan «la perspectiva de género» en materia fiscal, como las deducciones para las empresas del 10% del salario de las mujeres directivas en Impuesto sobre Sociedades, una vez forman parte del órgano de administración.

Pero, ¿es necesario legislar para alcanzar la igualdad y garantizar los mismos derechos a los hombres y mujeres? La evidencia es clara. Las estadísticas hablan por sí mismas. El progreso de la mujer en las organizaciones empresariales parece que solo es posible mediante medidas de discriminación positiva. Necesario, sí, pero no suficiente.

La ley es un *desideratum*, un referente moral al que hay que acercarse y que hay que respetar, ya sea por convicción o por temor a la sanción. Pero para que funcione la convicción, tiene que funcionar la ejemplaridad. Y es entonces cuando podremos hablar de *legitimidad* y no solo de *legalidad*.

Las normas, como herramienta de organización del orden económico, político y social, pueden representar una forma de discriminación si se manejan o interpretan de forma incorrecta. En definitiva, como señalaba mi profesor, a veces el estricto cumplimiento de la ley hace que las cosas no funcionen; es más, puede que incluso su efecto sea el contrario al buscado. ¿Podría haber pasado con la Ley de Igualdad?

La realidad revela que la participación, inclusión o el empoderamiento de las mujeres no nace por sí solo o por una norma, sino por diversas iniciativas y buenas prácticas que, sumadas, involucran a todos, hombre y mujeres, y que fomentan la inclusión en beneficio del desarrollo de toda la sociedad.

Es precisamente, desde el propósito de inclusión y a través de las buenas prácticas, desde donde queremos luchar contra todo tipo de discriminación y fomentar la diversidad. Queremos experiencias exitosas, acciones positivas, principios y valores corporativos que incorporen la igualdad. No queremos «¡que el peso de la ley caiga sobre él!»; tampoco losas. Queremos convicción e igualdad de oportunidades ::

Virginia González es socia y responsable de la Unidad Corporativa de Afi.