

LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA: OBLIGACIÓN LEGAL Y DEMANDA SOCIAL

Ana Jiménez-Alfaro Martínez

Investigadora y docente en la Cátedra de RSC de la Universidad de Murcia

RESUMEN

De cara a disponer de un criterio solvente sobre la obligatoriedad o voluntariedad de una gestión de la igualdad de género en la empresa, deberíamos empezar por conocer qué es la igualdad y por qué es un asunto de primer orden en la agenda mundial, cuestiones éstas a las que dedicamos las siguientes líneas.

1. EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LA IGUALDAD

La igualdad es un *valor universal* basado en el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el mero hecho de serlo, que se proyecta como un *derecho fundamental* inviolable, indispensable para cimentar el Estado social y democrático de Derecho en el que vivimos. La proyección de este valor universal sobre el ordenamiento jurídico queda también plasmada en el *principio de igualdad*, principio inspirador que obliga a los poderes públicos a dispensar un trato a las personas acorde con su igual dignidad.

Las tres dimensiones de la igualdad: como valor universal, como derecho fundamental y como principio inspirador, aparecen recogidas en nuestra *Constitución Española*, concretamente en los artículos 1.1, 14 y 9.2.

Esta garantía de la igualdad en la Constitución Española de 1978, denominada “*igualdad formal o jurídica*”, fue necesaria para superar situaciones de discriminación existentes en la legislación pre-constitucional española, legislación basada en la discriminación de la mujer, donde la mujer casada no disponía de autonomía personal o laboral, tampoco tenía independencia económica y ni tan siquiera era dueña de los ingresos que generaba su propio trabajo. Debía obedecer al marido, necesitaba su autorización para desempeñar actividades económicas y comerciales, para establecer contratos e, incluso, para realizar compras que no fueran las del consumo doméstico.

Ahora bien, no podemos resignarnos con la garantía formal de asegurar la igualdad de las personas en el plano normativo, debemos dar un paso más, ya que la defensa de la igualdad se mueve eminentemente en el plano material o real de las relaciones sociales.

2. HACIA LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La escasa presencia de mujeres en el ámbito STEM es un claro ejemplo de que todavía no hemos alcanzado una *igualdad real* entre mujeres y hombres. En el estudio de 2021 del Ministerio de Educación, “*Igualdad en cifras*”, podemos observar cómo en los ciclos formativos de Grado Superior de Transporte y Mantenimiento de Vehículos las mujeres representan tan sólo un 3,7%; y si nos vamos a los estudios de Grado, en Informática, representan un 13,4%. Legalmente las mujeres podrían recibir

esa formación (igualdad formal) pero realmente no la reciben o su presencia es residual y anecdótica (igualdad real). ¿A qué es debida esta brecha de género? ¿Por qué las mujeres no tienen una presencia equilibrada en esas disciplinas? Hay voces que consideran que es un problema de mujeres, que no quieren incorporarse a ese ámbito, aunque la doctrina mayoritaria considera que habría que analizar la causa de este desequilibrio en clave cultural -y no biológica- ya que todavía perduran obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la tan ansiada igualdad real.

Si la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía una tarea pendiente, precisaremos de nuevos instrumentos jurídicos dirigidos a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación hacia la mujer y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres. La *Ley Orgánica 3/2007* persigue la equiparación real de trato y de oportunidades para mujeres y hombres en nuestra sociedad. Autodefinida como una “ley-código”, reúne principios y pautas de obligado cumplimiento y de gran relevancia empresarial, regulando por primera vez los Planes de Igualdad en las empresas. Un paso más hacia la plena igualdad se alcanzó con la promulgación del *Real Decreto-Ley 6/2019* y el *RD 910/2020*, obligando a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a negociar con su plantilla los Planes de Igualdad en sus organizaciones.

3. GESTIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Más allá de estas obligaciones legales, gestionar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una política voluntaria de RSC de las empresas, no sólo responde al mandato de la ONU, concretamente al cumplimiento de los *ODS 5, 8 y 10 de la Agenda 2030*, sino que también responde a una *demanda social* cada vez más emergente. Reflejo de ello es la incorporación de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública, donde la igualdad de género es una de las materias más habituales. Esta demanda social también se refleja en las cadena de distribución, donde exigir una política de igualdad concreta, como por ejemplo un Plan de Igualdad, es un requisito cada vez más consolidado.