

De què depèn l'assoliment del dret a la igualtat entre homes i dones?

Reflexions sobre la gestió del canvi cultural, les seves raons i el paper de la “Llei” en aquest procés

Esther Sánchez. Facultat de Dret ESADE - Universitat Ramon Llull

1. Una primera evidència: la implicació activa de la “Llei” en el reconeixement i la promoció del dret a la igualtat i a la no-discriminació

Encetem una reflexió arriscada, com és la d'analitzar el valor de la Llei com a agent de canvi i, en particular, el paper de la Llei d'igualtat efectiva entre homes i dones (LIOP) com a instrument necessari en l'eradicació de les discriminacions per raó de sexe i per raó de gènere.

Amb aquest punt de partença, a continuació presentarem les nostres reflexions sobre si la Llei és o no és efectivament un motor per al canvi d'estructures socials o si, per contra, altera la dinàmica evolutiva i transitiva de la societat, i es converteix —per tant— en un element distorsionador. També, i molt particularment, analitzarem quines són les mancances reals de la nostra normativa en matèria d'igualtat, amb la intenció d'explicar el perquè de la ineficàcia real d'aquestes normes i per adreçar algunes propostes als poders públics encarregats de fer el disseny i aplicar les polítiques d'igualtat.

De fet, amb la intenció de fer paleses aquestes mancances, ja estem avançant una part de la nostra conclusió: efectivament és necessària l'existència de la Llei per a la protecció del dret a la igualtat. I possiblement això és així des del moment que considerem que l'Estat de Dret és l'únic model històricament provat a través del qual limitar els abusos i privilegis d'una classe dominant.

En aquest sentit, no deixa de ser significatiu que el pas de l'Antic Règim a l'Època Moderna es construís —entre altres coses— a partir del reconeixement explícit del dret a la igualtat. I, de fet, en la configuració mateixa de la doctrina lliberal sobre la qual s'ha articulat el model d'Estat Social, actualment és clar el consens al voltant de la idea que l'assoliment ple de la “llibertat” i la “justícia” depèn de l'assoliment real de la “igualtat”. Amb caràcter general, en el rerefons de qualsevol norma en matèria d'igualtat trobem la màxima segons la qual ningú no pot ser lliure si no disposa de la possibilitat d'accedir en condicions d'igualtat als àmbits a què pot accedir la resta dels ciutadans, i és impossible assolir la “justícia” si algú és privat de manera injustificada del dret a gaudir de determinats drets dels quals sí que poden gaudir els altres.

En qualsevol cas, atès que el desenvolupament de la connexió entre llibertat, justícia i igualtat no és l'objecte de la nostra reflexió, per raons pràctiques començarem pel que ja és evident: el paper actiu de la Llei en el reconeixement, el desenvolupament i la tutela del dret a la igualtat i a la no-discriminació.

Efectivament, la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut des de fa temps en diversos textos internacionals sobre drets humans (la Declaració Universal dels Drets Humans; el Pacte Internacional del Drets Civils i Polítics; el Pacte

Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals; la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides; la Convenció sobre els drets polítics de la dona; la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, o el conveni núm. 111 de l'OIT). Igualment, és un dels principis bàsics i fonamentals de la Unió Europea (Tractat de Roma; Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors; Directiva 75/117/CE sobre igualtat retributiva entre homes i dones; Directiva 76/207/CEE sobre accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals —actualment en text refós a través de la Directiva 2006/54/CE—; Directiva 92/85/CEE sobre protecció de les treballadores embarassades, en puerperi o en període d'al·letament; Directiva 97/80/CE relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació basada en el sexe, o Directiva 2004/113/CE sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i al seu subministrament), de manera que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions comunitàries i esdevé un dels pilars bàsics sobre els quals s'està construint el model socioeconòmic de *flexiseguretat*.¹

1. En aquest sentit, cal assenyalar que la *flexiseguretat* es construeix sobre la idea de reduir els drets contractuals de les persones treballadores, fent més fàcil que l'empresari o l'empresària pugui modificar unilateralment certes condicions de treball o, fins i

En l'àmbit estatal, el dret a la igualtat i a la no-discriminació no només és un dret fonamental reconegut a la major part d'ordenaments jurídics, sinó que s'ha convertit en els darrers anys en una prioritat política, de manera que s'ha integrat amb caràcter preferent a l'agenda dels poders públics, per impulsar definitivament el desenvolupament pràctic de mesures implantades anteriorment, per implementar un nou enfocament o per ampliar el col·lectiu de ciutadans i ciutadanes especialment protegits.

Però una anàlisi de l'actuació dels poders públics en aquesta matèria permet una primera apreciació: el principi d'igualtat i no-discriminació constitueix un concepte dinàmic la interpretació i posada en pràctica del qual ha anat evolucionant amb el pas del temps (Lousada Arochena, 2004; Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004; Pérez del Río, 2005).

Això ens permet identificar diferents models o aproximacions de les polítiques públiques en matèria d'igualtat i entendre per què continuen sent necessàries o per què, com els mateixos poders públics reconeixen obertament (per exemple en la mateixa Exposició de Motius de la LIOP), el paper que fins ara han tingut és clarament insuficient tot i que s'hagin produït passes decisives.

En aquest sentit, en les formes més originàries d'intervenció pública, trobaríem aquelles disposicions que es limiten a declarar que “tots els ciutadans

són iguals” o que “es prohibeix qualsevol tipus de discriminació”. Es tracta d'una fórmula en què el reconeixement d'aquest dret parteix d'una concepció merament formal: es reconeix simplement el dret de tots els ciutadans i ciutadanes a gaudir de les mateixes oportunitats. És, doncs, una aproximació declarativa o prohibitiva, que no acostuma a tenir un desenvolupament legal posterior que la completi i que no va acompanyada d'instruments d'impuls específics.

És per això que aquesta aproximació, més enllà de tenir un efecte pedagògic important, pateix d'inefectivitat pràctica. Des del moment que es fonamenta sobre la tesi que tots els individus han de rebre un tracte igual, sense valorar el context situacional real dels diversos individus, converteix la igualtat jurídica en desigualtat pràctica, per obra d'una “estandardització normativa indiscriminada”.

En aquesta línia de discurs es fa un pas més i s'avança en la idea que les polítiques d'igualtat real permeten superar aquest problema, en primer lloc partint del ferm compromís dels poders públics de donar impuls, contingut i tutela jurídica al dret a la igualtat i, en segon lloc, partint de l'assumpció que aquest mandat comporta donar un tracte “igual als iguals” i “desigual als desiguals” o, si es prefereix, adaptar-se a la diversitat intrínseca de la societat. És a dir, s'assumeix que la realitat social de determinats individus és diferent, de manera que es requereixen solucions

normatives diferents si es vol tenir certa efectivitat i poder transformacional. Amb aquesta perspectiva, s'obre la porta a les mesures d'acció positiva i de discriminació inversa.

En el cas de les mesures d'acció positiva, s'adopten mesures específiques de suport adreçades exclusivament al col·lectiu especialment protegit (en el nostre cas, les dones), és a dir, es faciliten ajuts que intenten millorar la seva situació en un àmbit social determinat (com per exemple a través de bonificacions o subvencions a la contractació de dones en àmbits en què estiguin subrepresentades). En el cas de les mesures de discriminació inversa, que porten més enllà aquests instruments d'ajut i suport, s'imposa directament un resultat de millora de la situació del col·lectiu afavorit, com és el cas de les polítiques de quotes mínimes o de paritat. En el cas de la Llei d'igualtat, s'han limitat a l'àmbit polític o a la presència de les dones en els consells d'administració, i s'han

tot, pugui acomiadar-les de manera més àgil, tot i que alhora, s'enforteixen determinats drets personals (com els drets fonamentals) i es reconeix el dret a l'ocupabilitat, de manera que tant els poders públics com les organitzacions han de vetllar perquè les persones que perden la seva ocupació en puguin trobar una altra fàcilment. El fet que s'enforteixi el paper dels drets fonamentals, entre els quals trobem el dret a la igualtat i a la no-discriminació, pretén garantir que aquesta flexibilitat en la gestió empresarial no acabi afectant conscientment o inconscient els col·lectius més vulnerables, com per exemple el de les dones, i assegurar —per tant— l'equilibri social.

articulat simplement com a declaració d'intencions.²

Més enllà de discussions de tipus ideològic i de les seves repercussions en l'ideari col·lectiu, els problemes que plantegen aquestes polítiques estan vinculats a qüestions d'eficàcia i a qüestions de tall tecnicojurídic.

Així, d'una banda, aquestes polítiques no són més que mesures paliatives, que no resolen el problema de fons, en no combatre les raons de la desigualtat, sinó només el seu impacte, de manera que s'actua només sobre el resultat, però no sobre la causa.

De l'altra, en tots aquells sistemes que reconguin la igualtat davant la llei, es planejarà el problema de com justificar un tracte normatiu diferent que beneficiï exclusivament un col·lectiu determinat. Com hem vist, aquestes mesures només es poden justificar a partir de la desigualtat existent entre homes i dones. És per això que sempre que es vulgui adoptar-les, necessàriament s'haurà de demostrar que existeix una raó objectiva i proporcionada que, en tots els casos, justifiqui plenament aquest tracte de favor al col·lectiu suposadament desfavorit, i s'haurà de verificar que, en fer-ho, no estiguem perpetuant o reforçant la seva situació de desigualtat, ni estiguem consolidant una protecció que, amb el pas del temps o amb el canvi de circumstàncies, pot esdevenir innecessària o pot acabar provocant que el col·lectiu inicialment avantatjat (els homes) n'acabi resultant perjudicat.

Aquesta nova aproximació, com es pot veure, incorpora com a pressupost bàsic de l'acció política en matèria d'igualtat el component estadístic, del qual dependrà clarament la prova de l'existència clara i inequívoca d'una situació real de desigualtat entre col·lectius.

I aquest enfocament cap a la situació real dels individus és també el que dona lloc a una evolució del concepte mateix d'igualtat i de no-discriminació, i que ha marcat una fita en les polítiques d'igualtat i, consegüentment, en els processos de tutela discriminatòria promoguts pels poders públics.

Tradicionalment, la discriminació s'havia reconegut exclusivament en aquells supòsits en què un subjecte donava un tracte diferent (inferior) a les dones, amb una clara voluntat de fer-ho, voluntat que venia determinada per l'oberta consideració del col·lectiu femení com a col·lectiu marcadament diferenciat del masculí i al qual no es volia atribuir uns beneficis que, per contra, sí que s'atorgaven als homes.

Aquesta concepció de la discriminació ha anat evolucionant i, en aquesta evolució, ha tingut un paper determinant l'anàlisi de les raons que originen aquest tracte diferencial i que poden estar associades tant a factors de *sexe*, és a dir vinculats a les característiques o contingències biològiques exclusives de les dones (embaràs, puerperi, alletament natural i contingències associades), com també a factors de *gènere*, és a dir, associats a la construcció mental de la realitat sociohistoricopsíquica en què s'han de-

envolupat homes i dones (en aquest cas, fonamentalment com a conseqüència de l'atribució generalitzada a les dones de les funcions de cura de familiars i de les tasques domèstiques i reproductives).

Precisament aquesta diferència entre *sexe* i *gènere*, tradicionalment circumscrita a la dogmàtica sociològica, ha saltat a l'àmbit jurídic i adquireix especial rellevància en l'aparició del concepte de discriminació indirecta, segons el qual per tal que es doni un supòsit de discriminació indirecta és suficient que una conducta, criteri o pràctica determinades impacti de forma significativa sobre el col·lectiu femení, com a conseqüència del fet que determinades característiques de la vida de les dones (que es manifesten de forma relativament homogènia) no s'han valorat o previst abans de la realització d'aquella conducta, la qual cosa provoca l'aparició de desajustos, problemes i, en definitiva, de pitjors condicions per a aquestes, que no es poden justificar de cap altra manera.³

2. La LIOP només disposa que "les societats obligades a presentar compte de pèrdues i guanys no abreujat procuraran incloure en el seu consell d'administració un nombre de dones que permeti assolir una presència equilibrada de dones i homes en un termini de vuit anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei".

3. De fet, la Llei defineix la discriminació indirecta com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte de les persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats".

En definitiva, a partir de la constatació inqüestionable d'una sèrie d'estereotips socials associats a un sexe i a l'altre, pot entendre's el paper que han ocupat socialment homes i dones i pot constatar-se com, en determinades circumstàncies, les dones resulten perjudicades per determinades pràctiques, per determinats models organitzatius o, fins i tot, per determinades polítiques públiques.

Des d'aquesta perspectiva, es fa del tot necessari observar la realitat social i analitzar els rols dels diversos col·lectius que hi operen i dels mitjans a través dels quals cadascun d'ells interactua amb l'entorn, a fi i efecte de poder detectar com i fins a quin punt les conductes i les pràctiques socials i individuals són alterades pels canvis de circumstàncies.

I a partir d'aquesta argumentació s'ha de concloure que el concepte de discriminació indirecta només es pot entendre a partir de la noció de *gènere*, de manera que la noció de discriminació ja no queda limitada a un acte volitiu i conscient, sinó també a una conducta omissiva, que genera un resultat lesiu per a les dones i, ho reiterem, no pas perquè "els volem mal" sinó perquè no s'ha mesurat o no s'ha previst l'impacte que determinades conductes o pràctiques poden tenir sobre elles.

Aquesta ha estat finalment l'evolució discursiva en el concepte de discriminació i la que ha permès la incorporació de "les polítiques d'igualtat de nova generació". La gran aportació

d'aquesta nova perspectiva és que el seu enfocament prioritza la dimensió preventiva enfront de la reactiva: la millor manera de donar protecció enfront de les discriminacions és prevenir-les.

La detecció i eradicació en origen fa que, alhora, les noves polítiques d'igualtat siguin "transversals", és a dir, que passin a una orientació horitzontal, que abasta tots i cadascun dels àmbits socials que originen, perpetuen o agreugen les discriminacions. Igualment, i en conseqüència, fa que els diversos instruments per combatre-les tinguin uns "tempos" diferents, en la mesura que les intensitats i les densitats d'aquestes discriminacions són diferents.

En aquesta línia s'inscriu la LIOP, que per primera vegada tracta de manera integral, transversal i relativament coordinada els orígens de la desigualtat i, consegüentment, proposa un seguit de principis i instruments d'actuació per als agents públics i privats en tots i cadascun dels àmbits en què es manifesten aquestes desigualtats: educació, cultura, salut, participació política i social, mitjans de comunicació, accés a béns i serveis, accés a l'habitatge, accés a la societat de la informació, mercat i condicions de treball, i desenvolupament rural.

Malgrat la valoració positiva que se n'ha de fer, precisament per tenir aquest enfocament transversal sense precedents en el nostre sistema legal, són diverses les "zones de penombra" que presenta. Segurament, això és així

com a conseqüència de la complexa construcció del concepte de discriminació indirecta i perquè manca encara una acció de diagnòsi quantitativa i qualitativa en profunditat sobre la qual construir polítiques actives d'igualtat per a les dones. Però també, especialment, perquè manca una "cultura social" sensible a la situació real de les dones i que integri la seva problemàtica en la noció de llibertat i de justícia i, per tant, que la incorpori al debat sobre els drets de la ciutadania.

2. Una segona evidència: les resistències socials davant la Llei i davant la imposició d'obligacions en matèria d'igualtat

Com dèiem abans, una de les grans fites de les polítiques públiques en matèria d'igualtat i no-discriminació ha estat no només considerar l'entorn (fet que a *priori* estaria implícit en la tasca mateixa de regulació), sinó fer considerar l'entorn. És a dir, cridar l'atenció sobre els perfils dels subjectes als quals s'adreça una mesura determinada i sobre les característiques de l'entorn, a fi d'evitar que determinades pràctiques puguin impactar negativament sobre aquests subjectes, i per poder detectar possibles situacions de desajust, identificar-ne les causes i combatre-les.

Aquesta lògica d'actuació s'aplica tant als individus com als poders públics i és sobre aquesta base que s'haurà de valorar l'abast i la manera com han d'ajustar la seva conducta al principi d'igualtat i no-discriminació.

No es pot entendre un procés dinàmic de caràcter transformacional com és en definitiva el procés d'eradicació de les discriminacions per raó de sexe/gènere, si no es coneix i es valora el grau de consecució dels objectius planificats i, en definitiva, si no es mesuren amb els paràmetres de pertinència, eficàcia, eficiència, impacte, productivitat, efectivitat i satisfacció (Serra, 2007) en positiu sobre el col·lectiu de dones.

I és precisament en l'anàlisi d'aquests paràmetres que observem que, possiblement, una de les peces "oblidades" ha estat la consideració de les resistències de la ciutadania i dels agents privats que directament o indirectament es veuen afectats i interpellats per la LIOP.

És habitual que en la tramitació parlamentària de les lleis, es recullin de manera més o menys formalitzada les opinions i valoracions d'interlocutors socials, associacions amb interessos legítims o persones expertes, la funció dels quals és ajustar tant com es pugui el contingut d'aquestes lleis a les necessitats reals que es pretenen regular.

Aquest exercici de participació, però, desaprofita clarament les seves utilitats la major part de les vegades. Actualment només és entès com a instrument de participació democràtica i es justifica fonamentalment perquè reforça la legitimitat de la norma, per respondre efectivament a la voluntat dels ciutadans, voluntat que s'ha manifestat en l'acte mateix de designació

dels legisladors (eleccions) i també en l'acte directe d'expressar l'opinió sobre el contingut de la norma al llarg del seu procés d'elaboració.

Així, normalment es tracta d'intervencions que es produeixen en la fase prèvia al disseny dels continguts, i d'intervencions que es consideren no vinculants, en un exercici d'explicitació que potser té la seva importància política (delimitació de l'autoritat), però que pot ser qüestionable des d'una perspectiva de construcció integral de qualsevol política que pretén impulsar canvis socials en profunditat.

Diem això perquè és precisament la forma i el fons d'aquestes intervencions el que permet prendre el pols a la percepció subjectiva sobre la necessitat de la llei i sobre com serà rebuda, qüestions que possiblement no poden comprometre el contingut de la llei però que sens dubte sí que han de comprometre i vincular les polítiques de comunicació i de gestió aplicativa de la llei que posteriorment emprenguin les instàncies públiques competents.

A parer nostre és per aquesta altra finalitat que la norma assoleix la seva plena legitimitat. Amb això avancem ja una de les conclusions fonamentals d'aquest article: l'eficàcia transformacional de la Llei —i ara afegiríem: de qualsevol mesura pública o privada adreçada al desenvolupament del dret a la igualtat— s'incrementa exponencialment si va acompanyada d'una tasca d'acompanyament i de gestió del canvi cultural.

L'assoliment de la integració social (en la qual el principi d'igualtat i no-discriminació té un paper inqüestionable) depèn de l'existència d'uns valors comuns, d'unes normes que estableixin certes pautes d'actuació i d'uns processos d'enteniment (Habermas, 1998). Des d'aquesta perspectiva, és evident que la norma (o més ben dit, els agents encarregats d'impulsar-la) han de fer un esforç especial d'acció comunicativa o d'enteniment intersubjectiu. I per poder dur-lo a terme, primer han de conèixer necessàriament l'opinió, les percepcions o els sentiments dels seus destinataris directes o indirectes.

La capacitat transformadora de la norma pot derivar o bé del seu poder coercitiu (sancionador) o bé del seu poder conciliador. Si li atribuïm, per tant, no només una funció estrictament sancionadora sinó també una funció mobilitzadora a través de la qual modificar les estructures socials, la participació dels ciutadans i les ciutadanes en la gènesi mateixa de la norma és no només un exercici democràtic, sinó la condició necessària per a orientar estratègicament el contingut de la norma.

Arribats a aquest punt i descendint a l'àmbit específic de la LIOP, cal esmentar les resistències habituals que genera la imposició de les obligacions en matèria d'igualtat i no-discriminació i que se sintetitzen en expressions com ara:

"Ja hi tornem a ser amb el tema de les dones... Com si no hi hagués problemes més importants!"

“Per què ara, a les dones, només perquè hi hagi una Llei, se'ls ha de donar més drets o més contemplacions que els que em donen a mi.”

“No cal una llei per resoldre aquest problema... ja s'anirà resolent amb el temps...; si no, mira com han canviat les coses des del temps de les nostres àvies.”

“És un problema de sensibilitats... La Llei no pot decidir quan una expressió és o no és sexista.”

“No és un tema d'abast general, només és un tema de dones.”

“Hauríem de parar de parlar de dones i començar a parlar de persones.”

“És un problema privat i/o personal, que no ha d'abordar-se des de la gestió pública o, en tot cas, és una qüestió a resoldre individualment i en el moment que sorgeixi la necessitat.”

“No, que em costarà diners.”

“No, que em generarà conflictes.”

Aquests són només alguns exemples de les perplexitats i oposicions que generen les polítiques d'igualtat i no-discriminació per raó de sexe (és significatiu que respecte a altres col·lectius, el contingut de les valoracions varia significativament). En tot cas, volem destacar que es manifesten en diferents àmbits:

- En l'àmbit intraorganitzatiu, tant en els nivells de direcció i comandament encarregats de fer complir directament les obligacions legals, com entre els individus sense responsabilitat directa en el compliment d'aquestes obligacions, però que en reben i perceben clarament els efectes (a tall d'exemple: les empreses i organitzacions privades i públiques obligades a adoptar plans d'igualtat i,

en concret, mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, una de les qüestions que sens dubte polaritza més les persones treballadores i, paradoxalment, on algunes de les resistències les manifesten indistintament homes i dones sense necessitats de cura).⁴

- En l'àmbit extern (supraorganitzatiu), entre els ciutadans (homes i dones indistintament), que són receptors de determinades polítiques i beneficiaris de serveis públics.⁵

Un cop passem a sistematitzar-los, podem identificar els discursos següents:

1. El discurs de la negació: nega l'existència d'un problema i, per tant, nega la necessitat de solució i d'intervenció de la Llei.

2. El discurs liberal: no nega l'existència d'un problema, tot i que el considera relatiu o contingent, però nega el paper de la Llei per resoldre'l, invocant la llibertat individual, el “dret” a l'autocomposició dels conflictes, o la “dilució” del problema pel mer transcurs del temps.

3. El discurs contemporitzador: no nega l'existència d'un problema social, tot i que considera que el seu abast pot ser variable, i tampoc no nega el paper de la Llei per resoldre'l, tot i que discrepi sobre el modus operandi que imposa la Llei (perquè considera que la intervenció legal en aquesta matèria no és prioritària, o bé perquè considera que els instruments que ha articulats la Llei no són els adequats, com ara els continguts i l'abast d'algunes obligacions

o el contingut i abast de les sancions).

Un cop identificats aquests discursos, acabem distingint fonamentalment quatre tipologies de resistència, cadascuna de les quals requereix aproximacions i solucions diferenciades que caldrà integrar en el procés de disseny i aplicació de les polítiques d'igualtat:

1. *Emocionals*: associades, entre altres a: a) conductes de tall misogin, conscientment discriminatòries o posicionaments condicionats per estereotips; b) conductes de tall liberal, que rebutgen la intervenció pública i legal per contrària a la llibertat.

2. *Cognitives*: associades, entre altres coses, al desconeixement sobre aspectes tècnics, com el concepte i la tipologia de les discriminacions o sobre les diferències entre sexe i gènere i la seva incidència en les desigualtats entre homes i dones.

3. *Procedimentals*: associades, entre altres coses, a determinades divergències quant a la forma i el procediment

4. Molt sovint no s'entén que les mesures de flexibilitat horària només s'estableixin per a les persones amb fills i/o filles en edat escolar, o que les persones amb certes necessitats de cura puguin escollir el torn de vacances i que no es recorri, per tant, a fórmules “suposadament” més neutres, com ara l'establiment de torns rotatius o l'establiment de preferències basades en l'antiguitat, que impacten negativament més sobre les dones.

5. No s'entén que determinats beneficis legals vagin adreçats exclusivament a les dones (com ara l'ajut econòmic per a les dones treballadores) o que determinades polítiques actives beneficiïn més les dones que els homes.

que cal seguir en el disseny i/o la implantació de les polítiques d'igualtat.

4. *Preferencials*: associades, entre altres coses, a un menysteniment dels avantatges competitiu i estratègics de les polítiques d'igualtat.

Resulta fonamental identificar-les en cada cas. La creació de normes o disposicions adreçades a eliminar les discriminacions ha de tenir una ambició estratègica, que vagi més enllà del mer fenomen regulador i que s'orienti a l'interès (compromís), més que als valors (consens). Perquè al capdavant, el que motiva els individus a actuar pot ser tant el fet de compartir els valors morals de la norma com el fet moral mateix de respectar la norma pel simple fet de ser una norma. Però, des de l'evidència empírica, el motor real a partir del qual els individus actuen d'acord amb certes previsions normatives sempre és que hi reconeguin un interès personal (més o menys mediat) i conclouin que “val la pena” respectar-la.

3. Llei, acció i canvi d'estructures socials

Com apuntàvem a l'inici d'aquesta reflexió, a l'hora de plantejar-nos fins a quin punt l'assoliment del dret a la igualtat depèn o no de l'existència d'una Llei que el reconegui, el promogui i el tuteli, de seguida apareix un dubte raonable: si les primeres disposicions normatives amb caràcter generalitzat apareixen pels volts de la dècada dels anys cinquanta del segle

xx, amb la proclamació l'any 1948 de la Declaració Universal dels Drets Humans i, des de llavors, el seu desenvolupament ha estat continu, com pot ser que encara avui dia persisteixin les desigualtats entre homes i dones en alguns àmbits —fins i tot— de forma ben arrelada?

Aparentment les respostes que es poden donar a aquesta pregunta són dues, i totes dues poden intervenir-hi de manera concorrent:

1. La llei no és un instrument ni necessari ni suficient per a generar canvis socials, ja que aquests depenen d'altres factors sobre els quals la llei no té poder de disposició, com ara el pensament, la consciència o la voluntat.

2. La llei és un instrument necessari però no suficient per a generar canvis socials estructurals, ja que, fins ara, moltes de les lleis en matèria d'igualtat i no discriminació han trobat un límit en elles mateixes, bé per no especificar de manera concreta el contingut d'aquests drets, bé per no disposar de mecanismes de comunicació i formació adients amb capacitat de desarticulació real (especialment en el cas del poder judicial), bé per no anar acompanyades de sancions dissuasòries, o bé per no haver-se dotat d'un sistema de seguiment i control que permetés una reacció adequada davant dels supòsits d'incompliment.

Negarem la primera de les opcions, tot i que en aquestes pàgines no puguem desenvolupar les raons que ens porten a fer-ho i que, de fet, són raons

que donarien resposta a la pregunta de si és o no possible l'organització social sense l'ús de mecanismes normatius “desenvolupats”, com ara la Llei (Estat de Dret). Partim, per qüestions d'ordre pràctic, d'una negativa motivada per l'evidència: en el nostre entorn, el model pel qual s'ha optat (o el model que finalment s'ha esdevingut) s'estructura entorn d'un sistema d'organització basat, entre altres coses, en el poder de la Llei. Amb aquest condicionant, una segona evidència és que tota l'activitat jurídica es caracteritza per tenir una pretensió de correcció (Alexy, 1994) o, si es prefereix, d'orientació de les conductes cap a uns objectius determinats (que es consideren correctes), fet que comporta que s'hagi d'admetre la validesa de la Llei com a instrument per al canvi social. Analitzem, doncs, com generar aquest canvi.

3.1. La Llei i el canvi

Admetre la Llei com a instrument de canvi social no pot entendre's com a sinònim que el canvi social depèn exclusivament de l'existència d'una Llei, del fet que la Llei en si mateixa és instrument suficient per a impulsar aquest canvi o que el simple fet que existeixi una Llei resol els problemes o la mateixa necessitat de canvi.

Actualment patim un cert procés “d'alienació” que es manifesta molt sovint en la imputació de la responsabilitat de tot el que passa als poders públics (Llei inclosa) i que, paradoxalment, reclama una major intervenció

pública (Llei inclosa) per resoldre qualsevol dels problemes que es plantegen quotidianament.

Aquest fet, en conjunció amb altres, ha ocasionat una crisi de la Llei o, més ben dit, de les virtuts racionals de la Llei, crisi que es manifesta en la seva particularitat, el seu caràcter circumstancial i canviant, excessivament dependent del paper reglamentista del poder executiu i que deixa un espai de desenvolupament important a la discrecionalitat judicial i administrativa (Prieto Sanchís, 1998). Més enllà del que ja de per si és una crisi de legitimitat institucional, en què s'ha perdut la credibilitat i la confiança en certes institucions nuclears per a la governança democràtica.

Malgrat aquesta crisi, però, la capacitat de la Llei com a instrument de canvi requereix que s'entengui el seu paper de protecció de la llibertat. La seva raó de ser és "impedir que es posi un impediment a la llibertat" (Habermas, 1998). I és per això que, des de la Llei i des de l'acció comunicativa dels poders públics per tal de fer-la complir, és fonamental que es reprengui el debat entorn de la dicotomia aparent entre llibertat i justícia, perquè només des de la integració d'ambdós conceptes es poden operar alguns canvis o es poden superar algunes de les resistències a què fèiem referència amb anterioritat.

En aquesta línia, ha de quedar clara la diferència entre els drets orientats a la llibertat (voluntat) i els drets ori-

entats a la reparació de la injustícia. Igualment, es fa del tot necessari invertir radicalment la lògica amb què tradicionalment s'han estat entenent els drets i les obligacions. I finalment, cal incorporar, al debat sobre les obligacions, el debat sobre la diversitat i maleabilitat que haurien de tenir les obligacions legals.

Ens explicarem més concretament: tal i com ha afirmat la dogmàtica jurídica (Zagrebel'sky, 1997), els drets "són l'armadura jurídica de la voluntat, una manera de fer-la eficaç protegint-la dels seus enemics". Des d'aquest punt de partença és obvi que són una exigència estructural i permanent de qualsevol societat orientada al progrés, en la mesura que amplien i consoliden els àmbits de llibertat. Per fer-ho, sembla també lògic, però, que s'hagin d'establir límits (obligacions o deures) perquè aquells drets puguin desenvolupar-se de manera universal, i no només per a unes quantes persones, consideració que "reorienta" la llibertat cap a la justícia.

Aquesta premissa arrossega necessàriament el fet que s'hagi d'integrar un principi de "coresponsabilitat de tots i cadascun en relació amb tothom i amb tot" (Zagrebel'sky, 1997), fet que alhora permetria afirmar que la categoria prevalent no és la dels drets, sinó la dels deures, de manera que es pot concloure que no hi ha drets sense deures i, per tant, no hi ha desenvolupament efectiu de la llibertat sense l'existència i exigència de deures.

Ara bé, la lògica de l'obligació / el deure es pot examinar des d'una perspectiva prohibitiva o impositiva o bé des d'una perspectiva promocional. És aquest segon enfocament el que permet, finalment, introduir la darrera idea que apuntàvem anteriorment: la de la maleabilitat de les obligacions o, com s'ha qualificat gràficament, la de la dogmàtica "líquida o fluida" del dret (Zagrebel'sky, 1997).

Una bona praxi legal exigeix fonamentalment un exercici d'integració o d'inclusió dels diferents interessos en joc, a través d'una xarxa de valors i de procediments comunicatius, "que permetin la 'concordança pràctica' de les diversitats i fins i tot de les contradiccions" (Zagrebel'sky, 1997). El punt crític, doncs, és preveure adequadament quines són les possibles col·lisions en la realitat que es pretén regular, per des de l'observació d'aquesta realitat, sortir de la tradicional lògica de la suma 0 (uns hi guanyen, els altres hi perden), per passar a integrar efectivament la lògica del *win-win* (tothom hi guanya).

En definitiva, és un error considerar que la LIOP, per exemple en relació amb les previsions per a l'àmbit laboral, esdevé *per se* un límit a la llibertat d'empresa, si partim de la idea que els drets (i particularment els drets fonamentals, com ara el dret a la igualtat) el que fan és precisament reforçar la llibertat integradora o, si es prefereix, una llibertat no desestabilitzadora, fagocitadora o autodestructora.

Una altra qüestió és que la formulació per la qual ha optat la LIOP en el seu desplegament no permet visualitzar de manera clara aquesta lògica, fet que li resta eficàcia i poder transformador.

En tot cas, és evident que si es pretén que la llei impulsi un canvi social, aquesta llei ha d'estar ben definida. La manca d'especificació concreta del contingut del dret constitueix un greu problema de justiciabilitat (Abramovich i Courtis, 2002) i, com a conseqüència, un problema greu per activar "l'acció", pressupòsit indispensable del canvi. La norma ha de definir les conductes admissibles i les que no ho són (orientació de la conducta), com a requisit necessari per poder determinar-ne els incompliments i adjudicar la sanció que els correspongui. I ho ha de fer de manera senzilla, concloent i general (Prieto Sanchís, 1998).

En aquest sentit, és del tot necessari una articulació en cadena dels diferents instruments normatius encarregats de regular aquest dret. Si bé en el cas del seu reconeixement constitucional és admissible i fins i tot recomanable un cert nivell de generalitat, en perfecte alineament amb el caràcter de catàleg de principis fonamentals que han de tenir les constitucions (Fabre, 2000), no pot passar el mateix en els nivells inferiors (Llei i reglament). Una tècnica jurídica defectuosa o el recurs sistemàtic a conceptes jurídics indeterminats provoca l'aparició de "zones de penombra" o, fins i tot, de "zones

d'ombra" (Hart, 1963), que esdevindran terreny adobat per a pronunciaments judicials dispars (inseguretat jurídica), per a l'allargament dels processos judicials i, tot plegat, per a la deslegitimació moral progressiva de la norma i de les institucions.

Un exemple clar en aquest sentit ens el proporciona la regulació legal que s'ha fet del concepte mateix de discriminació indirecta, de la qualificació dels acomiadaments de dones embarassades o de les condicions en què es pot sol·licitar la concreció de l'horari laboral quan es demana reducció de jornada per custòdia legal o per tenir cura de familiars.

En el primer cas, no deixar clar que la discriminació es pot produir per acció, però també per omissió, pot fer que els ciutadans i ciutadanes pensin que només és possible discriminar quan conscientment es vol donar un tracte perjudicial a les dones. Aquesta idea, del tot incorrecta, impedeix que els ciutadans i les ciutadanes prenguin consciència que el que se sanciona en la LIOP és també la manca de previsió sobre l'impacte que determinades conductes aparentment neutres poden tenir sobre les dones. Aquesta manca de consciència condueix, alhora, a fer que no es despleguin tots els mecanismes de prevenció que serien necessaris per evitar aquest impacte lesiu i, el que és pitjor, que no es detectin situacions de discriminació. En aquests casos, si posteriorment es produeix una reclamació judicial, seguida d'una sentència con-

demnatòria, el ciutadà o la ciutadana sancionat té normalment la sensació que l'han condemnat injustament i que, per tant, que la Llei i els qui l'apliquen són injustos, fet que té unes conseqüències letals sobre la cultura de la igualtat, però també sobre la cultura de l'Estat de Dret. Un exemple típic d'aquesta situació el podem trobar en els sistemes de promoció professional que donen la primacia exclusivament al temps de treball efectiu. En la mesura que les dones són les qui demanen majoritàriament les baixes per maternitat o les reduccions de jornada per tenir cura de fills, és més probable que si s'aplica aquest criteri de promoció, hi hagi una menor incidència d'ascensos entre les dones. Aquesta "omissió" o, més ben dit, aquesta manca de previsió sobre quin pot ser l'impacte sobre les dones d'aquest model de recompensa, fa que es tracti d'una política empresarial amb un elevat risc de discriminació, que es podria atenuar fàcilment si es relativitzés el temps de presència, combinant-lo amb la productivitat o el rendiment, o si es consideressin com a temps de treball efectiu les absències vinculades a les tasques de cura, eliminant d'aquesta manera el biaix de gènere de l'esmentada política.

En el cas de la qualificació dels acomiadaments de dones embarassades o del polèmic dret de concreció horària en cas de reducció de jornada per tenir cura de familiars, la disparitat amb què els tribunals han interpretat la normativa ha donat lloc a una multitud de

critèris, que en molts casos i per les particularitats de la dinàmica processal, no han aconseguit un criteri superior uniformador. Les conseqüències pràctiques són especialment greus, tant si s'analitzen des d'una perspectiva sistèmica, com si es fa des d'una perspectiva més quotidiana:

1. Perquè, com ja hem dit, la indefinició incrementa la discrecionalitat judicial, fet que atorga un poder enorme als jutges, que tot i estar investits per una obligació d'independència, acabaran imposant la seva concepció moral (individual) a la que possiblement podria tenir el legislador (majoria democràtica) (Escudero, 2006).

2. Perquè la disparitat de criteris, a banda de generar perplexitat, provoca la sensació que “tot és possible”, fet que consolida determinades actituds i provoca més conflictivitat. Això segurament no tindria gaire més repercussió respecte d'una qüestió marginal o molt tècnica. Però si afecta un tema com el de la conciliació de la vida familiar i laboral, amb forts components i impacte sobre les relacions interpersonals, amb una clara incidència en el sistema productiu (si no és gestionada adequadament) i amb una rellevància fonamental en la construcció de models socials, els “efectes col·laterals” són d'una importància gens menyspreable.

Avançant en els requisits que ha d'acomplir la Llei per tal que sigui eficaç i, per tant, motor de canvi, sembla lògic concloure que la imposició d'un

seguit d'obligacions sense l'establiment en paral·lel d'un sistema de sancions davant del seu incompliment intencional, resta clarament poder coercitiu a la Llei i, per tant, li resta capacitat “conductual”. Tot i que el poder sancionador no és un element constitutiu necessari de la Llei, és evident que s'exigeix el suport de les sancions per assegurar-li un grau de conducta raonable en correspondència amb les obligacions imposades, a no ser que creiem puerilment en una forta convicció moral dels individus, a través de la qual —i amb independència d'altres raons— aquests assumeixin com a responsabilitat social el compliment fidel de la Llei, pel simple fet de ser-ho.

En suport d'aquesta tesi, cal constatar només com els subjectes que no poden ser sancionats per la Llei d'igualtat, de moment, no estan duent a terme moltes de les seves previsions com, per exemple, la d'elaborar un Pla d'Igualtat. Ens referim, per exemple, a les administracions públiques, que incomprendiblement no poden ser mai sancionades com a tals pels incompliments legals en què incorrin, i a les empreses de menys de dos-cents cinquanta treballadors. I, en el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, és prou significatiu que moltes hagin començat el seu procés d'elaboració arran de la intervenció de la Inspecció de Treball i, per tant, davant la por de ser objectes d'una sanció administrativa, o bé perquè volen accedir a un procés d'adjudicació contractual

amb l'Administració i han de justificar necessàriament l'adopció de mesures d'aquest tipus.

D'acord amb el que hem exposat, hem de concloure que la Llei, tot i que pugui tenir un paper delimitador de certes conductes, sembla incapaç per si mateixa d'impulsar de manera determinant l'acció dels individus cap a l'assoliment del dret a la igualtat i, encara menys, quan incorre en errors o omissions tècniques.

En conseqüència, a continuació analitzarem quins poden ser els factors determinants d'aquesta acció i, per tant, de què depèn fonamentalment el canvi d'estructures necessari per assolir el dret a la igualtat i a la no-discriminació.

3.2. L'acció

Ara és, doncs, el moment d'aproximar-se a les “motivacions” concretes o particulars sobre la base de les quals els individus i les empreses o les organitzacions decideixen implantar polítiques sobre aquesta matèria.

És evident que la conducta és el resultat d'un procés de gestació intern, en què hi incideixen o hi poden incidir determinades “raons”. Simplificant el procés, podríem afirmar que un individu decideix actuar (o no actuar) a partir de la convicció interna que ha de fer-ho. Aquesta convicció és guiada per una sèrie de raons prevalents que, en definitiva, se sintetitzen en la idea de si “val la pena fer-ho” i que a mitjà i/o llarg termini són les que van con-

figurant els valors i les implicacions individuals/personals.

El punt crític, però, no és si els sentiments i les actituds es consideren importants, sinó (i fins a quin punt) es pot influir i cultivar aquests sentiments i aquestes actituds per mitjà de la raó (Raz, 2004). Arribats a aquest punt, el que seria desitjable és un exercici de reflexió o de coneixement extern i intern: el que guia la nostra acció és el món i ho fa per mitjà del coneixement que en tenim, de manera que resulta fonamental descobrir els fets i valorar les diferents “raons per a l’acció” (Raz, 1991).

És clar que en aquest procés pot ser que apareguin raons per dur a terme la conducta i, alhora, per no fer-ho, fet que exigirà un joc d’implicacions pragmàtiques que, novament, consumiran un temps i un esforç que molt sovint no es poden o no es volen dedicar a la presa de decisions, especialment quan no s’hi veu un benefici clar, directe o immediat o quan es considera que aquest és absolutament marginal.

Abans fèiem referència a algunes de les resistències més habituals que apareixen en el moment d’implantar polítiques d’igualtat. És evident que per a l’agent impulsor d’aquestes polítiques és important detectar-les, per poder-les superar. Però també serà important generar les condicions necessàries per tal que els “subjectes resistents” puguin trobar una resposta satisfactòria a preguntes com ara: “per què haig d’implantar polítiques d’igualtat en la

meva organització?”. Reprenem, doncs, la reflexió sobre les resistències com a pas previ per aproximar-nos a un mètode d’actuació que permeti superar-les i, per tant, donar resposta positiva a la pregunta que plantegem.

Desestructurar les resistències de tipus emocional i de tipus cognitiu requereix un esforç especial de “re-culturització”, difícilment assolible a curt termini i que, en qualsevol cas, no ha dut a terme la major part dels poders públics amb competències en el desplegament de la LIOP.⁶ La negació que hi hagi un problema sobre el qual s’ha d’actuar, tant a causa de posicionaments estereotipats com per desconeixement del significat i l’abast del dret a la igualtat, reclama la posada en marxa d’un programa de sensibilització i formació a partir del qual anar configurant una cultura organitzativa en què el factor igualtat contamihi efectivament tots els processos i totes les pràctiques. En aquesta construcció, cal fugir de plantejaments reglamentistes per centrar-se —com dèiem abans— en activitats formatives i orientades a l’enteniment. L’adopció de principis i regles de compliment obligat no només no permet l’assumpció íntima de la seva “justícia”, sinó que en molts casos pot esdevenir un mecanisme que agreugi els posicionaments de partida i, per tant, pot esdevenir paradoxalment un obstacle en el desenvolupament del dret a la igualtat (De Colle i Werhane, 2008).

Pel que fa a les resistències procedimentals o preferencials, el punt d’in-

flexió ve de mans d’un plantejament d’acció estratègica, que sigui capaç de visibilitzar a curt i/o mitjà termini, els avantatges econòmics derivats de la implantació de les polítiques d’igualtat, a partir del desenvolupament d’actuacions pilot o a petita escala, que es vagin institucionalitzant a mesura que es van assolint i consolidant els objectius. Així per exemple, quan en el marc de la realització de les diagnosi estadístiques es planteja la possibilitat de fer anàlisis qualitatives a través d’enquestes, *focus groups* o entrevistes en profunditat, la recança de moltes empreses és que segurament mitjançant aquests mètodes es generaran massa expectatives. Aquesta por fa que no es vegi la utilitat d’implicar-hi les persones de l’organització, de manera que es perd l’oportunitat de comptar amb les aportacions directes i interessades dels treballadors i les treballadores als quals s’aplicarà, per exemple, el Pla d’Igualtat, i que podrien enriquir-ne els continguts i ajustar-los a les necessitats reals d’aquests treballadors i treballadores concrets.

Igualment, és habitual que les empreses no considerin prioritari destinar recursos materials i temporals a realitzar un Pla d’Igualtat, fet que molt

6. Com a excepció que cal destacar molt especialment, la Direcció General d’Igualtat d’Oportunitats en el Treball, integrada en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, ha dut a terme des de l’entrada en vigor de la LIOP un ambiciós programa de formació i suport a les empreses, a través del qual vèncer aquest tipus de resistències. Per conèixer alguns d’aquests programes, consulteu: www.gencat.cat.

sovint els impedeix aprofitar les sinergies que existeixen entre les polítiques d'igualtat, les polítiques de seguretat i salut en el treball, les polítiques de captació, retenció i desenvolupament del talent o les polítiques de retribució i recompensa.

En aquesta línia, cal assenyalar que la maximització de les utilitats i l'assoliment de beneficis directes en interès de l'organització esdevenen, com demostren diferents estudis d'abast europeu⁷ el veritable motor de canvi. Així, quan es pregunta a les empreses amb tradició en la implantació i el desenvolupament de polítiques d'igualtat i diversitat quin és la raó que les ha impulsat a bellugar-se en aquesta direcció, la majoria addueix raons vinculades a la millora de la seva cultura organitzativa, l'obertura de nínxols de mercat i la millora en la qualitat dels serveis i l'atenció al client, l'augment de la innovació i la creativitat de la plantilla, mitjançant la seva major implicació en el projecte, la disminució de la rotació i l'absentisme i la major eficàcia en la captació i retenció de talent o l'increment de les ràtios de venda com a conseqüència de la seva millor reputació en el mercat.

No deixa de ser destacable el fet que la compulsió jurídica apareix com un dels darrers motius que motiven a l'acció i ho fa estretament vinculada a la voluntat d'evitar litigis i no pas vinculada a la responsabilitat social o a l'enfortiment de les estructures i els principis de l'Estat de Dret. Per davant, apareixen altres raons amb clara i exclusiva signi-

ficació empresarial (econòmica) i amb implicacions estratègiques tant en l'àmbit de la gestió de les persones, com de la política d'empresa o el màrqueting. En aquest escenari, on queda el paper, les bondats i la necessitat de la Llei?

3.3. L'acció i la Llei

Com veiem, en la major part de les ocasions, les motivacions dels individus per dur a terme polítiques d'igualtat estan relacionades amb interessos pragmàtics que enllacen amb els axiomes de la teoria clàssica sobre l'*homo economicus*. És per això que, com dèiem abans, la Llei per si mateixa no pot considerar-se com a element suficient per a l'assoliment del dret a la igualtat i a la no-discriminació. No obstant això, sí que la podem considerar com a instrument necessari, no només per les raons abans esgrimides, sinó també per una altra que desenvolupem a continuació.

Un cop vist que les raons per a una acció adreçada a la plena consecució del dret a la igualtat poden ser moltes i molt diverses, sembla raonable creure també que la Llei, per si sola i en abstracte, podria simplificar el procés de prioritització d'aquestes raons, en la mesura que se la pugui considerar una raó excloent, per ser una manifestació autoritativa (s'ha de fer perquè ho diu la Llei i no cal plantejar-se res més) (Raz, 1991) o perquè la mateixa Llei condueixi la conducta dels subjectes, forçant l'adopció no d'una mesura concreta d'igualtat, sinó l'adopció d'un procés de reflexió a partir del qual visualitzar

clarament el benefici d'adoptar polítiques d'igualtat i, per tant, forçant-ne indirectament l'adopció. En aquest cas, la Llei tindria un paper de desenvolupament d'un dret de ciutadania, a partir del foment de l'autonomia dels individus i de la seva integració i implicació en el mateix fenomen normatiu. És a dir, aconseguir el compromís a partir de la participació activa dels individus en el disseny i la implantació de les polítiques d'igualtat (no hi ha millor manera d'aconseguir que es compleixi la Llei que provocant que siguin els mateixos individus els qui la dotin de contingut, com per exemple quan la Llei disposa que empresaris i representants dels treballadors hauran de negociar un Pla d'Igualtat).

I, en aquest sentit, el que sembla cert és que la LIOP ha contribuït decisivament a aquest procés, des del moment que institucionalitza la figura dels plans d'igualtat com a eina metodològica a través de la qual dur a terme un diagnòstic de situació, dibuixar amb claredat els àmbits d'actuació, analitzar les raons per a l'acció i ordenar qualsevol tasca d'organització des de la perspectiva de gènere.

Des d'aquesta perspectiva, podríem dir que la LIOP duu a terme una tasca de "mobilització per a la coordinació dels plans d'acció" (Habermas, 1998, p. 80), des d'una intervenció molt més laxa o molt més respectuosa amb la llibertat de l'individu que si la seva opció fos la prescripció concreta de regles de conducta.

En aquest sentit, el gran error operatiu dels destinataris de la norma, és, sens dubte, menystenir aquesta eina i valorar-la exclusivament com una “mera” obligació legal, fet que, a la pràctica, pot convertir-la en un més dels objectes buits de contingut (pura paperassa) als quals condueix un compliment exclusivament formal de la Llei.

I pel que fa als poders públics, el gran error seria no dur a terme una tasca d'acompanyament (formació, orientació o ajut econòmic), que facilités —des de l'òptica experta i des de l'òptica de qui impulsa un canvi— l'actuació de les diferents organitzacions i dels diferents agents interpel·lats per aquesta obligació. En aquest punt, el paper de l'organisme públic encarregat de coordinar totes les polítiques públiques en matèria d'igualtat és fonamental. Cal recordar que la LIOP té un abast transversal que travessa tots els àmbits de l'activitat social, fet que obliga totes les regidories, conselleries i ministeris amb competències sobre cadascun d'aquests àmbits a garantir i impulsar l'acompliment de la norma, activitat que sens dubte reclama una implicació més gran i un protagonisme més actiu que el que s'ha dut a terme fins ara.

4. Conclusions: **bases per resituar el paper de** **la Llei com a instrument de canvi**

Ja hem dit abans que el Dret és un dels poders o de les institucions que ordena la vida social, i que és un sistema per

guiar les conductes i resoldre les disputes que pretén tenir autoritat suprema per intervenir en qualsevol classe d'activitat (Raz, 1991).

Possiblement aquesta concepció del Dret com a tècnica normativa de control social és la que genera més rebuig, des d'una visió esbiaixada de la llibertat, o bé quan es té la sensació que el caràcter transformacional de la Llei pretén realment no pas canviar les conductes, sinó canviar les consciències.

És aquí on probablement rau un dels problemes de comunicació més grans en què s'ha incorregut amb l'entrada en vigor i l'aplicació de la Llei d'Igualtat.

L'ordre coactiu de l'Estat no existeix per fer-nos virtuoses, sinó per fer impossible que els altres ens impedeixin ser-ho. Dit d'una altra manera, per tal de possibilitar que els individus puguin desenvolupar-se en la seva pròpia experiència personal i puguin mostrar la seva condició d'agents morals autònoms (Laporta, 1993).

Seguint la més pura tradició del liberalisme, és clar que no seria legítim un sistema de govern ni cap de les seves manifestacions que tractés de regular la consciència individual: els individus no poden ser compel·lits a fer o no fer res perquè sigui millor per a ells, perquè els hagi de fer més feliços o perquè, en opinió d'altri, fer-ho sigui més savi o, fins i tot, moralment correcte.

La Llei d'Igualtat no pretén que tot hom comparteixi la idea que les dones han de cedir espai de cura als homes,

ni que els nens han de jugar a cuinetes, ni que la “feminitat” contribueix al desenvolupament de conductes sexistes. Ara bé, no és menys cert que la tasca d'observació, mesurament i reflexió que articula la Llei pretén que el caràcter irreflexiu dels estereotips de gènere canviï per esdevenir una realitat totalment reflexiva. Aquest canvi ha de facilitar que es puguin identificar clarament les quatre realitats en què es mouen les dones: les que no es plantegen si poden o no decidir; les que decideixen lliurement què volen fer, on volen fer-ho i en quines condicions; les que ho decideixen absolutament forçades; o les que ho decideixen induïdes o pressionades per l'entorn.

Els escenaris sobre els quals hauria d'intervenir la “Llei” haurien de ser exclusivament aquells en què la voluntat de les dones és forçada o condicionada. No en aquells en què la dona assumeix de manera lliure i conscient el paper social que hi fa, per molt que des de determinats posicionaments ideològics no es comparteixin certes opcions. S'ha de separar radicalment el discurs ideològic del discurs legal, a no ser que siguem conscients que, en fer-ho, estaríem alimentant un sistema de govern i unes polítiques públiques absolutament paternalistes i, consegüentment, despòtiques.

D'altra banda, hi ha una altra idea de gran transcendència que cal considerar, no només en l'àmbit de les polítiques públiques en matèria d'igualtat i no-discriminació, sinó, en general, en

el desenvolupament de totes les polítiques públiques i en la “resituació” del paper de la “norma” en el desenvolupament social: la idea que el ciutadà o la ciutadana no és només titular d'uns drets i d'unes obligacions en qualitat d'individu, sinó que en desenvolupar-los, actua també com a òrgan de l'Estat. És a dir, l'individu ja no és simple receptor, sinó agent actiu i, consegüentment, agent de canvi.

Possiblement una de les seqüeles de l'Estat Social —especialment en zones geogràfiques i en cultures determinades— ha estat el procés progressiu d'alienació dels individus, en el sentit que progressivament han anat delegant la gestió dels seus interessos particulars en el paper de guardià, tutor o policia que desenvolupa l'Estat, que retroalimenta un procés progressiu i paral·lel d'interpel·lació i responsabilització de l'Estat davant qualsevol conflicte o dany, bé de forma principal o subsidiària.

Com a conseqüència de tot plegat ha arrelat una cultura ciutadana clientelista, vertebrada entorn de la perversió dels “drets” i la seva absoluta prevalença sobre els “deures”, fomentada per cert ús —o abús— a mans dels poders públics de la política “del donar” i en què s'oblida que l'Estat amb el seu Dret

només ha d'intervenir allà on és inevitable per tal d'assegurar l'ordre i evitar que l'organització que els individus fan de les activitats socials provoqui lesions entre elles.

El fet que els individus i les organitzacions assumeixin la seva quota de responsabilitat i de participació activa en el procés de canvi i, en definitiva, en el procés de desenvolupament social, possiblement permetrà assolir —entre altres— dos objectius. D'una banda, afavorir la consecució del *dret en acció*, és a dir, del dret viscut, experimentat i sentit com a socialment vinculant, a partir de la implicació directa dels agents, també, com a agents normatius. I de l'altra, afavorir la contenció normativa, a partir de la reducció de les zones de fricció existents amb anterioritat per la descoordinació o la no imbricació/alineació de totes les conductes i accions possibles en la consecució dels objectius.

En definitiva, no existeixen raons per pensar que les coses no poden canviar, sigui per convicció o sigui per responsabilitat, malgrat el pes que en un moment determinat puguin tenir una tradició o un model social determinats, precisament perquè també en aquests casos ens trobem davant d'actituds i de creences, que tot i estar arrelades, són

contingents (Gordon, 2000). El repte, doncs, és: 1) no escudar-se en la Llei per justificar la inactivitat, ni limitar-se a reclamar la intervenció de la “Llei” com a única solució a tots els problemes; 2) entendre que les desigualtats entre homes i dones continuen arrelades no només per debilitats morals o manca de coneixement sobre el que és o no és correcte en els individus, sinó fonamentalment perquè homes i dones no som conscients de les implicacions socials de determinades pràctiques i conductes que acaben reforçant les desigualtats, 3) assumir que el veritable canvi es produirà a partir del moment que els individus actuïn, de manera que cal motivar l'acció en el desenvolupament del dret a la igualtat i, un cop activada, observar si l'acció és motivada per posicionaments idealistes, econòmics, estratègics o integradors, per poder ajustar les polítiques de sensibilització i de canvi, i 4) defugir actuacions legals o polítiques públiques marcadament “rectores” o que imposin models d'actuació únics i estandarditzats. No podem oblidar que la igualtat és diversitat i que és molt difícil garantir la diversitat quan aquesta acaba constreint-se en la lògica uniformadora i estàtica d'una Llei. 🔑

Bibliografia

- ABRAMOVICH, V.; COURTIS, C. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta.
- ALEXU, R. (1994). *El concepto y la validez del Derecho*. Barcelona: Gedisa, p. 81-85.
- DE COLLE, S.; WERHANE, P. H. (2008). "Moral Motivation Across Ethical Theories: What can We Learn for Designing Corporate Ethics Programs?". *Journal of Business Ethics*, vol. 81, núm. 4.
- ESCUDERO, R. (2006). "Metodología jurídica y conceptos morales: una propuesta de análisis". A: COURTIS, C. *Observar la Ley. Ensayos sobre la metodología de la investigación jurídica*. Madrid: Trotta, p. 97-100.
- FABRE, C. (2000). *Social Rights under the Constitution. Government and Decent Life*. Oxford: Oxford University Press, p. 156-157.
- GORDON, R. W. (2000). "Nuevos desarrollos de la teoría jurídica". A: COURTIS, C. *Desde otra mirada. Textos de Teoría Crítica del Derecho*, Buenos Aires: EUDEBA, p. 333-336.
- HABERMAS, J. (1998). *Facticidad y validez. Sobre el Derecho y el Estado democrático de Derecho en términos de teoría del discurso*. Madrid: Trotta, p. 99.
- HART, H. L. A. (1963). *El concepto de Derecho*. Buenos Aires: Abeledo Perrot, cap. VII.
- LAPORTA, F. (1993). *Entre el Derecho y la Moral*. Mèxic: Fontamara, p. 104.
- LOUSADA AROCHENA, F. (2004). "El informe sobre el impacto de género en la elaboración normativa". *Aequalitats (Revista Jurídica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres)*, núm. 15.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2005). "Transversalidad de género y acción positiva en el ámbito comunitario". *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 13.
- PRIETO SANCHÍS, L. (1998). *Ley, principios, derechos*. Cuadernos Bartolomé de las Casas, 7. Madrid: Dykinson, p. 8.
- RAZ, J. (1991). *Razón práctica y normas*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, p. 19-25, 68, 89 i 179.
- (2004). *Valor, respeto y apego*. Universidad Externado de Colombia, p. 25.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2004). "El informe sobre el impacto de género en la elaboración de las disposiciones normativas". *Relaciones Laborales*, núm. 1.
- SERRA, A. (2007). "La gestió per resultats en les organitzacions públiques". A: LONGO, F.; YSA, T. *Els escenaris de la gestió pública del segle XXI*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- ZAGREBELSKY, G. (1997). *El Derecho Dúctil*. Madrid: Trotta, p. 86.