

Els drets de les dones en el Dret

SOCIETAT
CATALANA
SCEJ
D'ESTUDIS
JURÍDICS

FILIAL DE L'INSTITUT
D'ESTUDIS CATALANS

2024



Institut
d'Estudis
Catalans

ELS DRETS
DE LES DONES
EN EL DRET

EDICIÓ COORDINADA PER
JOSEP SERRANO DAURA

SOCIETAT CATALANA D'ESTUDIS JURÍDICS
FILIAL DE L'INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS

© dels autors dels articles
© 2024, Societat Catalana d'Estudis Jurídics, filial de l'Institut d'Estudis Catalans,
per a aquesta edició
Carrer del Carme, 47. 08001 Barcelona
Text revisat lingüísticament per Montse Marès Torras
Compost per Vicenç Ferreres Plans
ISBN: 978-84-9965-778-3



Els continguts de la REVISTA CATALANA D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA estan subjectes —llevat que s'indiqui el contrari en el text o en el material gràfic— a una llicència Reconeixement - No comercial - Sense obres derivades 3.0 Espanya (by-nc-nd) de Creative Commons, el text complet de la qual es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/deed.ca>. Així doncs, s'autoritza el públic en general a reproduir, distribuir i comunicar l'obra sempre que se'n reconegui l'autoria i l'entitat que la publica i no se'n faci un ús comercial ni cap obra derivada.

SUMARI

Presentació	5
Recerques recents sobre les primeres dones juristes a Catalunya: resultats provisionals de la línia de treballs de final de grau de la Universitat de Barcelona sobre el tema (2018-2023), <i>per Max Turull Rubinat</i>	7
Accions positives per a les dones: debats de dret europeu, <i>per Núria Pumar Beltrán</i>	25
Feminismes i respostes des del dret, <i>per Natalia Caicedo Camacho</i>	39
La Agenda 2030, objetivo de desarrollo sostenible número 5: igualdad de género. ¿Qué significa su implantación?, <i>per Anna M. Badia Martí</i>	59

La Societat Catalana d'Estudis Jurídics, filial de l'Institut d'Estudis Catalans, es complau en publicar les ponències presentades en la Jornada d'Estudis organitzada el 24 de novembre de 2024, amb el suport de la Diputació de Barcelona i la Comissió de Dones Advocades de l'ICAB.

Una aportació per a l'estudi i al coneixement dels drets de la dona, amb una reconstrucció històrica en el context internacional dels moviments i de la lluita duts a terme, i fent-nos també una aproximació a tot allò que encara s'ha de desenvolupar per a un efectiu i real règim d'igualtat de drets i igualtat de gènere.

Recordem el primer dels articles de la Declaració dels Drets Humans aprovada el 10 de desembre de 1948, per l'Assemblea General de les Nacions Unides ja proclamen que *“tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres”*.

Malgrat tot, encara queda molta feina per endavant per a assolir que tots els homes i les dones siguin considerats lliures i iguals en dignitat i drets.

En tot cas, aquesta és una aportació de la nostra Societat Catalana d'Estudis Jurídics a la tasca per a aconseguir aquest objectiu universal.

Barcelona, novembre de 2024

LA JUNTA DE GOVERN

RECERQUES RECENTS SOBRE LES PRIMERES DONES JURISTES A CATALUNYA: RESULTATS PROVISIONALS DE LA LÍNIA DE TREBALLS DE FINAL DE GRAU DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA SOBRE EL TEMA (2018-2024)

Max Turull Rubinat
Facultat de Dret
Universitat de Barcelona

1. INTRODUCCIÓ

La invitació del nostre col·lega, el professor Josep Serrano Daura (Universitat Internacional de Catalunya), a participar en la jornada d'estudis «Els drets de les dones en el dret», organitzada per la Societat Catalana d'Estudis Jurídics (filial de l'Institut d'Estudis Catalans) el passat 2 de desembre de 2021, ha estat el pretext ideal per a analitzar què ha donat de si la línia de treballs de final de grau (TFG) que dirigim a la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona. Ja avancem, per tant, que no presentem cap recerca pròpia, sinó que, davant de la dificultat de coordinar un gran nombre de persones diferents i donar cabuda a tantes contribucions, aquí mostrem la recerca que les autores dels respectius TFG han fet durant aquests últims anys.

Per a qui no estigui avesat a la nova terminologia acadèmica derivada de la implantació de l'espai europeu d'educació superior (EEES), o procés de Bolonya, el TFG és el treball acadèmic que han d'incloure totes les titulacions de grau, hereves de les antigues diplomatures i llicenciatures. En el grau en Dret de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona, el TFG té una dimensió de sis crèdits del sistema europeu de transferència de crèdits (crèdits ECTS, de l'anglès *European credit transfer system*), que equivalen, en teoria, a unes cent cinquanta hores de treball o dedicació de l'estudiant. Es tracta, per tant, d'un treball de final de carrera, que en el grau en Dret tant pot ser un dictamen com una simulació, una recerca bibliogràfica o una recerca desenvolupada a partir de fonts primàries.

Actualment a la Facultat de Dret s'ha consolidat una línia de TFG impulsada pel Departament d'Història del Dret, Dret Romà i Dret Eclesiàstic de l'Estat sobre les primeres dones juristes a Catalunya, però que ha ampliat el seu radi a altres territoris i també a institucions de l'Estat espanyol.

Es podria dir que tot va començar una mica per atzar, com tantes coses a la vida. Entre els anys 2004 i 2008 qui subscriu aquestes línies va ser secretari de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona (UB). En una prestatgeria del despatx que ocupava, a la Secretaria, hi havia uns vells volums que va resultar que eren els registres de matriculacions d'alumnes

d'ençà del 1915. Sí, una mica inexplicablement, aquest petit tresor d'arxiu havia seguit al despatx del secretari any rere any, no se sap des de quan. I allí va seguir, però ben custodiat, durant uns anys més, abans d'ingressar a l'Arxiu Històric de la Universitat. Uns anys més tard, el 2015, Àfrica Castellà Torrus, una estudiant de batxillerat de l'Institut Manuel Carrasco i Formiguera, de Barcelona, que és on estudiaven les meves filles, em va venir a veure per indicació de la seva tutora del treball de recerca, la professora d'història Carme Solsona, amb qui vam entaular amistat, per si la podia ajudar a triar un tema relacionat amb el dret, que era la seva vocació i la carrera que volia estudiar quan ingressés a la universitat. Li vaig proposar de fer un buidatge i una anàlisi de les dades contingudes en els vells llibres de registres de matriculacions a què he al·ludit, i així ho va fer. Al cap d'uns mesos, en va sortir un treball de recerca de batxillerat ben reeixit que duia per títol «Una lluita cap a la igualtat. Les primeres dones advocades».¹ Es tractava d'un bon treball, però l'alumna s'havia dispersat una mica, havia dedicat moltes pàgines a Concepción Arenal, Clara Campoamor i Victoria Kent, entre les precursoras, i també a entrevistes a advocades significatives contemporànies, de manera que l'anàlisi del material històric proporcionat havia perdut protagonisme.

Amb el convenciment, doncs, que la font dels registres de matriculacions podia oferir més rendiment historiogràfic, vam proposar a Patrícia Soler Peña que l'analitzés a fons. Soler era una estudiant de Dret de la nostra facultat que el curs 2018-2019 s'havia inscrit en la línia de TFG que duia per nom «Institucions públiques de Catalunya des de l'edat mitjana fins a l'actualitat». La línia, adscrita a l'àrea de coneixement d'Història del Dret, com es veu estava plantejada per a poder encabir recerques d'interès d'un ventall ampli d'alumnat, com així era. Patrícia Soler va acceptar la proposta i, de fet, va començar, gairebé sense adonar-nos-en, la línia de les primeres dones juristes a Catalunya, que es va formalitzar com a línia de TFG el curs següent.

D'ençà del TFG de Patrícia Soler, se n'han defensat divuit i durant el segon semestre del curs 2022-2023 n'hi ha quatre més en funcionament. Diríem que fins ara s'han produït més d'un miler de pàgines de text, una part molt significativa de les quals es pot considerar autèntica generació de coneixement.

Tots els TFG van precedits d'una introducció on l'autora exposa els objectius de la recerca, la metodologia emprada i les fonts que ha utilitzat. Després acostuma a venir un capítol introductori en què es fixa o bé el context històric i jurídic de la recerca, en uns casos, o bé l'estat de la qüestió, en d'altres. En tots dos casos es tracta d'una tasca d'anàlisi i síntesi bibliogràfica. A partir d'aquest punt ja podem considerar que l'estudiant entra en el nucli del treball i en la recerca pròpiament dita. Habitualment el treball sol anar acompanyat, al final, d'un apèndix documental amb annexos que poden ser de diversa índole: des de dades quantitatives sovint processades estadísticament fins a transcripcions d'entrevistes.

1. Aquest treball avui es pot consultar en el web dels premis als treballs de recerca de la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya: <https://premisrecerca.uvic.cat/sites/default/files/webform/una_lluita_cap_a_la_igualtat.pdf>.

L'objectiu d'aquesta contribució, igual que el de la ponència oral defensada en la jornada de treball esmentada, no és tant fer una síntesi dels TFG, sinó oferir una visió panoràmica dels resultats aconseguits amb aquestes recerques. Lamentablement, en aquest text no podem entrar a fons, per raons d'espai, en els diferents treballs i ens hem d'acontentar amb remarcar en cada cas el seu interès i facilitar l'accés per a consultar-los. Podríem presentar-ho per ordre cronològic acadèmic, o alfabètic de les autores, etc. Hem optat, però, per agrupar-los en cinc grans blocs atenent als tipus de recerques fetes. Així, distingim els treballs basats sobretot en metodologies quantitatives, als estudis de cas (o aproximació qualitativa o biogràfica) fora del context acadèmic, els estudis de cas dins de l'àmbit acadèmic, els treballs centrats en aspectes de l'Administració de justícia i, finalment, els treballs més transversals o que no encaixen en cap de les tipologies esmentades.

No és un detall insignificant que tots els treballs els hagin fet dones —fins aquí podria resultar normal—, que s'han sentit especialment empoderades i han cregut, unes amb més èmfasi o passió que d'altres, que amb el seu TFG contribuïen a la causa de la igualtat i la llibertat.

La major part dels treballs que referim poden ser consultats en el repositori digital de la Universitat de Barcelona.²

2. TREBALLS MAJORITÀRIAMENT QUANTITATIUS

2.1. LES PRIMERES DONES JURISTES DE CATALUNYA, DE PATRÍCIA SOLER

El primer TFG d'aquesta línia va ser defensat el curs 2018-2019 per Patrícia Soler Penya i duia per títol *Les primeres dones juristes de Catalunya. Evolució del nombre de dones estudiants de Dret i col·legiades a Catalunya (1910 a 1968)*. A Patrícia Soler, li vaig passar l'esmentat treball de batxillerat d'Àfrica Castellà per si l'inspirava a triar un tema. La seva primera opció va ser aprofundir en la figura de Maria Soteras, la primera dona llicenciada en Dret per la Universitat de Barcelona i la primera dona col·legiada en un col·legi d'advocats a Catalunya, l'any 1927. Les dificultats per a obtenir informació —al Registre Civil de Barcelona no li ho van posar gens fàcil, sinó més aviat al contrari— la van conduir cap a un treball quantitatiu. Va disposar de dues fonts d'informació principals: d'una banda, el Fons Documental de l'Institut Nacional d'Estadística (1912-1968) de l'Estat espanyol, i, de l'altra, el també esmentat llibre de registre de matriculacions de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona (el volum dels anys 1910-1955 ja estava custodiat a l'Arxiu Històric de la Universitat i el del període 1956-1968 encara era a la Facultat).

L'autora va buidar i sistematitzar moltes dades que mostra en diferents gràfics, figures i taules molt suggeridores. Una figura important és la que mostra l'evolució d'homes i

2. Vegeu el Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona: <<https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/47429>>.

dones matriculats a la Facultat de Dret entre els anys 1914 i 1968. El curs 1935-1936 hi havia matriculades un 9% de dones, el curs 1940-1941 van descendir al 2% i el curs 1953-1954, al 5%. Va caldre esperar fins al curs 1961-1962 per a recuperar aquell 9% que s'havia assolit el 1935.³

Les primeres dones matriculades tenen noms i cognoms, naturalment. La primera, el 1915, fou María Amparo Roig García, però no ens consta que arribés a llicenciar-se. La segona a matricular-se, ja el 1922, va ser Maria Soteras Mauri, que fou la primera dona que es va llicenciar en Dret a Catalunya. Una altra dada significativa és la comparació entre el nombre d'alumnes dones matriculades i el de llicenciades: ens adonem, per exemple, que entre el 1915 i el 1932 van començar els estudis de dret 32 dones i només els van acabar 12 (31,5%).⁴

No menys interessant resulta la comparació entre el nombre de dones llicenciades i el de col·legiades:

1927-1936: 9 llicenciades i 9 col·legiades (100% de col·legiació)
 1940-1943: 5 llicenciades i 0 col·legiades (0%)
 1940-1955: 49 llicenciades i 13 col·legiades (26%)
 1956-1968: 166 llicenciades i 66 col·legiades (40%)

En els mateixos períodes, com es pot consultar en el treball, el nombre de col·legiats homes és pràcticament idèntic al de llicenciats.⁵ Per altra banda, observem que, entre les persones col·legiades, en els homes sempre són majoria els que exerceixen, mentre que en les dones són majoria les que no ho fan.⁶

Més enllà de l'explotació d'aquestes i altres dades, una altra punt fort d'aquest TFG és que incorpora uns annexos molt rics i que han facilitat alguns del TFG posteriors. Hi trobem, per exemple, els noms de les dones que van començar els estudis de Dret, en modalitat oficial i modalitat no oficial, entre el 1910 i el 1968,⁷ el nombre d'alumnes homes i dones matriculats a cada curs en el mateix període,⁸ el nombre de dones matriculades i llicenciades en el mateix període,⁹ els noms i la localitat de procedència de les dones llicenciades entre el 1927 i el 1968,¹⁰ i els noms de les dones col·legiades en el mateix període.¹¹ Aquestes llistes amb noms i cognoms, com es pot suposar, facilitaven una mica el camí a posteriors estudis qualitius que volguessin aprofundir en casos concrets.

3. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya. Evolució del nombre de dones estudiants de dret i col·legiades a Catalunya (1910 a 1968)*, Barcelona, Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona, 2019, fig. 1, p. 19.

4. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, taula 1, p. 29-30.

5. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, fig. 2, p. 34.

6. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, fig. 5, p. 38.

7. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, p. 46.

8. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, p. 71.

9. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, p. 73.

10. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, p. 75.

11. Patrícia SOLER PENYA, *Les primeres dones juristes de Catalunya*, p. 84.

El TFG de Patrícia Soler va guanyar el primer Premi Clara Campoamor al millor treball de final de grau amb perspectiva de gènere de la UB, i el seu treball, extractat, va ser publicat en una revista científica indexada.¹²

2.2. COMPARATIVA DE DONES MATRICULADES A DRET, FILOSOFIA I LLETRES, MEDICINA I FARMÀCIA, DE BET MACIÀ

Bet Macià Brugarolas va defensar el TFG *Anàlisi comparativa i evolució del nombre de dones matriculades i llicenciades als estudis de Dret, Filosofia i Lletres, Medicina i Farmàcia de la Universitat de Barcelona (1900-1959)* el curs 2020-2021. Aquest treball està vinculat parcialment a l'anterior, però l'autora hi afegeix una nova perspectiva comparativa. Bet Macià analitza l'evolució de les matriculacions i llicenciatures en els quatre estudis i després compara les xifres i els percentatges de dones matriculades i llicenciades en Dret, Filosofia i Lletres, Medicina i Farmàcia per la Universitat de Barcelona entre el 1900 i el 1959. Totes aquestes titulacions presentaven singularitats molt remarcables. A Medicina, per exemple, hi trobem la primera dona matriculada a la universitat a Espanya. Es tracta de Maria Helena Maseras l'any 1872. Teresa de Andrés Hernández s'inscriví a Filosofia i Lletres abans del 1882 i a Farmàcia la primera doctorada dona va ser Zoe Rosinach Pedrol, matriculada l'any 1913.

Els percentatges de dones matriculades eren significativament diferents en els diversos títols.¹³ Indiquem els percentatges de dones respecte del total de l'alumnat i les titulacions en aquest ordre:

Període	Dret	Farmàcia	Medicina	Filosofia i Lletres
1917-1918	0	2,5	0,70	2,3
1923-1924	0,2	12,7	2	4,86
1940-1941	2,1	26,36	2,16	19,33
1950-1951	2,9	42,9	4,3	67,9

2.3. LES PRIMERES ALUMNES UNIVERSITÀRIES A ESPANYA, DE SOFÍA VIVES

Sofía Vives Roger és l'autora del tercer treball amb metodologia parcialment quantitativa. De fet, el seu TFG *Las mujeres alumnas universitarias en España de 1910 a 1959*, defensat el curs 2022-2023, és un treball híbrid entre la recerca bibliogràfica, que hi és predominant, i l'exploració d'algunes dades estadístiques procedents de l'Institut Nacional

12. Patrícia SOLER PENYA, «Las primeras mujeres juristas en Cataluña», *Revista de Educación y Derecho*, núm. 21 (2020).

13. Bet MACIÀ BRUGAROLAS, *Anàlisi comparativa i evolució del nombre de dones matriculades i llicenciades als estudis de Dret, Filosofia i Lletres, Medicina i Farmàcia de la Universitat de Barcelona (1900-1959)*, p. 34-36.

d'Estadística (INE). Estructura el treball en èpoques històriques, des de la monarquia d'Alfons XIII fins al primer franquisme.

La virtut d'aquest treball és que l'autora ha fixat l'anàlisi a escala estatal i mostra les grans tendències de la incorporació de la dona com a estudiant en els estudis universitaris en un període històric molt determinat.

Segons les dades de l'INE, entre els anys 1931 i 1934 el percentatge de dones universitàries va créixer del 6% al 8,6%. Durant el primer franquisme (1919-1950), aquestes dades fregaven el 14% i van arribar pràcticament al 19% el curs 1957-1958, amb prevalença, quant al percentatge de dones, en les carreres com Farmàcia i Filosofia i Lletres.¹⁴

3. ELS ESTUDIS DE CAS

Vam plantejar els estudis de cas, com diu la paraula, com una aproximació qualitativa centrada en un personatge específic que tingués alguna singularitat. Sovint s'intentava fer una aproximació biogràfica de la persona seleccionada.

El primer escull era com seleccionar la dona la vida i obra de la qual serien l'objecte de la recerca. Vam disposar, des del començament, de l'esmentat annex del TFG de Patrícia Soler, on hi havia una quantitat ingent de noms de dones: les que van començar els estudis de Dret entre el 1910 i el 1968, les que es van llicenciar entre el 1927 i el 1968, i les que es van col·legiar també entre el 1927 i el 1968. A banda d'aquests valuosos apèndixs, no descartàvem cap altre procediment per a triar una dona que fos objecte d'estudi, com els contactes i les coneixences personals o familiars, la bibliografia, la premsa històrica, etc.

El criteri de la singularitat és molt poc específic i pot incloure moltes vessants. I una d'elles és la històrica. Com més retrocedíem en el temps, més singular i extraordinari era localitzar una dona que hagués estudiat Dret, i encara més, que s'hagués dedicat a l'advocacia, a la judicatura o a altres professions jurídiques. El problema, com és natural, és obtenir fonts d'informació, sobretot de caràcter primari i que permetin accedir a noves fonts, ja secundàries. Cal dir, en aquest sentit, que la capacitat de l'estudiant de dissenyar i establir bones estratègies de cerca d'informació ja forma part del treball, és una habilitat i una competència gens negligible en el nostre context.

Molt sovint aquests treballs qualitius són estudis biogràfics. Es pretén reconstruir la biografia d'una dona i aprofundir en especial en la seva joventut, la família, els estudis, la feina, el progrés professional, etc.

No ha estat fàcil començar a trobar informació de dones dels anys vint i trenta del segle passat de les quals no sabem res més que el nom, i, en general, els funcionaris del Registre Civil, lamentablement, no hi han ajudat. Era previsible trobar poques fonts escrites de dones d'aquella època, però era imprescindible poder-ne fer una identificació mínima. A partir d'un cert moment, quan ha estat possible, s'ha recorregut a les fonts orals, tant de familiars o

14. Sofía VIVES ROGER, *Las mujeres alumnas universitarias en España de 1910 a 1959*, p. 21 i 32.

amics, com de la mateixa protagonista. Utilitzar les fonts orals no és un fet habitual per a un estudiant de Dret. En aquest cas s'havia d'acudir a la tècnica de l'entrevista, d'una entrevista en profunditat. Aquesta mena d'entrevista no s'improvisa; al contrari, requereix una preparació minuciosa. L'estudiant no ha d'oblidar que l'entrevista no pretén, si més no directament, retre un homenatge o fer una aproximació general a la persona entrevistada. L'entrevista d'un TFG té per objectiu reunir informació, de manera similar a com es faria amb una altra font. Però perquè l'entrevista sigui fructífera, l'entrevistador ha de saber què necessita, quina informació vol obtenir, per això ha de partir d'un cert coneixement previ, sempre que sigui possible, per a conduir les preguntes i construir nou coneixement. No seria gaire útil, per al propòsit d'un TFG, que l'estudiant entrevistador deixés parlar sense filtre, o sense conduir la sessió, la persona entrevistada. Cal trobar un punt d'equilibri entre deixar fluir una conversa o escoltar un monòleg, i conduir la conversa cap als temes que l'estudiant vol conèixer.

L'entrevista, com qualsevol altra font d'informació, ha de ser sotmesa a crítica, i n'hem de fer conscient l'estudiant. Una vegada preparada minuciosament i realitzada, l'entrevista ha de ser processada —transcrita— i utilitzada com ho faríem amb una altra font, citant-ne fragments, reproduïts literalment o parafrasejats, quan s'escaigui.

Com veurem tot seguit, hem diferenciat els estudis de cas centrats en dones que van ser pioneres com a professores universitàries dels de dones que presenten alguna singularitat fora de l'àmbit acadèmic.

3.1. ELS ESTUDIS DE CAS FORA DEL CONTEXT ACADÈMIC

Maria Soteras Mauri (1905-1976), per Clàudia Samaniego. L'autora del treball (curs 2023-2024) va centrar-se en una de les autèntiques pioneres del dret a Catalunya. Maria Soteras, com se sap, va ser la primera dona llicenciada en Dret per la Universitat de Barcelona i, doncs, a Catalunya, i la primera dona membre del Col·legi d'Advocats de Barcelona. El treball fa, sobretot, un buidatge de la bibliografia existent sobre ella, però també maneja fonts d'arxiu (de la Universitat de Barcelona, de la Universitat Complutense de Madrid i del Col·legi d'Arquitectes de Catalunya).

Maria Neus Miró Comas (1907-1965), per Xènia Reche. En aquest treball (curs 2023-2024) l'autora incrementa considerablement l'escàs coneixement que es tenia de la santfeliuena Neus Miró; en són un reflex les poc més de vint línies que hi dedica la Viquipèdia. Reche ha fet una cerca arxivística i bibliogràfica molt notable i incisiva, ja que ha consultat set arxius històrics diferents, entre els quals hi ha l'Arxiu Comarcal del Baix Llobregat, l'Arxiu Nacional de Catalunya, l'Archivo Histórico Nacional, l'Arxiu de la Diputació de Barcelona, etc. La premsa històrica ha estat una font d'informació important, però també les peces soltes aquí i allà, en col·leccions i fons diferents, que han permès reconstruir, més que no pas la vida personal de Miró, el seu currículum professional.

Neus Miró va ser un exemple de l'embranchida que va agafar la dona en el domini públic, acadèmic, laboral i professional durant els anys d'efervescència republicana i, lamenta-

blement, de les dificultats amb què es va trobar després. Filla d'un metge de professió i polític republicà, Neus Miró va començar la carrera de Filosofia i Lletres el 1924, però aviat la va deixar i va ingressar a la Facultat de Dret el 1925, on va acabar la carrera el 1929, durant la dictadura de Primo de Rivera. Fou una de les primeres dones juristes a col·legiar-se, el 1931. Vers l'any 1932 va ingressar a l'Administració pública, al Departament de Sanitat de la Generalitat de Catalunya, on va acabar exercint de cap de negociat. En va ser depurada el 1939, amb el nou règim franquista, i ja no hi va poder reingressar perquè per a ocupar una plaça d'oficial de primera calia ser home, però no per a ser auxiliar.

Mercedes Formica (1913), per Andrea Cuadrado. Aquest també és un treball de cas (curs 2023-2024), però l'autora utilitza el supòsit d'aquesta gaditana que es va matricular a la Facultat de Dret de Sevilla l'any 1931 gairebé com a excusa per a construir un discurs sobre els feminismes i sobre el feminisme de dretes. El cas de Formica és significatiu i indueix a reflexionar sobre el concepte de *feminisme*. Nascuda en una família burgesa profundament catòlica, l'autora creu que Formica va rebre la influència de la seva mare, que havia patit problemes en el seu matrimoni. El divorci dels seus pares degué incidir en la seva futura dedicació al dret privat. Entre el 1933 i el 1936 es va afiliar a la Falange Española, però recelava de la manipulació del règim franquista sobre el moviment. A principis dels anys cinquanta va participar en l'Institut de Estudios Políticos, però lentament va anar allunyant-se ideològicament de la nova Falange. A mitjan anys cinquanta va escriure sobre el domicili conjugal i la desigualtat legislativa en matèria d'adulteri, posicions que van tenir traducció legislativa en la reforma de l'article 66 del Codi civil espanyol del 1958. L'autora del treball situa Mercedes Formica dins d'un cert feminisme liberal que va començar a florir durant el franquisme.

Maria Lluïsa Algarra (1916), per Laia Batlle. Aquesta és una nova recerca duta a terme el curs 2023-2024 sobre una gran pionera. Algarra va ser la primera dona jutgessa de l'Estat espanyol: el 2 de desembre de 1936 va ser nomenada jutgessa de Primera Instància i Instrucció a Granollers pel conseller de Justícia del moment, Andreu Nin. El càrrec va durar poc a causa de les turbulències polítiques de l'època entre els mateixos partits d'esquerres a Catalunya. Però, sens dubte, va ser una de les grans pioneres de les dones juristes. No és fàcil obtenir informació que incrementi els coneixements de què disposem sobre la seva vida. Davant d'aquesta limitació, l'autora del treball va optar per analitzar la producció literària d'Algarra. La seva primera obra teatral, *Judith*, és del 1935, però l'autèntica carrera literària va desenvolupar-la a l'exili, a Mèxic, a partir del 1939, on va escriure cinc obres teatrals més, a part de literatura periodística. El teatre d'Algarra, que guanyà algun premi distingit a Mèxic, va ser representat en vida de l'autora, però, en canvi, aquestes obres no van ser publicades fins molt més tard, entre el 1992 i el 1997. Aquest treball, per tant, té la particularitat d'incidir en un vessant poc conegut d'aquesta pionera del dret.

Roser Molins (1930), per Georgina Pineda. Roser Molins és una de les pioneres vives que ha pogut ser entrevistada per l'autora. Aquest és el treball que va fer Georgina Pineda Montserrat el curs 2019-2020 i duia per títol *L'evolució del paper de la dona universitària*

i l'experiència personal de Roser Molins Verdaguer (Seva, Osona, 1930). Vam tenir coneixement de Roser Molins per casualitat i va ser un cas que qualifiquem de singular. Roser Molins es va traslladar de Seva a Barcelona el 1948 per a estudiar-hi Dret fins al 1953. En aquells anys, les estudiants a la Facultat eren el 2,3% de l'alumnat i, per tant, la podem considerar una precursora. L'autora del treball es va documentar, va recollir les informacions esparses que hi havia sobre Roser Molins i va preparar una entrevista en profunditat amb ella mateixa, que encara era i és viva. L'entrevista va ser completada amb informació complementària que ens va facilitar la seva filla, Esperança Ginebra, avui professora de dret civil a la mateixa Universitat de Barcelona.

Georgina Pineda va saber veure que la família de Roser Molins era conservadora i que en la seva vocació d'estudiar Dret hi hagué la influència del seu cunyat, que era notari, i de la seva mare, que, lluny de tallar-li les ales, la va esperonar a volar. Roser Molins, pel que s'entreveu en l'entrevista del treball, és un esperit lliure. Ella volia ser jutgessa i se'n anà a Madrid per a saber com ho havia de fer. Li van dir, literalment, que aleshores per a ser jutge calia ser home. Roser Molins va tenir diferents feines, sempre relacionades amb el món del dret: a l'Ajuntament de Terrassa, al departament legal de l'Institut d'Estudis Superiors de l'Empresa (IESE, actualment IESE Business School), fent de jutgessa substituïda a Vic (per fi, el seu somni es feia realitat), d'assessora jurídica i d'advocada a Vic.

Carmen Isern Galcerán (1897-1983), per Eva Pérez González. El mateix curs 2019-2020 es defensava el treball d'Eva Pérez González *Las primeras mujeres juristas de Cataluña. Carmen Isern Galcerán (1897-1983)*. Es tracta d'un dels millors treballs, ja que l'autora va aconseguir reunir una gran quantitat de peces que li van permetre escriure una composició molt consistent. És un exemple de com s'ha de construir una biografia integral bevent de moltes i molt diverses fonts. L'autora va mostrar una gran maduresa i capacitat. Val a dir que va ensopegar amb un personatge sobre el qual hi havia molta informació. Eva Pérez va anar a raure a Carmen Isern buscant en l'annex esmentat amb noms de dones fet per Patrícia Soler en el seu TFG: era la dona número 10 de la llista, és a dir, una de les més antigues. Isern va tenir una notable presència pública en la premsa i les institucions del règim de la seva època i això va contribuir al resultat del treball.

L'autora va fer tot el TFG durant el confinament decretat arran de la pandèmia de la covid-19. Va saber cercar informació en els portals adequats: a la Biblioteca Nacional d'Espanya, a la Biblioteca Central de la Universitat de Barcelona, a la de la Universitat de Girona, a l'Arxiu Històric de Girona, etc.

Carmen Isern va néixer el 1897 a l'Armentera (Alt Empordà, Girona) i era filla de mestres. Va començar a estudiar Magisteri l'any 1914 i el 1916 va estar becada a Madrid per la Junta para la Ampliación de Estudios (JAE), de manera que el 1921 va esdevenir professora «Normal». A partir d'aquí començà una ingent tasca sobre protecció de la infància que li va reportar càrrecs i reconeixements el 1927 i el 1928 i arran de la qual va estar molt involucrada en la JAE. Va treballar de mestra, d'inspectora, de delegada cultural de l'Estat, fins que el 1936, acusada de feixista, es va passar al bàndol nacional, el de Franco. La seva carrera professional va prosseguir sota el franquisme. El 1941, amb quaranta-sis anys, es va llicenciar

en Dret, i poc després va afiliar-se a la Falange. Des del règim, va ocupar diferents càrrecs i assistí a nombrosos congressos nacionals i internacionals sobre la dona i la infància.

Maria Montserrat Serrallonga i Sivilla (1933), per Judit Caballero. El treball de Judit Caballero Luís també té particularitats. Titulat *Història i evolució del paper de les dones al llarg del s. XX. Un estudi de cas: Maria Montserrat Serrallonga i Sivilla (1933)*, el va defensar el curs 2019-2020. Aquest TFG s'inicia amb un potent capítol sobre la història de les dones a Espanya al llarg del segle xx i l'anàlisi del cas concret té gairebé un rol secundari. Però, tanmateix, és un treball especial. Montserrat Serrallonga va néixer el 1933 i va començar a estudiar Dret el 1950, quan les dones eren el 2,9 % de l'alumnat. L'autora del treball va poder entrevistar la protagonista en una llarga conferència telefònica, perquè ens trobàvem en ple confinament. Però, a banda de l'entrevista, Judit Caballero va llegir i treballar el llibre que havia escrit Serrallonga, *Una vida a Sant Gervasi, endreces i records*, publicat el 2015. Amb la lectura apresada, l'entrevista va resultar molt més rica i productiva.

Carme Serrallonga confirma que va estudiar Dret —carrera en la qual aquell any només hi havia quinze noies— per la influència del seu pare, Lluís G. Serrallonga, doctor en Dret. De jove va ingressar a l'Opus Dei. Va començar treballant a l'Ajuntament de Barcelona, però després d'uns quants anys de no progressar internament pel fet de ser dona, finalment el 1968 va entrar al Gabinet Tècnic de Programació amb la categoria de tècnic superior en dret. Després, ja amb els ajuntaments democràtics, va progressar dins l'Ajuntament de Barcelona. Va ampliar els seus estudis de dret comparat en diversos països europeus i el 1980 va ingressar a Unió Democràtica de Catalunya. Aquí va començar la seva carrera política: al Parlament Europeu amb Unió Democràtica de Catalunya i com a cap del Gabinet de Presidència al Parlament de Catalunya. L'any 1986, quan tenia cinquanta-tres anys, es va llicenciar en Ciències Polítiques per la Universitat Autònoma de Barcelona.

Amparo Batalla (1956), per Jacy Delnevo. La protagonista d'aquesta història no va ser pionera del dret —va iniciar els estudis de dret el 1977—, però el seu cas il·lustra un altre moment històric també especial. L'autora del treball, defensat el curs 2021-2022 i titulat *L'experiència universitària de les dones a l'època de Transició (1975-1978). Estudi de cas: Amparo Batalla Chulia*, va localitzar Amparo Batalla a través de coneixences familiars. El treball es focalitza en les dones universitàries durant la Transició espanyola, entre els anys 1975 i 1978, i el cas triat mostra molt bé l'ambient universitari, social i polític de l'època.

Amparo Batalla es declara, en l'entrevista que li va fer l'autora, filla d'immigrants econòmics a França que va tornar a Espanya, concretament a Barcelona, quan tenia dotze anys. El 1977 es va matricular a la Facultat de Dret, però el context de dificultats econòmiques familiars va obligar-la a estudiar en el torn de nit i a alternar els estudis amb la feina. Va triar dret per idealisme —confessa la protagonista—, per ideals de justícia i per a contribuir a fer un món millor. Però els problemes econòmics familiars l'obligaren a deixar els estudis després del primer curs. Dotze anys més tard, el 1989, es va matricular en la llicenciatura de Filosofia, pel gust d'estudiar, i gairebé hi acabà un doctorat. Pocs anys més tard, l'atzar la va dur a treballar en el cos d'auxiliars de Justícia.

3.3. ELS ESTUDIS DE CAS EN L'ÀMBIT ACADÈMIC

Aquests treballs, també biogràfics i de cas, beuen de la metodologia qualitativa i se ceneixen a l'estudi de les primeres dones professores de dret a la Universitat de Barcelona, l'única que hi havia a Catalunya fins que l'any 1968 es va fundar la Universitat Autònoma de Barcelona. En el cas de les dones acadèmiques, ens hem centrat en el seu perfil biogràfic i hem descartat, per ara, valorar-ne l'obra científica, fet més propi de la comunitat disciplinària. Com que la incorporació de la dona al cos acadèmic de dret és un fenomen relativament recent, això facilita que en alguns casos es pugui entrevistar la mateixa protagonista. D'altra banda, en tots els casos és fàcil localitzar familiars disposats a col·laborar i, sobretot —i això és molt especial—, podem comptar amb deixebles accessibles que també poden contribuir a dibuixar el perfil personal i acadèmic del personatge.

Hi ha un matís previ que encara no ha estat resolt i que probablement mereixeria un TFG: què vol dir exactament ser «professora», des d'un punt de vista laboral? Les categories laborals han canviat molt en el context universitari. Ser la primera dona professora és sinònim de ser la primera doctorada?, la primera amb una plaça permanent de funcionari?, o la primera a impartir docència?

Mentre naixia aquesta línia secundària de TFG sobre dones juristes, la literatura pedagògica es feia ressò de la possibilitat de convertir petites recerques en entrades d'enciclopèdies col·laboratives, com la *Viquipèdia*. O, dit d'una altra manera, l'objectiu del treball es podia concretar a redactar una entrada de la *Viquipèdia* amb criteris científics i rigorosos. Hem assajat aquesta possibilitat.

Victoria Abellán Honrubia (1939), per Sara Castañé Bautista, Marta Peguero Lahiguera i Judith Jiménez Vaquero. Tres TFG han abordat la figura de Victoria Abellán, catedràtica de dret internacional públic i la primera dona que va ser professora en una facultat de dret a Catalunya, on hi exercí entre el 1962 i el 2006. El primer d'aquests TFG va ser el treball de Sara Castañé *La primera professora de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona: Victoria Abellán Honrubia (docent entre 1962 i 2006 – 1ª part)*, defensat el curs 2019-2020; el segon, que en el títol ja indicava que es tractava de la segona part de l'anterior, *La primera profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona: Victoria Abellán Honrubia (docente entre 1962 y 2006 – 2ª parte)*, va ser defensat el curs 2020-2021 per Marta Peguero; i el tercer, *Crear, redactar y publicar una entrada de Wikipedia sobre Victoria Abellán Honrubia, la primera profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona (docente entre 1962 y 2006)*, de Judith Jiménez, va ser defensat el curs 2021-2022 i ja s'orientava cap a l'entrada enciclopèdica. Els tres treballs van ser complementaris, ja que no es van fer simultàniament, sinó en moments diferents: el de Peguero es basava i coneixia el treball anterior i l'objectiu era completar-ne la informació; i el de Jiménez bevia dels dos anteriors i havia de sistematitzar-ne el contingut, completar-lo amb fonts quan calgués i fixar-lo en el format de la *Viquipèdia*.

Els tres tenen com a objectiu esbossar una biografia de la protagonista. Comencen dibuixant el perfil humà i personal d'Abellán en la infantesa i la joventut, quan la família passa de viure a Alcázar de San Juan a establir-se a Alacant, amb vincles constants amb Granada,

d'on era la família de la mare. Després, estudien el record d'un avi matern que era advocat i l'impuls dels pares, sobretot la mare, perquè els fills tinguin una carrera universitària. Victoria Abellán va començar Dret a Granada i va acabar la llicenciatura a Barcelona, seguint tant el seu mestre, el Dr. Díez de Velasco, com el seu marit, advocat que també va traslladar-se a la Ciutat Comtal. Només quinze dones van acabar la llicenciatura a Barcelona el 1962, però Abellán públicament no ha donat mai importància a aquest fet, ni tampoc al de ser la primera professora dona de la Facultat. A continuació, els treballs es fixen en els seus primers anys com a docent: la realització de la tesi, els problemes polítics per a mantenir-se en un departament universitari quan va incorporar-s'hi un nou catedràtic, atesa la clara orientació política d'esquerres de la protagonista, i el seu primer contracte com a professora. I després segueixen el seu perfil acadèmic —sense valorar-ne la tasca científica—, el compromís polític personal i la jubilació. Les fonts per a fer aquests treballs van ser escrites i orals. Disposaven d'una substancial introducció a la protagonista que es va fer en un llibre homenatge que s'havia publicat, però la font d'informació més important va ser la de les entrevistes en profunditat, que es presenten transcrites com a annexos en els TFG corresponents, que es van fer a Sara Velasco, filla de Victoria Abellán, i a quatre dels seus deixebles: Anna Badia, Xavier Pons, Andreu Olesti i Antoni Pigrau.

Encarna Roca Trias (1944), per Maribel Gimeno Catalán. El curs 2020-2021 Maribel Gimeno va defensar el treball *Maria Encarnació Roca i Trias (26/04/1944). Primera dona en assolir la càtedra de dret civil a Espanya*. Encarna Roca va ser una de les primeres professores de dret a Catalunya, ja que es va incorporar a la Universitat de Barcelona el 1968, i també va ser la primera catedràtica de dret civil en una universitat espanyola. Però, a més, ja fora de l'àmbit acadèmic, Roca també fou pionera en la judicatura: el 2005 es convertia en la primera dona que accedia al Tribunal Suprem (TS) pel torn de juristes de prestigi reconegut i la primera dona magistrada de la Sala Civil del TS. El 2012 accedia al Tribunal Constitucional i es convertia en la sisena dona que arribava a l'alta magistratura. S'acumulaven els motius per a esbossar el seu perfil biogràfic, com estàvem fent en altres casos, i completar, com estem preveient, l'entrada corresponent a la *Viquipèdia*.

Malgrat la projecció pública d'Encarna Roca, no abundaven les notícies sobre el seu perfil biogràfic en l'etapa prèvia a les fites universitàries i judicials que havia assolit. Aquí seguí havent-hi un camí gairebé verge. Es van explorar les fonts escrites i, sobretot, com en altres casos, es van centrar molts esforços en les entrevistes. En aquesta ocasió, el maig del 2021 la mateixa Encarna Roca va ser entrevistada a fons per videoconferència des del Tribunal Constitucional, i també foren entrevistats, per separat, quatre dels seus deixebles: els professors Ramon Casas, Joan Egea, Josep Ferrer i Isabel Miralles. Totes les entrevistes estan recollides en els annexos del TFG.

Encarna Roca no tenia antecedents familiars vinculats al món del dret, tret d'un besavi procurador. De fet, va començar a estudiar dret el 1968 perquè descartà les ciències i se sentia atreta pel llatí i el grec, perquè va creure que seria una manera de guanyar-se la vida i també una mica per inèrcia, seguint el que feien alguns companys d'estudis. Durant la carrera aviat se sentí atreta pel dret civil i el catedràtic Fernández de Villavicencio li

oferí quedar-se a la Universitat per a fer-hi el doctorat. Aquí començava la seva trajectòria acadèmica, que va culminar el 1979, quan va guanyar per oposició una càtedra de dret civil a la Universitat de Barcelona i esdevenia, com s'ha dit, la primera catedràtica de la disciplina a tot l'Estat. L'any següent també va ser la primera dona que ingressava a l'Acadèmia de Jurisprudència i Legislació de Catalunya. Tant ella mateixa com els seus deixebles reconeixen que la protagonista trencava successivament, com a dona, diferents sostres de vidre sense atribuir-hi gaire importància, com el curs natural de la vida acadèmica i professional.

Alegria Borràs (1943-2022), per Meritxell Ferrer Rodríguez. El segon semestre del curs 2020-2021 Meritxell Ferrer va escriure i defensar el treball *Alegria Borràs Rodríguez (1943-2020), primera catedràtica de dret internacional privat a la Universitat de Barcelona*, sobre una altra de les professores pioneres de la Facultat de Dret. Es tractava d'Alegria Borràs, la segona dona, després de Victoria Abellán, que n'era professora (1964) i la qual amb el temps esdevindria catedràtica de dret internacional privat a la Universitat de Barcelona. Meritxell Ferrer va ser una alumna especialment madura i autònoma. De fet, com una metadada del treball que feia, ella mateixa és un exemple de dona lluitadora. Va fer el TFG durant els últims mesos de l'embaràs del seu primer fill i la presentació oral del treball acadèmic va coincidir gairebé amb el part.

Aquest TFG és modèlic per diferents motius, però, sobretot, perquè l'autora va saber cercar, localitzar, filtrar i sistematitzar un gran nombre de fonts documentals. I és que el treball va combinar magistralment les entrevistes —font qualitativa per antonomàsia— a Lluís Vallverdú Borràs, el fill menor d'Alegria Borràs, i a dos dels seus deixebles més destacats (els professors Joaquim Forner i Cristina González), amb altra documentació escrita. Es tractava de documentació totalment esparsa que calia tenir l'habilitat de saber conjugar amb la nombrosa informació oral que s'obtenia: documents del Registre Civil, de l'Arxiu Històric de la UB, de l'Arxiu General de la Universitat de Còrdova, de la Unitat de Personal Acadèmic de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), etc. Finalment, l'annex documental va reunir una trentena de peces.

El treball sobre Alegria Borràs presenta l'estructura que s'estava convertint en habitual tot resseguint el perfil biogràfic del personatge: marc històric, esfera personal (infantesa, joventut, família), esfera acadèmica, esfera professional i, en aquest cas, un annex molt ric.

Com s'ha dit, Alegria Borràs va ser la segona dona professora i la primera catedràtica en una facultat de dret a Catalunya, va ser la primera que va superar les proves per a ser inspectora fiscal, l'única dona vicedegana de la UAB en un llarg període de vint anys, la primera professora catalana que va impartir docència al príncep Felip de Borbó i una de les poques dones de l'Acadèmia de Jurisprudència i Legislació de Catalunya (però únic cas en què un notari era substituït per una persona que no era de la carrera).

En l'àmbit personal, l'autora del treball diu el següent de la nostra protagonista:

[...] tenia una personalitat amb cert esperit aventurer, de ment oberta, una persona curiosa, determinada, forta, més pragmàtica que no pas teòrica, col·laboradora, afectuosa, familiar, amb gran capacitat d'aprendre i adaptar-se, enèrgica, alegre, juvenil, rigorosa,

avispada, coratjosa, vital, generosa, divertida, cordial, gran amiga, amb moltes ganes de viure i amb una empena extraordinària.

Amb una enorme capacitat de treball, se li reconeix un altíssim nivell professional universitari i en institucions internacionals en el marc de la Unió Europea i de la Conferència de la Haia representant Espanya, a més d'una vida familiar rica i dedicada. La seva activitat acadèmica i professional es va desenvolupar en un context ocupat majoritàriament per homes i en relació amb aquest fet considerava que «s'ha de trepitjar el terreny dels homes com si fos el més normal del món». Segons Ferrer, Borràs practicava un feminisme de fets, més que no pas de discurs polític.

4. ALTRES TREBALLS SOBRE DONES I DRET

A més a més dels esmentats TFG sobre dones juristes pioneres a Catalunya, també s'han defensat altres treballs que superen l'àmbit català o que són treballs de síntesi, sobretot bibliogràfica, d'abast més general i transversal. Encara que s'aparten del tema de la jornada i de la publicació, en donarem una breu notícia.

Elisa Pérez Vela (1940), per Mari Carmen García Pérez. Aquest treball, *Elisa Pérez Vera. Primera rectora de una universidad española (1982-1987)*, fou defensat el curs 2021-2022 i l'autora el va fer de manera molt autònoma. S'hi dibuixen els perfils personal, acadèmic i professional extern a la universitat de Pérez Vela, des de l'Organització de les Nacions Unides fins al Consell d'Estat. També s'esmenten els premis i les distincions que ha rebut aquesta jurista llicenciada a Granada i primera rectora d'una universitat espanyola (Universitat Nacional d'Educació a Distància) en vuit-cents anys d'història, com recorda la mateixa autora. A més del buidatge bibliogràfic, Mari Carmen García va fer una entrevista en profunditat a la mateixa Elisa Pérez Vela que es transcriu en el treball.

Les dones a l'Administració de justícia (1966-2018), per Jéssica V. Cabezas Mina. El curs 2019-2020 Jéssica Cabezas va defensar el treball *Les dones a l'Administració de justícia. L'evolució de l'accés de la dona a la judicatura a Espanya entre 1966-2018*. Es tracta d'un treball majoritàriament quantitatiu que té el mèrit d'haver localitzat fonts documentals oficials d'indubtable interès per a la recerca en la matèria. Després d'uns capítols contextualitzadors i d'un que se centra en les primeres dones jutges a Espanya, l'autora estudia l'evolució en termes quantitatius de l'accés de les dones a la judicatura i de les dones que accedeixen a llocs de responsabilitat en òrgans centrals de la judicatura a Espanya entre el 1966 i el 2018.

La figura de la jutgessa a l'Espanya contemporània (1930-2021), per Sílvia Gómez Sellarés. El treball *La figura de la jutgessa a l'Espanya contemporània. Anàlisi històrica i evolució (1930-2021)*, defensat el curs 2021-2022, duu a terme, després d'uns capítols introductoris sobre la dona universitària i en l'Administració de justícia, un estudi comparatiu entre el

nombre d'homes i el de dones que hi ha en la carrera judicial en general a l'Estat, en els òrgans superiors i, finalment, en el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya.

Discriminació per raó de gènere envers la dona jurista, per Júlia Ibáñez Deiró. El treball *La discriminació per raó de gènere envers la dona jurista en l'actualitat, especialment en l'àmbit de l'advocacia* analitza el marc jurídic sobre la igualtat de gènere, el sostre de vidre en les professions jurídiques, la bretxa salarial per raó de gènere en l'advocacia i la relació entre comunicació jurídica i dona jurista.

La regulació jurídica de l'accés de les dones a la universitat, per Mariona Llobet Sánchez. A *Regulació jurídica i polítiques igualitàries en l'accés de les dones a l'educació superior a Espanya*, defensat el curs 2021-2022, Mariona Llobet analitza fil per randa un tema que tangencialment havia estat recurrent i tractat de manera puntual en molts dels treballs anteriors: la regulació de l'accés de les dones a la universitat. Aquesta anàlisi historicojurídica es completa amb l'estudi de les polítiques d'igualtat en l'educació superior a Espanya des de la Segona República fins a l'actualitat.

5. CONCLUSIONS

La línia de TFG sobre les primeres dones juristes a Catalunya, que ha superat, però, el marc geopolític català, s'ha mostrat fructífera en els darrers anys. S'ha fet una aproximació acadèmica al fenomen històric de l'accés de les dones a les professions jurídiques. Convertir aquest tema en objecte d'investigació històrica, amb les eines metodològiques pròpies de la història i de les ciències socials i jurídiques, permet a les estudiants una doble immersió: la de l'experiència de recerca, que va més enllà de la síntesi bibliogràfica, i la de l'aproximació acadèmica i científica a problemes socials i jurídics del nostre temps.

La selecció acurada dels temes de recerca forma part de l'aprenentatge de la recerca. Elegir un tema aplicant determinats criteris, delimitar-lo adequadament fixant els objectius i les preguntes sobre la recerca pertinents, dissenyar un pla de treball, cercar amb intencionalitat les fonts d'informació necessàries, ser crític amb les fonts, sistematitzar la informació obtinguda, aplicar-hi reflexió i convertir-ho en coneixement, és un aprenentatge imprescindible i rellevant en una estudiant que en pocs mesos es convertirà en graduada en Dret.

Pel que fa al contingut material de la línia sobre les primeres dones juristes, considerem que cal seguir investigant tant casos singulars com temes generals i/o transversals. En els estudis de cas, cal seguir preguntant-se per què i com aquelles primeres dones juristes, pioneres en el seu moment i en els seus contextos, van fer el pas endavant d'endinsar-se en un món que fins aleshores estava reservat als homes. Era militància feminista? Era ideologia política? Era fruit d'un esperit íntim lluitador i aventurer? Era l'influx de familiars, propers o més llunyans? Era una determinació especial viscuda, malgrat tot, amb naturalitat? Els

treballs fets fins ara ens mostren que no hi havia un patró comú. Les dones pioneres no eren necessàriament feministes, però ho podien ser; ni eren necessàriament d'esquerres, però algunes ho eren, així com d'altres eren de família i entorn conservador; ni tenien necessàriament familiars vinculats amb el món del dret. Hem trobat totes les possibilitats, tots els factors, tots els contextos. La llista de casos singulars per estudiar, ni que sigui per la precocitat, és llarguíssima.

També els estudis quantitius tenen camp per córrer. Es poden estudiar altres facultats de dret de la mateixa manera, o similar, que es va analitzar l'accés de les dones estudiants a la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona, única a Catalunya durant molts anys; es poden comparar els resultats de l'accés de la dona a aquests estudis universitaris de dret amb els d'altres regions o països en el mateix moment històric; es poden estudiar millor els casos de les llicenciades que es van col·legiar.

Cal seguir investigant per a comprendre millor la naturalesa dels casos singulars, per a entendre millor aquest biaix de gènere en el món del dret en les etapes històriques recents i per a compensar i equilibrar els mèrits dels juristes i de les juristes destacats.

ANNEXOS

RELACIÓ DE TREBALLS DE FINAL DE GRAU SOBRE DONES I JURISTES DEFENSATS A LA FACULTAT DE DRET DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA ELS CURSOS 2018-2019 I 2022-2023¹⁵

- BATLLE GALLEGOS, Laia. *La producció literària de Maria Lluïsa Algarra i Coma (1916-1957), la primera jutgessa a l'Estat espanyol*. Universitat de Barcelona, 2024 [publicat en el Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona: <<http://hdl.handle.net/2445/214190>>].
- CABALLERO LUÍS, Judit. *Història i evolució del paper de les dones al llarg del s. XX. Un estudi de cas: Maria Montserrat Serrallonga i Sivilla (1933)*.
- CABEZAS MINA, Jéssica. *Les dones a l'Administració de justícia. L'evolució de l'accés de la dona a la judicatura a Espanya entre 1966-2018*.
- CASTAÑÉ BAUTISTA, Sara. *La primera professora de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona: Victoria Abellán Honrubia (docent entre 1962 i 2006 - 1^a part)*.
- CUADRADO MANTERO, Andrea. *Entre la Falange y el feminismo. Mercedes Formica y la lucha por la igualdad de género*.
- DELNEVO RAMOS, Jacy. *L'experiència universitària de les dones a l'època de Transició (1975-1978). Estudi de cas: Amparo Batalla Chulia*.
- FERRER RODRÍGUEZ, Meritxell. *Alegría Borrás Rodríguez (1943-2020), primera catedràtica de dret internacional privat a la Universitat de Barcelona*.

15. La major part d'aquests treballs poden ser consultats en el Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona: <<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/47429>>.

- GARCÍA PÉREZ, Mari Carmen. *Elisa Pérez Vera. Primera rectora de una universidad española (1982-1987)*.
- GIMENO CATALÁN, Maribel. *Maria Encarnació Roca i Trias (26/04/1944). Primera dona en assolir la càtedra de dret civil a Espanya*.
- GÓMEZ SELLARÉS, Sílvia. *La figura de la jutgessa a l'Espanya contemporània. Anàlisi històrica i evolució (1930-2021)*.
- IBÁÑEZ DEIRÓ, Júlia. *La discriminació per raó de gènere envers la dona jurista en l'actualitat, especialment en l'àmbit de l'advocacia*.
- JIMÉNEZ VAQUERO, Judith. *Crear, redactar y publicar una entrada de «Wikipedia» sobre Victoria Abellán Honrubia, la primera profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona (docente entre 1962 y 2006)*.
- LLOBET SÁNCHEZ, Mariona. *Regulació jurídica i polítiques igualitàries en l'accés de les dones a l'educació superior a Espanya*.
- MACIÀ BRUGAROLAS, Bet. *Anàlisi comparativa i evolució del nombre de dones matriculades i llicenciades als estudis de Dret, Filosofia i Lletres, Medicina i Farmàcia de la Universitat de Barcelona (1900-1959)*.
- PEGUERO LAHIGUERA, Marta. *La primera profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona: Victoria Abellán Honrubia (docente entre 1962 y 2006 - 2ª parte)*.
- PÉREZ GONZÁLEZ, Eva. *Las primeras mujeres juristas de Cataluña. Carmen Isern Galcerán (1897-1983)*.
- PINEDA MONTSERRAT, Georgina. *L'evolució del paper de la dona universitària i l'experiència personal de Roser Molins Verdaguer (Seva, Osona, 1930)*.
- RECHE RECHE, Xenia. *Maria Neus Miró Comas (1907-1965), lletrada en el Departamento de Sanidad de la Generalitat de Catalunya republicana*. Universitat de Barcelona, 2024 [publicat en el Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona: <<http://hdl.handle.net/2445/214077>>].
- SAMANIEGO GONZÁLEZ, Clàudia. *Maria Soteras i Maurí (1905-1976). Primera dona llicenciada en Dret a la Universitat de Barcelona, i primera dona membre del Col·legi d'Advocats de Barcelona*. Universitat de Barcelona, 2024 [publicat en el Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona: <<http://hdl.handle.net/2445/214057>>].
- SOLER PENYA, Patrícia. *Les primeres dones juristes de Catalunya. Evolució del nombre de dones estudiants de Dret i col·legiades a Catalunya (1910 a 1968)*.
- VIVES ROGER, Sofía. *Las mujeres alumnas universitarias en España de 1910 a 1959*.

RELACIÓ DE DONES JURISTES ESTUDIADAES

Carmen Isern Galcerán (1897-1983)
 Maria Soteras Maurí (1905-1976)
 Maria Neus Miró Comas (1907-1965)
 Mercedes Formica (1913-2002)
 Roser Molins Verdaguer (1930-)

Maria Montserrat Serrallonga Sivilla (1933-)
Victoria Abellán Honrubia (1939-)
Elisa Pérez Vela (1940-)
Encarna Roca Trias (1944-)
Alegria Borràs (1944-2020)
Amparo Batalla (1956-)
Maria Lluïsa Algarra Coma (1916-1957)

ACCIONS POSITIVES PER A LES DONES: DEBATS DE DRET EUROPEU¹

Núria Pumar Beltrán
Professora de dret del treball
Universitat de Barcelona

1. SIGNIFICACIÓ I TIPOLOGIA DE LES MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

Les accions positives² van sorgir als anys seixanta als Estats Units com a part de les polítiques del govern federal per a lluitar contra la discriminació racial.³ Posteriorment, aquest tipus de polítiques — presents tant en el sector públic com en el privat— s'han estès a altres àrees, com l'educació i l'ocupació, i s'han aplicat a les dones i/o a altres grups discriminats (minories ètniques, religioses o persones amb discapacitat, per exemple), i s'han reconegut també situacions de discriminació múltiple.

En essència, es tracta de mesures que usen expressament una característica protegida (com ara la raça, el gènere o la discapacitat)⁴ en l'assignació d'avantatges i drets, amb la finalitat de prevenir, compensar o corregir situacions de discriminació patides per grups exclosos. La racionalitat que guia i justifica aquestes mesures és la consecució de la igualtat real, ja que es pretén assegurar «l'accés a recursos i la participació en espais de poder als grups exclosos»⁵ i fer front així a les estructures i jerarquies socials que perpetuen aquesta exclusió.⁶ A pesar que les persones beneficiàries ho són a títol individual, aquestes accions tenen una

1. npumar@ub.edu.

2. Adoptem el terme *accions positives*, emprat en la normativa europea i espanyola, a pesar que aquest tipus de mesures tenen altres denominacions, com ara *mesures especials*, *accions afirmatives*, *discriminacions positives* o *discriminacions inverses*. En una temàtica tan controvertida, cap referència no és neutra, però, en tot cas, els dos últims termes esmentats tenen una connotació negativa evident.

3. Vegeu, sobre l'origen i la significació de les accions positives de manera més extensa, M. Vittoria BALLESTRERO (1996), «Acciones positivas. Punto y aparte», *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 19, i M. Ángeles BARRÈRE UNZUETA (2003), «La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión», *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 9.

4. Sandra FREDMAN (2017), «Remaining power relations: hierarchies and disadvantage and affirmative action», a Penelope ANDREWS, Dennis DAVIS i Tabeth MASENGU (ed.), *A warrior for justice: Essays in honour of Dikgang Oseneke*, Ciutat del Cap, Juta Legal and Academic Publishers, p. 126.

5. Natalia CAICEDO CAMACHO (2019), «Equidad y principio de no discriminación en el pilar social europeo», a Andreu OLESTI RAYO, *La profundización de la Unión Económica y Monetaria*, Madrid, Marcial Pons, p. 73.

6. Natalia CAICEDO CAMACHO, «Equidad y principio de no discriminación en el pilar social europeo», p. 73.

clara dimensió col·lectiva, ja que el factor diferencial és la pertinença de les persones a un grup afectat per desigualtats estructurals.⁷

Atesa la classificació ja clàssica de McCrudden,⁸ les accions positives responen essencialment a tres propòsits: el de compensar desavantatges passats —perquè si no haguessin experimentat barreres i discriminacions, aquestes persones haurien tingut un millor estatus socioeconòmic—, el de facilitar la distribució d'oportunitats entre diferents grups socials i, finalment, el d'aconseguir utilitats socials addicionals, com, per exemple, una major pluralitat o diversitat en la composició de les plantilles.

Aquestes polítiques troben la seva legitimitat en les fórmules constitucionals contemporànies d'estat social i democràtic i en el mandat —present explícitament o implícitament en les constitucions europees— d'aconseguir una major igualtat real i efectiva per a grups tradicionalment discriminats.⁹ Es tracta del vessant promocional de la igualtat,¹⁰ que obliga els estats a aplicar polítiques socials sobre educació, salut, serveis socials, etc. En el cas particular de les accions positives, els poders públics no estan obligats a emprendre-les, però sí que estan legitimats per a recórrer-hi a fi de combatre les desigualtats dins de l'abast i els límits plantejats per la normativa i la jurisprudència. D'aquesta manera, entren en joc criteris d'oportunitat política i social a l'hora de calibrar el tipus de mesures que cal implementar, el grup o grups beneficiats per aquestes accions i, finalment, els objectius que s'han d'aconseguir.

Emergeix en aquest punt el debat inacabat sobre la idoneïtat de les accions positives i el seu abast, que no serà abordat en aquest treball. Només volem apuntar que en l'àmbit del dret és intens el debat doctrinal entre les posicions proclius a l'adopció d'aquestes mesures transformadores que puguin trencar inèrcies discriminatòries consolidades al llarg del temps (Ballestrero 1996; Barrère 2003) i altres posicions més reticents a aquestes mesures, ja sigui perquè defensen el seu caràcter necessàriament d'*ultima ratio* (McCrudden 1986), ja sigui perquè posen en dubte si són veritablement eficients per a aconseguir la igualtat substancial pretesa (Fredman 2017).

En tot cas, cal situar les accions positives en un context social, cultural i polític determinat, de manera que siguin mesures que complementin altres polítiques destinades a aconseguir la igualtat material. Així, ens podríem preguntar quin paper tindrien aquest tipus de mesures en un model d'estat que tingués un sistema del benestar avançat, de manera que oferís a la seva ciutadania una renda bàsica universal i educació i assistència sanitària uni-

7. M. Ángeles BARRÈRE UNZUETA, «La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión», p. 4.

8. Christopher MCCRUDDEN (1986), «Rethinking positive action», *Industrial Law Journal*, vol. 15, núm. 4, p. 237.

9. María Ángeles MARTÍN VIDA (2004), «Modelos de medidas de acción positiva en los países miembros de la Unión Europea», *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 12-13, p. 321-349.

10. Eva PONS PARERA (2013), «Igualdad y no discriminación por razón de sexo: nociones jurídicas», a Ana SÁNCHEZ URRUTIA i Núria PUMAR (2013), *Análisis feminista del derecho*, Barcelona, Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona.

versals i de qualitat. Probablement, el disseny i la implementació d'aquestes mesures haurien de focalitzar-se en col·lectius i situacions determinats, però tindrien un caràcter clarament complementari.

Aquestes accions tenen una significació diferent als Estats Units que a Europa perquè se situen en contextos també diferents. A Europa s'emmarquen generalment en sistemes d'estat del benestar avançats que coexisteixen amb normatives i polítiques d'igualtat de gènere. Aquestes polítiques són desplegades amb caràcter multinivell per un conjunt d'actors, normes i instruments amb l'objectiu d'avançar cap a la igualtat material entre dones i homes.

Encara que ara no sigui possible abordar una qüestió tan complexa, convé remarcar que la reculada continuada i sostinguda de les polítiques socials i dels drets laborals duta a terme pels governs europeus —guiats per les polítiques neoliberals de la Unió Europea— ha contribuït al creixement de les desigualtats econòmiques i socials entre els individus i especialment en uns certs grups (migrants, minories ètniques, persones amb discapacitat, etc.) Al seu torn, les relacions laborals precàries han crescut exponencialment i afecten, sobretot, els treballadors més joves, amb major incidència en les dones.¹¹

Encara que la tipologia de les accions positives és àmplia,¹² s'associen a les quotes, que són les mesures més incisives i controvertides, ja que concedeixen preferència en l'adjudicació d'un bé escàs i indivisible (una plaça formativa o un lloc de treball). Així, les accions positives poden consistir en mesures de conscienciació o d'incentivació dirigides a uns certs col·lectius; per exemple, campanyes informatives, convocatòries de beques o bé ofertes de cursos formatius per a dones en sectors on es trobin infrarepresentades.

Quan es tracta de l'adjudicació d'un bé escàs i indivisible, s'aprecien dos grans tipus de mesures d'acció positiva: les que atorguen preferència a les persones del col·lectiu seleccionat —per exemple, les clàssiques mesures de desempat— i les anomenades *quotes*, és a dir, les que reserven les places que s'han d'adjudicar.

Les mesures de preferència en el moment de l'assignació de la plaça desempaten a favor de la persona pertanyent al col·lectiu menys nombrós, si existeix una certa equivalència o igualtat en les qualificacions o en els mèrits. Quant a les quotes o reserves, poden ser variades segons el grau de flexibilitat observat en la seva formulació. Per exemple, les més flexibles poden consistir a fixar un objectiu numèric que s'ha d'aconseguir en un temps determinat. La reserva de places o quotes pot formular-se exigint una certa equivalència d'aptituds o bé, de manera més contundent, proveint de manera automàtica la plaça pel fet que la persona pertany al col·lectiu que s'ha de promocionar. Un exemple d'aquest últim cas és el de les quotes d'ocupació per a les persones amb discapacitat, si bé en l'ocupació pública es demana que aquestes persones hagin superat prèviament el procés de selecció.

11. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2020), *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*, Ginebra, International Labour Office, p. 5.

12. M. Ángeles MARTÍN VIDA (2003), *Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Madrid, Civitas, p. 128.

2. ACCIONS POSITIVES I DESIGUALTATS DE GÈNERE EN LES RELACIONS LABORALS

L'apreciació de les desigualtats estructurals de gènere en l'espai de les relacions laborals ha de ser abordada amb una perspectiva temporal. Així, el nombre de dones europees que participen en el mercat de treball no ha parat de créixer des de fa dècades i les dones han aconseguit, de mitjana, un nivell educatiu superior al dels homes. Malgrat la millora del seu rendiment acadèmic, a Europa —i a la resta del món— les dones continuen experimentant més dificultats que els homes per a la seva integració laboral,¹³ sobretot si tenen responsabilitats familiars. En aquest punt la lectura de gènere és clara si ens atenim a les estadístiques: els homes, encara que tinguin responsabilitats familiars, no coneixen el sostre de vidre ni tampoc es troben immersos de la mateixa manera que les dones en els «sòls enganxosos», encara que puguin compartir amb elles trajectòries laborals precàries.

En general subsisteixen encara importants bretxes —tot i que concorrin altres factors que modulin la seva intensitat, com el nivell educatiu, l'edat o l'origen ètnic— que separen dones i homes en les relacions laborals i que evidencien una distribució desigual dels salaris, dels temps de treball o de les oportunitats de promoció professional o en la protecció social. Fins i tot en les societats europees més igualitàries,¹⁴ com les nòrdiques, s'aprecia una clara projecció de la divisió sexual de treball en les relacions laborals, de manera que existeixen sectors d'activitat i professions o bé molt feminitzats o bé molt masculinitzats.

Quan es tracta d'accions positives per a les dones en l'àmbit de l'ocupació, la Unió Europea, en la seva Recomanació 84/635/CEE, del Consell,¹⁵ va aclarir quins són els dos propòsits bàsics que s'han d'aconseguir: d'una banda, eliminar o compensar els efectes perjudicials per a les dones, derivats de la distribució tradicional de les funcions socials entre homes i dones, i, de l'altra, estimular la participació de les dones en les diferents activitats i sectors en què es troben infrarepresentades, en particular en els sectors del futur i en els nivells més alts de responsabilitat.

Són molt interessants les argumentacions esgrimides pel Tribunal Suprem del Canadà¹⁶ a favor de la legitimitat de les accions positives quan es tracta de promoure la presència de dones en treballs masculinitzats. El Tribunal va considerar legítim un programa d'equitat en l'ocupació que implementaria la Companyia Nacional Canadenca de Ferrocarrils i que reservava a les dones un lloc de treball de cada quatre dels convocats per a ocupar oficis

13. I. GANGULI, R. HAUSMANN i M. VIARENGO (2014), «Closing the gender gap in education: what is the state of gaps in labour force participation for women, wives and mothers?», *International Labour Review*, vol. 133, núm. 2, p. 197-233.

14. David GRUSKY i Maria CHARLES (2005), *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*, Stanford, Stanford University Press.

15. Recomanació del Consell, del 13 de desembre de 1984, sobre la promoció de les accions positives de les dones.

16. Sandra FREDMAN, «Remaining power relations: hierarchies and disadvantage and affirmative action», p. 126.

manuals, fins a arribar a una presència del 13% de dones. Per al Tribunal, aquestes mesures, més que no pas compensar les dones per discriminacions passades, pretenien sobretot prevenir davant discriminacions futures, atesos els patrons de discriminació sistèmica que patien les dones en l'accés al mercat de treball i, especialment, a unes certes professions masculinitzades.

Precisament en aquestes professions, les quotes contribuïen a trencar estereotips sobre les habilitats i capacitats de les dones per a desenvolupar unes professions concretes i actuaven com a referents per a futures candidates. Un argument addicional, clarament el més original de tots, era que el fet d'aconseguir una presència significativa o massa crítica de dones ajudaria a superar algunes dinàmiques i formes de pensament que infravaloraven les seves aportacions i capacitats. En concret i a causa de resistències i estereotips existents, en moltes ocasions se les considerava impostores en aquests treballs i estaven exposades en major mesura a l'assetjament o a patir un cert paternalisme discriminatori. A més, aquesta presència significativa de dones facilitaria que tinguessin més veu i participació en els assumptes de l'empresa, de manera que les seves peticions fossin ateses.

3. EXTENSIÓ I LÍMITS DE LES ACCIONS POSITIVES EN LA NORMATIVA MULTINIVELL

El Conveni sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra les Dones (1979) (en anglès, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW; d'ara endavant l'esmentarem amb aquesta sigla)¹⁷ proclama que els estats poden adoptar mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat *de facto* entre les dones i els homes «sempre que no comporti el manteniment de mesures desiguals o separades» (art. 4 CEDAW). La normativa sol considerar les accions positives com a excepcions al principi d'igualtat i les qualifica de mesures especials que s'apliquen provisionalment en el temps mentre no s'aconsegueixi la igualtat efectiva. No en va, la peculiaritat d'aquestes mesures que busquen la igualtat substantiva radica en «l'atribució de rellevància precisament als mateixos factors de diferenciació la rellevància dels quals es nega per la igualtat en sentit formal».¹⁸

La igualtat de gènere constitueix un valor fonamental del dret de la Unió Europea, tal com reflecteixen la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (d'ara endavant, CDFUE) i la resta dels tractats fundacionals. Aquest valor ha experimentat un desenvolupament intens i expansiu en la legislació i en les polítiques europees des de la signatura del Tractat de Roma el 1957, el qual va reconèixer el dret a la igualtat de remuneració entre dones i homes. El Tractat d'Amsterdam va avançar en aquest procés quan va comprometre la Unió

17. Conveni sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra les Dones, del 18 de desembre de 1979.

18. M. Vittoria BALLESTRERO, «Acciones positivas. Punto y aparte», p. 98 (la traducció és nostra).

Europea en la promoció de la igualtat de gènere en totes les seves activitats i polítiques i, alhora, va legitimar les accions positives dels estats membres en matèria d'ocupació.

Per part seva, les directives sobre igualtat de gènere han proporcionat a les legislacions nacionals les nocions i tuteles antidiscriminatòries bàsiques en matèria d'ocupació i de condicions de treball, de treball autònom, de seguretat social i d'accés i subministrament de béns i serveis. Aquest marc es completa amb les directives sobre la protecció de les treballadores embarassades, que han donat a llum o estan en període de lactància o de permís maternal. Així mateix, les directives sobre l'ocupació atípica (treball a temps parcial, contractes a temps parcial i la d'empreses de treball temporal) han estat aplicades amb una visió de gènere pel TJUE, particularment respecte al treball a temps parcial.

Les accions positives són reconegudes pels tractats constitutius de la Unió Europea, ja que l'article 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (d'ara endavant, TFUE) autoritza els estats membres, amb la finalitat d'aconseguir la plena igualtat, a adoptar mesures que ofereixin avantatges professionals a les persones del sexe menys representat, per a «evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals». Al seu torn, la CDFUE reconeix que el principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que suposin «avantatges concrets en favor del sexe menys representat» (art. 23 CDFUE). La pròpia literalitat del precepte evidencia que es continua considerant les accions positives com a excepcions al principi d'igualtat.¹⁹

En termes semblants, la Directiva 2006/54/CE²⁰ permet que els estats membres adoptin accions positives a fi de garantir «la igualtat plena entre dones i homes en la vida laboral» (art. 3).

En l'ordenament espanyol, les accions positives troben el seu fonament en la Constitució espanyola (CE) i, més concretament, en l'obligació dels poders públics de remoure els obstacles i promoure les condicions perquè tots els ciutadans participin en la vida política, econòmica, cultural i social (art. 14 i 9.2 CE). Les accions positives a favor de les dones es regulen en la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), que estableix que els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les «dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes» i que «aquestes mesures, que són aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas» (art. 11 LOIEDH).²¹

Les accions positives es regulen en un marc jurídic multinivell, ja que les comunitats autònomes han aprovat diferents lleis d'igualtat. D'altra banda, els convenis col·lectius i els plans d'igualtat, com que són normes que es negocien col·lectivament i es troben més pròxi-

19. Lisa WADDINTON i Mark BELL (2011), «Exploring the boundaries of positive action under EU Law: a search for conceptual clarity», *Common Market Law Review*, vol. 48, núm. 5, p. 1507.

20. Directriu 2006/54/CE, del 5 de juliol de 2006, sobre el principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte d'homes i dones en matèria d'ocupació (refosa).

21. També es preveuen les accions positives per a persones amb discapacitat en els articles 67 i següents del Reial decret legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, sobre drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social.

mes a les realitats laborals en què s'apliquen, poden contribuir més eficaçment a erradicar els patrons de discriminació.²²

Així, la normativa que regula els plans d'igualtat assenyala:

[...] si el resultat del diagnòstic posa de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en determinats llocs o nivells jeràrquics, els plans d'igualtat han d'incloure mesures per corregir-la, poden establir mesures d'acció positiva amb la finalitat d'eliminar la segregació ocupacional de les dones tant horitzontal com vertical [...].²³

4. LA JURISPRUDÈNCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA SOBRE ACCIONS POSITIVES PER A L'OCUPACIÓ

A partir de la seva jurisprudència, iniciada amb l'assumpte Kalanke, el TJUE ha anat perfilant l'extensió i els límits de les accions positives en l'ocupació (assumptes Kalanke, Marschall, Badeck i Abrahamsson).²⁴ És paradigmàtic l'assumpte Badeck perquè va fixar el marc interpretatiu d'aquesta mena d'accions amb major claredat que en la sentència del cas Kalanke: el TJUE va considerar compatible amb el dret europeu la normativa alemanya que autoritzava —d'acord amb els objectius fixats en els plans de promoció de les dones— atorgar preferència a les candidates femenines en sectors de la funció pública on estiguessin infrarepresentades. Per al TJUE aquestes accions positives eren bastant flexibles, ja que la regla de preferència podia ser ignorada si concorrien interessos legislatius superiors —per exemple, la preferència de les persones amb discapacitat— i perquè la norma garantia la valoració objectiva de «les situacions particulars de naturalesa personal de tots els candidats».

En general, el TJUE ha legitimat aquest tipus de mesures,²⁵ però les sotmet a un escrutini de proporcionalitat estricta; és a dir, la mesura de preferència establerta ha de ser proporcional a la finalitat pretesa per la normativa. Així, quan ha jutjat mesures de preferència en l'accés a un lloc de treball a favor de la persona del sexe menys representat, ha considerat que són legítimes si respecten dues condicions en la valoració dels mèrits de les persones candidates:

22. Julia LÓPEZ LÓPEZ (2019), «Systemic discrimination and effective gender equality policies», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 1, p. 137.

23. Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat.

24. Així, el TJUE ha jutjat en quatre ocasions normatives de desempat a favor de la persona del sexe infrarepresentat per a l'accés a una plaça o lloc de treball: sentències del TJUE (STJUE) del 17 d'octubre de 1995 (assumpte Kalanke), de l'11 de novembre de 1997 (assumpte Marschall), del 28 de març de 2000 (assumpte Badeck) i del 6 de juliol de 2000 (assumpte Abrahamsson).

25. Margarita RAMOS QUINTANA (2019), «Carrera profesional de las mujeres y promoción en el trabajo: un análisis jurídico con perspectiva de género», a Julia LÓPEZ (2019), *Derechos@género*, Albacete, Bomarzo, p. 81-108.

— Que no donin preferència automàtica a les persones candidates del sexe menys representat, de manera que la balança es pugui inclinar a favor del candidat masculí si concorren un o diversos criteris a favor seu (el que es denomina *clàusula d'obertura*).

— Que hi hagi equivalència en els mèrits de les persones candidates, de manera que no cal exigir igualtat en els mèrits, però tampoc pot haver-hi una diferència considerable de mèrits entre les persones candidates. Així, el TJUE no va considerar vàlida la clàusula que permetia seleccionar la persona candidata pertanyent al sexe infrarepresentat quan hi hagués una diferència considerable de capacitació entre les candidatures (assumpte Abrahamsson).

En cap moment no s'ha concretat què s'entén per *equivalència de mèrits* o per *igual capacitació* i ja en si mateixa aquesta exigència és controvertida, però és important matisar que fa referència al moment de l'assignació de la plaça. En aquest sentit, podrien establir-se criteris favorables a les dones en el moment de la fixació dels mèrits, encara que es formulessin de manera neutra. Així seria si es valorés positivament el fet que les persones candidates haguessin gaudit de permisos parentals, per exemple.

Aquesta doctrina marca els límits en les formulacions de les reserves d'ocupació a favor de les dones en sectors o nivells de responsabilitat tradicionalment masculinitzats. I a aquests límits han d'atenir-se les legislacions nacionals i la interpretació que en facin els tribunals. D'altra banda, coincideixo amb la crítica feta a aquesta jurisprudència quan la qualifica d'excessivament formalista, ja que el TJUE no ha pres en consideració ni el context en què s'aplica la norma —normalment, sectors professionals masculinitzats i on les dones han experimentat i experimenten dificultats per a la seva promoció—, ni la finalitat que es pretén aconseguir amb aquestes accions.

5. IGUALTAT DE GÈNERE I SEGURETAT SOCIAL EN EL DRET DE LA UNIÓ EUROPEA

Els sistemes avançats de seguretat social amb el temps s'han anat impregnats de violeta, és a dir, de la participació més igualitària de les dones en la societat i dels avenços del dret d'igualtat fruit de les reivindicacions feministes. Així, aquests sistemes, de manera progressiva, han depurat de les seves regulacions les discriminacions directes, han reconegut riscos emergents lligats a la cura —i, més recentment, en clau de coresponsabilitat— i han aprehès noves realitats familiars, diferents de les del matrimoni heterosexual.

Així i tot, l'acció protectora de la seguretat social encara avui s'estableix sobre patrons clarament androcèntrics i no respecta l'equitat de gènere en la distribució de drets i recursos, perquè no reflecteix l'aportació essencial a la societat que fan les dones amb els treballs no remunerats, ni tampoc les transformacions actuals dels rols tradicionals de gènere o la diver-

sitat dels models familiars.²⁶ Una dada inequívoca d'aquesta inequitat de gènere es constata en les bretxes de gènere en matèria de pensions, que evidencien la penalització dels temps de cura per part dels sistemes contributius de seguretat social. Encara que es tracta d'un indicador insuficient perquè no abraça en tota la seva magnitud les bretxes d'ingressos entre dones i homes en l'acció de la protecció social, cosa que evidencia el fet que la majoria de persones beneficiàries de les prestacions assistencials són dones.

El camp d'acció de les normes de discriminació jurídica és necessàriament estret perquè per a fer front a les diferents bretxes de gènere esmentades seria necessari dur a terme diferents polítiques socials, econòmiques i fiscals, sempre en clau transversal i interseccional. A continuació em detindré a exposar breument l'extensió i els límits del dret a la igualtat de gènere en la protecció social en la normativa i la jurisprudència de la Unió Europea, i em centraré a analitzar les situacions de discriminació indirecta i acció positiva pel fet que «comparteixen el mateix terreny conceptual», fortament connectat amb la igualtat material.²⁷

La Directiva 79/7/CE, sobre igualtat de tracte en els règims legals de seguretat social —complementada per la Directiva 2006/54/CE pel que fa als règims professionals—, es va adoptar per a abordar les normes de seguretat social que eren directament o indirectament discriminatòries per a les dones per raó del seu estat matrimonial o familiar.

No obstant això, l'aplicació d'aquesta directiva ha estat extremament limitada a causa principalment del seu abast reduït, tant subjectiu com material. Així, la Directiva s'aplica a la població treballadora i les contingències que cobreix es vinculen, gairebé en exclusiva, als avatars de la vida laboral. Per això no inclou les prestacions assistencials, a excepció de l'«assistència social» atorgada per a complementar o reemplaçar aquests riscos professionals.

A aquesta consideració caldria afegir que la Directiva no regula les prestacions de mort i supervivència ni les prestacions familiars, a pesar que és en aquestes on les discriminacions per raó de sexe resulten més habituals. A més, la Directiva preveu excepcions significatives a l'aplicació del principi d'igualtat en matèries tan sensibles per al gènere com ara la determinació de l'edat de jubilació i qualifica les prestacions que beneficien les dones d'excepcions al principi d'igualtat, en lloc d'accions positives.

Particularment en dues situacions el TJUE ha apreciat discriminació indirecta en matèria de seguretat social: quan les normes de seguretat social, seguint el model *male breadwinner* predominant, han penalitzat les dones i quan han perjudicat el treball a temps parcial. No obstant això, el TJUE ha mostrat en moltes decisions una gran precaució i ha evitat les possibles conseqüències econòmiques que poguessin derivar-se de les seves decisions, regint-se pel temor a interferir en les polítiques socials nacionals.

En un sentit positiu, el TJUE va obrir una línia doctrinal decidida cap a la responsabilitat assenyalant que són incompatibles amb el dret a la igualtat de gènere —perquè perpetuen els estereotips de gènere— les normatives que dificulten o impedeixen el gaudi dels

26. Nancy FRASER (1994), «After the family wage: gender equity and the welfare state», *Political Theory*, vol. 22, núm. 4, p. 600.

27. M. Vittoria BALLESTRERO, «Acciones positivas. Punto y aparte», p. 99.

permisos parentals als pares (assumptes Roca Álvarez,²⁸ Maïstrellis²⁹ o Betriu Montull,³⁰ els quals modifiquen la doctrina de l'assumpte Hofmann³¹).

Al seu torn, el TJUE ha apreciat discriminacions indirectes per raó de gènere en les normatives de seguretat social que perjudicaven de manera desproporcionada el treball a temps parcial (assumptes Bilka,³² Ruzius-Wilbrink,³³ Elbal Moreno,³⁴ Espases Recio,³⁵ Villar Láiz,³⁶ etc.). I també quan ha observat un tracte desfavorable per part de l'acció protectora de la seguretat social envers col·lectius professionals fortament feminitzats, sense que concorri una justificació suficient per a això. Així, s'ha considerat discriminatòria per raó de gènere la normativa espanyola de la Seguretat Social que exclouïa les treballadores empleades de la llar de la protecció per desocupació (assumpte C. J. contra la Tresoreria General de la Seguretat Social).³⁷

No obstant això, i encara que es tracta de sentències més antigues que les esmentades més amunt, el TJUE no ha considerat discriminatòria la normativa alemanya que exclouïa de l'acció protectora de la seguretat social els treballs de durada marginal clarament feminitzats, les anomenades *minifeines* (en anglès, *minijobs*) (casos Nolte,³⁸ Megner i Scheffel³⁹). Tampoc no ha qualificat de discriminatòries altres normatives que condicionaven l'accés dels sol·licitants a les prestacions segons el seu estatus marital (cas Teuling,⁴⁰ per exemple) o bé segons els ingressos familiars inclosos els del cònjuge (cas Posthuma *vs.* Van Damme,⁴¹ que va rectificar la doctrina de Roks i altres⁴²), malgrat que resultaven més perjudicials per a les dones.

En altres ocasions, el TJUE planteja una accepció excessivament tècnica i formalista de la discriminació indirecta (assumptes Cachaldora⁴³ i Plaza Bravo⁴⁴), fins i tot en l'aplicació del principi d'igualtat de retribució per treball d'igual valor (assumptes Kenny⁴⁵ o JämO⁴⁶).

28. STJUE del 30 de setembre de 2010, assumpte C-104/09.

29. STJUE del 16 de juliol de 2015, assumpte C-222/14.

30. STJUE del 19 de setembre de 2013, assumpte C-5/12.

31. STJUE del 12 de juliol de 1984, assumpte C-184/83.

32. STJUE del 13 de maig de 1986, assumpte C-170/84.

33. STJUE del 13 de desembre de 1989, assumpte C-102/88.

34. STJUE del 22 de novembre de 2012, assumpte C-385/11.

35. STJUE del 9 de novembre de 2017, assumpte C-98/15.

36. STJUE del 8 de maig de 2019, assumpte C-161/18.

37. STJUE del 24 de febrer de 2022, assumpte 389/20.

38. STJUE del 14 de desembre de 1995, assumpte C-317/93.

39. STJUE del 14 de desembre de 1995, assumpte C-444/93.

40. STJUE de l'11 de juny de 1987, assumpte C-30/85.

41. STJUE de l'1 de febrer de 1996, assumpte C-280/94.

42. STJUE del 24 de febrer de 1994, assumpte C-343/92.

43. STJUE del 14 d'abril de 2015, assumpte C-527/13.

44. STJUE del 17 de novembre de 2015, assumpte C-137/15.

45. STJUE del 28 de febrer de 2013, assumpte C-427/11.

46. STJUE del 30 de març de 2000, assumpte C-236/98.

6. ACCIONS POSITIVES EN MATÈRIA DE SEGURETAT SOCIAL: EL DOBLE DILEMA

En matèria d'accions positives, centraré la meua anàlisi en dos assumptes en què s'enjudiciaven avantatges econòmics a favor de dones pensionistes: els assumptes Griesmar⁴⁷ i *W. A. vs. Spain*.⁴⁸ En ambdues sentències el TJUE va dictaminar a favor dels homes que no van rebre aquestes prestacions. Els arguments esgrimits van ser, essencialment, que les diferències de tracte legislatiu a favor de les dones només poden justificar-se si estan vinculades estrictament al fet de la maternitat biològica (art. 2.3 de la Directiva) o bé si compensen situacions reals d'inactivitat laboral de les mares, pròximes al moment del part. En els altres supòsits, tant homes com dones han de ser considerats progenitors i han de ser tractats com a iguals, sota pena de reforçar, en cas contrari, els rols tradicionals de gènere. L'altre argument defensat pel Tribunal es refereix a la utilitat social de la mesura: aquests avantatges econòmics no ajuden a la igualtat d'oportunitats de les dones ni remouen els obstacles presents en la seva vida laboral.

A diferència de les accions positives referides a l'ocupació, que hem comentat, els avantatges de seguretat social concedits a les dones no són mesures preferencials en relació amb un determinat lloc de treball en un sector o professió en què les dones es trobin infra-representades, i sí, en canvi, són una opció política de redistribució de drets socials, atesos el gènere i el fet que són les dones les qui majoritàriament assumeixen les tasques de cura. Entre les diferents lògiques o finalitats que es pretén aconseguir en aquests casos, sobresurt la de compensar les dones per la penalització que el model professional contributiu exerceix sobre elles.

Aquest tipus d'iniciatives, independentment de si són veritablement eficaces i redistributives, contribuirien a millorar les pensions de les dones i a escurçar situacions de bretxa en matèria de pensions, problemàtica que enfonsa les seves arrels en les desigualtats estructurals més que no pas en les jurídiques.

Es tracta de qüestions complexes d'enjudiciar que requereixen una visió integral tant del context institucional legislatiu en el qual s'adopten com del context social i cultural, del qual no pot aïllar-se la norma en qüestió sotmesa a valoració judicial. Per a aplicar el judici de proporcionalitat s'ha de valorar l'adequació o proporcionalitat de la mesura en relació amb l'objectiu perseguit pel legislador i, per a això, primer cal tenir evidències de quin és el problema social o la bretxa que es pretén escurçar. Probablement en aquests casos seria desitjable un diàleg entre tribunals sota el prisma del principi de subsidiarietat, de manera que les decisions es prenguessin al més a prop possible de la ciutadania.⁴⁹

El TJUE adopta en la seva doctrina, de nou i com ja hem vist en les clàusules referides a l'ocupació, una lògica d'igualtat formal i bilateral i ignora la dimensió col·lectiva de la

47. STJUE del 29 de novembre de 2001, assumpte C-366/99.

48. STJUE del 12 de desembre de 2019, assumpte C-450/18.

49. Sean PAGER (2003), «Strictness and subsidiarity: an institutional perspective on affirmative action at the European Court of Justice», *Boston College International Comparative Law Review*, vol. 26, núm. 1, p. 43.

desigualtat que s'ha de corregir. No prenem en consideració, en aquest sentit, la dimensió de gènere i la realitat fàctica de les dones cuidadores.

És cert que el compliment d'aquestes decisions pot solucionar-se amb la inclusió dels homes cuidadors com a beneficiaris de les prestacions, com ha fet l'Estat espanyol en aplicació de la doctrina de l'assumpte *W. A.*, si bé amb aquesta solució la finalitat originària de la mesura, escurçar la bretxa de les pensions, quedaria clarament desvirtuada.

De fons, emergeix un doble i ja clàssic dilema quan s'avalua la dimensió de gènere de les accions positives en matèria de seguretat. Per a exposar-ho de manera senzilla, el primer dilema és que quan les mesures beneficien les dones en la seva dimensió de cuidadores, i més si promouen la seva absència del mercat de treball, poden contribuir a reforçar rols.⁵⁰ I l'altre dilema és que aquestes mesures —sobretot si consisteixen en pensions de jubilació o d'invalidesa— compensen desavantatges en l'assignació de recursos, però no fomenten la igualtat d'oportunitats, és a dir, no contribueixen directament a remoure els obstacles a la participació laboral de les dones. De nou ens situem davant la prioritat, sobre la qual insisteix tant el TJUE, de les mesures que fomentin la igualtat d'oportunitats enfront de les basades en la igualtat de resultats.

En tot cas, sembla que el TJUE indica als legisladors nacionals el camí que cal seguir quan parlem de legitimitat o justificació de les accions positives en matèria de seguretat social: són mesures que han de facilitar l'adquisició de drets de seguretat social a les dones i homes cuidadors que han interromput la seva activitat laboral per aquest motiu. Es tracta de mesures que promoguin l'ocupació de les dones i que corregeixin la penalització que infligeix l'aplicació estricta de les regles contributives pels sistemes de seguretat social.

7. ALGUNES REFLEXIONS FINALS

Se sap que l'estreta connexió existent entre l'atribució exclusiva i preferent dels permisos parentals a les dones té un clar impacte de gènere perquè afecta la distribució dels rols de cures. I aquest fet va en contra de l'objectiu d'incorporar les dones a les relacions laborals.

Però tampoc no ha de desconèixer-se la realitat social que subjeu sota les polítiques de conciliació —malgrat que hi hagi més homes que participin en les cures—: les polítiques de conciliació continuen tenint com a destinatàries les dones de manera aclaparadora.

Tornant a les polítiques de seguretat social, és clar que la concessió generosa d'avantatges de cotització a les persones que han interromput les seves carreres professionals per a cuidar els fills, encara que puguin beneficiar-se d'això tant dones com homes, pot tenir un clar efecte desincentivador de cara a la participació laboral de les dones, qüestió que s'agreuja si, a més, l'estat no ofereix estructures de cura suficients.

50. Sobre la necessitat de transcendir aquest dilema des de la lògica de les cures, amb una aproximació interseccional i seguint l'objectiu de reducció de la pobresa, vegeu Caitlin McLEAN (2015), «Beyond care: expanding feminist debate on universal basic income», *WISE Working Paper*, núm. 1 (setembre).

No basta, doncs, amb una formulació neutra i simètrica de les polítiques de cures per a transformar realment el repartiment dels rols, sinó que convé donar prioritat a les qüestions substancials per sobre de les purament formals. I aquí entren en escena altres polítiques complementàries que fomentin la corresponsabilitat i que van des de la coeducació, la provisió d'estructures de cura assequibles i de qualitat, etc.

Encara que comparteixin els mateixos objectius, les lògiques que guien les accions positives a favor de les dones en matèria d'ocupació i de seguretat social obeeixen a criteris, en essència, diferents: mentre que en les primeres es pretén corregir la infrarepresentació, en les segones preval una racionalitat compensadora o redistributiva dels drets i les prestacions, davant la inequitat de gènere dels sistemes de seguretat social. En els casos de seguretat social no es tracta d'analitzar mesures de preferència per a les dones en relació amb un determinat lloc de treball o plaça de formació, però sí en l'assignació de drets socials.

Aquest tipus d'iniciatives —com la comentada del complement de maternitat concedit per la Seguretat Social a les dones pensionistes que han estat mares— contribuirien a erradicar situacions de bretxa de gènere en les pensions, fenomen que enfonsa les seves arrels en desigualtats estructurals, més que no pas en jurídiques.

Les accions positives són eines jurídiques fortament connectades amb la igualtat real o de fet i que pretenen transformar desigualtats estructurals. Davant aquesta racionalitat, els tribunals que les enjudicien es mouen per terrenys més inestables i insegurs, i segurament més incòmodes, ja que els allunyen de la lògica de la igualtat formal de caràcter individual.

En els assumptes comentats, en què s'estableixen mesures a favor de les dones, el TJUE aplica criteris d'igualtat formal i eludeix prendre en consideració els contextos asimètrics de les cures o bé les dificultats especials que experimenten les dones per a accedir a determinats llocs de responsabilitat. L'enfocament neutre i simètric de les polítiques de conciliació, ja comentat, s'aprecia també en la jurisprudència del TJUE sobre accions positives, en la qual els criteris d'igualtat formal acaben afavorint els drets dels homes, com a subjectes discriminats o exclosos d'un benefici particular.

En tot cas, es tracta de qüestions complexes d'avaluar si no s'adopta una visió íntegra del context institucional legislatiu, però del qual no es pot aïllar la norma en qüestió sotmesa a valoració judicial. En aquest sentit, m'adhereixo al que algunes autores han anomenat *sobrevaloració dels homes cuidadors*.⁵¹

Al meu entendre, quan s'enjudicien avantatges a favor de les dones en la concessió de prestacions de seguretat social no basta esgrimir l'argument que aquestes mesures no afavoreixen la igualtat d'oportunitats. Quan es tracta de pensions, ja siguin de jubilació, ja siguin d'invalidesa, emergeixen altres finalitats que —independentment de la seva oportunitat política— responen a altres raons igualment legítimes, com ara la redistribució de rendes amb equitat de gènere.

51. Vegeu P. RIVAS VALLEJO (2020), «La sobreprotección por el TJUE de los padres cuidadores que fueron excluidos del complemento de maternidad», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1. Disponible en línia a: <www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000769> (consulta: 1 juny 2022).

BIBLIOGRAFIA

- BALLESTRERO, M. Vittoria (1996). «Acciones positivas. Punto y aparte». *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 19, p. 91-109.
- CAICEDO CAMACHO, Natalia (2019). «Equidad y principio de no discriminación en el pilar social europeo». A: OLESTI RAYO, Andreu. *La profundización de la Unión Económica y Monetaria*. Madrid: Marcial Pons, p. 55-80.
- FRASER, Nancy (1994). «After the family wage: gender equity and the welfare state». *Political Theory*, vol. 22, núm. 4, p. 591-618.
- FREDMAN, Sandra (2017). «Remaining power relations: hierarchies and disadvantage and affirmative action». A: ANDREWS, Penelope; DAVIS, Dennis; MASENGU, Tabeth (ed.). *A warrior for justice: Essays in honour of Dikgang Oseneke*. Ciudad del Cap: Juta Legal and Academic Publishers, p. 125-145.
- GANGULI, I.; HAUSMANN, R.; VIARENGO, M. (2014). «Closing the gender gap in education: what is the state of gaps in labour force participation for women, wives and mothers?». *International Labour Review*, vol. 133, núm. 2, p. 197-233.
- GRUSKY, David; CHARLES, Maria (2005). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford (CA): Stanford University Press.
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia (2019). «Systemic discrimination and effective gender equality policies». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. extra 1, p. 133-148.
- MARTÍN VIDA, M. Ángeles (2003). *Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*. Madrid: Civitas.
- MARTÍN VIDA, M. Ángeles (2004). «Modelos de medidas de acción positiva en los países miembros de la Unión Europea». *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 12-13, p. 321-349.
- MCCRUDDEN, Christopher (1986). «Rethinking positive action». *Industrial Law Journal*, vol. 15, núm. 4, p. 219-243.
- MCLEAN, Caitlin (2015). «Beyond care: expanding feminist debate on universal basic income». *WISE Working Paper*, núm. 1 (setembre).
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2020). *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*. Ginebra: International Labour Office.
- PAGER, Sean (2003). «Strictness and subsidiarity: an institutional perspective on affirmative action at the European Court of Justice». *Boston College International and Comparative Law Review*, vol. 26, núm. 1, p. 35-76.
- PONS PARERA, Eva (2013). «Igualdad y no discriminación por razón de sexo: nociones jurídicas». A: SÁNCHEZ URRUTIA, Ana; PUMAR, Núria (coord.). *Análisis feminista del derecho*. Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona.
- RAMOS QUINTANA, Margarita (2019). «Carrera profesional de las mujeres y promoción en el trabajo: un análisis jurídico con perspectiva de género». A: LÓPEZ, Julia (coord.). *Derechos@género*. Albacete: Bomarzo, p. 81-108.
- RIVAS VALLEJO, P. (2020). «La sobreprotección por el TJUE de los padres cuidadores que fueron excluidos del complemento de maternidad». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1.
- WADDINTON, Lisa; BELL, Mark (2011). «Exploring the boundaries of positive action under EU Law: a search for conceptual clarity». *Common Market Law Review*, núm. 48, p. 1503-1526.

FEMINISMES I RESPOSTES DES DEL DRET

Natalia Caicedo Camacho

*Professora agregada de dret constitucional
Universitat de Barcelona*

I. LA IGUALTAT EN EL MARC DEL LIBERALISME I EL RECONeixEMENT FORMAL DELS DRETS DE LES DONES

Per al món occidental, el concepte d'*igualtat* es remunta a la Grècia clàssica i, concretament, al concepte d'*isonomia* o igualtat davant la llei. No obstant això, no és fins a les revolucions burgeses del segle XVIII que la igualtat entesa com un tracte igual i general a totes les persones acaba plasmant-se en alguna declaració de drets i que d'ella es derivi algun tipus d'exigència al poder. Així, en la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà del 1789 s'afirma que «[l]a llei haurà de ser la mateixa per a tots tant si protegeix com si castiga». En un sentit similar, la Declaració d'Independència dels Estats Units d'Amèrica del 1776 proclama com a «veritat evident que tots els homes són creats iguals».

Les proclames sobre la igualtat incorporades en els textos de les revolucions liberals representen una de les grans conquestes democràtiques dirigides a posar fi al sistema d'immunitats i privilegis propi de les monarquies absolutes. Però si bé és cert que el reconeixement de la igualtat en el marc de les revolucions burgeses va suposar la introducció de garanties i límits enfront de les actuacions del poder, no ho és menys que el seu abast fou molt restringit. La garantia del principi d'igualtat va beneficiar exclusivament la nova classe emergent, és a dir, la burgesia industrial i comercial, mentre que les veus de les dones, dels petits propietaris o dels desposseïts que reclamaven l'ampliació del *demos* i dels drets, van ser callades, ignorades o directament violentades per a garantir una revolució controlada per les elits emergents.¹

Si observem les demandes feministes des del punt de vista de la igualtat real, ens trobem amb un sistema patriarcal que denega la capacitat de les dones per a ser titulars dels drets. Les declaracions liberals del segle XVII no van incloure les dones perquè se les considerava persones no capaces i, per tant, havien d'estar sota la tutela d'un home. L'escriptora i filòsofa Olympe de Gouges va escriure en plena Revolució Francesa la Declaració de Drets i Llibertats de les Dones, en la qual es defensava la igualtat entre els dos sexes. Aquesta declaració no va tenir ni l'impacte ni la transcendència de la Declaració dels Drets dels Homes, però sí que va deixar palès el marc de desigualtat i de lluita feminista des del primer moment. Una altra obra que va marcar el camí de les reivindicacions de les dones en plena revolució liberal va ser

1. Gerardo PISARELLO PADRÓS, *Un largo Termidor: La ofensiva del constitucionalismo anti-democrático*, Madrid, Trotta, 2011, p. 80-87.

el llibre *Vindicació dels drets de la dona*, de Mary Wollstonecraft, publicat el 1772. L'autora hi denuncia l'exclusió de les dones dins del marc polític i teòric dels principis universals de la Il·lustració i reclama el dret a la igualtat i a l'educació.²

No va ser fins un segle després que les reivindicacions vinculades a la igualtat dels drets de les dones van tenir un marc favorable que els va permetre ser escoltades. La capacitat que va tenir el primer moviment feminista de transformar les regles d'una societat profundament patriarcal va venir donada per diversos factors. El primer i més important fou l'ascens dins de l'escala social de les dones de la burgesia, formades sota els postulats de llibertat i igualtat del liberalisme. Aquest conjunt de dones aviat s'adonaren de l'exclusió del seu sexe pels principis liberals, aparentment igualitaris. En aquest context, les dones il·lustrades i burgeses van aconseguir accedir a determinats espais que van esdevenir una plataforma on les seves reivindicacions eren escoltades. És important també tenir en compte que aquest primer moviment de dones situades en la ideologia liberal, paradoxalment, es va veure molt beneficiat per la ruptura i les transformacions provinents de les revolucions socials i dels moviments obrers. El segle XIX va ser una època convulsa en el qual les lluites socials i feministes van aconseguir modificar l'*statu quo* i crear fractures en els espais de poder. La seva confluència —no sempre acceptada— va permetre obrir el marc de reconeixement de drets als col·lectius que havien quedat exclosos, entre ells el de les dones.

El moviment feminista liberal té com a acte de fundació la Convenció de Seneca Falls, a Nova York, l'any 1848, on tres-centes activistes es van reunir en la primera convenció pels drets de la dona. Les reivindicacions d'aquesta primera onada es van centrar en els drets de la dona en el marc del liberalisme i la principal demanda estava dirigida a l'extensió del principi d'igualtat formal. Si bé la lluita més coneguda és el reconeixement del dret al vot en el marc del moviment sufragista, en aquesta primera onada també es reivindica l'accés a altres drets, com l'herència o la propietat. És a dir, es reclamen espais de major llibertat, que es tradueixen en l'eliminació de les tuteles, els permisos i les autoritzacions de l'home per a la realització de determinats actes jurídics. La idea central és que les dones, com els homes, són subjectes jurídics capaços d'exercir els seus propis drets i poden ser-ne titulars en igualtat de condicions que ells. Per tant, el substrat és un principi d'equiparació formal dels drets enfront d'un sistema patriarcal profundament desigual i discriminatori envers les dones.

La introducció del sufragi per a les dones té lloc per primera vegada el 1893 a Nova Zelanda, si bé no va ser fins entrat el segle XX que es va acabar reconeixent en pràcticament totes les constitucions dels estats.³ La igualtat en el matrimoni es va incorporar per primera vegada en la Constitució de Weimar (1919), on es declara que el matrimoni es basa en la igualtat jurídica de tots dos sexes (art. 119). Posteriorment, la Constitució de la República Espanyola del 1931 va preveure que «el matrimonio se funda en la igualdad de derechos para los dos sexos». Des del punt de vista jurídic, en el procés cap a l'ampliació de la igualtat formal

2. Mary WOLLSTONECRAFT, *Vindicación de los derechos de la mujer*, Madrid, Cátedra i Instituto de la Mujer, 1994.

3. A Finlàndia el 1907, a Noruega el 1913, a Suècia el 1921, a Rússia el 1917 i a Espanya el 1931 (si bé va ser retirat durant la dictadura i reconegut de nou el 1978), entre d'altres.

va ser clau la inclusió del sexe dintre del principi d'igualtat. Aquí, de nou, la Constitució republicana del 1931 va ser pionera perquè va declarar que el sexe (i també altres criteris)⁴ no pot ser un fonament de privilegi jurídic (art. 25); a més, de manera expressa va reconèixer el dret de les dones a accedir a la funció pública (art. 40). Posteriorment, les constitucions europees dictades a partir de la segona meitat del segle xx van incloure el principi d'igualtat amb les clàusules antidiscriminatòries, i als Estats Units el 1963 va veure la llum la Llei d'igualtat salarial entre homes i dones, aplicable en aquells casos en què la feina que s'havia de desenvolupar fos comparable, i el 1964 es va aprovar la Llei de drets civils, que prohibia als ocupadors discriminar per motius de raça, religió, sexe o origen nacional.

En el marc internacional, els pactes de drets humans van obrir clarament el camí per al reconeixement de la igualtat formal i la incorporació generalitzada de la discriminació per raó de sexe. Així ho van fer l'article 2 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, l'article 2 del Pacte Internacional de Drets Econòmics Socials i Culturals, l'article 14 del Conveni Europeu de Drets Humans, l'article 1 de la Convenció Americana sobre Drets Humans i l'article 2 de la Carta Africana de Drets Humans i dels Pobles. El 1981, amb la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació envers les Dones (CEDAW), els estats condemnen la discriminació envers la dona en totes les seves formes i incorporen mandats per a eliminar-la. La CEDAW preveu que es reconegui el principi d'igualtat entre homes i dones en les constitucions o legislacions nacionals, així com drets per a les dones com ara la participació política, la nacionalitat, l'educació i l'ocupació, entre d'altres.

La igualtat formal com a centre de les reivindicacions feministes té limitacions importants. Un dels punts que cal tenir en compte quan ens aproximem al concepte d'*igualtat* nascut de les revolucions del segle XVIII és la seva vinculació directa amb l'estructura de l'estat liberal i amb el sistema capitalista. Això significa que el contingut i l'abast de la igualtat es limiten al reconeixement formal, segons el qual tothom ha de rebre el mateix tracte amb independència de les seves característiques i la seva posició en la societat. No obstant això, donar resposta a les desigualtats només a través de la garantia d'un tracte igualitari per a totes les persones significa vestir la igualtat d'una equiparació aparent que en realitat perpetua les desigualtats existents. L'enfocament de la generalitat nega o omet que l'estructura social del patriarcat⁵ genera posicions desiguals en l'origen entre la dona i l'home, que es tradueixen en superioritat del gènere masculí en tots els aspectes de la vida i de les relacions de les dones.⁶

Les desigualtats no neixen per generació espontània, sinó que són el resultat d'un sistema jeràrquic que beneficia els grups dominants o amb major poder en la societat. De manera que la igualtat formal, entesa com l'única manifestació de la igualtat, acaba actuant més com un instrument de conservació de les desigualtats (*statu quo*) —i, en alguns casos,

4. S'hi inclouen la naturalesa, la filiació, la classe social, la riquesa, les idees polítiques i les creences religioses.

5. I també altres fenòmens com el racisme, el colonialisme, el sexisme i el sistema capitalista. Vegeu Iris Marion YOUNG, «Structural injustice and the politics of difference», *Paper for the AHRC Centre for Law, Gender, and Sexuality Intersectionality Workshop* (Keele University), núm. 21/22 (2005).

6. Simone DE BEAUVOIR, *El segundo sexo*, Madrid, Cátedra, 2017.

d'intensificació d'aquestes—, que no pas com un punt de partida per a un desenvolupament futur més igualitari. Perquè el principi d'igualtat es converteixi en un instrument de transformació social és imprescindible que les accions dels poders públics actuïn sobre els factors estructurals, sistèmics i estructurals de la discriminació⁷ que situen fora de les regles de la igualtat els col·lectius que han estat històricament desposseïts. Això vol dir, doncs, que la igualtat s'ha de dirigir cap a enfocaments d'igualtat material o social. En cas contrari, la igualtat formal només suposa adquirir drets, ja que la desigualtat continua present quan s'exerceixen.

2. LES DESIGUALTATS DE LES DONES LLEGIDA COM A DOMINACIÓ

Si observem les demandes feministes més enllà de la igualtat formal, ens trobem amb la necessitat de repensar quina relació hi ha entre els drets de les dones i l'estructura i el funcionament de la societat. El moviment feminista de la segona onada va superar la visió individual introduint en l'estudi de la desigualtat dels drets de les dones elements com el poder, els valors, la classe i la sexualitat, de manera que les diferències s'analitzaven des d'un punt de vista estructural. Una altra característica del feminisme que sorgeix cap als anys seixanta és un canvi d'enfocament: la mirada de la desigualtat ja no se centra en exclusiva en l'estatus privilegiat de l'home com a titular de drets, sinó que el feminisme de la segona onada es preocupa especialment de determinar com estan configurades les desigualtats tenint en compte la realitat de les dones. Aquests canvis dintre del moviment i el pensament feminista van suposar el desenvolupament de dues perspectives sobre els estudis dels drets: per una banda, en introduir el debat de la igualtat real, els drets s'analitzen també des de la vessant de les limitacions en el seu exercici, és a dir, s'estudia quines són les limitacions quan la posada en pràctica dels drets reconeguts es fa en el marc d'un sistema de dominació o de poder patriarcal; per l'altra, la incorporació d'una mirada feminista als drets obre l'espectre cap a espais fins aleshores marginals i que involucraven únicament els interessos i la realitat de les dones, com ara el divorci, la maternitat, les cures, la violència sexual o els drets sexuals i reproductius.

La coneguda frase de Simone de Beauvoir «no es neix dona, s'arriba a ser-ho» i la seva obra sobre el *sexon*⁸ van proporcionar el marc teòric que explicava on es troba l'arrel de les desigualtats entre homes i dones. Per a Beauvoir, el sexe és una identificació fisiològica dels òrgans sexuals que determinen que un ésser humà és dona o home. En canvi, el gènere és una construcció social que té com a base una difusió de símbols disponibles culturalment sobre el fet femení i el fet masculí. Aquesta construcció històrica i cultural determina una distribució

7. María Ángeles BARRÈRE UNZUETA, «Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades», *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 9 (2003).

8. Simone DE BEAUVOIR, *El segundo sexo*.

de rols socials al voltant del sexe i, pel que fa a la dona, li atribueix unes determinades característiques que l'essencialitzen dins del marc de la llar, la maternitat i les cures. Al mateix temps, la distribució de rols és determinada per la divisió sexual del treball i es connecta amb un sistema de valors que reserva l'espai públic per als homes i la intimitat de les llars per a les dones. El treball socialment valorat i assalariat es duu a terme en l'àmbit públic i pertany als homes, mentre que en l'àmbit privat, reservat a les dones, es desenvolupa el treball domèstic, el qual és desvalorat tant des del punt de vista social com econòmic. El problema no és tant l'existència d'una divisió sexual del treball, sinó l'essencialització de les dones amb els rols de cura i reproducció i la devaluació de tot el que adjudica a les dones.

La teoria i el moviment feminista de la segona onada van posar sobre la taula el debat quant als sistemes de valors en què es desenvolupen les desigualtats i el marc polític que institucionalitza i legitima aquests valors. Es recuperen conceptes com ara *patriarcat*, *opressió sexual* i *androcentrisme* per a explicar com funcionen les estructures que porten a la desigualtat i la subordinació de les dones en tots els aspectes de la vida. Les desigualtats de les dones no responen a una diferència biològica, com ja havia dit Simone de Beauvoir, i justament a partir d'aquí les feministes anomenades *radicals* van demostrar que les desigualtats de les dones estan formulades sota l'acceptació d'un sistema de valors institucionalitzat pel patriarcat.

Allò que fins aleshores es veia com a experiències personals de desigualtat de les dones, va adquirir una naturalesa col·lectiva i estructural. En el seu llibre *La mística de les dones*, l'activista Betty Friedan va evidenciar el malestar de moltes dones de classe mitjana que, sota l'aparent imatge de vida confortable com a mares i mestresses de casa en els suburbis, amagaven en realitat situacions de molta frustració i insatisfacció.⁹ En aquest punt es reprèn el terme *patriarcat* per a identificar-lo amb un sistema de relacions de poder i amb un sistema de valors.¹⁰ Kate Millet va explicar que el patriarcat ubica els homes en una posició de poder, d'autoritat o de supremacia en tots els àmbits de la societat, i aquesta posició es fonamenta en l'acceptació d'un sistema de valors de construcció social i no biològica.¹¹ La conseqüència d'aquest enfocament estructural de les desigualtats fou que els estudis sobre els drets de les dones començaren a articular-se sobre dos eixos: la dominació i el sistema de valors. Posar en el centre el sistema de dominació comporta que l'aproximació a les desigualtats de les dones superi el marc del tracte diferenciat i s'inclogui dins del marc de les opressions, atesa l'existència d'un sistema col·lectiu de dominació d'un grup sobre un altre i de subordinació del grup dominat. En última instància, les qüestions relatives al sexe van més enllà del tracte

9. Betty FRIEDAN, *La mística de la feminitat*, Madrid, Cátedra, 2016. La recerca de Betty Friedan se situa com el punt de partida de la segona onada del feminisme. En el seu estudi d'entrevistes a dones de classe mitjana amb una vida aparentment feliç es troba amb una realitat de dones frustrades i insatisfetes que recorren als antidepressius i els ansiolítics de manera freqüent per a poder suportar la situació de subordinació i el rol devaluat de mares i mestresses.

10. Gerda Lerner va definir el patriarcat com «la manifestació i institucionalització del domini masculí sobre les dones i nens/es de la família i l'ampliació d'aquest domini sobre les dones en la societat en general». Vegeu Greta LERNER, *La creació del patriarcat*, Pamplona, Katakak, 2022 (la traducció és nostra).

11. Kate MILLET, *Política sexual*, Madrid, Cátedra, 2017.

desigual i comporten opressions perquè hi ha una estructura social que determina el domini i la subordinació de les dones.

Des de la perspectiva jurídica, l'estudi de les desigualtats sota l'anàlisi de la dominació i les opressions implica haver de superar la visió liberal d'una societat de base igualitària en què les discriminacions són el resultat d'actuacions individuals, a les quals cal fer front amb l'eliminació o la compensació individual del tracte discriminatori. Al contrari: l'estudi de la discriminació ha de partir de la base que som una societat no igualitària i que la tendència és la generalització (o col·lectivització) del tracte discriminatori. La resposta des del dret antidiscriminatori ha d'anar més enllà de la compensació del tracte individual i ha d'incloure les accions positives com la via general d'actuació dels poders normatius.¹²

2.1. EL SISTEMA DE VALORS I LES TRANSFORMACIONS NORMATIVES

Per al feminisme de la segona onada, la dominació està construïda sobre l'existència d'un sistema de valors que ha institucionalitzat les desigualtats, la discriminació i l'opressió. Aquest sistema de valors normalitza i justifica les posicions de subordinació de les dones i, per tant, cal modificar-lo. Un punt clau per al feminisme de la segona onada és el qüestionament de les estructures, de manera que no és suficient aconseguir el reconeixement constitucional i legal dels drets en termes igualitaris, sinó que és necessari i imprescindible que aquest reconeixement trenqui la subordinació,¹³ així com que els espais experimentin una transformació material a través de la redefinició del sistema de valors. En conseqüència, la resposta davant d'un tracte desigual a la dona no es pot limitar a l'eliminació individual de la discriminació, sinó que s'han de transformar les estructures socials i el sistema de valors que porten a la dominació.

Des del punt de vista jurídic això implica que, més enllà del reconeixement, són necessàries les accions positives per a transformar les conductes i els valors del patriarcat. Totes les normes internacionals i nacionals dictades per a avançar en matèria d'igualtat entre homes i dones són conscients, en major o menor mesura, que si no hi ha una transformació en els sistemes de valors, els canvis normatius no acaben incorporant-se a les realitats. En aquesta línia, l'article 5a de la CEDAW preveu l'obligació dels estats membres de prendre les mesures adequades per a:

[...] modificar els patrons socioculturals de conducta d'homes i dones, amb la intenció d'aconseguir l'eliminació dels prejudicis i les pràctiques consuetudinàries [...] que estiguin basats en la idea de la inferioritat o superioritat de qualsevol dels sexes o en funcions estereotipades d'homes i dones.

12. María Ángeles BARRÈRE UNZUETA, «Problemas del derecho antidiscriminatorio».

13. Catharine MACKINNON, *Hacia una teoría feminista del estado*, Madrid, Cátedra, 1995.

La CEDAW també fa referència a la necessitat de canviar els patrons educatius per a eliminar els conceptes estereotipats dels rols masculí i femení, incloent-hi la modificació dels llibres i els programes escolars.

A escala nacional, les lleis d'igualtat dictades en les darreres dècades han posat èmfasi en la naturalesa estructural de la desigualtat i en la necessitat d'incloure mesures dirigides a la sensibilització i la formació en matèria d'igualtat. La Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva entre homes i dones, afirma en la seva exposició de motius que les desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en molts àmbits de la vida i que només és possible actuar en tots aquests àmbits fent-hi una nova aproximació i duent a terme canvis estructurals.¹⁴ Per a aconseguir la transformació social i modificar els valors patriarcals per uns d'igualitaris, totes dues lleis inclouen accions i mesures de formació i sensibilització en matèria de gènere, que no són altra cosa que mandats als poders públics perquè promoguin els canvis en els sistemes de valors imperants en la societat i que justifiquen la desigualtat i la subordinació de les dones.

La modificació o transformació del sistema de valors s'ha introduït amb una perspectiva *mainstream* en diversos àmbits sectorials. La Llei contra la violència de gènere dedica una bona part del seu contingut a les mesures de sensibilització social. Més recentment, la Llei orgànica 3/2020, d'educació, introdueix en totes les etapes l'aprenentatge de la igualtat efectiva de dones i homes, la prevenció de la violència de gènere i el respecte a la diversitat afectivosexual, i la Llei orgànica 1/2023, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, inclou mesures com la formació sobre els drets sexuals i reproductius amb perspectiva igualitària entre dones i homes als professionals de la salut i en el sistema educatiu, entre d'altres.

Un altre element que defineix o caracteritza el sistema de valors patriarcal és la tendència a marginalitzar les qüestions relatives a les dones. Si bé l'origen de la desigualtat es troba en l'adjudicació de les feines de la llar i les cures a les dones i en la devaluació d'aquestes tasques, com ja va dir Simone de Beauvoir, en les manifestacions de la desigualtat també hi ha un procés de marginalització de les qüestions vinculades a les dones. De fet, amb la coneguda frase «allò personal és polític», convertida en lema dels moviments feministes als anys seixanta i setanta, es denuncia que des de l'hegemonia del patriarcat els temes connectats a les dones havien estat deixats com a irrellevants, personals o apolítics. Les estructures patriarcals determinen que tots els temes que fan referència a la dona són qüestions que s'han de resoldre en la intimitat de la llar i no a la plaça pública, on té lloc el debat sobre els assumptes importants. En el llibre sobre política sexual, l'autora nord-americana plateja el sexe com una categoria política, igual que ho són la classe i la raça. També objecta contra el concepte de *política* reduït als aspectes

14. La perspectiva introduïda en la llei estatal és més continguda a l'hora de parlar sobre la modificació de les estructures patriarcals i el sistema de valors. La Llei 3/2007, d'igualtat entre homes i dones, en la seva exposició de motius argumenta el manteniment de les desigualtats de les dones en molts àmbits, tot i el reconeixement formal de la igualtat, així com la necessitat d'accions normatives dirigides a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i els estereotips socials que impedeixen aconseguir-la.

vinculats a les formes de govern, als processos electorals i a les institucions, i proposa entendre la política com un conjunt d'estratègies destinades a mantenir un sistema de dominació que tingui com a centre aspectes com ara la família i la sexualitat.¹⁵

La marginalització o privatització dels temes de les dones es pot observar en molts àmbits. Històricament, la violència i els abusos dins de la parella s'havien tractat com una qüestió de violència intrafamiliar, i no va ser fins a la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que aquest tipus de violència es va configurar com un delictes de naturalesa pública. La Llei contra la violència de gènere, a més de preveure un sistema de protecció integral per a les víctimes, també va convertir en política una qüestió que sota el sistema de valors s'ubicava com un tema personal vinculat a les relacions privades de cada parella. Només ubicant el debat en l'espai polític es pot entendre la gran oposició que en el seu moment hi va haver a la Llei contra la violència de gènere per part dels sectors conservadors. El problema no era el sistema de protecció, les possibles denúncies falses o la suposada desprotecció en què la llei deixava els homes. El problema real era que la Llei convertia en polític allò que el sistema patriarcal havia ubicat a l'espai privat de la família i que, a més, constituïa un dels seus centres de dominació.

El debat sobre la corresponsabilitat és l'altre àmbit en què des de la legislació s'ha intentat avançar i portar als espais polítics qüestions que fins ara eren deixades a l'àmbit de les relacions privades.¹⁶ La Llei orgànica 3/2007 preveu com un criteri general d'actuació dels poders públics el foment de la corresponsabilitat de les feines domèstiques i l'atenció a la família. Per la seva banda, la Llei catalana 17/2015 preveu l'adopció d'un conjunt de mesures amb les quals es busca assegurar la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i en el de cura de les persones. Les decisions sobre qui fa la feina de cures i qui fa el treball domèstic són qüestions que sobrepassen l'àmbit de decisió privada de les famílies i es converteixen en qüestions polítiques que s'han de debatre en termes de polítiques públiques. En aquesta línia també es pot esmentar la Llei orgànica 1/2023, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, la qual va reconèixer el dret a la incapacitat temporal per menstruacions incapacitants secundàries. Aquest dret va comportar trencar la tendència de les societats patriarcales a deixar com un assumpte privat i personal tot el que tingui a veure amb el cicle reproductiu de les dones.

2.2. EL CONTRACTE SEXUAL I LES REFORMES EN EL DRET

Les aportacions de la segona onada del feminisme es van centrar també en el qüestionament de les bases contractualistes en què es fonamenten les societats modernes.

15. Kate MILLET, *Política sexual*.

16. Respecte a aquesta qüestió, vegeu Núria PUMAR, «La sostenibilidad de los cuidados y los derechos sociales en la Unión Europea ante las desigualdades de género», *Trabajo y Derecho*, núm. 103-104 (juny 2023).

En la coneguda obra de Carol Pateman titulada *El contracte sexual*¹⁷ es denuncia que les societats modernes tenen com a base l'existència d'un contracte no escrit de naturalesa sexual que comporta la subjecció de la dona en tots els àmbits de la seva vida. Per a les posicions contractualistes, la societat s'organitza a partir de l'existència d'un contracte social que va esdevenir un instrument d'alliberació. Aquest contracte, que representa el punt de partida per a l'emancipació dels individus, té com a fonament l'existència d'un altre contacte de naturalesa sexual que, en canvi, és el punt de partida per a la subjecció de les dones. L'home pot participar activament en la vida pública, laboral i política en condicions d'igualtat amb els altres homes, gràcies a l'existència d'un contracte sexual previ a casa d'acord amb el qual la dona es dedica a la cura i la reproducció. La tasca de transformació, per tant, no és una reformulació del contractualisme en clau d'igualtat, atès que el contracte original és una ficció política que pertany al patriarcat, sinó un canvi en les estructures econòmiques del contracte sexual per a modificar l'estructura de subjecció de les dones.

Si el contracte sexual és l'instrument de subjecció de les dones, llavors la lluita per aconseguir més espais d'autonomia exigeix necessàriament trencar aquest contracte. La figura del divorci es converteix, doncs, en una de les principals demandes del moviment feminista de la segona onada. Si bé, com ja s'ha dit, la Constitució de Weimar del 1919 declara que el matrimoni es basa en la igualtat jurídica de tots dos sexes, no era suficient demanar la igualtat dintre del contracte, sinó que era imprescindible poder trencar-lo. De manera pionera, a la Segona República va sortir a la llum la primera Llei del divorci,¹⁸ però no és fins a finals del segle xx que els estats comencen a aprovar les reformes que permeten trencar el vincle matrimonial. En la discussió de la Constitució espanyola del 1978, l'oposició al divorci dels sectors conservadors i franquistes va fer que s'acabés incorporant la figura de la separació, i va ser amb la Llei 30/1981, de modificació del Codi civil, que el divorci es va incorporar amb moltes limitacions. De fet, avui en dia encara no es garanteix la plena autonomia per a les dones. La figura del divorci no està prevista en tots els ordenaments jurídics i en alguns casos es preveu però sota l'existència de motius que el justifiquin. I, per altra banda, el sistema de valors patriarcals té com a resultat que, un cop trencat el vincle matrimonial, en un nombre gens minoritari de casos les dones continuen amb les responsabilitats de cura i responsabilitat dels fills. La desigualtat també es veu en la posició majoritària de les sentències judicials, que menysvalora la dedicació a la llar i la família. Aquí, en el millor dels casos, el temps dedicat dona lloc a una indemnització, però encara som lluny d'una perspectiva que incorpori les cures com un element que ha contribuït a la construcció del patrimoni familiar en igualtat de condicions que el treball assalariat.

El vincle entre el patriarcat i el contracte sexual es reflecteix també en la manera que fins ara els poders públics han legislat i jutjat els abusos o la violència sexual sobre les dones. Autores com Catharine MacKinnon van deixar en evidència que la regulació dels delictes

17. Carol PATEMAN, *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos, 1995.

18. Amb la Llei del divorci del 1932 la dissolució del matrimoni té lloc a partir de la voluntat dels cònjuges.

sexuals —i, en general, el dret— reflecteix aquest contracte construït des de les estructures patriarcal. ¹⁹ En conseqüència, les modificacions legislatives i les pràctiques judicials que perpetuen aquest contracte es converteixen també en el centre de les demandes del moviment feminista. Els canvis sobre els tipus penals de la violació i les agressions sexuals en moltes ocasions s'han resolt amb la creació de noves formes de violència fins aleshores invisibilitzades, com ara l'assetjament laboral pel fet de ser dona (amb elements sexuals o no). També, amb el reconeixement de tipus de violència fins aleshores normalitzades. Així, per exemple, el 1996 el Tribunal Suprem va afirmar, per primera vegada, que una agressió sexual dins del matrimoni és una violació ²⁰ i, recentment, la Llei orgànica 10/2022 va introduir la figura de l'assetjament al carrer. Per altra banda, la mateixa regulació de la violació en el marc d'aquest contracte sexual habitualment està carregada de valors patriarcal que tendeixen a situar la dona com a responsable o culpable de la seva pròpia violació o abusos. En aquesta línia, la Llei orgànica 10/2022 va fer un pas important en situar el consentiment, i no els actes de defensa de la dona, per a definir la violació.

2.3. L'ANDROCENTRISME I ELS DRETS EN CLAU DE LA REALITAT DE LES DONES

En la segona onada de la teoria feminista també es va reprendre el concepte d'*androcentrisme*, que s'havia elaborat a principis del segle *xx* ²¹ per a denunciar que els drets s'havien reconegut a partir d'una idea que situa l'home al centre de totes les coses i en la qual la mirada i la realitat masculina són les úniques possibles i s'universalitzen o es generalitzen per a les dones. Però, a més, en aquest reconeixement desigual de drets hi ha també un patró institucionalitzat de valor cultural que privilegia els trets associats amb la masculinitat, al mateix temps que devalua tot allò codificat com a femení. ²² És a dir, en el reconeixement dels drets, la tendència és cap a la universalització del masculí i la desvaloració dels rols assignats al femení.

L'androcentrisme té una importància especial en la creació i elaboració del dret. Aquí, els estudis legals amb perspectiva de gènere han denunciat que sota una apreciació de regulació neutral i objectiva hi ha en realitat una mirada que ha normativitzat els valors masculins. Catharine MacKinnon va traslladar els estudis de gènere a l'anàlisi del dret i va definir les lleis com a lleis masculines que reflecteixen i perpetuen un sistema de subordinació de les dones. ²³

19. Catharine MACKINNON, *Hacia una teoría feminista del estado*.

20. Sentències del Tribunal Suprem del 8 de febrer de 1996 i el 29 d'abril de 1997. Doctrina reiterada en la Sentència del Tribunal Suprem 254/2019, del 21 de maig.

21. Charlotte Perkins GILMAN, *The man-made world, or our androcentric culture*, Madrid, JPM, 2014.

22. Nancy FRASER, «La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación», a Nancy FRASER i Axel HONNETH, *¿Redistribución o reconocimiento?: Un debate político filosófico*, Madrid, Morata, 2006, p. 29.

23. Catharine MACKINNON, *Hacia una teoría feminista del estado*. Vegeu també Encarna BODELÓN, «Género y derecho», a María José AÑÓN, Roberto BERGALLI i Manuel CALVO (coord.), *Derecho y sociedad*, València, Tirant lo Blanch, 1998.

El dret no és neutral: és androcèntric perquè respon als valors i interessos masculins i està construït sobre la imatge i semblança dels homes.²⁴

El feminisme va constatar que el reconeixement dels drets —dels quals només havien gaudit els homes durant generacions— a les dones es va obtenir en un context en què s'interpretaven d'acord amb les circumstàncies i capacitats dels homes, de manera que la igualtat formal amb els homes només es transformava en una igualtat real quan les dones eren capaces de fingir masculinitat.²⁵ Des de la perspectiva jurídica, la dificultat és que no és possible identificar l'androcentrisme del dret i dels drets amb l'anàlisi de la redacció de les normes i dels enunciats jurídics, sinó que és necessari tenir en compte l'experiència que tenen les dones en l'aplicació de les normes.²⁶ Per a identificar les discriminacions que es produeixen sota un reconeixement aparentment neutre d'un dret, s'ha d'aprofundir com es desenvolupa aquest dret tenint en compte les realitats i les circumstàncies de les dones en el marc d'una societat amb valors patriarcals. Si analitzem el dret al treball i, per exemple, com és la situació de les dones que aspiren a accedir a llocs de poder i de comandament, trobem que aquestes han d'emular o imitar el tipus de lideratge que respon a les formes i actituds masculines; en cas contrari, difícilment accedeixen a aquests espais de poder perquè se les titlla de poc capacitades. Aquest exemple demostra les dificultats que hi ha moltes vegades des de la perspectiva jurídica per a aconseguir la igualtat.

El dret a la salut és segurament un dels exemples més clars de com un dret és garantit tenint com a única referència el cos de l'home i com les dones hem hagut d'encaixar (de mala manera i com hem pogut) en aquest model aparentment universal. Des dels anys noranta del segle passat, en la medicina s'està produint una lenta transformació que qüestiona els estereotips de gènere presents en l'atenció sanitària: l'exclusió de les dones dels assajos clínics o la falta de coneixement suficient sobre el funcionament del cos de les dones, per exemple.²⁷ La desigualtat és present tant en el diagnòstic de les malalties com en els tractaments. En general, es desconeix com actuen els medicaments en el cos de les dones perquè els assajos clínics s'han fet majoritàriament amb homes.²⁸ Diversos estudis han posat en evidència el biaix de gènere sobre la detecció de l'infart. Els símptomes divulgats des de la ciència mèdica de l'atac cardíac responen en realitat als símptomes de l'home i mai no s'havia investigat què

24. Gemma NICOLÁS, «Feminismos, concepto sexo-género y derecho», a Núria PUMAR i Ana SÁNCHEZ, *Análisis feminista del derecho*, Barcelona, Publicacions de la Universitat de Barcelona, 2012, p. 95-126.

25. Susan JAMES, «Feminismos», a Terence BALL i Richard BELLAMY (ed.), *Historia del pensamiento político del siglo XX*, Madrid, Akal, 2013, p. 518.

26. Gemma NICOLÁS, «Feminismos, concepto sexo-género y derecho».

27. Tasia SÁNCHEZ ARÁNGUEZ, «La reivindicación feminista del derecho a la salud», *Revista Internacional de Filosofía*, núm. 22 (2018), p. 239-251.

28. Medicaments com el Valium no han estat assajats en dones i els estudis comencen a detectar que els antidepressius més receptats són en realitat nocius per a les dones perquè empitjoren la depressió. En aquesta mateixa línia, s'ha identificat que el nivell de toxicitat de medicaments com el paracetamol és molt més elevat en les dones i, per tant, l'afectació d'òrgans com el fetge és més considerable.

passa en aquest cas en el cos de la dona.²⁹ També hi ha un biaix de gènere en el diagnòstic de patologies com el càncer o les malalties cròniques que comporta que siguin detectades més tardanament en les dones. L'espectre autista ha estat classificat predominantment com una síndrome masculina (tres homes per cada dona), però en realitat aquesta diferència respon al fet que les avaluacions es regien per criteris que responien als paràmetres de comportament en homes i per aquest motiu les dones eren diagnosticades genèricament amb depressió o ansietat.³⁰

Fins a aquest moment, ni la regulació europea ni la regulació nacional incorporen de manera sistemàtica les dones en els assajos clínics. El Reial decret 1090/2015, pel qual es regulen els assajos clínics amb medicaments, es limita a indicar en la seva exposició de motius que «és necessari fomentar la recerca clínica de medicaments [...] destinats al tractament de grups de població com ara nens, dones i ancians, que tradicionalment han estat poc representats en la recerca clínica». Ara bé, més enllà de la recomanació, no s'han pres mesures normatives que obliguin a garantir la presència de dones en els assajos.

2.4. LA DESIGUALTAT: CLASSE I EXPLOTACIÓ

De la mateixa manera que Carol Pateman va rellegir el contracte social en clau feminista, Silvia Federici ho va fer amb la teoria de l'explotació de Marx. Per a l'autora italiana, en la plusvàlua del treballador apropiada segons el sistema capitalista ha d'incloure's també el treball de la dona a la llar: ella és la que gesta, pareix i cria els futurs treballadors, al mateix temps que manté i cuida els treballadors actuals. El sistema capitalista s'apropia també del treball de les dones i a la teoria de l'explotació cal afegir o sumar la de l'explotació de les dones a la llar.³¹ Sorgeixen llavors la diferència entre treball productiu i treball reproductiu i les crítiques a un concepte de salari que només té en compte la força de treball formal de l'home i invisibilitza o s'apropia del treball de la dona a la llar. L'opressió patriarcal de les dones és col·lectiva i manté una relació de col·laboració i mútua retroalimentació amb el sistema capitalista, de manera que va més enllà de les relacions individuals o familiars entre un home i una dona.

La remuneració del treball domèstic es converteix en una de les demandes clau de les feministes marxistes i, per tant, el salari familiar és un dels principals punts de conflicte dins del feminisme. Accedir al treball assalariat i formal és percebut, sobretot pel feminisme liberal, com una de les principals eines d'emancipació de les dones. Això no obstant, la trampa és que les dones majoritàriament s'incorporen al mercat laboral amb salaris més baixos i en

29. Diversos estudis han posat en evidència el biaix de gènere en la detecció de l'infart. Les estadístiques reflecteixen que els homes tenen més atacs cardíacs i que les dones en pateixen menys però en elles la letalitat és el doble. Ser dona és perjudicial per a la seva salut (*El País*, 1 de març de 2020).

30. Dones que als quaranta anys descobreixen que tenen autisme perquè les avaluacions es regeixen per criteris masculistes (*Público*, 31 d'octubre de 2021).

31. Silvia FEDERICI, *Calibán y la bruja*, Barcelona, Traficantes de Sueños, 2010.

sectors altament feminitzats. De fet, la incorporació massiva de les dones al món laboral, lluny d'emancipar-les, els ha traslladat l'explotació laboral, no les ha alliberat de l'opressió patriarcal i ha facilitat majors quotes de concentració de la riquesa per part del sistema capitalista. La conclusió és que el treball productiu sota un model capitalista no es pot veure com una eina emancipadora i de llibertat.

Per a avançar cap a societats realment igualitàries i feministes és necessari introduir l'anàlisi de la classe. Des d'aquesta perspectiva, les situacions de desigualtat social, l'explotació i les privacions dels recursos són qüestions que han de conjugar-se en les demandes feministes. Les discriminacions no són únicament el resultat d'un sistema cultural de base patriarcal i androcèntric. El gènere és una categoria bivalent en la qual la marginalització de les dones és el resultat tant d'injustícies en la distribució econòmica com en l'àmbit de la cultura.³² La divisió de classes s'entrecrua amb la sexual, de manera que les opressions o desigualtats en termes jurídics han de ser analitzades com un entrecruament de totes dues dimensions.³³

No integrar les desigualtats socials en la lluita per la igualtat dels drets de les dones té com a resultat que les demandes del moviment feminista acaben convertides en odes a la meritocràcia sota una unió entre feminisme i neoliberalisme que confon la igualtat de les dones amb la meritocràcia.³⁴ Les conquestes de drets només acaben beneficiant les dones que tenen una posició privilegiada. El gran perill d'invisibilitzar les diferències de classe i raça en les lluites feministes és que les demandes de tot el moviment acabin responenent a les necessitats d'unes poques i, per tant, els avenços només les beneficiïn a elles.

La manca de la perspectiva de classe es pot observar en les lleis i polítiques per erradicar la violència de gènere. Aquestes lleis desenvolupen el concepte de *violència* en el marc de sistemes de dominació sexista, però tenen mancances i buits importants pel que fa a l'aplicació del sistema de recursos socials i de suport a les dones. L'emancipació facilitada per la normativa no és més que una entelèquia si no inclou serveis públics, habitatge social i finançament per a garantir que les dones puguin sortir de la violència domèstica i laboral.³⁵ A la pràctica, les mesures de protecció de la llei són molt més efectives o reeixides per a les dones que trenquen amb el vincle de violència i tenen recursos econòmics propis. En l'actualitat, veiem que centrar el debat de les desigualtats de gènere en aspectes com la igualtat salarial entre homes i dones comporta l'exclusió dels treballs altament feminitzats, on la comparació salarial amb l'home no és possible i sovint s'oblida la lluita contra la precarietat laboral. També en el debat sobre el sostre de vidre s'invisibilitza —conscientment— que quan una dona arriba als espais de poder és gràcies al fet que una tercera dona continua fent el treball de cura sota condicions

32. Nancy FRASER, «La justicia social en la era de la política de la identidad».

33. Angela DAVIS, *Mujeres, raza y clase*, Madrid, Akal, 2022. Aquí s'inclou també la classe.

34. Nancy FRASER, «De cómo cierto feminismo se convirtió en criada del capitalismo y la manera de remediarlo», *Sin Permiso* (en línia) (Ciutat de Mèxic: Universidad Nacional Autónoma de México), 20 d'octubre de 2013, <www.sinpermiso.info/textos/de-como-cierto-feminismo-se-convirti-en-criada-del-capitalismo-y-la-manera-de-rectificarlo>.

35. Cinzia ARRIZZA, Tithi BHATTACHARYA i Nancy FRASER, *Manifiesto feminista para el 99%*, Barcelona, Herder, 2019.

de desigualtat social i salarial.³⁶ Per tots dos casos, la lluita feminista ha aconseguit que les demandes sobre la igualtat salarial i el sostre de vidre arribin a l'agenda política dels estats i de les organitzacions internacionals. El resultat ha estat un seguit de reformes legislatives que promouen la igualtat per a un grup de dones. Aquí la crítica no comporta la negació de la desigualtat de les dones que aspiren a arribar a la cúspide del poder, sinó que se centra en el fet que les posicions de poder que ja tenen aquest conjunt de dones els permeten centrar el debat social i polític en les seves demandes, al mateix temps que s'invisibilitzen les demandes del conjunt de les dones treballadores.

La realitat és que les condicions laborals dels treballs menys valorats socialment i que són realitzats per dones, moltes d'elles d'origen migrant i racialitzades, no han arribat als espais de poder i, per tant, no s'han pogut transformar també les seves situacions de desigualtat. La devaluació dels treballs vinculats a les dones es pot observar clarament amb els obstacles que ha tingut el treball de la llar per a ser reconegut com a treball formal en igualtat de condicions que la resta d'activitats laborals. Fins al 2012 el règim de treballadores de la llar no es va incorporar al règim general de la Seguretat Social, fins al 2021 no se'ls va reconèixer la prestació d'atur i fins al 2022 no es va signar el Conveni de l'Organització Internacional del Treball C189, sobre les treballadores i els treballs domèstics. Cap altra activitat laboral ha tingut tantes dificultats i tanta oposició per a aconseguir la igualtat, i això s'explica perquè el treball de la llar ha estat sempre lligat a la dona. No és treball formal perquè és treball de dones pobres.

3. LA IGUALTAT COM A DIFERÈNCIA I ELS FEMINISMES CONTRAHEGEMÒNICS

La desigualtat (i, per tant, la igualtat) és un concepte relacional. És a dir, una persona es troba en una posició de desigualtat (de drets, béns o poder) enfront d'una altra persona. La resposta davant les desigualtats ha estat l'assimilació o l'equiparació de les posicions a través del reconeixement dels drets o de la redistribució dels béns o del poder denegat. No obstant això, la qüestió es complica quan es constata que aquest exercici d'anivellament de les posicions es construeix sobre un model que inclou i reconeix únicament les necessitats i vivències del grup dominant, del col·lectiu amb poder suficient per a imposar la seva visió dels drets i de la igualtat. Aquest grup s'identifica amb la figura de l'home occidental, blanc, heterosexual i propietari, de manera que qualsevol acció o manifestació en favor de la igualtat (formal i material) entesa com un simple exercici d'equiparació suposa en moltes ocasions un procés d'assimilació dels col·lectius exclosos a aquest motlle hegemònic que es titlla d'universal.

De fet, les desigualtats són també el resultat o el reflex d'un procés en el qual el reconeixement dels drets ha perseguit, negat o desvalorat totes les expressions que no encaixen

36. Ruth MESTRE, «*Dea ex machina*. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico», *Cuadernos de Geografía*, núm. 72 (2002).

en el model hegemònic. La relació amb l'altre no hegemònic (la musulmana, la lesbiana, la migrant, la indígena) s'ha construït des de la devaluació, la denegació o el menyspreu, de manera que els enfocaments de la igualtat que ometen les diferències acaben reforçant la desigualtat en exigir l'assimilació al model del grup dominant, model disfressat d'un fals universalisme.³⁷ En aquesta línia, la Cort Interamericana de Drets Humans (CIDH) ha reconegut, per exemple, que la discriminació contra els pobles indígenes o originaris no és només una qüestió d'accés als drets en condicions d'igualtat, sinó que té origen en el menyspreu envers les formes d'organització social i cultural diferents de les establertes socialment.³⁸

Els reclams de la igualtat entesa des del tracte diferenciat donen origen a les polítiques d'identitat³⁹ i a la teoria del reconeixement.⁴⁰ Aquí l'eix és el desenvolupament de polítiques i legislació que donin lloc a un model que reconegui i integri de manera adequada les diferents identitats o expressions culturals, un model que permeti exercir la diferència en un pla d'igualtat. El reconeixement de la diversitat posa sobre la taula les demandes i sobretot les omissions respecte dels grups minoritaris. Les desigualtats i les opressions no es basen ni se sustenten únicament en qüestions econòmiques, com s'havia defensat des de les teories contractualistes. La igualtat té també una altra cara, fins ara omesa o negada: la de les opressions culturals. A partir d'aquí, la igualtat també té a veure amb el reconeixement i la protecció de les llengües i religions minoritàries, de totes les expressions de la cultura indígena o de les minories ètniques, entre d'altres. En aquesta mateixa línia, els moviments migratoris generalitzats a partir de la dècada dels setanta han demostrat que el debat sobre la igualtat no és només (encara que també) una qüestió de reconeixement de drets, sinó que és una lluita per la llibertat que impedeixi que se'ls assimili a la cultura i la llengua dominants.⁴¹ El resultat és que la igualtat no pot ser entesa únicament com el tracte equivalent de determinats col·lectius sota una idea abstracta i general d'equiparació. Per contra, atacar les desigualtats significa també la revaloració dels altres i la desconstrucció del subjecte dominant com a únic model vàlid. En aquest sentit, l'enfocament sobre les desigualtats ha d'incloure instruments o vies que garanteixin la diferència de tracte i evitin una igualació aparent que no reflecteix les característiques, demandes i reivindicacions dels col·lectius que pateixen la desigualtat. La igualtat com a diferència suposa justament fugir dels imperatius de l'equiparació i entrar en un àmbit on es reconeix i es dona cabuda a la diferència i la diversitat.

37. Iris Marion YOUNG, «Structural injustice and the politics of difference».

38. CIDH, cas Comunitat Moiwana *vs.* Surinam; cas Yatama *vs.* Nicaragua; cas Yakye Axa *vs.* Paraguai.

39. James TULLY, «Políticas de identidad», a Terence BALL i Richard BELLAMY (ed.), *Historia del pensamiento político del siglo XX*, p. 527.

40. Nancy FRASER i Axel HONNETH, *¿Redistribución o reconocimiento?*

41. James TULLY, «Políticas de identidad», p. 527.

3.1. LES APORTACIONS DE LA DIFERÈNCIA I LA DIVERSITAT. EL FEMINISME NEGRE I DECOLONIAL

El feminisme construït com un moviment que només respon a les realitats de les dones blanques és una denúncia que es troba ja en el si del seu origen. El 1850 Sojourner Truth, l'única dona negra que va ser admesa en la primera Convenció Nacional pels Drets de la Dona, va denunciar en el seu discurs la marcada orientació racista del naixent moviment feminista. En la seva intervenció va evidenciar que el punt de partida de les desigualtats de les dones negres era diametralment diferent del de les dones blanques. La base de la seva desigualtat no era l'existència d'estereotips de gènere envers les dones, sinó una qüestió de reconeixement. Les dones negres no eren reconegudes ni tan sols com a dones: eren venudes en el mercat d'esclaus en l'espai que corresponia a la venda d'animals i, per tant, el seu punt de partida era el de no-dona i la seva reivindicació se centrava en el dret a ser reconegudes com a dones. El camí que havien de recórrer les dones negres era diametralment diferent del de les dones blanques, però l'hegemonia era del moviment blanc, de manera que s'acabaren universalitzant les demandes que en realitat només responien a les necessitats de les dones blanques.

L'anàlisi de les desigualtats de les dones en termes de reconeixement i diferència s'introdueixen a partir del feminisme negre. El feminisme negre neix en un context d'esclavitud, però no és fins a les dècades dels setanta i els vuitanta del segle xx que el seu discurs entra amb força a qüestionar les estructures de desigualtat existents des de dos eixos: el primer és la desigualtat entre les dones negres i els homes i; el segon, la desigualtat entre les dones blanques i les negres. El moviment de dones negres neix de la confluència entre el feminisme i la lluita pels drets civils als Estats Units. En el marc d'aquests dos moviments, les dones negres denuncien que ni les reivindicacions de les lluites feministes ni les del moviment pels drets civils reflecteixen les seves necessitats, les seves vivències i les seves discriminacions. Per a les feministes negres, els homes negres poden ser víctimes del racisme, però el sexisme els permet actuar com a explotadors i opressors de les dones. Al mateix temps, les dones blanques poden ser víctimes del sexisme, però el racisme els permet actuar com a explotadores i opressores de la gent negra.⁴²

La frase «ni totes les dones són blanques, ni tots els homes són negres» resulta clarificadora de com tots dos moviments es van apropiat i van excloure alhora les reivindicacions de les dones negres o afroamericanes.

Autores com bell hooks (1981 i 1984), Audre Lorde (1982), Angela Davis (1983) i Elisabeth Spelman (1988)⁴³ van denunciar que el racisme present en el moviment feminista les exclouïa i les inferioritzava pel fet de ser negres. Aquest racisme es va traduir en l'omissió de les necessitats de les dones negres tant en les reivindicacions antirracials com en les feministes; una ommissió que no resultava ingènua o neutral per a cap dels dos moviments, sinó que tenia

42. bell HOOKS, *Ain't I a woman?*, Nova York, Routledge, 1981.

43. Respecte a aquesta qüestió, vegeu Mercedes JOBARDO (ed.), *Feminismos negros: Una antología*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2012.

en la seva base les estructures del sistema patriarcal i racista. Aquestes autores van sostenir que en les relacions d'opressió o de desigualtat convergeixen amb el gènere altres elements com la raça o la classe.

Kimberlé Crenshaw va encunyar el terme *discriminació interseccional* per a indicar que la tendència a tractar el gènere i la raça com a categories mútuament excloents produïa problemes tant per a la teoria feminista com en les polítiques antirracials. El problema de la discriminació unidireccional és que limita l'examen de les discriminacions a les experiències dels membres més privilegiats de les minories (els homes negres i les dones blanques), al mateix temps que es margina de l'anàlisi les categories que sofreixen múltiples barreres i que no poden ser compreses sota un sol tret de discriminació aïllat.⁴⁴

L'anàlisi del feminisme negre sobre la discriminació múltiple o interseccional s'ha traduït en un dels principals avenços per a fer front als tractes discriminatoris. La Cort Interamericana de Drets Humans, en el cas Gonzales Lluy i altres contra l'Equador, sobre una menor d'edat contagiada de sida en una transfusió de sang que va derivar en una situació d'estigmatització social, va afirmar:

[...] van confluïr en forma interseccional múltiples factors de vulnerabilitat i risc de discriminació associats a la seva condició de nena, dona, persona en situació de pobresa i persona amb VIH. La discriminació [...] no sols va ser ocasionada per múltiples factors, sinó que va derivar en una forma específica de discriminació que va resultar de la intersecció d'aquests factors, és a dir, si algun d'ells no hagués existit, la discriminació hauria tingut una naturalesa diferent.⁴⁵

La crítica al feminisme com un moviment que situa la dona blanca occidental al centre de l'estudi de les desigualtats basades en el gènere és també la base del feminisme postcolonial. Aquí l'eix d'estudi és el conjunt de les desigualtats que pateixen les dones no occidentals blanques, però tenint com a marc d'anàlisi les teories de la colonialitat del poder i la crítica al model capitalista. Aquest nou eix permet pensar i explicar el feminisme des de la veu de les dones del Sud Global i, a més, aporta una mirada sobre com la configuració del sistema capitalista aprofundeix les opressions envers les dones. Per al feminisme descolonial no és possible pensar en un veritable model d'igualtat entre homes i dones sense qüestionar també les relacions colonials i capitalistes. En cas contrari, la transformació social respecte a les desigualtats es limitarà únicament a la dona blanca, laica, rica i occidental.

Lluny d'una imatge d'alliberament del sotmetiment de les dones, els processos colonitzadors succeïts entre els segles xv i xviii van aprofundir les desigualtats existents entre homes i dones. La marcada diferència entre l'espai públic (homes) i l'espai privat (dones i devaluat) va ser una imposició de la colonització que no existia als pobles colonitzats i que

44. Sobre la interseccionalitat, vegeu María Caterina LA BARBERA, «La interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea». *Interdisciplina*, vol. 4, núm. 8 (2016), p. 103-120; María Caterina LA BARBERA, «Interseccionalidad = Intersectionality», *Eunomia: Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 12 (2017), p. 191-198.

45. CIDH, cas Gonzales Lluy i altres contra l'Equador, 1 de setembre de 2015. La traducció és nostra.

ha contribuït enormement a aprofundir les desigualtats de les dones del Sud Global.⁴⁶ El feminisme descolonial és conscient que abans dels processos de colonització la desigualtat podia existir, però amb formes diferents de les occidentals. Aquí la denúncia se centra en com la colonització va penetrar i va aprofundir les iniquitats entre homes i dones, i va transformar-les a imatge i semblança de l'home i la cultura colonitzadora.

El subjecte del feminisme no pot ser únic i centrat en la dona occidental. Per contra, des del feminisme descolonial es defineixen nous models de dona (indígena, musulmana, immigrant) que havien estat invisibilitzats mostrant la realitat d'una diversitat cooptada per tot el moviment feminista europeu i nord-americà. En el text «Sota els ulls d'Occident», Chandra Talpade,⁴⁷ sociòloga hindú, va denunciar la imatge colonial i estereotipada que es té de la dona del sud des del feminisme occidental. Això és, una dona subdesenvolupada, submissa i que desconeix o ignora les opressions i la desigualtat a les quals està subjecta. Des d'una visió colonial, el paràmetre de mesura de l'alliberament de la dona és l'experiència de la dona blanca occidental.

La visió feminista occidental construeix una escala per a valorar des de la seva centralitat els avenços i les reculades de la resta de dones. La clau d'aquesta escala és que s'introdueix una mirada colonial, de manera que, com més allunyada està la dona de l'estàndard imposat per la cultura occidental, més oprimida es troba la dona racialitzada o del Sud Global. Així, les opressions de les altres dones (dona migrant, llatina, africana, musulmana, asiàtica, etc.) es classifiquen sobre la base dels paràmetres construïts com a universals per Occident. Entenc que com més lluny estan aquestes dones de la meua cultura occidental, majors són les opressions o desigualtats que viuen

Cal concloure que tant l'eix del feminisme negre com el del feminisme descolonial se centren en la necessitat de construir un moviment per la igualtat de les dones i interseccionen també amb les opressions produïdes pel racisme, el colonialisme i el capitalisme. Les desigualtats són multifactorials i són el resultat de la interacció de diversos eixos d'opressió. Per tant, l'abordatge de la discriminació ha de tenir en compte tots els eixos amb el mateix valor. Els denominats *feminismes contrahegemònics* introdueixen una tasca pendent per al moviment feminista occidental, basada en: el reconeixement dels altres feminismes, de les altres desigualtats, però també, i sobretot, l'assumpció que el feminisme blanc europeu i nord-americà ha d'entendre que les seves demandes pertanyen a només una part del total de les dones i que les seves vivències i realitats no poden ni han de ser extrapolades a la resta.

46. María LUNGONES, «Colonialidad y género», a Heriberto CAIRO i Ramón GROSFUGUEL (ed.), *Descolonizar la modernidad, descolonizar Europa: Un diálogo Europa - América Latina*, Madrid, IEPALA, 2010, p. 57-84.

47. Chandra TALPADE MOHANTY, «Under Western eyes», *Boundary 2*, vol. 12/13 (1984).

BIBLIOGRAFIA

- ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. *Manifiesto feminista para el 99%*. Barcelona: Herder, 2019.
- BARRÈRE UNZUETA, María Ángeles. «Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 9 (2003).
- BODELÓN, Encarna. «Género y derecho». A: AÑÓN, María José; BERGALLI, Roberto; CALVO, Manuel; CASANOVAS, Pompeu (coord.). *Derecho y sociedad*. València: Tirant lo Blanch, 1998.
- DAVIS, Angela. *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Akal, 2022.
- DE BEAUVOIR, Simone. *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra, 2017.
- FEDERICI, Silvia. *Calibán y la bruja*. Barcelona: Traficantes de Sueños, 2010.
- FRASER, Nancy. «La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación». A: FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. *¿Redistribución o reconocimiento?: Un debate político filosófico*. Madrid: Morata, 2006.
- FRASER, Nancy. «De cómo cierto feminismo se convirtió en criada del capitalismo y la manera de remediarlo». *Sin Permiso* [en línea] [Ciutat de Mèxic: Universidad Nacional Autónoma de México], 20 d'octubre de 2013.
- FRIEDAN, Betty. *La mística de la feminidad*. Madrid: Cátedra, 2016.
- GILMAN, Charlotte Perkins. *The man-made world, or our androcentric culture*. Madrid: JPM, 2014.
- HONNETH, Axel. *¿Redistribución o reconocimiento?: Un debate político filosófico*. Madrid: Morata, 2006.
- HOOKS, bell. *Ain't I a woman?* Nova York: Routledge, 1981.
- JAMES, Susan. «Feminismos». A: BALL, Terence; BELLAMY, Richard (ed.). *Historia del pensamiento político del siglo XX*. Madrid: Akal, 2013.
- JOBARDO, Mercedes (ed.). *Feminismos negros: Una antología*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2012.
- LA BARBERA, María Caterina. «La interseccionalidad, un "concepto viajero": orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea». *Interdisciplina*, vol. 4, núm. 8 (2016).
- LA BARBERA, María Caterina. «Interseccionalidad = Intersectionality». *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 12 (2017).
- LERNER, Greta. *La creación del patriarcado*. Pamplona: Katakarak, 2022.
- LUNGONES, María. «Colonialidad y género». A: CAIRO, Heriberto; GROSGOUGEL, Ramón (ed.). *Descolonizar la modernidad, descolonizar Europa: Un diálogo Europa - América Latina*. Madrid: IEPALA, 2010.
- MACKINNON, Catharine. *Hacia una teoría feminista del estado*. Madrid: Cátedra, 1995.
- MESTRE, Ruth. «Dea ex machina. Trabajadoras migrantes y negociación de la igualdad en lo doméstico». *Cuadernos de Geografía*, núm. 72 (2002).
- MILLET, Kate. *Política sexual*. Madrid: Cátedra, 2017.
- NICOLÁS, Gemma. «Feminismos, concepto sexo-género y derecho». A: PUMAR, Núria; SÁNCHEZ, Ana. *Análisis feminista del derecho*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona, 2012.
- PATEMAN, Carol. *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos, 1995.
- PISARELLO PADRÓS, Gerardo. *Un largo Termidor: La ofensiva del constitucionalismo antidemocrático*. Madrid: Trotta, 2011.
- PUMAR, Núria. «La sostenibilidad de los cuidados y los derechos sociales en la unión europea ante las desigualdades de género». *Trabajo y Derecho*, núm. 103-104 (juny 2023).

- SÁNCHEZ ARÁNGUEZ, Tasia. «La reivindicación feminista del derecho a la salud». *Revista Internacional de Filosofía*, núm. 22 (2018).
- TALPADE MOHANTY, Chandra. «Under Western Eyes». *Boundary 2*, vol. 12/13 (1984).
- TULLY, James. «Políticas de identidad». A: BALL, Terence; BELLAMY, Richard (ed.). *Historia del pensamiento del siglo XX*. Madrid: Akal, 2013.
- WOLLSTONECRAFT, Mary. *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Cátedra i Instituto de la Mujer, 1994.
- YOUNG, Iris Marion. *Structural injustice and the politics of difference: Paper for the AHRC Centre for Law, Gender, and Sexuality Intersectionality Workshop*, núm. 21/22 (2005). Keele: Keele University, 2005.

LA AGENDA 2030, OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE NÚMERO 5: IGUALDAD DE GÉNERO. ¿QUÉ SIGNIFICA SU IMPLANTACIÓN?¹

Anna M. Badia Martí

*Catedrática de derecho internacional
Universidad de Barcelona*

Inicio la exposición con dos precisiones necesarias que delimitan el objeto de estudio: la primera es en relación con el contexto de la «igualdad de género» en nuestros días y la segunda, con el enfoque de este trabajo, que es desde el ordenamiento jurídico internacional.

El contexto en que se aborda la «igualdad de género» es la situación de profundización de la desigualdad entre las personas en que estamos inmersos. La corrección de las desigualdades entre los seres humanos es una de las tareas que precisa del ejercicio efectivo de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, junto con una acción decidida de actuar sobre las causas directas e indirectas que conducen a la desigualdad. Este marco de actuación requiere esfuerzos renovados una vez que se va conociendo la incidencia de la pandemia causada por la covid-19, cuyos efectos no pueden obviarse y nos conducen a replantear las acciones emprendidas dirigidas a paliar las desigualdades entre las personas en todas sus vertientes y, en particular, las vinculadas al género.

La aproximación al tema que me propongo desarrollar se hará desde la perspectiva del ordenamiento jurídico internacional (OJI), que nos da una visión muy específica del significado de la Agenda 2030, y por ello es oportuno hacer dos precisiones.

a) La mayor parte del contenido del OJI tiene por objeto establecer «pautas de comportamiento» para sus destinatarios. El derecho interno de los estados es el encargado de tomar la decisión de «cómo» se aplica la norma internacional. Así, la aplicación del OJI implica, en el capítulo de su aplicación, la del conjunto de ordenamientos internos, es decir, podemos identificar como mínimo ciento noventa y tres² formas de aplicación. La descentralización de la aplicación de las normas en primera instancia es uno de los aspectos nucleares del OJI, y ya en segunda instancia siempre pueden revisarse los procedimientos jurídicos internacionales dirigidos a paliar las deficiencias de la aplicación en primera instancia y a asegurar la eficacia del OJI.

1. El texto que figura a continuación es la versión escrita y corregida de la conferencia hecha en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona el 9 de marzo de 2023. La fecha de consulta de las páginas web citadas es el 7 de junio de 2023.

2. Que son los estados miembros de las Naciones Unidas.

b) El OJI fija en todo caso su propio contenido normativo y posee asimismo un sistema propio de fuentes. Efectivamente, acudiremos a las fuentes del OJI una vez hayamos decidido qué tema va a ser objeto de desarrollo normativo y cómo vamos a tratarlo. Serán los estados y las organizaciones internacionales (OI) los sujetos con capacidad de establecer qué será objeto de desarrollo normativo.

Las dos precisiones anteriores establecen el marco en el que estudiaremos la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.³ La Agenda tiene entre sus finalidades identificar qué ámbitos vinculados al concepto de *desarrollo sostenible* requieren un tratamiento jurídico, lo que constituye una aportación muy significativa de la Agenda. Así, me propongo mostrar la contribución de la Agenda 2030 al desarrollo normativo del OJI, lo que ayudará a la comprensión y valoración de los esfuerzos realizados para su implantación y permitirá acercar la agenda internacional a nuestro quehacer cotidiano. Ya adelantamos que la Agenda focaliza su aplicación en las personas.

Utilizamos como forma de estudio de caso la estructuración de la Agenda en diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y ciento sesenta y nueve metas. El elegido es el ODS número 5, la igualdad de género, seleccionado en atención a la convocatoria de este encuentro. Esta elección es muy significativa en un período de cambios y crisis que alteran significativamente los espacios ganados a las desigualdades y, naturalmente, es una forma de mostrar la Agenda desde el prisma de un ODS.

La exposición se estructura en dos apartados: el primero está dedicado a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015-2030) y el segundo, al ODS número 5. Terminaremos con unas consideraciones finales.

1. LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (2015-2030)

La Agenda se encuentra a la mitad del período de aplicación —que no ha sido fácil, sino probablemente más complicada de lo previsto inicialmente— a los elementos previsibles, como son el cambio climático o el cuestionamiento del multilateralismo; a ellos debe añadirse la crisis sanitaria desencadenada por la covid-19, con efecto multiplicador en la vertiente económica del desarrollo, como lo es también la guerra iniciada en Europa en febrero de 2022. La idea que interesa retener es que en la primera fase de su aplicación la Agenda 2030 se desempeña en un ambiente más desigual que el de partida en su puesta en marcha.

La Agenda y su contenido requieren un estudio multidisciplinar. Dicho en otras palabras, para tener una comprensión real de su significado y de los retos de su aplicación es preciso afrontarla desde diferentes disciplinas. Soy plenamente consciente de ello y de la complejidad de afrontar su contenido, de aquí que mi aportación sea parcial.

3. Contenida en la A/RES/70/1, «Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible», de 25 de septiembre de 2015.

Atendiendo a las precisiones iniciales expuestas, me propongo presentar los aspectos de la Agenda 2030 que considero relevantes para el OJI y que pueden ser útiles para su comprensión. Ello es oportuno porque, independientemente de la disciplina que estudie y analice la Agenda, esta es un acto de la Asamblea General (AG) de las Naciones Unidas (NU), en concreto, una resolución. Por tanto, estamos ante un texto elaborado con la técnica de negociación de la «diplomacia parlamentaria», en el ejercicio de las competencias del órgano (AG) y en el contexto de aplicación de la Carta de las Naciones Unidas, tratado constitutivo de la organización. Por tanto, es el OJI el que nos permite establecer la «naturaleza jurídica» del texto que contiene la Agenda 2030.

Me referiré a continuación a tres aspectos: entender que la Agenda forma parte de un proceso, plantear qué significa que la resolución que contiene la Agenda se califique de plan de acción y, en tercer lugar, la calificación de «Agenda global».

1.1. LA AGENDA 2030 ES PARTE DE UN PROCESO

La Agenda está en una resolución de la AG; en concreto, en la primera de su septuagésimo período de sesiones, por tanto, 2015.⁴ Es un acto de la AG especialmente significativo, resultado de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, de septiembre del mismo año, y se orienta hacia la determinación de los objetivos de la organización, en concreto, el «desarrollo». Cómo debe entenderse el objetivo nos sitúa ante los antecedentes, que nos orientarán sobre qué debe entenderse por *desarrollo sostenible*.

Considero que hoy, a mediados de 2023, existe un consenso jurídico diplomático respecto a la noción de *desarrollo sostenible* en tres ámbitos, económico, social y medioambiental, sin que ninguno de ellos prevalezca sobre los demás. Este consenso proviene de la tarea desarrollada por los órganos de las NU en el desempeño de las atribuciones asignadas en la Carta y que se caracterizan por su capacidad de adaptación a las realidades de la sociedad internacional.

No explicaré el proceso seguido⁵ para alcanzar el consenso sobre el concepto, sino que únicamente señalaré que los antecedentes cercanos pueden situarse en la última década del siglo pasado, período marcado por el inicio del desmantelamiento del conocido como bloque del Este, que había orientado las relaciones internacionales desde el fin de la Segunda Guerra Mundial. El punto de inflexión se sitúa en diciembre de 1989 con el derrumbamiento del muro de Berlín, fecha a partir de la cual se empieza a hablar de «un nuevo orden internacional» a raíz de una declaración del presidente de los Estados Unidos de América, George Bush, en la AG. El secretario general (SG) de las NU encabezó una redefinición de los propósitos de las NU para adecuarlos a la nueva realidad de las relaciones internacionales, tanto por

4. A/RES/70/1, «Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible», de 25 de septiembre de 2015.

5. A. J. RODRIGO, *El desafío del desarrollo sostenible*, Barcelona, Marcial Pons, 2015.

lo que se refiere a los términos *paz*, *desarrollo* y *derechos humanos*, como a la necesidad de interpretarlos interdependientemente. Es en este contexto donde cristaliza el concepto de *desarrollo sostenible*.

La noción de *desarrollo sostenible* se encuentra en el informe Brundtland, de 1987, titulado «Nuestro futuro común»,⁶ y recibió un impulso muy significativo en la Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo⁷ celebrada en Río de Janeiro en junio de 1992. Y ya es en su desarrollo que surge y se adopta la llamada Agenda 2030.

1.2. LA AGENDA 2030 ES UN PLAN DE ACCIÓN

La resolución que contiene la Agenda se titula «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible» y el texto empieza con la siguiente afirmación: «La presente Agenda es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad». Dichos términos aluden claramente a una planificación de futuro, ya contenida en el término *agenda* («Relación ordenada de asuntos, compromisos o quehaceres de una persona o de una organización en un período»)⁸ y confirmada con la palabra *plan* («modelo sistemático de actuación pública o privada, que se elabora anticipadamente para dirigirla o encauzarla»)⁹.

La práctica de la AG utiliza el término *plan de acción* en los documentos finales de las grandes conferencias internacionales a las que aludíamos como precedentes en el apartado anterior, documentos donde se fija la conducta a seguir. Es una agenda rompedora en relación con las planificaciones anteriores. Su puesta en marcha se establece a través de las «5 P»: personas, planeta, prosperidad, paz y pactos (en inglés, *planet, people, prosperity, peace, partnership*). Sin duda, supone un cambio de paradigma en la cooperación internacional para el desarrollo, usualmente centrada en países desarrollados y países no desarrollados, puesto que ahora se cambia el enfoque en atención a la relación entre los dos tipos de países.

Los diecisiete ODS y las ciento sesenta y nueve metas que los acompañan incluyen un apartado importante en el que se establece cómo será el «Examen y seguimiento», apartado que significativamente empieza con nueve principios rectores que servirán de guía en todos los niveles de aplicación.¹⁰ En ellos se pone el acento en la forma de interpretar y conceptualizar los términos y potenciar las vías de aplicación. En este caso, creo necesario señalar tres cuestiones: en primer lugar, el principal destinatario es el estado y, por lo tanto, este decide si participará o no en su aplicación, respetuoso con el principio de soberanía,¹¹ y contará con

6. Doc. A/42/427, anexo.

7. Doc. A/CONF.151/26/Rev.1.

8. Según el *Diccionario de la lengua española* de la Real Academia Española.

9. *Ibidem*.

10. Doc. A/RES/70/1, de 25 de septiembre de 2015, párrafo 74.

11. España incorpora la Agenda en la vertiente de cooperación internacional al desarrollo a través del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, y establece un plan director, actualmente el v,

la ayuda del sistema de las NU; en segundo lugar, se promoverá la búsqueda de desarrollo normativo siempre que sea necesario; en tercer lugar, y esto es muy importante, la puesta en marcha de la Agenda está dirigida al establecimiento de bases de datos de calidad, accesibles, oportunas, fiables y desglosadas —por ingresos, sexo, edad, raza, origen, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica.

1.3. LA AGENDA 2030 ES UNA AGENDA GLOBAL

Los diecisiete ODS que se establecen son objetivos para alcanzar en el período. En muchos casos, los términos utilizados podemos darlos por entendidos: poner fin a la pobreza, poner fin al hambre —por señalar los dos primeros—. Pero seguramente estaremos todos de acuerdo en que, si nos planteamos la pobreza y el hambre como conceptos, su categorización puede variar y probablemente dependa del punto de partida en que se encuentre cada uno que se lo plantee. Además, muchos de los ODS utilizan términos que son o pueden ser conceptos jurídicos, lo que requerirá un nuevo consenso sobre los mismos.

Establecer quiénes son los llamados a participar en este consenso, nos lo proporciona la calificación de la Agenda de *global*. En otras palabras, quiénes son sus destinatarios y cómo deben actuar estos en la aplicación de la Agenda.

Los destinatarios de la Agenda somos todos, pero teniendo en cuenta las particularidades de cada uno. Identificaré tres bloques de destinatarios:

— Los estados son los destinatarios con nombre y apellido, y están marcados por la situación particular en la que se encuentran. Debe resaltarse la vulnerabilidad que identifica a cada uno de los estados: países africanos, países menos adelantados, estados insulares subdesarrollados, estados subdesarrollados sin salida al mar, dificultades de los países medianos, estados en conflicto.

— El destinatario de la Agenda es el sistema de las NU. Aquí cabe precisar que el diseño inicial de la Carta prevé un entramado de relaciones entre OI intergubernamentales basado en el principio de especialización, básicamente para las OI de carácter técnico. El sistema permanece, pero la concepción inicial debe matizarse en dos sentidos. Por un lado, el principio de especialización se mantiene, pero el tema central es la coordinación entre los organismos especializados. Sirva de ejemplo el tema del agua y de su saneamiento, que afecta por igual a la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Meteorológica

publicitado en: <www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Documents/V%20Plan%20Director%20de%20la%20Cooperaci%3bn%20Espa%3b1ola.pdf>.

Por lo que se refiere a la aplicación de la Agenda en España, se incorpora, en el Gobierno actual, al Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, que anualmente elabora un informe de seguimiento de muy recomendable lectura. Se accede a toda la información en la página web <www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/index.htm>.

Mundial (OMM). Ello viene determinado por la existencia de bienes públicos globales y por una redefinición de conceptos transversales como el de *desarrollo sostenible*.¹² Por otro lado, forman parte del sistema no solo las OI que han celebrado un acuerdo de vinculación de los previstos en el artículo 63 de la Carta, sino que hay otras modalidades de vinculación, como la que tienen la Organización Mundial del Comercio (OMC),¹³ la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)¹⁴ o incluso la Unión Europea (UE).¹⁵

— Hay un tercer bloque de destinatarios que paulatinamente se han ido incorporando a la agenda internacional y que tienen como característica que no son ni estados ni OI intergubernamentales. Aquí entramos en el capítulo de las organizaciones no gubernamentales, los entes subestatales, las fundaciones, las universidades y las empresas. Estas últimas tienen una vía específica de vinculación a la Agenda 2030 a través del conocido como Pacto Global.¹⁶

La configuración de «alianzas» —que, además, es el ODS 17— es un paraguas para la confluencia entre los tres bloques de destinatarios. Las alianzas son un medio y un fin en la Agenda 2030.

2. OBJETIVO NÚMERO 5: LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas forma parte del derecho internacional de los derechos humanos (DIDH). Está incluido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos,¹⁷ en el Pacto de los Derechos Civiles y Políticos¹⁸ y dispone de un convenio marco, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de

12. Actualmente el sistema de coordinación entre todos los organismos que ostentan la condición de especializados está asignado al Comité Administrativo de Coordinación (Chief Executive Board for Coordination, <www.unsceb.org>). Este Comité cuenta con un sitio web que contribuye al estudio y la percepción de los diversos temas que se tratan. Sirva de ejemplo la página web sobre el agua <www.unwater.org>.

13. Las relaciones específicas entre la Organización Mundial del Comercio y las NU se encuentran en el comunicado del director general de la OMC de 3 de noviembre de 1995 (doc. WT/GC/W/10).

14. El marco de coordinación entre las NU y la OIM se encuentra en dos resoluciones: A/RES/47/4 y A/RES/70/296.

15. La vinculación de la UE con las NU ha evolucionado en la medida en que lo ha hecho el proceso de integración. El modelo de participación es con el estatus de observador, pero de forma reforzada más allá de lo habitual. La primera etapa de la UE se establece en la resolución A/RES/3208 (XXIX), de 11 de octubre de 1974, y la etapa actual, post-Lisboa, en la resolución A/RES/65/276, de 3 de mayo de 2011 (<www.eeas.europa.eu/delegations/un-new-york_en>).

16. Red Española del Pacto Mundial: <www.pactomundial.org>.

17. Artículo 2.

18. Artículo 26.

Discriminación contra la Mujer, de 1979 y en vigor¹⁹ desde 1981, y su protocolo adicional facultativo,²⁰ que posibilita la denuncia de particulares a los estados que lo suscriben.

Como he apuntado anteriormente, la Agenda incluye diecisiete ODS y ciento sesenta y nueve metas. Las metas expresan las aspiraciones a nivel mundial y cada gobierno fija sus metas nacionales guiándose por la aspiración general, pero teniendo en cuenta las circunstancias de cada país. Para el ODS número 5 se prevén seis metas de carácter operativo, que sintéticamente son: poner fin a todas las formas de discriminación; eliminar las formas de violencia; eliminar las prácticas nocivas —matrimonio infantil, precoz y forzado, y la mutilación genital—; valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública; asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.²¹

Junto a las metas, hay tres acciones concretas de futuro:

— Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, por ejemplo los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

— Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular las tecnologías de la información y la comunicación, para promover el empoderamiento.

— Promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles a través del fortalecimiento de las políticas y la adopción de normas en los ordenamientos internos.²²

La aportación de la Agenda, en el sentido que incorpora los ámbitos necesarios para lograr el ODS número 5, es desde la aproximación a la condición jurídica de la mujer y la niña contemplada desde el DIDH, muy presente en el OJI, lo que expresa que existe consenso jurídico diplomático para ello. Desde esta perspectiva, interesa retener tres cuestiones: las categorías de derechos humanos, el marco internacional e institucional de tratamiento, y la identificación de los temas que suscitan mayor preocupación.

El objetivo para alcanzar la igualdad de género está en relación con todas las *categorías de derechos humanos*. A continuación seleccionaré un ejemplo para cada una de

19. Tiene ciento ochenta y nueve estados parte, entre ellos España (*Boletín Oficial del Estado*, núm. 69 [21 marzo 1984]).

20. Adoptado el 3 de diciembre de 1981.

21. Doc. A/RES/70/1, objetivo núm. 5, p. 20: «[...] de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo, la plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de las conferencias de examen».

22. El ODS número 5 y sus metas se encuentran en las páginas 20 y 21 de la resolución citada (A/RES/70/1).

las categorías. Una primera categorización de los derechos humanos se formula en relación con su vulnerabilidad hasta el extremo de poder perder su condición humana, universal, imprescriptible e inalienable. En este grupo tenemos la trata de personas, especialmente de mujeres y niños. Por si existe alguna duda, la trata, además, se equipara con las formas contemporáneas de esclavitud.

Los ejemplos de la categoría de derechos civiles y políticos son el derecho de voto y, en concreto, el sufragio universal, que alentó a los primeros movimientos feministas, o el matrimonio consentido. En cuanto a los derechos económicos, sociales y culturales, únicamente señalaremos la salud reproductiva y las condiciones de trabajo. Y, respecto a los derechos derivados de la convivencia en la sociedad internacional, conocidos como derechos de tercera generación, este texto permite el estudio de los conflictos armados y su implicación en el trato a mujeres y niñas. Para evaluar sus consecuencias se nombran representantes especiales del secretario general encargados de estos ámbitos de trabajo, con el fin de que promuevan debates abiertos sobre ello en el Consejo y establezcan grupos oficiosos de expertos al respecto.²³

El segundo punto señalado es la identificación del *marco internacional institucional de tratamiento*. Aquí forzosamente debe acudir al Consejo de Derechos Humanos, órgano subsidiario de las NU y principal instancia universal en materia de derechos humanos. Es el encargado de reconocer y promover los derechos humanos, así como de establecer instancias de denuncia y fomento de la aplicación a través de mecanismos de seguimiento y control.

Por último, los temas que plantean mayor preocupación son los relacionados con la desigualdad y están reflejados en las metas. Para ello acudiremos a la agenda internacional y, a modo de ejemplo, recordaremos que con frecuencia se incorporan nuevos temas que reflejan las particularidades para alcanzar el ODS número 5, como, por ejemplo, «las mujeres y las niñas en la ciencia».²⁴

Termino este apartado recomendando la lectura del plan estratégico que elabora ONU Mujeres, que nos orienta sobre las actividades de «apoyo normativo; coordinación dentro del sistema de NU y operacionales para movilizar una acción urgente y sostenida con miras a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y apoyar la consecución de la Agenda 2030».²⁵

La incorporación del ODS número 5 en la Agenda visibiliza la necesidad de actuar buscando la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el contexto de los

23. El Comité Europeo de Derechos Sociales adoptó la Resolución S/RES/1325(2000), sobre la mujer, la paz y la seguridad, el 31 de octubre. Dicho texto significa la entrada en el órgano de análisis temático de la vinculación entre conflictos armados y las implicaciones que suponen para las mujeres y las niñas. A partir de aquí se nombran representantes especiales del secretario general para trabajar sobre cuestiones concretas, debates abiertos en el Consejo y el establecimiento del Grupo Oficioso de Expertos sobre Mujeres y la Paz y la Seguridad del Consejo de Seguridad (doc. S/2022/385, de 5 de mayo de 2022).

24. Doc. A/76/770, de 25 de marzo de 2022.

25. Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. ONU-Mujeres, «Plan estratégico para 2022-2025», doc. UNW/2021/6.

dieciséis ODS restantes. Los ODS «son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible».²⁶

3. CONSIDERACIONES FINALES

La Agenda 2030 significa un avance importante en el establecimiento de bases de datos fiables,²⁷ lo que contribuye sin duda alguna a tomar las medidas correctas, sean del tipo que sean. La recopilación de datos es imprescindible para conocer y valorar la situación en que nos encontramos. Por ello, debe hacerse de tal manera que puedan compararse e intercambiarse datos. La mejora de las bases de datos es necesaria para aumentar las capacidades estatales tanto en la acción interna del estado como en la internacional. Su formulación correcta es imprescindible para cuantificar los avances en la aplicación de la Agenda.

La dinámica que genera la aplicación de la Agenda contribuye, en la metodología de la diplomacia parlamentaria, a identificar los puntos y temas que requieren un tratamiento jurídico y cómo este debe ser tratado. En mi opinión, en la esfera universal no creo que tenga cabida la cooperación al desarrollo centrada exclusivamente en el crecimiento económico: deberá acompañarse de la dimensión social y medioambiental.

Respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, desde la entrada de los derechos humanos en el OJI los avances en la materia son muy significativos, sin perder de vista que queda mucho por hacer; en concreto, la incorporación de medidas jurídicas internacionales dirigidas a lograr la igualdad de género. Me atrevo a pronunciarme en el sentido de que en el OJI la realidad va por delante de los hechos, lo que hace necesario profundizar en los mecanismos de garantía, tanto los internos como, en segunda instancia, los de nivel internacional.

Es imprescindible el tratamiento normativo interno e internacional y centrar los esfuerzos en integrar ambos planos.

La Agenda y su implementación tienen luces y sombras, lo que responde a una sociedad escasamente organizada, con una clara primacía de los intereses económicos y políticos y con las dificultades que supone para el derecho no jugar en el mismo nivel. Ahora bien, quiero acabar este escrito poniendo de manifiesto el amplio debate que ha generado y genera la Agenda, lo que es una forma de ver un ejercicio positivo del multilateralismo. La AG, en la conmemoración del 75 aniversario de las NU, afirma que «[...] el multilateralismo no es una opción, sino que es una necesidad»,²⁸ como se pone de manifiesto con la existencia de bienes jurídicos, como la igualdad de género, que precisan de protección global.

26. Doc. A/RES/70/1, párrafo 5, *in fine*.

27. Como también lo fue la Agenda del Milenio en el período 2000-2015.

28. Doc. A/RES/75/1, «Declaración sobre la conmemoración del 75 aniversario de las Naciones Unidas», de 21 de septiembre de 2020, párrafo 5.

