Frente a la tosca “ingeniería social” que refleja el proyecto, vale la pena pensar más o fondo estas cuestiones

ReligionConfidencial.com

Me inquieta jurídicamente que, después de afirmar que es una ley de garantías, que pretende garantizar el ejercicio del derecho más que reconocer nuevos derechos, el texto de la referencia refleja lo contrario

No he podido leer aún el proyecto de ley para la igualdad de trato y la no discriminación. El Gobierno decidió enviarlo a las Cortes a finales de mayo, pero no lo he encontrarlo en la página Web del Congreso, quizá por mi impericia informática. Según la referencia oficial del Consejo de ministros, se trata de una ley integral, general, de garantías y de derecho antidiscriminatorio. Afecta a todas las personas, incluidas las jurídicas, y no excluye ningún ámbito: derecho laboral, administrativo, mercantil, educación, sanidad.

Me inquieta jurídicamente que, después de afirmar que es una ley de garantías, que pretende garantizar el ejercicio del derecho más que reconocer nuevos derechos, el texto de la referencia refleja lo contrario. Por ejemplo, se reformarían contenidos básicos del actual Estado de derecho, como la inversión de la carga de la prueba.

Habrá que leer cómo *“mejora”* el capítulo I las definiciones de discriminación directa, indirecta y medidas de acción positiva, y en qué consiste la incorporación por primera vez al ordenamiento jurídico español de las definiciones de discriminación por asociación y discriminación por error; discriminación múltiple; acoso discriminatorio; represalia; o, en fin, la diferencia de trato no discriminatoria (cláusula de salvaguardia para aquellas diferencias objetivas, legítimas y adecuadas derivadas de disposición, acto, criterio o práctica).

Justo estos días he leído en *La vie des idées* una amplia reseña de un libro del sociólogo norteamericano **Frank Dobbin**, sobre la acción afirmativa y la igualdad de oportunidades: *Inventing Equal Opportunity*, Princeton University Press, 2009, 320 p. Su tesis principal es que la acción afirmativa, que ha fortalecido en los EEUU la igualdad en el empleo, se debe sobre todo a la iniciativa de las empresas y de sus directores de recursos humanos, más que a imposiciones gubernamentales o legales.

Ciertamente, fue importante el impulso del presidente **John F. Kennedy** y de la ley de 1964 sobre derechos civiles. Pero, contando también con la realidad del federalismo norteamericano, Dobbin insiste en que quienes han estado en la vanguardia del cambio han sido los hombres de empresa y los jefes de personal.

El sociólogo de Princeton subraya que la ley de 1964 no incluyó una definición neta e inequívoca de la noción de igualdad de oportunidades; se limitó a señalar como contrarias a ley las prácticas claramente discriminatorias en materia de empleo, escuela, o alojamientos separados para blancos y negros. Porque, desde la revolución industrial del siglo XIX, el trabajo estaba abiertamente organizado según criterios de raza y sexo. Ni el desarrollo del *taylorismo* ni el de los sindicatos desde los comienzos del siglo XX había cambiado ese estado de cosas, porque el reconocimiento del mérito individual se limitaba a los hombres blancos. Pero las normas dictadas bajo Kennedy no contenían una definición explícita de lo que se debía hacer, ni daban competencia a ninguna autoridad específica para supervisar su aplicación.

En las empresas se impuso poco a poco una nueva racionalidad, que agilizó los procedimientos de selección de personal y de retribución en términos de eficiencia y modernidad. Se dio una profesionalización de las cuestiones sociales, con el nacimiento de redes de expertos en *equal opportunity*. Difundieron sus planteamientos y soluciones prácticas en revistas especializadas, y se fueron *“codificando”* lo que los manuales de dirección considerarían *“buenas prácticas”*. A este enfoque se unía algo típico del derecho americano: cierto temor a que los jueces crearan una jurisprudencia sobre discriminación. En todo caso, cuando la discriminación positiva entraba en la admisión de alumnos universitarios, se rechazaba en las empresas, como algo contrario a la meritocracia.

Phoca PDF

La situación no cambió en la era Reagan, que era manifiestamente contrario a ese tipo de regulaciones. Los profesionales de la gestión siguieron defendiendo sus competencias y reinterpretaron la igualdad de oportunidades, asociando la *"diversidad"* al aumento de la eficiencia y la creatividad. Esto se imponía también, en buena medida, porque los trabajadores era cada vez más diversos, por la incorporación creciente de la mujer, la presencia de las minorías y el incremento de la inmigración. Las grandes compañías predicaron con el ejemplo en la promoción de la diferencia y la diversidad desde la década de los 90.

En la evolución ha tenido mucha importancia, a juicio de Frank Dobbin, la presencia cada vez mayor de mujeres en el ámbito de la gestión de recursos humanos: un 70% a finales de 1990. Han contribuido a la promoción del trabajo flexible (tiempo parcial, compartido, en casa), y al nacimiento de un nuevo sector en el área de personal: el *family management*.

En definitiva la primacía de la sociedad civil sobre el Estado resulta sorprendente para un lector francés, comenta la autora de la reseña. Más aún para un lector español. Pero, frente a la tosca *"ingeniería social"* que refleja el proyecto español, vale la pena pensar más o fondo estas cuestiones, en que están en juego conceptos básicos sobre el sentido de la persona humana, en su igualdad y en su diversidad.

Salvador Bernal

Phoca PDF