

La igualtat de gènere, solució o problema?

written by Bet Salat | 16 de novembre de 2016

Malgrat créixer en un món majoritàriament liderat per homes, ens podem sentir les dones joves realment discriminades pel sexe? En etapes primerenques del desenvolupament on els rols específics de gèneres comencen a ser perceptibles entre nens i nenes, no existeixen actualment a Catalunya indicis de discriminació pel que fa al model educatiu i d'oci impartit en la nostra formació. Partim d'una situació d'igualtat que ofereix tant als nens com a les nenes el mateix itinerari curricular, les mateixes opcions de joc.

Estudis realitzats per l'OCDE (2011) demostren que, contràriament a la formació igualitària rebuda i malgrat les dones representar aproximadament un 60% de les matriculacions universitàries, les dones tenen una menor presència en les carreres més tècniques com per exemple les enginyeries (amb un 32% de les places) o informàtica (només un 21%). Mitjançant aquest tipus d'estudis podem intuir que encara que el punt de partida i oportunitats són els mateixos, per alguna raó, com podria ser els residus d'una societat patriarcal i familiar, econòmicament limitada i que promovia la no conciliació laboral de la dona encarregada de la llar i de l'home amb diverses feines, els resultats en el mercat laboral són diferents i inferiors en homes que en dones, no parlem de rendiment, sinó de llocs de poder, lideratge i/o emprenedoria.

Estudis com els realitzats pel 'World Economic Forum' indiquen que les dones a Catalunya no es troben en posicions molt avançades respecte a la participació econòmica, ja sigui en càrrec i igualtat salarial, com tampoc en oportunitats i/o qualitat de la feina.

En el camp de la política les dades de participació semblen

ésser una mica més altes. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH), va modificar la Llei de règim electoral amb la finalitat de garantir la igualtat en els alts càrrecs públics a través de llistes paritàries que tendissin a fer descendir les diferències entre el nombre d'homes i dones presents en les llistes electorals. Tot i això, encara que els resultats van millorar, passant del 4-5% durant els anys 80 al 35-45% en el 2015, només 1 de cada 3 dels representants polítics que encapçalen ara una llista electoral són dones.

Aquestes dades posen en evidència que, si bé la intervenció mitjançant les anomenades llistes cremallera podrien donar visibilitat i promoure la figura de la dona com a referent en determinats àmbits sociopolítics i econòmics, la realitat és que no s'ha demostrat que siguin efectives, a part de tenir un biaix ètic i moral considerable. Qualsevol intervenció de l'Estat en esferes socials o econòmiques són només un pegat a curt termini per tractar de difuminar un problema que en moltes ocasions l'estat mateix ha creat. Posar a dones per la força a través de la ja tan famosa "discriminació positiva", posa en relleu un mètode gens meritocràtic que perjudica la mateixa dona a la llarga: no explota la seva capacitat i rendiment, i se la deixa sempre en llocs secundaris per falta de competència que l'estimuli a autosuperar-se. Es tracta d'un erro que a la vegada genera més discriminació i pitjors resultats. És a dir, si la llei obliga a què hi hagi una quantitat predeterminada de dones a la llista i la famosa llei de quotes afavoreix l'escalada de llocs com a conseqüència de la desigualtat, la llista al final quedaria ordenada –en cas que hi hagués primàries-, no per aptituds sinó per gènere. Això, lluny de solucionar el problema, l'empitjora perquè confon als individus quant a falses eines d'intervenció i atribueix el Locus de Control de la situació a tercers. És a dir, la persona afectada no relaciona que la seva situació pot veure's millorada pel seu propi potencial, ja que pateix un fort biaix d'atribució.

No es tracta d'una qüestió de referents ni de presència, sinó d'empoderament femení, de no acceptar els límits inconscients que ens imposa una societat residualment masclista i patriarcal. Les dones joves hem crescut en una condició 100% d'igualtat, ens han ofert les mateixes oportunitats que als homes i inclús en certes ocasions se'ls discrimina més a ells que a nosaltres. El marc legal que promou aquesta igualtat està ja establert, per tant, l'únic que pot determinar els canvis culturals en el patró d'actuació tant en homes com en dones és la focalització en l'autoconfiança que aquestes barreres no són reals, sinó construccions socials mancades de fonament. Jo no em considero menys per ser dona, i tampoc m'agrada que em considerin inferior amb ajudes legals que a més discriminen a altres. Margaret Thatcher va arribar a ser primera ministra en una cambra amb el 100% de representació masculina. Es va imposar a desenes d'homes sense cap ajuda i va aconseguir liderar un dels canvis socioeconòmics més importants del s.XX: la reconstrucció d'una societat destruïda pel comunisme a través de la liberalització de l'economia. Però Thatcher no és un referent femení, Thatcher és un referent com ho podria ser Jefferson, Hayek o Churchill. El problema és la diferenciació. Fins que no entenguem que devem ésser tractades com els homes, els homes no ens tractaran com a tals.

Aquest article va ser publicat inicialment en castellà a Ecoonomia.com.

[Aquest article forma part del *Versus* "Calen quotes de gènere per tal de fomentar la igualtat entre homes i dones?" Cliqueu per llegir el *Versus* d'Anna Aceitón: "El perquè sí a les quotes de gènere".](#)