



El feminisme i la comunitat internacional: són les eines per aconseguir la igualtat de gènere?

TREBALL FINAL DE GRAU

Laura Gómez Vidal

Grau en Dret – Universitat de Lleida

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ.....	Pàgina 3
------------------	----------

BLOC I. BLOC TEÒRIC: LA IGUALTAT DE GÈNERE I L'ACOMPLIMENT DEL CINQUÈ DELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

1.1 Què són els Objectius de Desenvolupament Sostenible?.....	Pàgina 7
1.2 Igualtat de gènere i feminisme.....	Pàgina 8
a. De què parlem quan ens referim a la igualtat de gènere i la prohibició de la discriminació?.....	Pàgina 8
b. Són el mateix igualtat de gènere que feminisme?.....	Pàgina 10
c. El feminisme jurídic i les teories jurídiques feministes.....	Pàgina 12
1.3 ONU <i>Mujeres</i> : la campanya d'igualtat <i>He for She</i>	Pàgina 19

BLOC II. BLOC D'ANÀLISI LEGISLATIU: ESTUDI DE LA LEGISLACIÓ VIGENT EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES.....

Pàgina 24

1.1 Normativa europea en matèria de igualtat de gènere.....	Pàgina 25
1.2 Normativa estatal en matèria de igualtat de gènere.....	Pàgina 30
a. LO 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones.	
i. Identificació del text normatiu	
ii. Anàlisi del context polític i social i l'exposició de motius de la Llei	
iii. Àmbit d'aplicació del text normatiu	
iv. Anàlisi del subjecte passiu de la Llei	
v. Comentaris de la doctrina i jurisprudència.	
b. RD 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte d'oportunitats entre homes i dones en el seu lloc de treball.	
i. Identificació del text normatiu	
ii. Anàlisi del context polític i social i l'exposició de motius de la Llei	
iii. Àmbit d'aplicació del text normatiu	
iv. Anàlisi del subjecte passiu de la Llei	
v. Comentaris de la doctrina i jurisprudència.	
1.3 Normativa autonòmica en matèria de igualtat de gènere.....	Pàgina 38

BLOC III. BLOC PRÀCTIC I D'ANÀLISI D'OBJECTIUS I RESULTATS: AGENDA 2016-2019 DE LA COMISSIÓ EUROPEA SOBRE EL COMPROMÍS ESTRATÈGIC PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE.....

Pàgina 41

1.1 ¿Trobem una situació d'igualtat efectiva de dones i homes a la Unió Europea?	
--	--

CONCLUSIONS.....Pàgina 49

BIBLIOGRAFIA.....Pàgina 52

ANEXOS

Annex 1. Historia i evolució del feminisme

INTRODUCCIÓ

FEMINISME. TIME'S UP. ME TOO. #HEFORSHE.

Ningú posa en dubte que aquest darrer any ha estat l'any de les dones i si hi ha hagut una paraula que el pugui definir aquesta és, de ben cert, **feminisme**. S'ha repetit milers de vegades en els mitjans de comunicació, viscuda, criticada, encoratjada, removedora de idees i amb tants seguidors i detractors. Podem afirmar que és dels conceptes que, actualment, genera més debat entre les dones però també entre els homes i, el que és més important, entre ells.

Amb el treball final de grau (TFG) tinc la possibilitat de poder explorar i anar una mica més enllà en aquesta concepte. No ha estat una elecció senzilla, rumiant sobre allò del que realment m'agradaria parlar, abordar aquest fenomen del feminisme des d'un punt de vist jurídic i des d'un punt de vista internacional donada la gran repercussió i visibilitat que aquest ha tingut a nivell mundial sobretot en els darrers anys no ha estat una tasca fàcil.

La decisió final sobre el tema d'aquest treball va sorgir un dia tot fent un cafè amb un grup d'amics. Els vaig explicar que aquest any tenia que fer el TFG i que volia tocar el tema del feminisme, parlar sobre la situació laboral a la que han de fer front moltes dones que no poden conciliar la vida familiar i la laboral, parlar sobre la llei d'igualtat i quines mesures s'estan prenent per combatre aquesta desigualtat de gènere... i mentre anava esgrimint sobre el tema vaig adonar-me que les noies cada cop estaven més interessades sobre com el desenvoluparia; fins i tot, vam fer una mica debat aportant les seves pròpies experiències, en canvi, els nois ja havien desconnectat de la conversa feia una bona estona. Aquest detall, que a la vista de la resta el grup segurament va passar completament inadvertit, a mi em va donar en què pensar. Resulta tant obvi que som nosaltres les que hem fer malabars amb els horaris per arribar a tot que el tema ja no interessa? Ens hem fet pesades?

Aquest TFG neix de la inquietud que vaig tenir després d'acudir a les Jornades Jurídiques que la Universitat de Lleida organitza cada any i on tema de debat era la *"Conciliació a la corresponsabilitat"*. En aquestes jornades, juristes i destacats professionals, com el Sr. Lluís Casado Esquiús¹, van manifestar – i en recullo paraules literals – que *"Cal*

¹ Membre del Consell Assessor per a la Reforma Horària de la Generalitat de Catalunya.

urgentment feminitzar les organitzacions i donar llocs de lideratge a les dones". Amb aquesta premissa el Sr. Casado recull el problema, però també la solució. Subratlla la realitat de que l'àmbit de la direcció, lideratge i organització corporativa continua estant fortament masculinitzat, en el que la equitat brilla per la seva absència. I que, en aquest sentit, mentre continuï existint aquesta gran diferència mai és podrà arribar a una situació d'igualtat efectiva entre dones i homes perquè és més complicat que un home pugui arribar a entendre la dificultat que encara suposa per a les nosaltres compaginar tota la resta amb ser grans professionals i valorades amb el fet de ser dones.

Si busquem la paraula "*feminism*" al cercador trobem més de 76 milions d'entrades. Més de 76 milions d'opinions de tot tipus i de tota classe, des de molt conservadores fins a d'altres de més radicals. Això ens porta a pensar que el feminisme és un tema que genera debat, que dóna que pensar i del que tothom té la "*seva*" versió i que no té perquè ser la bona o la més vàlida; sinó que, és la seva.

Prova de tot això ho trobem en la següent imatge de la plataforma difícils del Diari El País de 11 de març de 2019:

Imatge 1. Captura de pantalla d'un diari digital de tirada nacional en el que es dedica un apartat exclusivament al feminisme i als moviments socials de les dones.



Font: Diari El País (Versió digital)

Que és doncs el feminisme? Què significa aquesta paraula que esgarriga a uns i encratge als altres? Es necessari abans d'anar més enllà i entrar en la metodologia i en les diferents parts en les que he estructurat el treball cal tenir clar de què estem parlant.

Segons la nostrada Real Academia de la Llengua Espanyola, el feminisme ha d'entendre's com un *principi de igualtat de drets de la dona i de l'home*, sent debat entre diferents

autors i generant diferents moviments socials i culturals. En altres paraules, i tal apuntàvem, sobre el feminisme tots tenim la nostra a dir i no és pot pretendre donar una definició comú que sigui vàlida per a totes les opinions.

L'essència del feminisme ha estat la mateixa al llarg de la història: **la recerca constant d'una igualtat efectiva d'homes i dones**². Si bé aquesta voluntat no sempre s'ha pogut manifestar tant obertament com ara degut a tot un context social fortament patriarcalitzat que oprimia a la dona i la feia sentir ciutadana de segona, quan ella el que buscava era ser tractada com una igual.

El punt de partida d'aquest treball és doncs el feminisme. A partir d'aquí enquadrem aquest concepte dins del **Dret internacional públic** i quina millor manera de fer-ho que fixar-nos en l'organització com les **Nacions Unides**, amb vocació d'universalitat i que, per tant, té un paper clau per a donar resposta i solucions als problemes que s'enfronta la humanitat actualment. Aquests, que van des de la seguretat mundial fins al terrorisme o la producció sostenible d'aliments passant pel canvi climàtic inclou, a més a més, la igualtat de gènere. Igualtat que el feminisme lluita per aconseguir.

La metodologia emprada per a la elaboració del treball consisteix en els següents tres blocs de treball:

1. En el **primer bloc** i sota la rúbrica ***“La igualtat de gènere i l'acompliment del cinquè dels Objectius de Desenvolupament sostenible”*** tractarem aquells aspectes més teòrics del treball.

En primer lloc, parlarem dels Objectius de desenvolupament sostenible i ens aturarem en l'objectiu cincè que tracta sobre la igualtat de gènere.

En segon lloc, distingirem entre el concepte feminisme i la igualtat de gènere que, tot i que són termes que quasi sempre van de la mà, no signifiquen el mateix i aquest desconeixement pot portar a no comprendre allò que es vol aconseguir amb el feminisme i a actituds extremistes en amdos sentits que dificulten encara més les relacions entre ambdos sexes.

² Veure Annex 1: Evolució històrica del feminisme.

Per últim en aquest darrer apartat farem referència a la entitat vinculada a Nacions Unides coneguda com **ONU Mujeres** i les seves campanyes de conscienciació i defensa dels drets de les dones. Sobretot farem émfasi en la campanya *He for She*.

2. El **segon bloc** serà d'anàlisi normatiu. Per tal de fer-ho de la forma més senzilla i estructurada, el que farem serà fer com un cercle i anar de l'àmbit d'aplicació més gran fins al més petit en forma de legislació autonòmica.

Analitzarem la normativa europea vigent en matèria de igualtat per a tenir una pinzellada de la voluntat de la comunitat europea i en quina direcció vol encaminar que es treballi per a combatre la desigualtat de gènere.

Després, i de forma més exhaustiva, realitzarem un estudi de la LO 3/2007, de 22 de març sobre la igualtat efectiva d'homes i dones, el context en el que va ser aprovada i la seva estructura, des de l'exposició de motius fins als articles més rellevants. Conjuntament amb aquesta també incorporarem una menció a la darrera de les incorporacions normatives en matèria de igualtat de gènere a nivell estatal: el Real Decret 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'ocupació, la qual realitza modificacions a la vigent llei d'igualtat.

També cercarem aquella normativa o iniciatives que es donin a nivell de autonomia i si hi ha algun tipus de legislació vigent a Catalunya en matèria de igualtat.

3. El darrer i **tercer bloc** volia que fos un apartat de caràcter més pràctic, d'anàlisi de resultats, de dades estadístiques i de la consecució d'objectius en matèria de igualtat dins de la comunitat europea. Per a fer-ho el que farem serà desgranar *l'Agenda 2016-2019: compromís estratègic per a la igualtat de gènere* elaborada l'any 2015 per la comissió europea i contrastar-ho si efectivament, ara que estem a l'any 2019 s'han aconseguit les metes que es van proposar? o bé, quins són els passos que s'estan fent encara per a poder-les aconseguir?

BLOC I. BLOC TEÒRIC:

LA IGUALTAT DE GÈNERE I L'ACOMPLIMENT DEL CINQUÈ DELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

“La cultura no fa a la gent, la gent fa la cultura. Si és cert que la plena humanitat de les dones no es la nostra cultura; aleshores podem i hem de fer-la la nostra cultura”



Chimamanda Gonzi Adichie
Novel·lista nigeriana

Com a juristes, quan parlem sobre la nostra feina, hem d'intentar fer entendre a aquells que no ho coneixen que el Dret no és memoritzar moltes lleis, o que hi ha unes normes que s'han de complir i s'ha d'actuar d'acord el que diu la llei si no aniràs a la presó; sinó que, hem d'anar una mica més enllà i tenir en compte que el dret és una eina, un instrument de regulació, d'ordenació de la vida en societat. Per tant, podem dir que una de les funcions del Dret és la *resolució de conflictes*. Aquests desacords sorgeixen entre les persones que viuen en una societat poden resoldre's des de la prevenció fins a la altres mesures de caràcter coercitiu com ara multes o penes privatives de llibertat en els casos més extrems.. Podem dir, doncs, el Dret tracta el conflicte.

Tenint en compte la seva funció social, és lògic pensar que davant la situació de desigualtat que han sofert les dones al llarg de la història, el Dret no se'n quedés al marge i volgués prevenir i solucionar aquesta amb l'equiparació de drets en homes i dones.

En aquest bloc entrarem a emmarcar alguns dels conceptes bàsics sobre els que anirem parlant al llarg del treball; en altres paraules, assentar els conceptes essencials per conèixer allò que en el segon bloc analitzarem jurídicament.

Malgrat els avenços en matèria d'igualtat i recordant que el gènere femení representa la meitat de la humanitat, en les societats contemporànies persisteixen expressions històriques de desigualtat i discriminació.

La realitat social actual ha fet evident que per a que les dones puguin gaudir i exercir de ple dret allò que li és inherent és necessita de la *promoció* i de la *protecció* de la comunitat internacional per aconseguir aquest ideal abstracte de la universalitat dels Drets Humans.

1.1 QUÈ SÓN ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE?

L'origen dels ODS el trobem a la **Conferència de les Nacions Unides sobre el Desenvolupament Sostenible** (Rio de Janeiro, 2012) amb la vocació de crear un conjunt d'objectius per a fer front a reptes ambientals, polítics i econòmics a nivell mundial. Els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) són unes fites o metes, de caràcter universal, a través dels quals es pretén fer front a la desigualtat econòmica, protegir el planeta del canvi climàtic i el consum responsable, entre d'altres, i garantir que totes les persones gaudeixin de pau i prosperitat.

Un total de 17 objectius interrelacionats que necessiten de la cooperació i esforços de tots els Estats i de la ciutadania. El fet de que existeixin sinèrgies entre els diferents objectius significa que l'èxit d'un afecta al de la resta; per tant, fomentar la pau i societats més inclusives ajudarà a reduir les desigualtats i a que les economies prosperin.

Els ODS són els substituïts dels ODM (Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni) nascuts a l'any 2000 com a iniciativa per a combatre la indignitat de la pobresa, això es tradueix en aturar la necessitat extrema i la fam, prevenir malalties portals i portar ensenyament a tots els nens. Els èxits i fracassos dels ODM han suposat una lliçó de cara a com es tenen que afrontar aquests nous objectius ja que, a pesar dels avenços, aquests no s'han acomplert totalment.

Imatge 2. Objectius de Desenvolupament Sostenible.



Font: ONU.

En aquest treball doncs ens referirem als drets humans, igualtat i no discriminació. Ja que els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) no deixen de ser unes metes globals basades en els atributs que li són inherents a tota persona pel fet de ser-ho, sense discriminació per motius d'edat, sexe, nacionalitat, ètnia, raça o classe social.

Tot aquests objectius de desenvolupament presenten unes característiques distintives relacionades amb els Drets Humans com la *universalitat*, l'*irrenunciabilitat*, la *integralitat*, *interdependència* e *indivisibilitat* i, per últim, l'*exigibilitat*.

1.2 IGUALTAT DE GÈNERE I FEMINISME.

a. De què parlem quan ens referim al principi d'igualtat i la prohibició de la discriminació?

“S’ha de fer allò que ens és possible per aconseguir el que és impossible”

El principi d'igualtat és un dels elements fonamentals de les societats modernes, convertint-se en un factor determinant del sistema democràtic.

Em valdré de la més recent de les normatives en matèria de igualtat, el Real Decret 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a la igualtat efectiva entre homes i dones en matèria d'ocupació, per subratllar el que en la mateixa s'entén per dret a la igualtat.



Simone Veil
Política francesa

D'acord amb la legislació actual, quan parlem de **igualtat de gènere** fem referència a l'**absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, de situacions derivades de la maternitat, de l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.**

Per tant, a *sensu contrari* podem dir que el dret a la igualtat suposa una **equiparació en l'exercici del dret i en el compliment d'obligacions.**

Històricament, la desigualtat i la discriminació cap a les dones van ser entesa i defensada com a inevitable basant-les en diferències suposadament naturals. Aquestes desigualtats

van ser acceptades com a normals i considerades dins de l'esfera familiar o un assumpte individual.

Les condicions personals i socials que ens diferencien són elements que defineixen la nostra situació subjectiva a la vegada que s'entrellacen com estructures de marginació i exclusió (La Barbera, 2015). Així, l'article 2 de la Declaració Universal dels Drets Humans estableix el **principi de no discriminació** per raons de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra condició. Per tant, a tenor d'això, ja partim d'una concepció errònia de la igualtat ja que aquesta no s'entén com un punt de partida, tal i com recull la DUDH sinó una meta al que l'Estat de Dret pretén arribar i que, de moment, està fallant amb l'intent ja que no té en consideració que tots aquests condicionants.

La discriminació es basa en l'existència d'una percepció social de desprestigi cap a un col·lectiu de persones, en aquest cas les dones, davant els ulls de les altres. En la discriminació hi ha una interacció de poder, dicotomia entre superioritat-inferioritat que divideix la societat en dominants i submisos.

Parlar sobre la protecció i garantia dels drets de les dones en termes internacionals és parlar sobre la *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona* (CEDAW, en atenció a les seves sigles en anglès).

En aquest s'exposa que *“les necessitats i experiències permanents determinades biològicament de la dona han de distingir-se d'altres necessitats que poden ser el resultat de la discriminació passada i present comesa contra la dona [...]”*.

De manera progressiva i creixent, gràcies als esforços del moviment feminista i del col·lectiu de dones, s'ha donat lloc un canvi a nivell internacional en quan a la internacionalització d'instruments per a fer front a la desigualtat històrica reconeixent i protegint els drets de les dones tot tenint en ment que buscar la igualtat entre els gèneres no passa per homogeneïtzar a la societat sinó respectar-ne la seva diversitat i tenir en compte els interessos dels col·lectius.

Parlar d'igualtat no significa buscar una identitat total entre ambdós sexes sinó significa tenir igualtat d'oportunitats, ser reconegudes i tractades com a iguals, doncs cada persona té el mateix valor que qualsevol altra i està subjecta als mateixos drets i obligacions.

La definició de igualtat de gènere es complementada per l'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) fent èmfasi en que “*la equitat no vol dir que dones i homes es tornin iguals, sinó que els seus drets, responsabilitat i oportunitats no depenguin de si naixen dones o homes*”.

b. És el mateix igualtat de gènere i feminisme?

Tot i que són dos conceptes que estan fortament vinculats, que tenen molts elements en comú i que en algun context social fins i tot podrien ser sinònims, crec que és necessari en el nostre cas per tal de fer un estudi el màxim de meticolós possible distingir clarament els conceptes de “igualtat de gènere” i “feminisme”.

En aquest àmbit trobem també altres conceptes o terminologia que m'agradaria assenyalar com *equilibri de gènere*, *discriminació indirecta*, *preferència de gènere* o *ceguera de gènere* per tal de ressaltar la quantitat de conceptes que ens podem trobar en matèria d'igualtat de gènere i que és important no confondre.

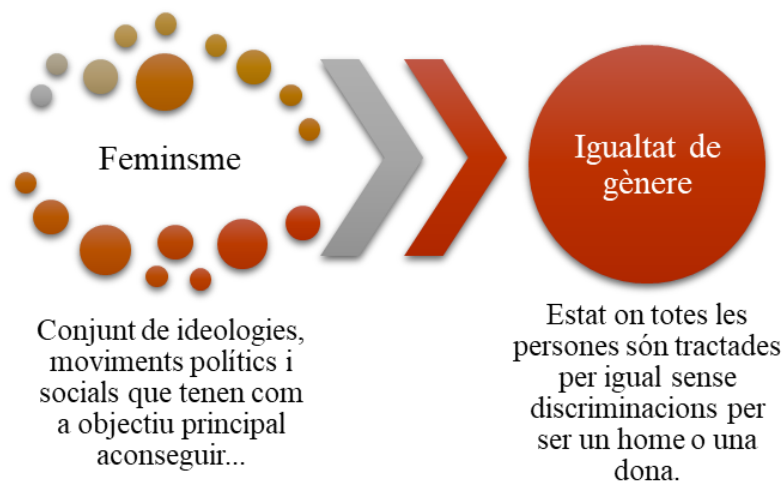
Tal i com hem apuntat a la introducció, en matèria de feminisme tots tenim una opinió i una cosa a dir-ne al respecte; per tant, és evident que existeixen varies definicions per a aquests mateixos conceptes. Aquesta pluralitat, no obstant, pot desdibuixar i confondre el veritable significat d'aquests termes.

La **diferència principal** entre el feminisme i la igualtat de gènere és que el **feminisme** és un *col·lectiu de ideologies i moviments polítics i socials*, l'*objectiu principal dels qual és aconseguir la equitat o igualtat de gènere*. Per tant, podem dir que la *igualtat de gènere* és l'objectiu final que és pretén aconseguir entès com un *estat on totes les persones són tractades de igual manera sense tenir en compte cap tipus de discriminació per raó del sexe* i el feminisme és el vehicle conductor per assolir aquest objectiu.

Quan parlem de promoure la igualtat permetent que nens i nenes expressin la seva opinió i donar-los les eines per que entenguin que ambdós són iguals, estem parlant de feminisme. Quan fomentes estereotips sexistes en campanyes de màrqueting o tractes a les dones com només un físic, no aportes al feminisme. Quan permetes que els teus treballadors tinguin permisos de paternitat i maternitat, estem parlant de igualtat de gènere. Quan la carrera professional i els mèrits d'una dona són oblidats pel seu aspecte físic, no estem parlant d'igualtat de gènere.

La igualtat de gènere és un dels objectius que es plategen en la Declaració dels Drets humans de la ONU i busca tenir transcendència en els drets humans de la població, tant homes i dones buscant que cada individu sigui tractat amb respecte sense importar el seu gènere. El feminisme, focalitzat majoritàriament en al figura de la dona, és el moviment associat a la consecució d'aquest objectiu degut a que el sector femení és el que més ha patit aquesta discriminació al llarg de la història i que més la continua patint avui en dia. De tal manera que, aconseguir aquest avenç en quan a que es respectin els drets de les dones serà un gran pas per aconseguir la tant cercada igualtat de gènere.

Gràfic 1. Concepte d'igualtat de gènere i concepte de feminisme. Relació entre ambdós.



Font: *European Institute for Gender Equality (EIGE). Elaboració pròpia.*

c. El feminisme jurídic i les teories jurídiques feministes

“Part de la naturalesa humana és que no apren de la importància de res fins que no se’n pren de les nostres mans”.

La discriminació té un gran impacte en l’ordenament jurídic i en les modalitats de funcionament de cada societat i aquest s’ha anat adaptant al llarg del temps, als diferents contextos històrics i a noves corrents i actituds.

Des de la Convenció sobre l’Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CENDAW), s’assenyala que no només s’ha d’aconseguir una **igualtat**

formal – aquella que es contempla en els tractats i les lleis

– sinó que també s’ha de buscar una **igualtat real** encaminada a una transformació de la societat. El paper de la cultura i de les tradicions, així com els rols i estereotips entre homes i dones contribueixen a que no s’eradiqui la discriminació cap a la meitat de la població mundial.

Aconseguir la igualtat jurídica i la igualtat real encara no és una realitat. A 2019 el repte segueix vigent i no s’ha acabat de fer aquest pas d’una igualtat formal (*de iure*) a la igualtat real (*de facto*). Tot i els avenços en la matèria es necessiten accions integrals per a proporcionar la igualtat considerant aquestes tres aspectes: *igualtat d’oportunitats*, ja que les oportunitats suposen el mitjà per aconseguir l’objectiu de la igualtat; *igualtat d’accés a les oportunitats*, àmbit en el que operen les expressions més subtils de la desigualtat i la discriminació i la *igualtat de resultats* que permetrà disminuir l’escletxa entre la igualtat jurídica i la igualtat real.

L’escriptora i psicòloga catalana Victoria Sau – pseudònim Vicky Lorca - (Barcelona, 1 abril de 1930 – Barcelona, 6 de novembre de 2013), en els seus anys de docència com a professora de la Universitat Autònoma de Barcelona va publicar diverses obres de caràcter feminista essent la de major rellevància el *Diccionario Ideológico Feminista* (1981) en el que qüestiona les bases del sistema patriarcal. D’aquesta mateixa obra n’extrèiem el concepte de feminisme:



Malala Yousafzai
Activista paquistanesa

“El feminisme, és un moviment social i polític que s’inicia formalment a finals del segle XVIII – tot i que sense adoptar encara aquesta denominació – i que suposa la presa de consciència de les dones com a grup o col·lectiu humà, de la opressió, dominació, i explotació de la que han estat i són objecte per part del col·lectiu masculí en el si del patriarcat, el qual les porta a emprendre accions per l’alliberament del seu sexe amb totes les transformacions de la societat que això requereixi”.

El **feminisme jurídic** és una disciplina acadèmica del Dret que intenta desconstruir i desmuntar un dels pilars sobre el qual encara es sosté la societat patriarcal: la impartició de la justícia de forma desigual entre homes i dones. En aquest apartat ens endinsarem en el feminisme i la seva relació amb l’ordenament jurídic, subratllarem com aquest s’ha utilitzat per a incrementar les relacions de desigualtat entre ambdós sexes.

Tal i com hem recollit en la introducció, el Dret ha de ser el reflex de la societat i les Lleis els instruments aquest té per a que existeixi un equilibri a la tant fràgil cadena de interaccions humanes. Per tant, l’objectiu principal de promulgar una nova Llei – si parlem en termes feministes – hauria de ser aconseguir que les dones poguessin fer tot el que fan els homes, de la mateixa manera i en les mateixes condicions que a aquests se’ls deixa fer-ho.

El feminisme i el Dret no són bons amics. *Per què?* Desconfiança. Les dones ja no confien en un ordenament jurídic que no les protegeix quan més ho necessiten, que no les defensa quan ho demanen i que no els dóna suport i les impulsa per aconseguir una efectiva igualtat entre elles i els homes.

La societat apel·la al Dret amb l’esperança de que aquest solucioni els seus problemes. No obstant, la funció social del Dret no suposa la transformació dels problemes socials en assumptes legals i, per sort o desgràcia, el Dret no té solucions per a tot. Tal i com recull Carol Smart (1994), estem en un supòsit o fenomen en el que la societat dóna al Dret un lloc especial a la resolució de problemes socials el que suposa, a més a més de l’atorgament de més poder estendre l’*abast imperialista del Dret* entès com un *procés de legalització de la vida quotidiana que en els països occidentals desenvolupats s’ha fet cada cop més visible [...] la idea de que tot problema social té una solució legal s’ha convertit en una qüestió acceptada, i quan el dret falla en la solució es proposa més dret per encobrir les deficiències del dret existent.*

No és fins a l'any 1993 quan la **Conferència Mundial dels Drets Humans de Viena** reconeix que la violència contra les dones és incompatible amb l'ésser humà i ha de ser eliminada. Aquesta idea es reafirma en la **IV Conferència Mundial sobre la Dona** (Beijing, 1995) quan s'inclou a que a més a més de ser incompatible constitueix una violació dels seus drets humans i llibertats fonamentals i un obstacle per a gaudir dels seus drets.

Per a poder trobar-nos en situació de respondre a aquesta pregunta hem d'entendre dos conceptes clau : gènere i Dret.

Gràfic 2. Conceptes clau del feminisme jurídic: gènere i Dret.

Gènere	Dret
• En la majoria de les societats els gènere classifica els éssers en dos grans grups: els homes i les dones. Ambdós amb unes característiques atribuïdes diferents com valors, actituds, models cognitius... • Durant molts anys s'ha entès el que és femení com "el gènere inferior al masculí" o com "l'altre gènere". La cultura associa el costat masculí a la cultura i el femení a la naturalesa, el masculí a la raó i el femení a les emocions... Però, ¿com sabem quin gènere som com a éssers humans? Segons la metodologia i l'estudi empíric quan el gènere funciona, com a institució social que és, es torna invisible. Per a poder distingir el gènere, doncs, ha de succeir quelcom, un canvi social, una fractura en el teixit cultural de la que resulti que alguna de les característiques que s'havien atribuït a un gènere com a obvietats o naturals no són així. • En termes de feminisme prefereixen utilitzar el concepte de "grups" en comptes de gènere ja que entenen que els homes i les dones formen dos grans grups socials pel fet de compartir dimensions socials de l'esfera pública i privada.	• El que m'ha cridat més l'atenció del Dret sempre – i segurament un dels motius pels que vaig començar aquesta carrera – va ser per la funció social que té. En ocasions, una funció oblidada però vivim en un món rodejat de normes i, a través d'aquestes, el que hem d'aconseguir és una societat una mica més justa. Per tant, si tenim una societat amb una mentalitat oberta i conciliadora les normes que s'utilitzaran per regular-la seran unes normes més "suau"; en canvi en una societat amb normes més estrictes de conducta aquestes també es traduiran en preceptes legals més restrictius. • La reflexió feminista de les derrotes i les victòries que han aconseguit amb el temps ha emfatitzat tant els aspectes positius com els problemes i les conseqüències elaborant així una rica literatura teòric-política sobre el dret i els drets, la seva història, el seu impacte social... • Des de l'any 2004 la legislació "de gènere" o que afecta a drets importants de la vida de les dones ha anat en augment tal i com ho demostren les successives lleis: Llei 1/2004, de protecció integral contra la violència de gènere, la Llei 12/2005 que modifica el CCE per estendre el concepte de matrimoni a persones del mateix sexe; Llei 39/2006 de dependència, Llei orgànica 3/2007, de igualtat efectiva entre homes i dones, Llei 3/2007, de identitat sexual i el més recent dels reglaments el Real Decret 6/2019... a més a més de les legislacions autonòmiques i legislació de desenvolupament. • No obstant el gruix normatiu dels darrers 15 anys encara ens trobem que no existeix una veritable igualtat entre homes i dones i aquest és un problema que concerneix tant al poder legislatiu, l'executiu i; per descomptat el judicial que, a través de l'aplicació de les normes són subjectes essencials per eradicar la desigualtat. La manca de l'èxit de l'actual legislació denota una falta de compromís institucional ja que no es propicien les condicions per a generar una igualtat d'oportunitats – i de resultats – entre totes les persones.

Font: *Elaboració pròpia.*

D'acord amb l'autora Katherine Bartlett ens trobem amb tres mètodes que s'empren en textos jurídics per determinar el grau d'acompliment en la recerca d'aquesta igualtat efectiva:

Gràfic 3. Mètodes per determinar el grau d'acompliment de l'objectiu d'igualtat entre homes i dones en els textos jurídics.



Font: Autora del mètode Katherine Bartlett, professora de dret civil de la Universitat de Dret de Duke (Estats Units). Elaboració pròpia.

TEORIES JURIDIQUES FEMINISTES

Les teories jurídiques feministes són aquelles que emfatitzen el paper del Dret al descriure a la societat i percebre els seus canvis tenint en compte el paper de la dona en ella. Ens centrarem en la segona meitat del segle XX, període en el que es donen les principals contribucions del feminisme al Dret.

Etapa de la igualtat (*Equality stage*) → aquesta etapa es caracteritza per emfatitzar les similituds entre homes i dones amb l'objectiu principal d'eliminar les distincions normatives per raó de sexe que donaven peu a discriminacions.

Es buscava aquelles normes jurídiques que en primera instància anaven dirigides a protegir a les dones però aquestes quedaven apartades a un àmbit domèstic o privat. La consigna que seguien era la següent: *“Donat que les dones i els homes son iguals en els aspectes jurídicament rellevants, aquestes mereixen accés a les institucions públiques, beneficis i oportunitats en les mateixes condicions que els homes”*.

Aquelles que acullen aquesta postura jurídica acostumen a associar-se a la corrent del feminisme lliberal tot i que elles es descrivien a si mateixes com defensores dels drets de la dona i no com a feministes.

La crítica a aquesta aproximació del feminisme al dret es que posa a les dones en situació de desavantatge en aquelles qüestions en les que sí que son diferents als homes com son l'embaràs i el part.

Etapa de la diferència (*Difference stage*) → Aquesta aproximació del feminisme al Dret és més radical que l'anterior ja que entén que el problema rau en la idea de dones vs. homes, que la qüestió es que hi ha una desigualtat entre sexes, que som diferents i que no podem ser tractats com a iguals.

Etapa de la diversitat (*Diversity stage*) → L'etapa de la diversitat neix com a resposta a l'etapa de la diferència sobretot per aquelles dones preocupades per la seva condició (majoritàriament lesbianes i dones de color) ja que moltes acadèmiques i escriptores feministes van veure com la diferència les va portar a que la seva tasca no fos reconeguda a menys, clar està, que fossin blanques, de classe mitja i heterosexuales.

En aquesta etapa es té en compte per a la redacció normativa la pluralitat d'identitat i contextos particulars de cada persona, en altres paraules, es critica la concepció d'un únic model de dona sinó que hi ha molts models de dona.

Cadascuna d'aquestes teories realitza una crítica diferent al Dret i una visió o aportació diferent a l'ordenament jurídic; no obstant, totes coincideixen en que la situació jurídica de les dones ha de millorar i que es necessari per aconseguir-ho generar respostes jurídiques diferents a les que tradicionalment s'han anat proporcionat pels qui operen el sistema jurídic.

Al meu parer crec necessari que al elaborar les normes s'ha de tenir en compte els drets humans e incorporar les diferents eines metalògiques feministes emfatitzant aquelles normes que han donat resultat i que suposen una veritable igualtat de sexes.

1.3 ONU MUJERES: LA CAMPANYA DE IGUALTAT HE FOR SHE.

ONU Mujeres és una organització que deriva de les Nacions Unides i que presenta una finalitat dual:

- D'una banda, promoure la igualtat de gènere i,
- Per una altra banda, l'empoderament de les dones.

Donat el vincle que presenta *ONU Mujeres* amb les Nacions Unides, aquesta entitat té vocació *d'universalitat* i opera a nivell mundial per assolir no només l'objectiu cinquè dels ODS sinó que pretén, a través de la consecució d'un d'ells i donat la seva interrelacionalitat, aconseguir-ne el compliment en la seva totalitat i que siguin una realitat de la mà del col·lectiu de dones i nenes del món.

El gran públic objectiu que té aquesta organització són les dones i nenes del món les quals, donada la situació de desigualtat a la que han de fer front, en ocasions són els sector poblacionals més vulnerables.

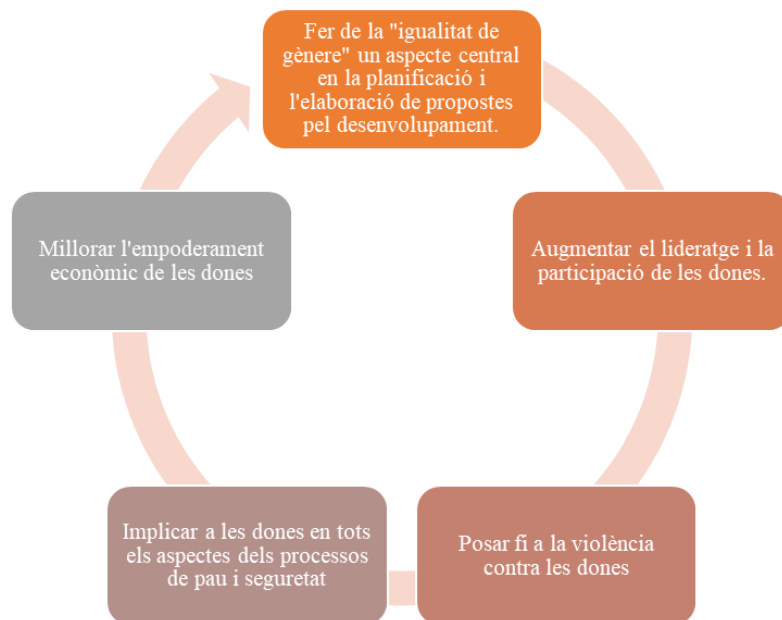
Tal i com molts estudis sobre política econòmica assenyalen, empoderar a les dones repercuteix molt positivament per a la prosperitat econòmica i a l'augment de la productivitat i el creixement. Per tant, eliminar els obstacles als que han de fer front les

dones per accedir a treballs dignes, disminuir l'escletxa salarial de gènere, dret a accedir a una educació i una atenció mèdica bàsica han de ser les principals focus de treball sobre els que s'ha de basar la igualtat de gènere.

D'acord estudis realitzats en països de la OCDE, l'augment de la participació de les dones en el món laboral produeix un creixement econòmic més ràpid conjuntament amb l'accés a una educació universitària suposa un increment del 50% de creixement econòmic en els darrers 50 anys³

A grans trets podem dir que treballa en cinc grans àrees prioritàries:

Gràfic 4. Àrees de treball prioritàries de l'organització ONU Mujeres.



Font: Web de l'entitat. Elaboració pròpia.

Les Nacions Unides han hagut d'enfrontar-se a molts reptes per a promocionar la igualtat de gènere a tot el món que no han estat fàcils de superar degut a aspectes externs com un finançament limitat, la falta d'acció per part dels subjectes o la manca d'un factor d'impuls reconegut mundialment que pogués encaminar totes les accions o activitats a aconseguir l'objectiu final.

Per aquest motiu, el juliol de 2010 l'Assemblea General de les Nacions Unides va crear una entitat especialitzada per a la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones i nenes

³ OCDE, *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*.

del món: la ONU *Mujeres*. Aquesta entitat s'aixeca i es fonamenta sobre el treball de quatre organismes independents del sistema de Nacions Unides que es centraven exclusivament en la igualtat de gènere i l'empoderament femení. Aquests són:

- Divisió per a l'avançament de la Dona (DAM)
- L'Institut Internacional d'Investigacions i Capacitació per a la Promoció de la Dona (INSTRAW)
- Oficina de l'Assessor Especial en Qüestions de Gènere i Avançament de la Dona (OSAGI)
- Fons de Desenvolupament de les Nacions Unides per la Dona (UNIFEM)

LA CAMPANYA #HE FOR SHE

Davant el món tant desigual en el que vivim, la influència del feminisme no és la mateixa en els països desenvolupats com en els països en els que el paper de la dona encara, avui en dia, es manté en un pla secundari.

El feminisme en els països desenvolupats passa a visualitzar-se no només en forma de manifestacions, pancartes i simbologia sinó que veritablement ha transformat les societats d'aquests a través de canvis històrics, textos legals i a través de metodologies varies que fan "quasi efectiva" la igualtat entre homes i dones. No obstant, per una altra banda, trobem els països en vies de desenvolupament els quals encara no ha arribat un feminisme real en les seves institucions i el feminisme es basa en la lluita reivindicativa a través de manifestacions, escrits, denúncies... per a visibilitat les desigualtats i les injustícies que té una mitat de la població respecte l'altra.

#HeforShe és un moviment solidari iniciativa de l'entitat ONU *Mujeres* per aconseguir la igualtat efectiva de gènere.

En l'actual punt d'inflexió en el que es troba el món, totes les persones entenen i donen suport a la igualtat de gènere. En els darrers anys s'ha eliminat aquell estereotip de que la igualtat de gènere és una tema exclusivament femení i passa a ser una qüestió de drets humans dels que tota la societat mundial en som part.



**Dibuix de la campanya
#HeforShe per a les xarxes
socials**



El moviment #HeforShe convida a homes i persones de tots els gèneres a mostrar la seva solidaritat amb les dones en aquest moviment valent, per a fer-lo visible.

Des de la plataforma del moviment s'han implicat els directius d'organitzacions i els d'altres àmbits que estan actuant per la igualtat de gènere. Per això és crea la *iniciativa impacte* que implica a persones que prenen decisions tant en l'àmbit públic com privat de tot el món per aconseguir la paritat en el 2020 e impuls un canvi des de posicions d'alta direcció.

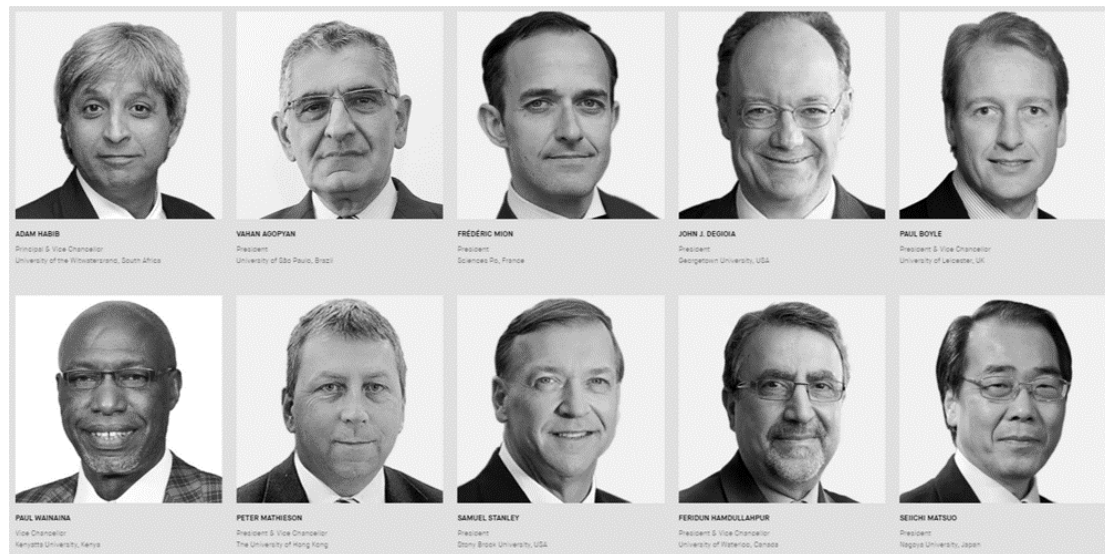
Les i els líders de la iniciativa impacte han convertit la igualtat de gènere en una prioritat internacional per aconseguir avançar en la paritat. En aquesta direcció s'han destinat tres línies de actuació: els caps d'Estat, les organitzacions privades i les universitats.

Vull incloure en aquest apartat les cares de les persones de l'àmbit que més personalment em toca, les universitats, que estan impulsant aquest canvi per a que la igualtat de gènere sigui una realitat. I també voldria assenyalar com a crítica que no hi ha cap universitat espanyola entre les compromeses en aquesta iniciativa. Al meu parer, l'educació és essencial per a conscienciar a les noves generacions.

Les Universitats compromeses són:

Universitat de Witwatersand (Sud Àfrica)	Universitat Kenyatta (Kenia)
Universitat de Sao Paulo (Brasil)	Universitat de Hong Kong (Hong Kong)
Universitat de Ciències Pro (França)	Universitat Stony Brook (EUA)
Universitat de Georgetown (EUA)	Universitat de Waterloo (Canadà)
Universitat de Liecester (Regne Unit)	Universitat de Nagoya (Japó)

Imatge 3 . Rostres dels degans de les universitats d'arreu del món impulsores de la campanya #HeForShe.



Font: *Web de la campanya.*

L'objectiu és treballar plegats per a que conjuntament es puguin crear negocis, formar famílies i contribuir al desenvolupament de totes les comunitats.

BLOC II. ANÀLISI NORMATIU.

ESTUDI DE LA LEGISLACIÓ VIGENT EN MATÈRIA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

“Una vegada ens cansem de buscar l’aprovació, ens donem compte de que és més fàcil guanyar-se el respecte”

“Encara fa falta escoltar a un home demanar consell sobre com combinar el matrimoni i una carrera”



Gloria Steinem
Periodista i activista estadunidenca

L'èxit per conèixer sobre en tema és acudir aquells que en saben més. En el meu cas, vaig pensar que era necessari acudir al Col·lectiu jurídic feminista (1975) i a una de les seves iniciadores: Ángela Cerrillos Valledor⁴.

El paper que han tingut les juristes feministes a l'hora de col·laborar o contribuir per aconseguir una igualtat de drets real i que aquests quedessin recollits en el nostre ordenament jurídic ha estat importantíssim. Tal i com hem vist amb totes les feministes al llarg de la història, per a les dones juristes tampoc ha estat un camí fàcil i era necessari que aquells que participen activament no només en la redacció de les normes sinó també en la seva interpretació i aplicació tinguessin la seva a dir en quan a quin és el lloc que ocupa la dona en l'ordenament jurídic.

En les darreres quatre dècades, el Dret internacional públic ha promocionat la perspectiva de protegir el col·lectiu femení i equiparar-lo en drets i oportunitats al els homes. No cal anar gaire lluny i no cal anar a cap país en vies de desenvolupament per veure clars abusos als drets de les dones.

L'any 2004 el Congrés dels EUA va aprovar una llei que establia que el fetus és legalment un ésser independent de la seva mare i que per tant aquest pot ser víctima de violació dels seus drets fonamentals en els que l'agressora pot ser la seva pròpia progenitora. Actualment, més de 20 estats en els EUA han aprovat Lleis per les que es permet iniciar

⁴ Ángela Cerrillos Vallador (mfakmfkakmka): Advocada en exercici de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Madrid i actual directora de Themis (??).

procediments penals contra mares que durant l'embaràs realitzen conductes perilloses que puguin causar algun tipus de dany al fetus.

No deixa de ser irònic el fet de que després de tants anys de lluita per aconseguir que els dones no siguin tractades única i exclusivament pel seu rol de mares.

1.1 NORMATIVA EUROPEA EN L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

“El nivell de civilització al que han arribat varies societats humanes està en proporció amb la independència de la que gaudeixen les dones.”



Gloria Campoamor
Feminista i defensora dels drets de
les dones

Com és lògic, un dels pilars sobre els que treballa el Dret internacional públic és la participació política de les dones en els espais públics i augmentar la seva participació en els esferes en les que es prenen les decisions.

La interacció del feminisme- Dret internacional, en primer lloc ha d'anar més enllà de la mera descripció dels drets de les dones, de forma que les qüestions que ens afecten al col·lectiu femení no són només una reivindicació dels drets sinó que s'ha de ser conscient de que existeixen altres esferes de treball.

També cal ser conscients de la dicotomia públic-privat que opera com a filtre o vel per allò que no es vol veure, ja que allò que és públic implica un reconeixement i que la dona, membre de la comunitat té la possibilitat de ser actora i participar dels èxits i fracassos que aconseguim com a societat.

El Dret internacional públic té la missió de donar solució a aquells problemes que es donen no només a nivell intern sinó a nivell global. Aquells problemes als que han de fer front tot el món, com a una unitat, i treballar conjuntament per a la seva eradicació.

En aquest sentit, el Dret internacional públic juga un paper importantíssim en quan a la visibilització dels grups que tradicionalment s'han discriminat com les dones, les persones de ètnia gitana o raça negra, els discapacitats...

Un dels majors retrets que se li fa al Dret internacional públic és la *absència de dones en el desenvolupament del dret internacional ha posicionat inadequadament a la dona en el món* i que, per tant, aquesta posició secundària de la dona en la creació i desenvolupament de normativa internacional en matèria de igualtat de gènere ha propiciat que no s'hagi tingut en compte alguns aspectes relacionats amb les diferències que aquestes sofreixen en la Comunitat internacional.

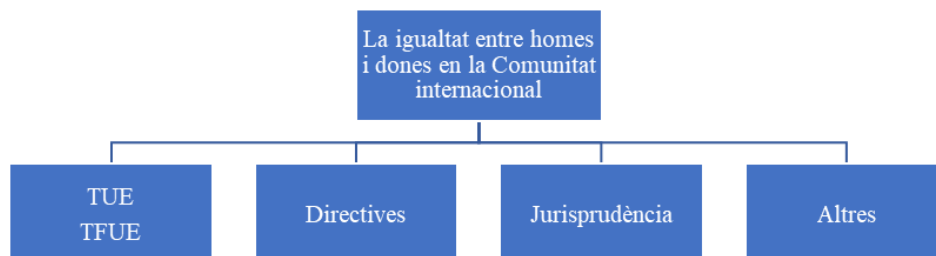
Cal ser conscients que a pesar de tota la normativa internacional vigent, aquesta no és nova i les demandes no són de fa quatre dies sinó que ja fa més de trenta anys que s'està reivindicant la necessitat de crear una xarxa normativa internacional per a protegir les actuals i noves generacions de la discriminació per raons de gènere. En aquest sentit, la inclusió de la perspectiva de gènere en l'educació suposa un factor innovador i aquest ha estat possible gràcies a la contribució del feminisme.

D'acord amb el Parlament europeu, un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) que necessita més especialment de la compromís i participació de la Comunitat internacional és el de la igualtat de gènere.

En aquest apartat donarem una cop d'ull a la legislació, la jurisprudència i les modificacions als Tractats que s'han anat realitzant en els darrers anys que han donat embranzida i han ajudat a la recerca de la igualtat *de facto* entre homes i dones.

Per a parlar de la legislació comunitària en matèria d'igualtat de gènere analitzarem les següents branques:

Gràfic 5 . Branques d'anàlisi del Dret internacional públic aplicable a l'àmbit de la igualtat de gènere.



Font: *Elaboració pròpia.*

El Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE, Roma 1957) és un dels documents on es configura la constitució material de la UE juntament amb el Tractat de la Unió Europea (TUE), el Tractat constitutiu de la Comunitat europea de l'Energia atòmica (Tractat Euratom) i la Carta de Drets Fonamentals de la UE.

EL TFUE és el text comunitari amb major detall jurídic ja que en ell es conté els principis constitucionals que regeixen la UE, el desenvolupament de les accions i polítiques a seguir en tots els àmbits (exceptuant la política exterior i de seguretat comú i defensa). Si bé es cert que el TUE conté totes les disposicions constitucionals, el TFUE té el mateix rang jurídic i la seva funció especialitzada en el desenvolupament i per tant, amb més contingut normatiu, fan que aquest Tractat tingui una major aplicació practica i més visibilitat.

Assenyalem alguns dels preceptes més rellevants en matèria d'igualtat de gènere:

Gràfic 6 . Normativa del TFUE.

**Tractat de
funcionament
de la UE
(TFUE)**

L'article 157 del TFUE recull el principi d'igualtat de retribució entre homes i dones que realitzin una mateixa feina i l'empoderament de la dona.

L'article 19 TFUE contempla la possibilitat d'adoptar legislació per a lluitar contra totes les formes de discriminació, també per motius de sexe.

L'article 153 TFUE li atribueix competències a la UE per actuar en un àmbit més ampli de la igualtat de gènere a través de la creació d'oportunitats en l'àmbit de l'ocupació.

De l'article 79 a 83 es recull la legislació dirigida a la lluita contra la tracta d'éssers humans, en especial de dones i nens.

L'article 168 TFUE fa referència a la eradicació de la violència contra les dones a través del programa Drets, Igualtat i Ciutadania.

L'article 8 TFUE també atorga a la UE la tasca d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure les accions necessàries per a dur-la a terme.

Font: *Elaboració pròpia.*

Gràfic 7. Normativa del TUE.

Tractat de la UE (TUE)

L'article 2 i l'article 3.3 trobem els valors fonamentals de igualtat i de la promoció d'aquesta entre.

Font: *Elaboració pròpia.*

Gràfic 8. Normativa de la UE. Reglaments.

Reglaments

Reglament (UE) n° 606/2013 del Parlament europeu i del Consell, de 12 de juny de 2013, relatiu al reconeixement mutu de mesures de protecció en matèria civil, que garanteix el reconeixement d'aquestes mesures en tota la UE:.

Font: *Elaboració pròpia.*

Gràfic 9. Jurisprudència en l'àmbit de la igualtat de gènere del Tribunal de Justícia de la UE.

Jurisprudència

En aquest apartat inclourem aquelles resolucions del Tribunal de Justícia en les que ha intervingut de forma molt rellevant.

Assumpte C-43/75 (08/04/1976): sentència Defrenne II - el Tribunal reconeix l'efecte directe del principi d'igualtat de retribució per a homes i dones i declara que és aplicable no solament en l'àmbit públic sino també a tots els convenis de caràcter col·lectiu per a regular el treball per compte aliat.

Assumpte C-170/84 (13/05/1986): sentència Bilka - el Tribunal va considerar que excludre a les treballadores a temps parcial del règim de pensions professional constitueix una discriminació indirecta.

Assumpte C-409/95 (11/11/1997): sentència Marschall - el Tribunal va declarar que la legislació comunitària s'oposava a una norma nacional que obligués a promocionar prioritàriament a les candidates femenines en els sectors d'activitat en els que les dones fossin menys nombroses que els homes (discriminació positiva), sempre que aquest avantatge no fos automàtic i que pogués garantir-se als candidats masculins un examen de la seva candidatura sense ser exclosos a priori.

Assumpte C-236/09 (01/03/2011): sentència Test-Achats - el Tribunal va declarar invàlid l'art. 5.2 de la Directiva 2004/113/CE del Consell per ser contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i subministraments.

Font: *Elaboració pròpia.*

Gràfic 10 . Directives comunitàries en l'àmbit de la igualtat de gènere.

Directives

Directiva 79/7/CCE, del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.

Directiva 92/85/CCE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la dona embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.

Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igual de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments.

L'any 2006 diversos actes legislatius van ser derogats i substituïts per la Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats e igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit de l'ocupació.

Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la que s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental (es deroga la Directiva 96/34/CE)

Directiva 2010/41/UE del Parlament europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.

Directiva 2011/36/UE del Parlament europeu i del Consell, de 5 d'abril de 2011, relativa a la prevenció i lluita contra la tracta d'éssers humans i a la protecció de les víctimes.

Directiva 2011/99/CE, del Parlament europeu i del Consell, de 13 de desembre de 2011, per la que es crea l'ordre europea de protecció destinada a protegir a una persona contra actes delictius d'una altra que puguin posar en perill la seva vida, integritat física o psicològica i la seva dignitat, la seva llibertat individual o integritat sexual.

Directiva 2012/29/UE del Parlament europeu i del Consell, de 25 d'octubre de 2012, pel que s'estableixen les normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes. Es substitueix la Decisió marc 2011/220/JAI del Consell.

Font: *Elaboració pròpia.*

Gràfic 11. Altres entitats i àmbits de treball per a la igualtat efectiva de gènere a nivell europeu.

Altres	El marc financer plurianual (MFP 2014-2020) i el prigrma Drets, Igualtat i Ciutadania.
	L'institut europeu de la Igualtat de gènere (EIGE)
	La Carta de la Dona i el compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2020
	El Pla d'acció en matèria de gènere 2016-2020
	Els ODS
	L'adhesió de la UE al Convei del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Estambul)

Font: *Elaboració pròpia.*

1.2 NORMATIVA ESTATAL EN L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

Amb la promulgació de la Constitució Espanyola (1978) queden recollits un reguitzell de drets fonamentals que, tal i com el nom indica, són els més essencials i, el fet de que els continguin en seu dins de la norma jurídica jeràrquicament més important dins de l'Estat ens posa de relleu que inspiren a la resta de l'ordenament. D'entre ells destaquem el principi de no discriminació per raó de sexe. No obstant dins que aquest mandat eren molts els textos legals que van tardar a adaptar-se o be els que ja ho havien fet no s'interpretaven o s'aplicaven de manera correcta.

Tot aquest procés cap a la igualtat de drets no hagués estat possible sense l'impuls d'aquest col·lectiu de dones juristes que a través de cursos de formació als cossos de seguretat, a advocats i advocades, als assessors... han impulsat reformes legislatives sobretot en matèria de violència de gènere. Ja que, a més a més, aquests col·lectius s'han mantingut al llarg de les diferents legislatures que s'han donat en el govern del país, independentment del color que hagi estat a la presidència del Govern i això garanteix, de

certa manera, una estabilitat i constància cap a una legislació més igualitària i dotada de prestacions socials.

Un dels exemples d'aquest treball constant per aconseguir una igualtat efectiva entre homes i dones ha estat la *Llei Orgànica 3/2017, de 23 de març de igualtat efectiva d'homes i dones*, la qual analitzarem en detall en aquest tercer bloc del treball.

Abans de posar-nos-hi però m'agradaria assenyalar que a pesar de tota la normativa que pugui existir en matèria de igualtat no es pot baixar la guàrdia ja que estem parlant d'un dret fonamental. En paraules de Ángela Cerrillos: *“Som conscients de que hem d'assumir la realitat existent en el temps que vivim per mantenir, i si cap reforçar, el nostre compromís, suplint la carència de mitjanes amb generositat, esforç e imaginació i propiciant la unitat amb totes les dones i associacions amb les que compartim l'objectiu comú d'aconseguir que la plena igualtat entre homes i dones es mantingui i s'eradiqui la violència de gènere”*.

En aquest bloc, per tant, realitzarem un estudi en profunditat de la *Llei Orgànica 3/2017, de 23 de març de igualtat efectiva d'homes i dones* a través del següent esquema:

A. Identificació del document

Es tracta d'una llei orgànica .

B. Anàlisi de l'exposició de motius

El **primer apartat de l'exposició de motius** ens fa diverses remissions normatives des de articles que trobem a l'ordenament jurídic estatal i a altres textos jurídics a nivell europeu que són ratificats per Espanya i per tant d'obligat compliment i a nivell de comunitat internacional.

En seu de pròpia llei s'inclou la premissa de que *la igualtat entre homes i dones és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos jurídics internacionals* i en posa un exemple en la **Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

Per tant, partint de la base de que la igualtat entre homes i dones és reconeguda internacionalment, és lògic que l'ordenament jurídic espanyol en seu constitucional

reculli referències a aquesta igualtat internacionalment reconeguda. Concretament tenim l'article 14 CE – dins del ventall dels coneguts com drets fonamentals – tenim el dret a la igualtat i a la no discriminació per raons de sexe. D'altra banda, l'article 9.2 CE obliga als poders públics a promoure les condicions per a que la igualtat de l'individu sigui real i efectiva.

Però, a més a més, la igualtat també és un principi jurídic fonamental de la Unió Europea i com a membres de la mateixa l'ordenament jurídic espanyol a incorporat dues directives en matèria de igualtat de tracte; la primera, la directiva 2002/73/CE relativa a l'aplicació del principi de igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa referència a l'accés a una feina, a la formació i promoció professionals i a les condicions de treball. I, la segona. La Directiva 2004/113/CE sobre l'aplicació del principi de igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i subministraments.

En el **segon apartat** de l'exposició de motius el legislador estatal recull el perquè de la necessitat de redactar una Llei sobre la igualtat efectiva entre homes i dones recollint el mandat constitucional de l'article 9.2. D'acord amb aquesta a pesar de que existeix un reconeixement de igualtat formal davant la Llei aquest no és suficient ja que continua present en el dia a dia de la societat actual episodis de violència de gènere, discriminació salarial, discriminació en les pensions de viudetat, una major taxa d'atur femení, escassa presència de dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica o problemes de conciliació entre la vida personal i laboral.

En relació a aquesta raó de ser de ser de la LOIEHD hem de tenir en compte que neix arrel de que el paper de la dona en la societat ha canviat fins al punt en que constitueix un element clau d'aquesta amb un percentatge cada cop més creixent de dones que participen en l'activitat política, en la cultura i en l'economia.

El **tercer apartat** trobem la vocació que pretén aquesta Llei, quina és la finalitat per la qual ha estat redactada. En aquest sentit, la Llei pretén establir un marc general de polítiques públiques tant estatals, com autonòmics i locals per a prevenir conductes discriminatòries.

D'aquest apartat m'agradaria destacar el següent fragment: *“L'assoliment de la igualtat real i efectiva a la nostra societat requereix no solament del compromís dels subjectes públics, sinó també de la promoció en l'esfera de les relacions entre particulars”*. En aquest sentit, a pesar de que l'Administració General de l'Estat estableixi un Pla estratègic

d'Igualtat d'Oportunitats si no hi ha una col·laboració a nivell de la ciutadania per aconseguir aquesta real i efectiva igualtat mai podrà esdevenir possible.

El **quart motiu de l'exposició** el dedica la Llei a assenyalar les parts en que aquesta s'estructura. Tenim:

- El títol preliminar; en el que s'estableix *l'objecte i l'àmbit d'aplicació* de la Llei.
- El títol primer; on trobem la definició i categorització de conceptes jurídics bàsics relatius a la igualtat seguint les Directives recollides en el primer apartat.
- El títol segon el trobem dividit en dos capítols:
 - o Capítol I: en aquest s'estableixen les pautes generals d'actuació dels poders públics en relació amb la igualtat i es consagra el principi de presència equilibrada de dones i homes en les llistes electorals i en els nomenaments realitzats pels poders polítics.
 - o Capítol II: s'estableixen els criteris d'orientació de les polítiques públiques en matèria d'educació, cultura i sanitat.
- El títol tercer conté mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació així com el control de la publicitat amb contingut discriminatori.
- El títol quart fa referència a les mesures relatives al dret a treballar amb igualtat d'oportunitats garantint la igualtat al accés, a la formació a la promoció i a les condicions en un lloc de treball.

A més a més aquest títol conté el deure general de les empreses de respectar aquest principi d'igualtat en concret a negociar ples d'igualtat en les empreses amb més de 250 treballadors.

- El títol cinquè regula el principi d'igualtat en les feines públics establint-se criteris generals d'actuació a favor de la igualtat per a tot el conjunt de les Administracions públiques.
- El títol sisè està dedicat a la igualtat de tracte en l'accés a bens i serveis, amb especial referència a les assegurances.
- El títol setè contempla la realització voluntària d'accions de responsabilitat social per les empreses en matèria de igualtat.

- El títol vuitè s'organitza al voltant de la institucionalització de la tasca de perseguir una real i efectiva igualtat entre homes i dones. Per això es crea una Comissió Interministerial de Igualtat entre homes i dones i Unitats de igualtat a cada Ministeri.
- Les disposicions addicionals recullen diverses modificacions de preceptes de Lleis vigents necessaris per adaptar-se a les exigències i previsions derivades d'aquesta Llei.
- Les disposicions transitòries.
- Les disposicions finals que fan referència a la naturalesa de la Llei, al seu fonament constitucional i al seva relació amb l'ordenament comunitari. A més a més s'habilita a desenvolupar aquesta LO a través de reglaments i estableixen una data de entrada en vigor i el mandat d'avaluar els resultats de la negociació col·lectiva en matèria de igualtat.

C. Objecte i àmbit d'aplicació de la Llei

L'objecte i àmbit d'aplicació de la Llei els trobem recollits en l'article 1 i 2 de la mateixa.

L'*objecte de la Llei* es aconseguir una aconseguir una societat més democràtica, justa i solidària a través de fer efectiu el dret de igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones mitjançant l'eliminació dels supòsits de discriminació de les dones en qualsevol àmbit de la seva vida com l'esfera civil, laboral, econòmica, política social i cultural.

L'àmbit d'aplicació de la present Llei seran totes les persones

D. Indicar el subjecte passiu del text.

El subjecte passiu de la Llei efectiva d'igualtat no només va dirigida a totes les persones a títol individual, sinó que hi ha una voluntat d'implicar tant ens públics com privats per tal de que posin tots els seus esforços en aconseguir una societat equitativa en quan a drets i deures d'homes i dones.

E. Comentari crític del text

El concepte de *igualtat efectiva* no queda definit ni en el preàmbul de la LOIEMH ni en cap dels 78 articles que la configuren provocant així que aquest concepte es vagi diluint entre la normativa i sigui substituït per altres com *igualtat d'oportunitats* o *igualtat formal*.

Atenent el que recull el text normatiu no tindria que existir cap tipus d'impediment de caràcter legal per a que les dones poguessin exercir els seus drets en les mateixes condicions que els homes no obstant ser de l'any 2007 aquesta igualtat efectiva a 2019 encara no és una realitat.

En l'àmbit nacional també ens trobem la més recent de les normatives en matèria d'igualtat: el **Real Decret- Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral**. En la pròpia exposició de motius ja subratlla la necessitat en la que neix aquest RD i el context social que s'està vivint en el que es demanda aquesta equiparació en l'exercici dels seus drets. Aquesta equiparació serà completament parietària en el moment en que tant drets com obligacions siguin assumits per ambdós sexes. Per tant, està en mans dels poders públics desenvolupar polítiques públiques que impedeixin l'accés i el desenvolupament de les dones – especialment en àmbits de ciència, investigació i tecnologia.

A. Identificació del document

Ens trobem davant un Real decret llei que és una norma amb rang de llei que emana de l'executiu (Govern).

L'ordenament preveu que un real decret llei pugui ser dictat en determinats supòsits, entre els quals , tal i com recull l'exposició de motius del mateix, concorre el pressupòsit d'extraordinària i urgent necessitat, ineludible per a aquests tipus de normes.

La premissa d'aquesta urgència neix del fet de que a pesar de l'existència d'una llei objecte de la qual es fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, que és la LO 3/2007, de 22 de març, les mesures utilitzades que d'ella deriven,

majoritàriament de caràcter promocional o de foment, no han obtingut els resultats esperats essent aquests discrets quan no insignificants.

B. Anàlisi de l'exposició de motius

En l'exposició de motius ens parla de la necessitat de reforçar la vigent llei d'igualtat entre d'altres, com l'Estatut dels Treballadors (ET), l'Estatut Basic del Treballador Públic i el Text refós de la Llei General de la Seguretat Social, tot això amb la idea sempre en ment de que ens trobem en una situació de desigualtat visible entre homes i dones que estant portant a un dany social de difícil reparació que no pot ser ni permès ni assumit per una societat moderna com la espanyola.

En l'exposició de motius ens assenyalava quines són les novetats en la matèria a les que fa referència aquest RD a través del seu articulat. Aquest, conformat per 7 articles, corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de forma directa en la igualtat entre homes i dones.

Així doncs, en el seu article número u es modifica la LO 3/2007, la llei d'igualtat, amb la principal incorporació de l'obligatorietat de redactar plans d'igualtat a empreses de 50 o més treballadors i, així mateix, l'obligatorietat de ser inscrits en el registre; tot això, amb l'objectiu de detectar més àgilment quines són aquelles empreses infractores per l'incompliment d'aquestes obligacions empresarials relatives als plans i mesures d'igualtat.

L'article dos de la norma assumeix la reforma de l'ET remarcant el dret dels treballadors a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; establint en aquest sentit i de forma expressa el dret del treballador a la remuneració corresponent al seu treball plantejant així el dret a la igualtat de remuneració sense discriminació per raó de sexe.

En el seu tercer article, el RD modifica el text refós de la Llei de l'Estatut basic del treballador públic, el qual, conjuntament amb l'article 2 equiparen, en els seus respectius àmbits d'aplicació, la duració dels permisos de naixement de ambdós progenitors atenent a una clara voluntat i demanda social i essent una mesura clarament encaminada a la promoció de la conciliació la vida personal i familiar, a la coresponsabilitat entre ambdós progenitors i una mesura per eliminar barreres en termes de contractació laboral.

L'article quart adapta la normativa de la Seguretat Social a les mesures previstes en la regulació laboral.

El cinquè conté una modificació de la Llei General de pressupostos relativa al Dons de suport per a la promoció i desenvolupament d'infraestructures i serveis del Sistema d'autonomia i d'atenció a la dependència dels Serveis socials.

Els articles sisè i setè modifiquen el text refós de la Llei d'infraccions i Sancions i l'Estatut del treballador autònom, respectivament, per adaptar-los a aquesta voluntat de solucionar unes desigualtats persistents e intolerables en una societat que aspira a ser plenament democràtica.

C. Objecte i àmbit d'aplicació de la Llei

Aquesta norma serà d'aplicació a tot el territori espanyol entrat en vigor, d'acord a la seva disposició addicional segona, al dia següent a la seva publicació al BOE.

D. Indicar el subjecte passiu del text.

Aquest RD va encaminat clarament a la ciutadania, per una banda, i a les empreses responsables de la contractació, per una altra. Sense la participació o inclusió d'aquestes en l'àmbit d'obligatorietat de la present, no es podrien equiparar la contractació entre homes i dones i de disminuir l'escletxa salarial entre aquests.

Gràfic 12 . Modificacions de l'entrada en vigor del Real Decret Llei 6/2019.



Font: Elaboració pròpia.

1.3 NORMATIVA AUTONÒMICA EN L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

La comunitat autònoma de Catalunya no es manté ni molt menys al marge de la realitat social actual i els necessitat d'una ciutadania que demanda que es protegeixin i es vetlli pels seus interessos més fonamentals.

En aquesta línia d'actuació, la Generalitat de Catalunya promulga la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones** per tal d'aconseguir que aquesta sigui una realitat ja que, a la pràctica, malgrat nombrosos progressos fets fins al moment, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets.

Així doncs aquesta busca assegurar d'una manera efectiva la fi de la discriminació per raó de sexe, però també la discriminació en altres aspectes com les situacions de desavantatge per raó d'ètnia, color, orígens, característiques genèriques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques, pertinença a una minoria, discapacitat, edat, orientació sexual o nivell econòmic.

Per tal d'aconseguir-ho, la Llei 17/2015 vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat que col·loqui a les dones en una situació d'equiparació social i econòmica respecte els homes i un gaudi lliure i ple dels seus drets.

Per a l'elaboració d'aquesta Llei no es parteix des de zero sinó que s'adopten i s'inspiren en, d'una banda, les reivindicacions feministes, i; per una altra banda, intenta regular i complementar, de forma pròpia i singular i 'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, la normativa relativa a la paritat a nivell estatal que és la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta integració s'aconsegueix a través de mesures transversals en tots els ordres de la vida amb la finalitat d'eradicar tota discriminació contra les dones i adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius de gènere que formulen les diferents institucions de la Unió Europea.

La Llei d'igualtat efectiva de la CCAA de Catalunya s'estructura en 64 articles disposats en cinc capítols, conjuntament amb set disposicions addicionals, dues disposicions transitòries, una disposició derogatòria i cinc disposicions finals.

El capítol primer inclou els principis rectors que han de canalitzar la tasca dels poders públics i quin han de ser els objectius de les seves actuacions en relació amb la igualtat efectiva entre dones i homes.

El segon capítol determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local en matèria de polítiques d'igualtat.

En el tercer capítol ja s'entra en mecanismes per tal de garantir aquest objectiu a través de polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques i llicències administratives; així com el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense ànim de lucre, tot això regulat per un impacte elevat de la lluita contra la discriminació de gènere en les lleis de pressupostos.

El quart capítol estableix les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació.

El capítol cinquè estableix mesures per garantir l'aplicació de la Llei i conté tres seccions relatives al Síndic de Greuges, a l'Observatori de la Igualtat de gènere i al règim sancionador.

Cal destacar també que en matèria d'igualtat a Catalunya tenim el **Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió i de la Comissió tècnica Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes**.

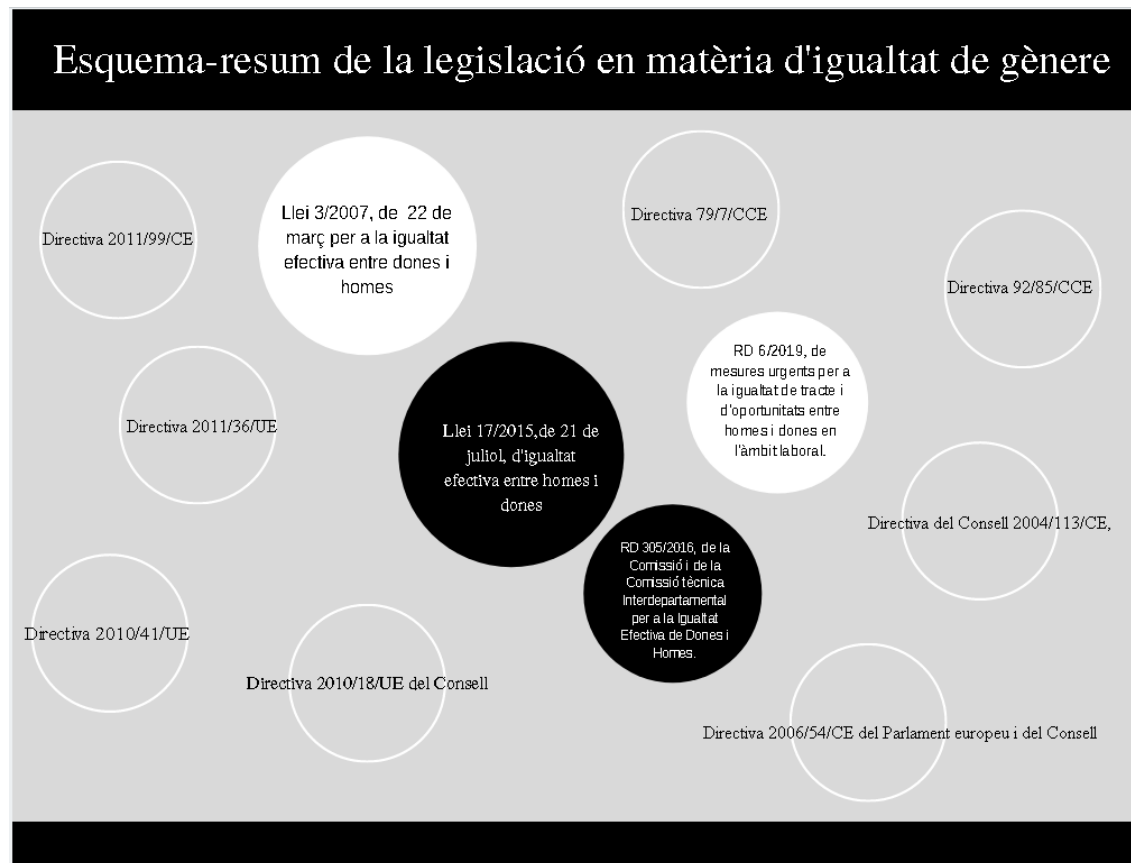
Aquesta Comissió neix amb l'objectiu de promoure la igualtat de drets i la no-discriminació entre dones i homes, la participació equitativa de les dones en la vida social, cultural, econòmica i política.

Posteriorment, diversos decrets van modificar l'organització i la nomenclatura d'aquesta Comissió, que va passar a denominar-se Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones i va quedar integrada dins l'estructura de l'Institut Català de les Dones, organisme autònom de caràcter administratiu creat per la Llei 11/1989, de 10 de juliol.

D'altra banda, amb la voluntat de contribuir a una major simplicitat de les normes, disminuir la dispersió normativa i facilitar el coneixement del dret aplicable, s'incorpora en un sol text normatiu la regulació de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat

Efectiva de Dones i Homes i la regulació de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Gràfic 13. Esquema-resum de la legislació en matèria de igualtat..



Font: *Elaboració pròpia.*

Gràfic 14 . Programes operatius de la Generalitat de Catalunya en l'àmbit d'actuació de la igualtat de gènere.

▲ Programes operatius i relacionats

- Programa d'Intervenció Integral contra la Violència Masclista 2012-2015  [1014,11 kB]
- Programa de mesures per a la intervenció amb filles i fills de dones en situació de violència masclista 2014-2017
- Programa de dones del món rural i marítim de Catalunya 2016-2020
- Programa Dones i Esports 2014-2016  [1 Bytes]
- Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu
- Pla de seguretat i atenció a les víctimes de violència masclista i domèstica
- Pla director de cooperació al desenvolupament 2015-2018. Per un país compromès amb la igualtat de gènere i els drets humans

Font: *Portal web de la Generalitat de Catalunya..*

BLOC III. BLOC PRÀCTIC I D'ANÀLISI D'OBJECTIUS I RESULTATS:

AGENDA 2016-2019 DE LA COMISSIÓ EUROPEA SOBRE EL COMPROMÍS ESTRATÈGIC PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE.

“Totes i cada una de vosaltres preu ser líders i donar suport a altres per a aconseguir-ho”



Michelle Obama
Advocada i ex primera dama dels EUA

En aquest tercer bloc intentarem entrar en una vessant més analítica – perquè sí, els juristes també hem de saber interpretar els números – i transposarem dades numèriques o estadístiques i teòriques a la realitat social actual en la lluita sobre la igualtat de gènere per

a poder donar resposta a la pregunta que encapçala aquest bloc: *s’ha aconseguit una igualtat efectiva entre homes i dones?*

Per a poder respondre a aquesta pregunta ens adreçarem a una institució europea ja que, com hem vist en el segon apartat del treball on es tracta tot el tema normatiu, la Unió Europea està fortament implicada en aconseguir una igualtat efectiva entre homes i dones; per tant, és lògic que en seu de les institucions europees es desenvolupin estratègies o programes per a assolir aquest objectiu.

En aquest sentit, des de la Comissió Europea es redacta una *Agenda 2016-2019: compromís estratègic per a la igualtat de gènere*. Per analitzar el contingut d’aquesta tindrem en compte les següents parts:

- Quins són els reptes als que ha de fer front l’Agenda 2016-2019 per a combatre la desigualtat de gènere.
- Quines són els temes prioritaris dels que s’ocupa l’Agenda 2016-2019 vol aconseguir i les mesures que utilitzarà per a fer-ho.
- Com transposen els països de la UE aquestes mesures que es recullen en l’Agenda 2016-2019.

Quins són els reptes als que ha de fer front l’Agenda 2016-2019 per a combatre la desigualtat de gènere?

L’article 2 del Tractat de la UE recull que la igualtat entre dones i homes és un dret fonamental. D’aquí se’n desprèn que aconseguir-ho comporta, no solament el compliment

del cinquè ODS sinó un conductor essencial per al creixement econòmic d'acord la OCDE.

L'any 2015, quan es redacta l'*Agenda 2016-2019*, tot just estem començant a sortir d'una crisi que ha durat quasi una dècada en la que la taxa d'atur ha aconseguit nivell insostenibles tant per ambdós sexes a nivell mundial, no ha afectat exclusivament a la UE. Malgrat això, l'any 2014 s'aconsegueix la taxa més alta mai registrada de dones en actiu mentre que la taxa d'homes en actiu encara que ha tornat a valors aconseguits abans de la crisi. D'aquest fet se'n deriva la realitat social de que més famílies i llars depenen econòmicament del treball de la dona.

Un dels primers reptes als que s'ha de es font és la **inclusió de la dona en llocs de treball de direcció o de *management***. Aquest s'ha vist afavorit en els darrers anys en aquells països en els que s'han introduït mesures de caràcter legislatiu. A nivell de la UE, la proporcionalitat de dones que ocupa una feina de caràcter polític a augmentat del 22% el 2004 fins al 29% el 2015, si bé no és un augment molt exponencial a la demanda social si que es representatiu de que hi ha una bona tasca en quan a mesures per aconseguir aquesta igualtat efectiva però s'ha de continuar treballar per a que més dones ocupin càrrecs de responsabilitat i siguin representatives de la diversitat actual

El segon dels reptes del que ens parla l'*Agenda 2016-2019* és **el canvi d'actitud de la ciutadania envers la igualtat entre dones i homes**. S'assenyala, i al meu parer de forma molt encertada, que les noves generacions no són alienes als estereotips i disparitats de gènere existents essent el motius d'aquest canvi **l'educació**. Per això es busca l'eliminació de les barres d'accés a l'educació, al treball, a la protecció social, als mitjans de producció, als actius financers... entre d'altres, a un llarg termini. Actualment, 1 de cada 10 noies és veu obligada a casar-se abans dels 15 anys i moltes d'elles ja són mares abans d'arribar als 16. En aquest sentit, des de l'entrada dels ODS s'ha vist com moltes de les mesures encaminades per a aconseguir aquests passen per desenvolupar programes de cura de la mare i la protecció de la salut sexual i reproductiva de dones i nenes.

Des de de la UE, com a tercer repte al que es vol fer front és **l'escletxa salarial** existent. La diferència salarial entre homes i dones és una realitat existent, fins a data d'avui, en molts països de la UE. Les dones, concretament dones immigrants i dones que formen famílies monoparentals, són el col·lectius en els que es veu incrementada aquesta diferència.

A continuació trobem un gràfic amb els tres reptes principals i paraules clau dins de cadascun d'ells:

Gràfic 15 . Reptes als que la Unió Europea vol fer front amb l'Agenda 2016-2019 per a la igualtat efectiva entre homes i dones.



Font: Dades de l'Agenda 2016-2019. Elaboració pròpia.

Quines són els temes prioritaris dels que s'ocupa l'Agenda 2016-2019 vol aconseguir i les mesures que utilitzarà per a fer-ho?

La Comissió europea ha reafirmat el seu compromís per a treballar constantment en promoció de la igualtat entre homes i dones; això implica mantenir el punt de mira en aquestes cinc àrees temàtiques prioritàries:

Gràfic 16. Àmbits prioritaris d'actuació de l'Agenda 2016-2019.



Font: Dades de l'Agenda 2016-2019. Elaboració pròpia.

Com transposen els països de la UE aquestes mesures que es recullen en l'Agenda 2016-2019?

A continuació i seguint la dinàmica d'aquest bloc de caire més pràctic, el que farem serà aturar-nos a analitzar les cinc àrees o blocs temàtics sobre els que s'elabora o s'estructura l'Agenda 2016-2019 de compromís estratègic per a la igualtat de gènere en relació amb diferents països que pertanyen a la comunitat europea internacional.

- **Àrea 1: Incrementar la participació de la dona en el mercat laboral.**

Per a aquesta àrea els objectius que es planteja complir l'Agenda 2016-2019 són els següents:

Gràfic 17. Objectius de l'àrea 1 d'actuació de l'Agenda 2016-2019.



Font: Dades de l'Agenda 2016-2019. Elaboració pròpia.

- **Àrea 2: Reduir les diferències en els ingressos entre homes i dones tant en salaris com en pensions per lluitar contra la pobresa femenina.**

D'acord amb les dades recopilades en l'any 2013-2014 per a determinar el nivell d'acompliment dels objectius de l'Agenda 2016-2019, en relació a la reducció de les

diferències en els ingressos obtinguts, els principals indicadors i els resultats obtinguts són els següents:

Indicadors	Línia de base Mitjana UE (per any)
Escletxa salarial de gènere	-16,5% (2013)
Diferència global de guanys per gènere	-41,41% (2017)
Segregació de gènere per sector i ocupació	Sectors: 18,9% (2014) Ocupació: 26,9% (2014)
Diferència de gènere en les pensions	40,2% (2012)
Pobresa de gènere	Homes: 9,3% (2014) Dones: 8,4% (2014)
Rati de risc de pobresa i exclusió social en la tercera edat (+65 anys)	Homes: 11,4% (2014) Dones: 15,6% (2014)
Famílies monoparentals amb risc de pobresa o exclusió social	49,9% (2013)

- Àrea 3: Promocionar la igualtat entre homes i dones en la presa de decisions.

L'Agenda 2016-2019 per tal d'assolir aquesta àrea de treball és fixa una sèrie d'objectius a curt termini per tal de que cada petit pas sumi cap aconseguir una igualtat real de gènere. En aquest àmbit es pretén continuar amb els esforços per arribar a la paritat en posicions de responsabilitat tals com directors d'empreses.

A més a més d'aconseguir aquesta balança entre gèneres, aquesta àrea de treball també treballa enfocada en aconseguir un equilibri de gèneres en tots els àmbits econòmics, tant públics com privats. Per això, també dirigeix els seus esforços per aconseguir l'objectiu del 40% de dones en posicions de càrrec i responsabilitat pel final de 2019 entre el sector privat i el públic (majoritàriament en l'àmbit polític i de presa de decisions).

Per tal de donar a la llum algunes dades de referència, l'abril del 2015 el percentatge de dones ocupant la presidència d'algun país o Estat del món era del 7,1% mentre que el percentatge de dones en un lloc de CEO era del 3,6%. Dades estadístiques que disten molt de les del gènere masculí en el mateix lloc de treball.

- **Àrea 4: Combatre la violència de gènere, protegir i donar suport a les víctimes.**

Aquesta àrea treballa amb les següents dades, determinants i rellevants en tan que no podem descuidar la protecció i suport a les dones que han sofert situacions de violència de gènere.

Per l'any 2014, el 33% de les dones havia experimentat violència física o sexual en l'àmbit laboral i un 43% assegura haver experimentat violència psicologia per part del seu company. Aquesta xifra s'incrementa de forma molt alarmant quan parem de la proporció de dones que han sofert algun tipus d'abús sexual fins al 55%.

- **Àrea 5: Promocionar els drets d'igualtat entre dones i homes i tots aquells que li són inherents arreu del món.**

Per a aconseguir-ho es continuaria promocionant, protegint i donant suport a totes aquelles iniciatives que donin suport o es comprometin amb causes feministes a tot el món. D'altra banda es lluitarà per tal de que els drets de les nenes a una educació sigui essencial i s'inclogui com a repte de l'Agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible.

A continuació incloem dos taules de dades que recullen els Estats membres de la Unió europea i les principals polítiques en matèria d'igualtat de gènere, tot assenyalant aquells països que ja les han assumides.

Inicialment, les estratègies de igualtat de gènere dels diferents estats es centraven en les àrees de igualtat laboral elaborant lleis i prenent mesures per a que homes i dones fossin tractats de la mateixa manera en el seu lloc de treball. En els darrers anys, degut als canvis socioeconòmics experimentats, la intervenció dels Estats s'ha vist necessària en altres àrees que havien quedat una mica desvirtuades com la lluita contra la violència de gènere o la paritat en la presa de decisions.

	Social inclusion and poverty	Education and Training	Access to Health	Gender based violence	Economy and Labour market	Gender stereotypes	Reconciliation of working and family life	Decision making
Belgium	x			x	x			x
Bulgaria	x	x	x	x	x	x	x	
Czech Republic	x	x	x	x	x	x	x	
Denmark	x	x	x	x	x	x	x	x
Germany	x	x	x	x	x	x	x	x
Estonia		x		x	x	x	x	
Ireland	x	x	x	x	x	x	x	x
Greece	x	x	x	x	x	x	x	x
Spain	x	x	x	x	x	x	x	x
France	x	x	x	x	x	x	x	x
Croatia	x	x	x	x	x	x	x	x
Italy	x			x	x	x	x	x

	Social inclusion and poverty	Education and Training	Access to Health	Gender based violence	Economy and Labour market	Gender stereotypes	Reconciliation of working and family life	Decision making
Cyprus	x	x	x	x	x	x	x	x
Latvia				x	x	x	x	
Lithuania		x	x	x	x		x	
Luxembourg	x	x	x	x	x	x	x	x
Hungary	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Netherlands	x	x	x	x	x	x	x	x
Austria	x	x	x	x	x	x	x	x
Poland	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	
Romania	x	x		x	x	x	x	
Slovenia	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovakia	x	x	x	x	x	x	x	x
Finland	x	x	x	x	x	x	x	x
Sweden	x	x	x	x	x	x	x	
UK	x	x	x	x	x	x	x	x

CONCLUSIONS

Són el feminisme i el Dret comunitari les eines per combatre la desigualtat de gènere? Aquesta pregunta ha estat el punt de partida d'aquest Treball Final de Grau i, com és lògic, la seva resposta n'ha de ser el punt i final.

Els extrems no ens han portat mai res bo com a societat. Tal i com la història ens ha ensenyat, el radicalisme més absolut no ens ha portat a res; al contrari, només ha dut al naixement de radicalismes contraposats que deixen a la gran massa de persones que formem la humanitat mundial el ben mig de dues idees extremistes que no ens representen.

El feminisme no és una excepció. Un feminisme radical i extremista tampoc ens portarà a una veritable recerca de la igualtat de gènere. Dones exaltades al mig dels carrers reclamant allò que els pertoca, no per ser dones sinó per ser persones, no hauria de ser utilitzat per altres corrents ideològiques per a oprimir o frenar l'impuls de les feministes i de la seva lluita.

Tal i com hem anat veient al llarg del treball, la història del feminisme no ha estat fàcil i el naixement del dret comunitari tampoc. Moltes persones i massa opinions s'han hagut de conjugar per a arribar a acords efectius i treballar per aconseguir un objectiu comú: la igualtat de gènere.

Per moltes reivindicacions, manifestacions i mítings que es faci al respecte, la realitat social és que, a dia d'avui, en ple any 2019, encara no hi ha una veritable igualtat de gènere.

En ple any 2019, el Govern espanyol ha tingut que promulgar un Real Decret-llei de mesures urgents en matèria de igualtat perquè la Llei d'igualtat efectiva entre homes i dones de l'any 2003 no ens estava portant a res i no havia aconseguit els objectius que hi havia pensats per a ella. Això, personalment, em diu molt de la societat en la que visc.

Que sigui jutjada pel meu aspecte físic, la meva forma de vestir, per la meva forma de comportar-me i per la meva condició natural de poder tenir fills; i no per la meva vàlua com a professional, pels meus estudis, pel meu treball i pel meu esforç, també em diu molt de la societat on visc.

Siguem realistes: **no existeix una veritable igualtat de gènere**. No interessa que existeixi perquè un ecosistema no pot funcionar si no hi ha una espècie dominant. Aquesta, des dels principis de la història de la humanitat, ha estat l'home; mentre que, la dona, en el seu rol de submissa interpreta un paper secundari, un paper darrera del teló en una obra on ella no és l'actiu principal. El feminisme no busca posar a la dona com a principal, sinó com a coprotagonista, de la mà de l'home.

Seria absurd pensar que això és una tasca fàcil. No ho és, no ha estat i no ho serà. Necessitem continuar treballant i una de les eines que tenim al nostre abast és el Dret Internacional públic. Utilitzem aquests llaços que han elaborat els diferents Estats del món per a difondre un missatge global d'igualtat. Requerim a les institucions públiques una major implicació. Sol·licitem a les empreses del sector privat igualtat d'oportunitats per a dones preparades, formades i amb empena que volen canviar les coses i, obliguem-nos a tots nosaltres, com a societat, a ser més empàtics, més respectuosos i una mica menys egoistes.

M'ha encantat poder utilitzar els meus coneixements jurídics adquirits al llarg d'aquests anys per a fer aquest treball i poder aportar el meu petit gra d'arena a la lluita per una efectiva igualtat entre homes i dones.

Colpejar les barreres biològiques, culturals, socials i econòmiques per a fer una societat més paritaria en tots i cadascun dels seus àmbits.

El feminisme no comporta barra lliure per a discriminar a l'altre sexe. No podem caure en la temptació d'atacar a l'home; no es busca això. Això ja ens ho han fet ells a nosaltres i aquesta, com ja hem après, no és la manera.

Assenyalem també la necessitat d'incloure una perspectiva de gènere, tant en les investigacions com en la docència del Dret Internacional públic que permeti corregir l'absència d'elements d'anàlisi en la matèria i visibilitat a les dones que sí han tingut un paper rellevant en la comunitat internacional.

En aquestes conclusions també m'agradaria fer una petita menció a l'educació. Crec que és essencial, no potestatiu sinó imperatiu, educar a les noves generacions amb les eines de la no discriminació i igualtat en les aules que ha de fomentar-se des dels primers anys d'escolarització fins a les aules dels estudis superiors.

No sé en quin moment ni el perquè es va oblidar o prendre l'essència de la cerca de la "igualtat". Quan el màrqueting va convertir el feminisme en una nova moda *millenial*? No parem d'escoltar en els mitjans de comunicació paraules com "igualtat", "coresponsabilitat" o "compatibilitzar feina i llar"; però, sabem el que realment signifiquen? Com a futurs juristes és el nostre deure anar una mica més enllà i criticar – sempre que aquesta crítica sigui constructiva – allò que ens envolta i que ens afecta com a societat.

D'aquesta idea va sorgir el treball i amb aquesta idea responc que sí, el feminisme i la comunitat internacional són eines necessàries per a combatre la desigualtat de gènere. Però no són les úniques. No podem deixar de buscar tots els mecanismes i oportunitats possibles per a fer realitat una equitat real i duradora.

Amb aquest treball vull fer un homenatge i en certa manera és una forma d'agrair a totes aquelles lluitadores que ens han aplanat al camí a la meva generació i el d'aquelles dones que estan per venir. Que sàpiguin que no estem malgastant la seva oportunitat. Que volem que se sentin orgulloses de que la seva lluita està anant més enllà i que ja no només és una cosa de les dones, sinó que els homes ja en formen part també. I que nosaltres, les netes d'aquelles que no van poder silenciar, continuarem perquè aquest llegat no caigui en l'oblit.

BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ MOLINERO, N.; 2007, *Aportaciones del feminismo al Derecho internacional en la construcción de la paz*. Universitat de Aberdeen (Regne Unit).
- ANTOLÍN VILLOTA, L.; 2006, *La mujer, factor clave para el desarrollo*, Informe d'anàlisi de context per al diagnòstic del Conveni AECI.
- AMORÓS, C.; 2013, *Teoría Feminista. De la ilustración a la Globalización*, Madrid (Espanya), Ed. Biblioteca nueva, Colección Estudios sobre la Mujer.
- BODELÓN GONZALEZ, E.; 2009, *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?*, Barcelona, Universidad de Barcelona.
- CERRILLOS VALLDOR, A.; 2012, *El compromiso de las mujeres juristas feministas*, Madrid (Espanya).
- DIEZ PERALTA, E.; 2011, *Los derechos de la mujer en el derecho internacional*, Universidad de Almeria.
- EUROPEAN COMMISSION; 2015, Strategic engagement for Gender Equality: Agenda 2016-2019. EUROPEAN UNION.
- FERRARI, V.; 1989, *Funciones del Derecho*, Itàlia, U. Externado de Colòmbia.
- FORCADA BARRERA, I.; 2009; “¿Está contribuyendo la teoría jurídica feminista al desarrollo de un Derecho Internacional democrático i participativo?”, *Revista Complutense de la Educación*, vol. 14, núm. 2.
- JIMENEZ, C.; 2015, *La perspectiva de género en las investigaciones y la docencia del Derecho Internacional Público*, Universidad de Málaga (Espanya)
- LA BARBERA, M. C.; 2019, *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*. Pàg. 233-242. ESPANYA.
- LARRAÑAGA SARRIEGI, M.; 2000, *Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*, Àrea Economia feminista de la Universitat del País Basc, País Basc (Espanya).
- MARMOR, A.; 2001, *Interpretación y teoría del derecho*, Madrid, Aranzadi.
- NGOZI ADICHIE, Chimamanda; 2014, *We Should All Be Feminists*; Nigeria, HarperCollins.
- PEREZ GARZÓN, J.S; 2011, *Historia del Feminismo*, Los Libros de la Catarata.
- PITCH T.; 2010, *Sexo y Género de y en el derecho: El feminismo jurídico*, Italia. Anales de la Cátedra Francisco Suarez.
- SÁNCHEZ ÁLVAREZ, P; *Definición de Feminismo. Inicios de este movimiento*. Espanya, Universidad de Murcia.
- SAU, V; 1981, *Diccionario Ideológico Feminista*, Espanya.

SISINIO GONZÁLEZ, J.; 2012, *Historia del feminismo*, Madrid (Espanya), Ed. Los libros de la Catarata, Col. Mayor.

TORRES GARCÍA, I.; 2013, *De la universalidad a la especificidad: los derechos humanos de las mujeres i sus desafíos*, Centro de Estudios en Derechos (Chile).

WEBGRAFIA

CABO MESONERO, S.; 2005, *Los movimientos feministas como motores del cambio social*. Publicado en Mujeres en Red, el periódico feminista.

SERRANO, A.; 2018, *El movimiento feminista en las fechas clave que cambiaron el mundo*.

LARREA, R; 2016, *Feminismos, Perspectiva de Género y Teorías Jurídicas feministas*.

LAPORTA, E; 2014, *Una mirada desde el feminismo jurídico*.

MALDONADO ROMÁN, L.; 2005, *Los movimientos feministas como motores del cambio social*. Publicado en Mujeres en Red, el periódico feminista.

SCHONARD, M.; 2019, *La igualdad entre hombres y mujeres. Legislación europea*.

ZABALA, B; 2009, *El feminismo frente al Derecho*.

RELACIÓ D'IMATGES I GRÀFICS

IMATGES

- Imatge 1.** Captura de pantalla d'un diari digital de tirada nacional en el que es dedica un apartat exclusivament al feminisme i als moviments socials de les dones.....Pàgina 2
- Imatge 2.** Objectius del Desenvolupament Sostenible.....Pàgina 8
- Imatge 3.** Rostres dels degats de les universitats d'arreu del món impulsores de la campanya #HeForShe.....Pàgina 23

GRÀFICS

- Gràfic 1.** Concepte d'igualtat de gènere i concepte de feminisme. Relació entre ambdós.....Pàgina 12
- Gràfic 2.** Conceptes clau del feminisme jurídic: gènere i Dret.....Pàgina 16
- Gràfic 3.** Mètodes per determinar el grau d'acompliment de l'objectiu d'igualtat entre homes i dones en els textos jurídics.....Pàgina 17
- Gràfic 4.** Àrees de treball prioritàries de l'organització ONU *Mujeres*.....Pàgina 20
- Gràfic 5.** Branques d'anàlisi del Dret internacional públic aplicable a l'àmbit de la igualtat de gènere.....Pàgina 26
- Gràfic 6.** Normativa del TFUE.....Pàgina 27
- Gràfic 7.** Normativa del TUE.....Pàgina 28
- Gràfic 8.** Normativa de la UE: Reglaments.....Pàgina 28
- Gràfic 9.** Jurisprudència en l'àmbit de la igualtat de gènere del Tribunal de Justícia de la Unió Europea.....Pàgina 28
- Gràfic 10.** Directives comunitàries en l'àmbit de la igualtat de gènere.....Pàgina 29
- Gràfic 11.** Altes entitats i àmbits de treball per a la igualtat efectiva de gènere a nivell europeu.....Pàgina 30
- Gràfic 12.** Modificacions de l'entrada en vigor del RD Llei 6/2019.....Pàgina 37
- Gràfic 13.** Esquema resum de la legislació en matèria de igualtat.....Pàgina 40
- Gràfic 14.** Programes operatius de la Generalitat de Catalunya en l'àmbit d'actuació de la igualtat de gènere.....Pàgina 40
- Gràfic 15.** Reptes als que la Unió Europea vol fer front amb l'Agenda 2016-2019 per a la igualtat efectiva entre homes i dones.....Pàgina 43
- Gràfic 16.** Àmbits prioritaris de l'Agenda 2016-2019.....Pàgina 44
- Gràfic 17.** Objectius de l'àrea d'actuació 1 de l'Agenda 2016-2019.....Pàgina 45

Annex 1. Evolució històrica del feminisme.

No obstant es parli de que el feminisme va iniciar-se formalment al segle XVIII , és necessari destacar a totes aquelles dones que ja des de l'antiguitat han anat donant mostres de disconformitat davant una societat patriarcal que les oprimia i les tractava com a ciutadanes de segona.

A continuació realitzarem un eix cronològic de l'evolució del feminisme a través de les etapes del feminisme conegudes com *onades*.

Cal assenyalar també que les diferents etapes del moviment feminista que assenyalarem a continuació no s'han donat en tots els països del món de la mateixa manera degut a factors tant socials, polítics, econòmics i/o culturals. En l'actualitat en alguns països del món les dones continuen sense tenir un paper rellevant en la societat.

La metodologia que emprarem per elaborar aquest eix es basa en dues de les feministes més representatives del nostre país en l'actualitat, Amelia Valcárcel⁵ i Celia Amorós⁶ per a la periodització de la història del feminisme:

- 1971 Declaració dels Drets de la Dona i la Ciutadana
- 1972 La Vindicació dels Drets de la dona
- 1848 Primera Convenció per a la Igualtat de Drets
- 1869 Naixement del moviment sufragista
- 1893 Les primeres dones comencen a votar (Nova Zelanda és el primer país del món en reconèixer el sufragi universal)
- 1908 Primera Vaga de les dones als EUA que van donar lloc al dia Internacional de la Dona. Les treballadores del sector tèxtil americà treballaven en condicions lamentables tals com jornades laborals de més de 12 hores seguides acompanyat d'assetjament sexual per part dels seus superiors i companys.
- 1910 Primera Conferència Internacional de Dones Socialistes de Copenhaguen. En ella s'aprova que el Dia de la Dona Treballadora sigui el 8 de Març.

⁵ *Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós* (Madrid, 16 de novembre de 1950): filòsofa, catedrànica de Filosofia Moral i Política i escriptora de diverses obres feministes.

⁶ *Celia Amorós Puente* (València, 1 de gener de 1944): filòsofa, escriptora i assagista espanyola. Teoria del feminisme. Figura clau del feminisme de igualtat. Autora de *Hacia una crítica de la razón patriarcal* obra que suposa una nova visió de l'estudi del gènere, de la filosofia i de la visió de les dones de l'androcentrisme.

- 1918 Les dones comencen a votar al Regne Unit (No obstant, no va ser el primer país Europeu en tenir sufragi universal. El primer va ser l'any 1906 Finlàndia i, a posteriori el segueixen altres països com Noruega (1913), Dinamarca i Islàndia (1915).
- 1931 Les dones poden votar per primer cop a Espanya.
- 1947 Suècia reconeix la igualtat salarial entre homes i dones. Data rellevant ja que en l'actualitat continua sent un dret que se segueix reclamant.
- 1948 S'aprova la Declaració Universal dels Drets Humans
- 1968 Els drets reproductius de la Dona arriben a la ONU. En la Conferència Mundial celebrada el mateix any és el primer lloc on es parla sobre el dret a la interrupció voluntària de l'embaràs, l'accés a mètodes anticonceptius, el dret a la llibertat sexual o el dret a la sanitat de la dona.
- 1977 Primer Dia Internacional de la Dona (es suprimeix el "treballadora" com a reivindicació de la igualtat)
- 2017 La *Women's March* de Washington és fa mundial i viral. Les dones americanes surten al carrer per protestar contra el nou President dels EUA, Donald Trump, i les seves polítiques que retallaven els seus drets. Aquesta marxa es va fer global i conjuntament amb Washington altres ciutats van fer el mateix reclamant la igualtat i la llibertat.

PREFASE: El feminisme pre-modern

Hem de situar-nos en un context social en el que el món estava fet a mida pels homes; estava fet per ell i per a ells. Les dones, com a reacció davant aquest monopoli masculí, posen de manifest que també existien més enllà de l'àmbit privat o familiar i així es gesta aquest primer feminisme; des del moment en el que apareixen dones decidides a participar en tots els àmbits, tant públics com privats.

D'aquest feminisme pre-modern en distingim tres etapes històriques: l'Antiguitat, l'Edat Mitjana i l'Edat Moderna

Antiguitat → Dones com Aspasia de Mileto, la qual defensava l'educació de les dones o Hypatia d'Alexandria, una matemàtica assassinada per monjos que temien el perill que suposava dona sabia; són exemples d'aquesta presa de consciència de les dones com a

col·lectiu que estem en una situació d'inferioritat davant dels homes i que van decidir, cada una a la seva manera, rebel·lar-se i aixecar la veu.

“¿Creus que he fet malament en consagrar a l'estudi el temps que, pel meu sexe, hauria d'haver perdut com a teixidora?” – aquesta va ser la resposta de la filòsofa Hiparquia que, per a pronunciar-se contra una societat patriarcal, anava vestida com un home.

Edat Mitjana → Durant l'Edat Mitjana trobem dues dones que representen a aquelles que no estan conformes amb el rol de la dona dins la vida medieval. La primera, Guillermine de Bohemia, la qual va fundar una Església solament per a dones essent perseguida per aquest motiu per la Santa Inquisició (s.XIII).

La segona, la filòsofa i poetessa Christine de Pizan, considerada la precursora del feminisme occidental i primera escriptora professional de la història, l'any 1405 publicà la seva obra més coneguda *La ciutat de les dames*. El més revolucionari del seu pensament era la teoria de que la inferioritat que se li atribuïa a les dones no era la condició natural d'aquestes, sinó que una conseqüència de la seva falta d'educació. En altres paraules, la capacitat que se'ls atorgava a les dones no era fruit de la seva naturalesa, sinó d'una qüestió social.

Edat moderna → Amb l'entrada del corrent humanista, la idea de que la cultura, el saber i l'educació eren universals van suposar una espurna per a les dones fins aquell moment no podien totes tenir accés al coneixement. Destaquem a Agripa de Nettesheim, escriptora de *Sexe femení* l'any 1510, un tractat sobre la noblesa femenina.

PRIMERA FASE o PRIMERA ONADA: FEMINISME IL·LUSTRAT

D'acord amb una línia temporal podem dir que aquesta etapa comprèn des de la Revolució Francesa (1789-1799) fins a mitjans del segle XIX; essent especialment intensa a França i Anglaterra entre finals del segle XVIII i principis del segle XIX. És, a més a més, durant aquesta primera fase quan es comença a utilitzar a França la paraula *feminisme* com a sinònim de *emancipació de la dona*.

El moviment feminista d'aquesta etapa es gesta a partir de la idea, que ja havia introduït Christine de Pizan, de que l'accés limitat a l'educació de les dones les subordinava a l'home i; per tant, no estaven reconegudes ni respectades en alguns aspectes de la seva vida.

Aprofundirem en aquesta primera etapa de la mà de Olimpia de Gouges, l'autora de la *Declaració dels Drets de la Dona i la ciutadana* (1791), com a reivindicació a la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà promulgada dos anys abans (1789) que, tal i com el nom indica, no són Drets ni de la dona ni de la ciutadana. En aquesta obra Olimpia de Gouges reivindica la independència de la dona, la igualtat de tracte en matèria legal i econòmica; a més a més, la llibertat de les dones d'expressar-se per sí mateixes. Per aquestes idees, l'any 1793 va ser guillotinata.

Durant els anys que va durar la Revolució Francesa, les dones acomplien amb les tasques fins aleshores eren pròpies dels homes però que en el context bèl·lic en el que ens trobem es necessari que aquestes participin també de la vida pública sota el lema: "*Llibertat, igualtat, fraternitat*". No obstant aquest nou model d'Estat lliberal que, apriorísticament, semblava donar una empenta al lloc de la dona en la societat, acabarem per veure que no es així. Amb la premissa heretada al voltant del binomi "dones" i "educació", les reivindicacions de les dones del Segle de les Llums van ser criticades per autors tant reconeguts com Jean-Jaques Rousseau que van acabar per arraconar a les dones dins del nou model d'Estat.

En un altre extrem però, trobem altres autors com John Stuart Mill o Nicolás Condorcet – precursor del laïcisme en l'ensenyament – el qual en la seva obra *Carta d'un burgès de Newhaven a un ciutadà de Virginia* l'any 1787 va escriure: "*Els fets han provat que els homes tenien o creien tenir interessos molt diferents dels de les dones, donat que arreu han fet contra elles lleis opressives o, al menys, han establert entre els dos sexes una gran desigualtat*".

No podem passar d'etapa sense nomenar a Mary Wollstonecraft – autora anglesa de l'obra considerada com a punt de partida del feminisme, *Vindicació dels drets de la dona* (1792).

Aquest manifest feminista es centra principalment en la reivindicació de drets econòmics i polítics entenent que aquests no poden ser possibles si no existeix una efectiva independència de la dona respecte l'home, moltes de les quals vivien sotmeses física i legalment al seu marit. Una de les qüestions que també planteja l'obra i, a la vegada, dubte sobre el que també s'han preocupat totes les feministes des de l'inici dels temps és: *el paper de les dones en la societat és quelcom "natural" o és el resultat de la falta de igualtat?*.

Però aquesta etapa no dura per sempre, i després de que hi hagi hagut més manifestacions feministes que mai, entem en un període de retrocés quan l'any 1793 es van tancar els clubs femenins, es va prohibir la lliure associació de dones al no permetre's reunions de més de cinc d'elles i se les va impossibilitar accedir a les assemblees polítiques. Aquesta persecució va tenir la seva cúspide a França quan l'any 1804 el Codi Napoleònic⁷ en el seu article 213 va establir l'obediència de la muller al marit dins dels contractes matrimonials.

SEGONA FASE o SEGONA ONADA: FEMINISME SUFRAGISTA

Si bé aquesta segona etapa és prolonga una mica més enllà en el temps, comprèn des de mitjans del s. XIX fins al final de la 2a Guerra Mundial; més o menys d'uns 95 a 100 anys, també és cert que és l'etapa de suposa un abans i un després perquè, tal i com veurem, es produeixen molts avenços per a les dones sobretot quan es va aconseguir el dret al vot femení.

La **Revolució Industrial** (iniciada a mitjans del s. XVIII a Anglaterra, dècades després va estesa a gran part de l'Europa Occidental i l'Amèrica anglosaxona per finalitzar en un període de temps comprés entre el 1820 i el 1840) va suposar un gran canvi de la societat i de l'economia a nivell mundial. Aquesta ve caracteritzada per una migració de població

⁷ *Codi Napoleònic*: denominació oficial que es va donar l'any 1807 al Codi Civil dels francesos. Actualment segueixen vigents a França uns 1200 articles d la versió original, tenint en compte les adaptacions i modificacions que s'han anat incorporant en èpoques més recents com; per exemple, l'any 2003, on s'incorporen novetats respecte el dret de la nacionalitat o l'ús del cos humà

que, fins aleshores havia viscut al camp, a les ciutats. Per tant podem dir que es passa d'una societat rural a una societat urbana.

No obstant, si mirem la Revolució Industrial des d'un altre punt de vista, podem concloure no va ser beneficiosa per a tots els col·lectius en el seu conjunt sinó que suposa una de les causes per les que s'accentua la escletxa entre homes i dones. Per què? Si ens parem a analitzar a grans trets la població que vivia al camp, tenim que homes i dones, ambdós, treballaven la terra, treballaven en els tallers d'artesanía... és a dir, que ambdós sexes feien les mateixes feines i podem concloure, doncs, que com l'espai on desenvolupen les seves tasques era el mateix la situació laboral de l'home i la dona era, més o menys, equiparable.

Al passar de viure al camp a la ciutat aquest lloc de treball canvia i els homes passen a treballar a les fàbriques i les dones, per contra, es queden a casa. Podem dir doncs que va ser arrel de la Revolució industrial quan les dones quan van a viure a les ciutats i ja no poden formar part de l'entramat industrial com a treballadores de la mateixa manera que sí podia fer-ho un home. Aquest fenomen dona lloc a la idea de que *“els homes treballen fóra i guanyen els diners i les dones a casa i no guanyen diners per a mantenir la família; per tant, són inferiors”*.

Conjuntament amb els canvis i les migracions de població, cal afegir al context social de l'època una nova classe social, la burgesia. Per a una dona de classe alta, quedar-se a casa per a dedicar-se a les tasques pròpies de ser una dona era sinònim de tenir un poder adquisitiu elevat.

Quan finalment les dones van poder accedir al món laboral treballant a les fàbriques, al contrari del que pot semblar a primera vista, no va contribuir a la igualtat entre homes i dones sinó que va tenir un efecte ben diferent ja que d'una banda les dones treballaven més hores (havien de sumar la feina a la fàbrica amb el treball domèstic; evidentment no remunerat i molt menys valorat) i, d'una altra banda, cobraven menys. Aquest fet és el que es coneix com a **dobles jornades**.

A nivell personal considero que la consigna emprada pel moviment feminista de la segona onada és el que més s'ajusta a la idea de igualtat entre l'home i la dona perquè no busquen atacar a l'home sinó que les feministes – que involucren tant classes altes com baixes –

assenyalaven aquelles qualitats que consideren positives del seu sexe com, per exemple, la templança però sense deixar de banda un caràcter fort i decidit en les seves protestes.

<i>Feminisme liberal</i>	<i>Feminisme socialista</i>	<i>Feminisme anarquista</i>
--------------------------	-----------------------------	-----------------------------

➔ El **feminisme liberal** busca a través de reformes polítiques que les dones puguin escollir i ser escollides. Aquesta corrent feminista no qüestiona el sistema polític, vol participar en ell.

Aquest feminisme se centra en la igualtat entre homes i dones en termes de propietat, disposició dels béns i salaris (recordem que, a pesar de que elles eren les que treballaven, allò que guanyaven o que els pertanyia era administrat i de disposició del marit o del pare).

Els EUA són partícips d'aquest feminisme liberal ja que s'havia creat un clima en el que les dones se sentien valentes per a participar de la vida pública ja que l'accés a l'educació i la reforma moral de la societat en van donar peu.

En seu de feminisme liberal de la segona onada es quan podem parlar del que probablement ha estat el moviment feminista més gran de la història: el sufragisme.

No obstant, l'inici del moviment sufragista als EUA va ser l'any 1840 quan a la celebració de la Convenció Internacional Antiesclavista celebrada a Londres, i de la qual en participaven quatre dones estatunidenques no se les va permetre participar al·legant que la seva constitució física no era apta per a les reunions públiques o de negocis.

D'aquest fet en destaquem dues dones, Lucreia Mott i Elizabeth Cady Stanton que van organitzar l'any 1848 la Convenció de Seneca Falls a Nova York on 200 homes i dones de diverses organitzacions i moviments i fruit de la qual va néixer la *Declaració de Sentiments de Seneca Falls* on es denunciaven drets i llibertats en tres àmbits:

- El primer, en seu familiar, ja que consideraven que la dona tenia que ser independent i no propietat primer del pare i després del marit.
- En segon terme, les restriccions polítiques de les dones, el fet de no poder votar o participar i presentar-se a les eleccions ni afiliar-se a

organitzacions públiques i menys ocupar càrrecs públics. L'any 1870 es va aprovar la 15a esmena a la Constitució dels EUA on s'atorgava el vot a les persones de color i no va ser fins a l'any 1920 de la mà de la 19a esmena quan les dones van aconseguir poder votar.

- I en darrer, i fins i tot per damunt del dret a vot, es demanava el dret a la dona a poder treballar.

Aquesta declaració inspirada en la Declaració d'Independència dels EUA es considerada un text fundacional del moviment feminista.

No podem passar la situació de les persones de color als EUA. Si pels homes era complicada les dones ja no tenien res a fer. Per això destaquem la figura de Sajouner Truth, la primera dona nega nascuda com a esclava que va guanyar un judici contra un home blanc.

Si hi ha un país que destaca en la tendència feminista liberal d'aquesta segona onada és Anglaterra de la mà de les *suffragettes* (sufragistes); dones activistes dels drets civils i d'una posició social que encoratjaven a les treballadores explotades de les fàbriques.

La forma de manifestar-se de les sufragistes era tant d'extrems com els propis moviments de les dones que el conformaven; des d'actuacions no violentes com manifestacions, repartir fulletons d'informació, organitzar mítings, encadenar-se a llocs públics... fins a accions més radicals com a trencament de mobiliari públic, bústies de correus... que van portar a la detenció de milers d'elles. L'acte més radical el trobem de la mà de Emily Wilding Davidson, el 4 de juny de 1913 que es va tirar davant el cavall del rei Jorge IV morint quatre dies després a causa de les ferides commocionant així tota la societat.

A principis del segle XX van unificar-se el moviment radical i el moderat per a ser més fortes per a un objectiu comú: el vot femení. Sent aquest una realitat el 1918 per a les dones majors de 30 anys i no va ser efectiu el vot en les mateixes condicions que els homes fins 10 anys després (1928).

→ El **feminisme socialista**.

Degut al contingut ideològic del feminisme no ens ha de sorprendre que durant la seva trajectòria s'unissin idees amb el moviment socialista.

El feminisme socialista entén que, a més a més de la igualtat entre els dos sexes, també ha d'existir igualtat entre les classes socials. Les feministes socialistes criticaven el feminisme lliberal considerant-lo un "*feminisme burgés*"; tot i que, també participaven del moviment sufragista al que se li van unir dones de totes les classes socials.

→ El **feminisme anarquista**.

Sota la consigna "*Ni Déu ni marit, ni pàtria ni marit*" neix una nova corrent feminista coneguda com el **feminisme anarquista**. Tal i com passava amb la resta de moviments feministes el seu esforç màxim residia en acabar amb una societat que les oprimia. Emma Goldman - una de les precursoras d'aquesta corrent – defensava que l'accés al treball no solucionava els problemes de discriminació que sofrien les dones.

Aquesta corrent va ser una de les que més detractors va tenir o van presentar-li una oposició més fèrria. En trobem un exemple en Pierre-Joseph Proudhon – intel·lectual del s. XIX – el qual va atacar el feminisme més fortament al·legant la inferioritat física, intel·lectual i moral de les dones. Així ho recull en la seva obra *La pornocràcia o les dones en temps moderns* (1975):

"Dic que el regnat de la dona està a la família, que la espera de la seva irradiació es el domicili conjugal; que d'aquesta sort l'home, qui la dona ha d'estimar no la bellesa sinó la força; desenvoluparà la seva dignitat, la seva individualitat, el seu caràcter, heroisme i justícia".

Tot i que, tal i com veurem, trobem en la tercera fase o onada un ressorgir d'aquest moviment feminista anarquista sobretot a la dècada dels 60.

TERCERA FASE o TERCERA ONADA: FEMINISME CONTEMPORANI o FEMINISME RADICAL

D'acord amb les autores d'aquest eix cronològic del moviment feminista ens trobem la tercera fase o etapa un cop ja superada la 2a Guerra Mundial amb l'arribada de la dècada dels 60 i les seves revolucions fins a l'actualitat.

Sense cap mena de dubte el context històric d'aquesta tercera fase marca la forma d'actuar i influencia el moviment feminista.. Com és lògic durant el conflicte bèl·lic les dones van acabar per oblidar i abandonar tota lluita i reivindicació com a col·lectiu convertint-se moltes d'elles en mà d'obra per a que, un cop finalitzada la guerra, haguessin de veure com una nova societat en recomposició les apartava de les tasques que havien anat desenvolupant i que els Governos consideraven que no eren llocs per a ells sinó per a elles. D'aquesta manera les dones van “recuperar” els seus rols de esposes i mares que era el que se'ls demanava per part dels dirigents per restablir l'equilibri i recuperar el país.

La segona etapa és, sense cap mena de dubte, en la que es van aconseguir més objectius dels que les feministes es platejaven, fossin de la tendència feminista que fossin. Per tant, en aquesta tercera onada les feministes van tenir que ser una mica més imaginatives a l'hora de formular les seves pretensions i reclamar els seus drets.

En aquest context i amb l'arribada de la **dècada dels 50** es crea un prototip de feminitat que es propaga a la televisió, cinema i mitjans de comunicació. A través d'aquests era transmesa una vida utòpica destinada única i exclusivament a la dona i les seves tasques a casa. Tot ben embolicat amb una bona campanya de màrqueting les dones no podien demanar més; tenien electrodomèstics d'última generació, cases amb jardí en barris residencials, revistes que es preocupaven per elles i que els ensenyaven com cuidar dels seus fills i de la llar de forma científica i a administrar l'economia domèstica... en altres paraules, els van vendre que eren les “reines de la casa”.

La dècada dels 60 va suposar un retorn de les dones al involucrar-se més en moviments que convergien d'alguna manera amb la seva causa com ara la disconformitat davant les guerres, com la del Vietnam. Els moviments antisistema, pacifistes i antiracistes van convergir amb el moviment feminista per aconseguir la igualtat social i cultura quedant ja enrere la lluita per la igualtat política i d'assumptes legals com el vot, el dret a la

propietat, gestionar el propi salari, l'accés a la universitat... que, per sort, ja eren una realitat per a moltes dones. Per aconseguir una efectiva igualtat social i cultural era necessari acabar amb el que es coneix com la “desigualtat no oficial” entesa com la discriminació per sexe en el lloc de treball i aconseguir drets com la planificació familiar, drets sobre la reproducció i l'avortament.

D'aquesta etapa destaquem dues autores:

- La primera, Simone de Beauvoir, amb la seva obra *El segon sexe* (1949) es considerada una de les obres clau de la tercera onada del feminisme. La màxima d'aquesta obra és el concepte que de que “*La dona és fa, no se'n neix*”, atenent a que tot allò que es considerava natural en les dones no era més que una construcció social i artificial i que no era reflex del veritables coneixements i possibilitats de la dona.
- La segona, Betty Friedman, recull en la seva obra *La mística de la feminitat* (1963) la tornada a la domesticitat i a la feminitat que es dona en els anys 50 i analitza les causes de la insatisfacció i malestar que sofrien les dones que se suposa que devien ser felices ja que tot el que tenien era perfecte i ja havien complert amb totes les aspiracions possibles que podien tenir a la vida.

Aquesta imatge “ideal” però a la vegada irreal de les dones que van tornar a casa per a ser esposes i mares perfectes, afectuoses, entregades, abnegades i servicials que venia els mitjans de comunicació no s'atansava a la realitat de dones depressives, amb ansietat, estrès, trastorns de la personalitat, alcoholisme i, en casos més extrems, intents de suïcidi. Darrera tota aquesta idealització de la vida perfecta ens trobem una societat patriarcal que va trobava així una nova forma d'opressió i control.

La dècada dels 70 suposa un impàs de un moviment feminista liberal al que es coneix com moviment radical. Hi ha un replantejament del que s'havia anat acumulant la darrera dècada i es busca la solució més radical al problema culpant al sistema patriarcal.

El sistema patriarcal entès com aglutinador de diferents aspectes que oprimeixen a la dona: el social, el polític, el econòmic, el cultural, el sentimental... Amb altres paraules tot allò que impossibilita a la dona de disposar i decidir sobre el seu propi cos en temes com l'avortament o l'homosexualitat.

El que diferencia el moviment feminista radical d'altres és que aquesta no es suporta en altres moviments socials, generalment d'esquerrers, com el socialista, l'antiracista, l'ecologista, l'antisistema... ja que les dones prenen consciència de que l'opressió s'exerceix també en ocasions entre els propis companys del moviment i per això, com a reacció i voluntat de trencar i anar més enllà en el seu objectiu s'organitzen de forma autònoma e independent, sense homes a les seves files.

El lema principal del feminisme radical és “*el personal és polític*” i es centra en abordar les relacions entre el home i les dones des d'una vessant de relacions polítiques.

D'aquest feminisme radical en trobem dues tendències:

Feminisme de la diferència	Feminisme de la igualtat
Les feministes de la diferència buscaven canvis a través dels canvis de les Lleis, produir un catarsis descobrint el que era un món sense ningú que els manés ni marits. El feminisme de la diferència neix als EUA i a França amb autores com <u>Rosi Braidotti</u>, <u>Helene Cixous</u>, <u>Victoria Sedón</u>...	Les dones van encarar el moviment feminista a canviar lleis per aconseguir millores socials a favor de dona. D'entre les autores que destaquem <u>Iris Young</u>, <u>Nancy Fraser</u>, <u>Celia Amorós</u> o <u>Amelia Valcárcel</u>.

La **principal diferència** entre ambdues tendències es que les feministes de la igualtat consideren que la masculinitat i la feminitat son rols de gènere construïts socialment i aquest fet perjudica a la totalitat de la societat i; per tant, s'ha d'acabar amb els rols de gènere.

En el que convergeixen aquestes dues tendències és en el lloc que ha d'ocupar la dona no és el segon pla al que se l'ha té relegada a través d'un canvi en les lleis i en la seva situació a la vida privada per a que se senti valorada.

Aquesta tercera onada és segurament la més difícil de dividir per etapes perquè degut a la varietat de moviments feministes i tendències que convergeixen alhora unes conviuen temporalment amb les altres i, com en el cas de l'**anarcofeminisme** que, com el feminisme radical, culpa al patriarcat de la situació d'opressió que viuen les dones en els diferents àmbits de la seva vida però entenen que no és suficient oposar-se al patriarcat sinó que la solució passa per oposar-se a tota forma de jerarquia com l'Estat o el capitalisme.

Hem d'entendre que es pretén individualitzar el feminisme atenent a que no hi ha un únic model de dona sinó que existeixen molts tipus de dones; tantes com les qüestions socials, nacionals, ètniques, de classe, d'orientació sexual o religió; entre d'altres, puguin donar.

Durant la dècada dels 80 i 90 sorgeix a Europa una nova tendència feminista que es coneix com feminisme cultural o **ecofemisme** amb una visió més naturalista del feminisme al·legant que l'home s'ha fet amo de la fertilitat de la terra i de la fecunditat de la dona i que aquest ha sobreexplotat la terra i mercantilitzat a la dona. Es tracta d'una confluència del moviment feminista i ecologista que afirma que quan l'home i la dona treballen conjuntament la terra es crea una millor vida. El llibre *Collita robada. El Segrest del subministrament mundial d'aliments* de l'autora Vandana Shiva que explica aquesta corrent.

¿Podem parlar d'una quarta onada?

Existeixen tantes situacions com dones al món hi ha. Per tant, no podem descriure veritablement quina és la posició en la que es troba la dona a dia d'avui ja que varia molt segons la zona del mapa en la que es trobi.

Per analitzar quina és la situació del feminisme en ple segle XXI em remeto a les conclusions de la **Setmana Internacional de la Societat Civil** de Desembre de 2017 organitzada per la ONU on dones i homes van platejar-se quins són els dilemes als que s'afronta el feminisme avui en dia.

“Les dones son el grup més nombrós d'oprimits del planeta”

D'entre els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible de la ONU que són els pilars de l'Agenda 2030 per a un món més just e igualitari, n'hi ha un d'especialment rellevant per a les dones i aquest és el número 5: aconseguir la igualtat de gènere i l'autonomia de les dones.

Per a aconseguir aquest objectiu és necessari el feminisme però, fins i tot actualment, no en tots els països el feminisme està socialment acceptat essent una lluita encara estigmatitzada i extenuant.

“Sóc feminista i ho dic aquí perquè d'allà on vinc no ho pots expressar lliurement”

La coordinadora de Civicus Zimbabwe, Teldah Mawarire, manifesta que les dones son ridiculitzades com activistes i com a dones. I continua el discurs textualment: *“Al meu país ets esposa d'algú, si vas al metge el primer que et pregunten és si estàs casada” [...]* *“Si ens manifestem encara es pitjor, ens assetgen, venen homes a tocar-nos i ens dient que això es el que estem demanant, que això es el que ens agrada. Quan ho anem a denuncia a la policia ens pregunten si tenim alguna prova. Al final, sempre queden impunes”*.

“Les dones segueixen a la primera línia per la lluita de la justícia social”

La repressió o l'assetjament que sofreix el gènere no va dirigit especialment i concretament a les activistes o a les feministes actives, la repressió no és un problema exclusiu del feminisme. Des del meu punt de vista, el fet de que a pesar de la seva lluita continuï existint repressió a la dona o al feminisme és per una banda un problema al que hem de posar remei i una lluita en la que no hem de defallir i; per una altra banda, la pressió no és més que un sinònim de que ho estem fent bé en molts aspectes. No ens hem de deixar plànyer i, tal i com es recull a la Conferència: *“Hem d'anar amb compte, hem de ser solidaries, però suficientment obertes entre nosaltres com per a qüestionar-nos, sempre dins d'un marc polític per a no fer-nos mal”*.

“La resistència a incloure el col·lectiu LGTBI al moviment feminista”

El moviment feminista es un però amb diferents espais d'acció. El feminisme es lluitar per la llibertat de tot el món; per tant, acabar amb totes aquelles formes d'opressió que no ens permetin aconseguir una igualtat de gènere total.

En aquest sentit, Pepe Onziema, director de Smug⁸ a Uganda, manté que per a la comunitat de LGTBI *“el feminisme ens va obrir les forns i lluny de voler robar l'espai de la comunitat treballem per a construir un nou món junts”*.

“És important que hi hagi dones en el poder perquè som pacificadores i resolem els problemes sense violència”

Per parlar sobre aquest dilema reprenem el que vam comentar a la introducció sobre que col·locar les dones en lloc de la societat amb poder és la qüestió i la solució. Incorporar-nos a llocs de lideratge permet donar una nova visió amb la concepció masculina del poder i permetrà a la resta de nosaltres obrir un camí cap a l'efectiva igualtat al llocs de treball.

⁸ Organització informal en defensa dels drets de la comunitat LGTBI en uns dels països més homòfobs del món com és Uganda.

“El problema del feminisme en els països en vies de desenvolupament es que, degut a la situació humanitària, les dones se centren en portar menjar a casa i medicina per als seus fills”.

En tota Amèrica Llatina es registra que cada any neixen de mitjana 93 nadons per cada 1.000 dones en edats entre 15 i 19 anys (suposa un 23% dels naixements del continent són mares adolescents). Aquests fet comporta per a la majoria situacions de pobresa extrema i la desvinculació del col·lectiu feminista amb el que no se senten identificades perquè tenen altres prioritats.