

APUNTS PER AL DEBAT...

**Accions afirmatives per a assolir la
igualtat d'oportunitats**

**2n Congrés de les dones del Baix
Llobregat
Per la plena ciutadania**

Octubre 2005-Març 2006

Apunts sobre...

Accions afirmatives per a assolir la igualtat d'oportunitats

La Constitució Espanyola refrendada l'any 1978 reconeix en el seu article 14 que tots els espanyols són iguals davant la Llei, sense que hi hagi cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Prèviament l'any 1948, la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides va reconèixer per primera vegada en un text normatiu la igualtat entre els sexes com a dret fonamental i el 1967 es va aprovar la Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona.

L'actual sistema polític, basat en la democràcia representativa, és el fruit de moltes lluites durant molts anys per a la consecució dels drets i deures de la ciutadania, però en el marc d'aquestes lluites no sempre els drets de les dones hi eren presents.

Si retrocedim una mica en el temps i fem una ràpida mirada amb ulls de dona a determinats esdeveniments històrics, observem com per exemple la important **Declaració dels drets de l'home i del ciutadà**, elaborada durant la Revolució francesa, al segle XVIII, va ser una declaració de principis sobre la igualtat política basada en la llibertat, la igualtat i la fraternitat, però que no tenia en compte les dones, amb l'argumentació que la naturalesa de les dones és diferent a la dels homes. Va ser llavors quan van aparèixer les primeres pioneres en defensa de la igualtat de dones i homes. Cal citar Olimpia de Gouges, Mary Wollstonescraft...

Consecució del dret a vot

Països desenvolupats com els Estats Units que, al segle XIX ja van començar a incorporar les idees de llibertat i de representació política, durant molts anys van mantenir la separació entre sexes, no deixant les dones participar a la vida política: els homes van obtenir el dret a vot l'any 1870 i les dones el 1920.

Aquesta desigualtat va fer sorgir, a Anglaterra i als Estats Units, l'anomenat moviment sufragista que tenia com objectiu principal aconseguir el dret a vot de les dones.

El primer país en el que les dones van obtenir el dret a vot va ser Nova Zelanda, l'any 1893, 4 anys després dels homes que el van obtenir el 1879. Finlàndia va ser el primer país d'Europa que va atorgar el dret a vot a les dones, l'any 1906.

A Espanya les dones van aconseguir el dret a vot durant la II República, el 1931, però la Guerra Civil i el franquisme el van deixar sense efecte fins l'any 1977 en què es van celebrar les primeres eleccions democràtiques, després de la mort de Franco el novembre de 1975.

Avui en dia encara trobem països on les dones no tenen dret a vot ni es poden presentar a eleccions, com és el cas de Kuwait, els Emirats Àrabs, Aràbia Saudita...

Fites internacionals a favor dels drets de les dones

El segle XX, en especial la segona meitat, va representar un salt important per avançar en la igualtat, el dret a vot, el divorci, l'avortament, l'abolició de moltes lleis penals i civils discriminatòries per a les dones, la lluita per la igualtat salarial per igual treball, l'accés a l'educació....

L'any 1975 va ser important per a la defensa mundial dels drets de les dones, ja que l'ONU el va declarar com l'Any Internacional de la Dona, establint que durant el decenni 1975-1985 es desenvoluparia un Pla d'Acció amb mesures i recomanacions concretes.

A Catalunya l'any 1976 va representar un moment històric únic amb la celebració a Barcelona de les primeres Jornades Catalanes de la Dona, fet que va possibilitar que sortissin a la llum moltes reivindicacions i lluites pendents i clandestines.

D'aquestes celebracions només han passat 30 anys i és molt el que s'ha avançat.

Aquest segle XXI recent estrenat se l'anomena el segle de les dones. Efectivament dia a dia creix el protagonisme femení en tots els àmbits, però encara queda molt per fer.

En l'àmbit de la incorporació de les dones a la vida política, a nivell mundial només hi ha actualment 10 dones que ocupen presidències o càrrecs de primeres ministres. Sirimavo Bandaranaike va ser la primera dona que va accedir a primera ministra l'any 1960 a la república asiàtica de Sri Lanka i l'última ha estat la cancellera alemana Angela Merkel.

Al Congrés dels Diputats espanyol la representació de les dones ha passat del 6,6% l'any 1986, al 36% en les darreres eleccions celebrades el maig de 2004. Cal afegir a aquestes dades un element preocupant: la rotació. El 20% d'homes manté els seus escons durant tres o més legislatures mentre que les dones només assoleixen aquest percentatge un 2,8%.

Pel que fa a nivell local, el nombre de dones electes als Ajuntaments catalans avança lentament. S'ha passat del 4% de dones regidores a les eleccions de l'any 1979 al 23% l'any 2003 i de l'1% al 10% d'alcaldeses.

MUNICIPALS 2003

	ALCALDESSES	REGIDORES
Estat Espanyol	12,5%	27,4%
Comunitat de Madrid	17,9%	35,5%
Catalunya	10%	23,2%
Castella La Manxa	16,2%	21,4%
Euskadi	16,3%	28,6%
Andalucía	12,7%	32,1%
Galicia	4,4%	20,1%

Una de les majors dificultats que tenen les dones a l'hora d'accedir als processos de presa de decisions són els obstacles que ofereixen els partits polítics quan s'elaboren les llistes. Per exemple en la gran majoria dels partits polítics que a Catalunya es van presentar a les eleccions municipals del 2003 predominen les llistes sense paritat. Aquest fet s'ha reflectit, òbviament, en la composició dels consistoris: només un 7,2% han assolit la paritat.

Accions positives o mesures de discriminació positiva

En els darrers 20 anys, alguns partits polítics han adoptat mesures d'acció positiva per obligar-se internament a afavorir la participació de les dones a la vida política ja sigui a través de sistemes de polítiques actives de promoció, o bé de quotes o percentatges, és a dir la obligatorietat temporal d'incorporar un nombre mínim de dones a llocs de responsabilitat o a les llistes electorals amb possibilitats de sortir electes.

El PSC ha estat un dels primers partits en liderar polítiques d'igualtat aprovant a finals dels anys 90 diversos documents i plans per a la igualtat. Altres partits polítics han elaborat documents en aquesta mateixa direcció.

Finlàndia és un país pioner en l'aplicació d'accions tendents a la representació paritària. L'any 1972 ja va establir el Consell per a la igualtat, format per persones representants de tots els partits polítics i l'any 1995 van implementar mesures complementàries que vetllen per l'acompliment de la representativitat en totes les institucions públiques: la presència de dones no pot ser inferior al 40%.

Noruega ha aprovat una llei que entrarà en vigor a partir de gener 2006 que imposa tant a les empreses privades com a les públiques una quota del 40% de dones als llocs de responsabilitat. Aquesta normativa s'inspira en una esmena introduïda l'any 1988 a la Llei d'Igualtat de sexes que aquest país té des de 1978, que estableix aquesta obligatorietat en la composició dels consells i comissions dels diferents organismes estatals. Ara, cas de no assolir aquesta proporció s'aplicaran sancions que poden anar des de la negativa a inscriure la junta directiva en el Registre Mercantil fins la dissolució de l'empresa.

A Espanya segons l'informe *Las mujeres y la toma de decisión* elaborat per la *Asociación de Mujeres Juristas Themis*, la situació va millorant, però encara estem molt lluny d'assolir la paritat.

Algunes dades significatives: només una dona ocupa una presidència d'un Tribunal de Justícia i cinc presideixen Audiències Provincials. Al Banc d'Espanya, Caixes d'Estalvis i empreses amb participació estatal no s'arriba al 25% de dones a càrrecs directius. La CEOE no té cap dona al seu òrgan de direcció. Als grans grups d'empreses de la comunicació, la participació de les dones és pràcticament nul·la i el mateix podem afirmar de les Reals Acadèmies.

Les diferents administracions espanyoles ja fa 20 anys que venen implementant polítiques públiques d'igualtat que es concreten a través de l'execució de plans d'actuació amb propostes concretes d'accions a realitzar i altres accions i/o iniciatives entre les que cal citar la **Llei per la igualtat d'homes i dones que ha elaborat el govern basc**, o les mesures per promoure la igualtat entre homes i dones que va aprovar el govern central el mes de març 2005, prèvies a l'elaboració de la **Llei d'Igualtat**.

És clar que ens trobem encara amb uns valors molt baixos de participació de les dones en la vida política, social i econòmica, en general per sota del 25%, per tant cal implementar tot tipus de mesures que ajudin a pujar aquests índexs i aquesta representació.

**A igual treball, igual salari.
Conciliació de la vida laboral i familiar.
Trencar el sostre de vidre. Accés de les dones a llocs de
responsabilitat a les empreses**

El Tractat constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea firmat a Roma l'any 1957, en el seu article 119, regula que cada Estat membre haurà de garantir l'aplicació del principi d'igualtat de retribució o salari entre homes i dones per una mateixa feina.

La Declaració Universal dels Drets Humans també ho regula d'aquesta manera en l'article 23.2: tota persona té dret, sense cap discriminació, a igual salari per treball igual.

El mateix trobem en nombrosos convenis i recomanacions internacionals que fa fet l'Organització Internacional del treball (OIT)

Han passat prop de 50 anys des d'aquestes normes i al nostre país encara predomina la divisió sexual del treball, que comporta que el paper de les dones sigui central a la llar i el dels homes en el treball remunerat, si bé en els últims anys s'ha donat una progressiva i forta incorporació de la dona al treball remunerat, les xifres encara són inferiors a les de països europeus amb un nivell de desenvolupament similar al nostre.

Cal tenir en compte que aquesta incorporació s'acompanya d'altres desigualtats per raó de sexe en el mercat laboral que tenen a veure amb les condicions del treball i que cal considerar.

Tenim una important segregació horitzontal, de manera que les dones encara reproduïxen el paper tradicional, a casa i a la feina i a més d'això, accedeixen a una menor varietat de llocs de treball que els homes.

Una altra dada a tenir en compte: els homes guanyen una mitjana d'un 15% més que les dones per hora de treball i els llocs de treball de categoria superior continuen sent ocupats per homes.

El Ministerio de Administraciones Públicas de l'Estat Espanyol ha posat en marxa el pla *Concilia*, consistent en una sèrie de mesures directes per millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar i per reduir les diferències salarials per raó de sexe que es donen entre el funcionariat dels diferents ministeris i comunitats autònomes.

Les funcionàries tenen, com a mitjana, un salari inferior a 5.000 euros anuals en relació als funcionaris: un 18%. A tots els nivells, segons ha analitzat el mateix Ministeri, les funcionàries cobren menys.

És difícil trobar una explicació a aquestes diferències. Es pot pensar que hi ha algun tipus de discriminació indirecta que dificulta l'accés de les dones a llocs de major responsabilitat i salari. Per exemple, a l'escala més alta, el nivell 30, hi ha 2.023 homes i 806 dones mentre que en el total del personal funcionari trobem un 52% de dones i un 48% d'homes.

Un altre factor pot ser el complement de productivitat o disposar de titulació universitària.

Una altra dada que reafirma l'anterior fa referència als resultats fets públics recentment per l'Institut Nacional d'Estadística (INE). L'any 2004, en una feina administrativa, amb una antiguitat d'entre 4 i 10 anys a l'empresa, un contracte indefinit i una jornada completa, la diferència de salari entre un home i una dona és del 18%, exactament la mateixa que es dona en l'administració de l'Estat.

Alguna cosa no funciona, perquè encara tinguem aquestes dades.

La precarietat laboral i l'atur femení són, per altra banda, dos aspectes a considerar, que clarament afecten més a les dones. Hi ha moltes estadístiques que ho confirmen.

Davant aquesta realitat, és bo que tinguem esperit crític i, potser, revisem algunes estratègies existents per la conciliació de la vida laboral i familiar, com són el treball a temps parcial, el suport informal a les tasques de la casa, la cura de les persones grans i els serveis de proximitat.

Tot i que la modalitat de treball a temps parcial està estesa en altres països d'Europa, sembla ser que la jornada parcial no es constitueix com una alternativa escollida per les dones, sinó més aviat obligada i que el treball a temps parcial no és la millor solució per a assolir la igualtat de gènere en la feina, doncs s'han descrit unes pitjors condicions de treball en les feines a temps parcial.

A més d'això, l'Estat del Benestar Espanyol es caracteritza per una pobra oferta de serveis de proximitat, tant pel que fa guarderies infantils com als serveis d'assistència a domicili i de centres de dia per a la gent gran, cosa que contribueix que la responsabilitat de cura de les persones grans o dependents recaigui majoritàriament sobre la dona.

Un aspecte a considerar i estudiar és l'impacte en la salut que té sobre les dones treballar fora de casa fent-t'ho compatible amb les feines de la llar, ja que compartir aquestes responsabilitats amb la parella avui en dia és minoritari.

En altres països on aquest tema està més analitzat s'ha arribat a la conclusió que les dones ocupades tenen un millor estat de salut que les mestresses de casa pel fet que es dona un augment de l'auto afirmació, la satisfacció i l'autonomia personal.

Aplicar el principi de transversalitat a través de la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques, programes i serveis

Mainstreaming o treball transversal, és un concepte recent en el marc de les polítiques d'igualtat d'oportunitats. Els seus orígens estan en la Conferència Mundial de les Nacions Unides celebrada l'any 1985 a Nairobi i en especial en la de 1995 a Beijing.

La Unió Europea defineix el mainstreaming com una estratègia a tenir en compte en totes les decisions polítiques.

Al nostre país Els diferents Plans d'Igualtat que elaboren les administracions públiques ja comencen a contemplar la transversalitat.

Assenyalar com pionera la Comunitat Autònoma del País Basc que ja l'any 2002 va començar a treballar estratègies per elaborar els pressupostos públics amb perspectiva de gènere i ha organitzat diverses jornades i sessions de treball. També està treballant en aquesta direcció l'Instituto Andaluz de la Mujer, a través de la Unidad Igualdad y Género.

Però, què és el treball transversal?

És una estratègia tendent a incorporar les polítiques específiques d'igualtat d'oportunitats en totes les polítiques generals: transport, salut, urbanisme, finances, serveis socials... Es tracta d'una vertadera revolució en les relacions humanes, polítiques i laborals.

Requereix un compromís de totes les estructures polítiques i dels seus responsables.

Requereix que en tots els processos de presa de decisions s'incorpori el principi d'igualtat d'oportunitats

Requereix una total implicació per part dels responsables polítics i tècnics.

Perquè sigui eficaç, la seva concepció ha de figurar a l'agenda política diària.

Els mitjans de comunicació

Una eina indispensable per fer visibles les actuacions de les dones són els mitjans de comunicació.

En la societat global, la informació s'ha convertit en una eina bàsica per a la convivència i la democràcia. Així en els municipis els butlletins, les emissores de ràdio i de televisió ajuden a la ciutadania a formar-se una opinió de les qüestions importants de la seva ciutat o poble.

Les informacions de tot el món ens arriben ràpidament, però en contrapartida, la ciutadania necessita arrelar-se a la seva unitat de convivència geogràfica més pròxima; l'àmbit local esperona els sentiments d'identitat i pertinença a un grup, per això és tant important que la versió dels fets sigui plural i les dones, que són el 52% de la població, hi estiguin ben representades, i a més tractades amb el to adient.

Diferents estudis constaten la invisibilitat de les dones als mitjans i la poca presència a càrrecs directius. En una societat democràtica i plural continuar ocultant el paper que hi juguen les dones, és donar un enfocament parcial de la realitat.

Per tant, quan diem que volem enfocar la informació des de la perspectiva de gènere, volem dir que entenem que homes i dones han estat socialitzats d'una manera diversa, que aquesta socialització ha introduït variants de comportament, de valors, de creences, d'estil i formes de vida, i que aquesta diversitat és rellevant en la informació.

Per exemple quan parlem de l'índex d'atur a Espanya i diem que és del 10,91% estem donant una xifra global que resulta falsa, a no ser que afegim que l'atur masculí és del 7,80% i el femení del 15,74 %, per tant aplicar la perspectiva de gènere a la informació és significatiu.

Una altra eina important per visibilitzar les dones als mitjans és el llenguatge. Cal potenciar la creativitat i la capacitat expressiva de la llengua, cercant noves formulacions lingüístiques que siguin respectuoses amb les persones i alhora no discriminatòries, fugint d'aplicar per norma el genèric masculí.

Recomanacions per al debat, l'anàlisi i les propostes de futur

- Comprovar a cada municipi la representació de dones i homes a l'Ajuntament i altres organismes públics. També a les entitats
- Fer un seguiment de com s'apliquen les noves mesures per a la conciliació de la vida laboral i familiar a les empreses del municipi i en especial a l'Ajuntament. Crear una comissió de treball amb el representats dels treballadors i de l'empresa
- Dissenyar estratègies perquè els valors de representació de les dones augmentin. Mantenir reunions periòdiques amb els partits polítics, sindicats...
- Planificar estratègies per contribuir a la capacitat professional de les dones. Formació en el lideratge.
- Foment de la participació ciutadana. Elaborar un pla d'actuació a nivell local que permeti la participació activa de les dones per definir el seu barri, poble o ciutat.
- Treballar per aconseguir elaborar el pressupost municipal amb perspectiva de gènere.
- Tallers de recuperació de la memòria històrica. Treure a la llum accions fetes per les dones al llarg de la història de cada localitat
- Difondre a través dels mitjans locals públics de comunicació fets de dones, la seva història, entrevistes... donar veu a les dones a través de monogràfics o revistes de dones.
- Programar la difusió d'accions de dones més enllà de la publicació de les activitats habituals als butlletins municipals, a les ràdios o les televisions. Treballar conjuntament amb els responsables municipals de premsa i comunicació, o bé amb l'Alcaldia.

Bibliografia recomanada

De la Fuente, Maria. Repensar les Polítiques de gènere des de l'àmbit local. ICPS. 2005

Corcoy, Marta i altres. Les dones en els governs locals catalans. Editorial Montflorit. 2005

Reflexions en femení 20. Les dones a la política. Diputació de Barcelona 2005.

Astelarra, Judith. Veinte años de políticas de igualdad. Ediciones Càtedra. 2005

Sevilla, Julia. Mujeres y ciudadanía: la democracia paritaria. Institut Universitari estudis de la dona. València. 2004

Seager, Joni. Atlas del Estado de la Mujer. Ed. Akal

Capel, Rosa M.. Mujeres para la Historia: Figuras destacadas del primer feminismo.

Balaguer, M.Luisa. Mujer y Constitución. La construcción jurídica del género. Ed. Catedra. Col. Feminismos

Camps, Victoria. El Siglo de las Mujeres. Ediciones Càtedra. Instituto de la Mujer. 2000

Sanz, Esmeralda. Igualdad de Oportunidades. Balance Negociación colectiva 2004. CC.OO

Valcárcel, Amelia. La política de las mujeres. Ediciones Càtedra. (1997).

www.fbofill.org

www.donesugt.org

www.conc.es

www.mujeresjuristasthemis.org

www.emakunde.es

www.unidadgenero.com