

Les quotes: són necessàries?

Tània Verge Mestre

Professora lectora

Tania.Verge@upf.edu

Índex

1. Introducció
2. Els factors explicatius de l'absència
3. Les conseqüències de l'absència
4. Arguments per a la presència de les dones
5. Objecions a les quotes
6. Conclusions

Bibliografia

Introducció

L'exclusió de les dones ha estat durant segles una característica essencial dels règims democràtics. A l'Antiga Grècia la democràcia era pels homes lliures i continuà sent així a les democràcies modernes com a resultat del nou contracte social instaurat per la Revolució Francesa que elevà la diferència sexual a categoria política per excloure les dones. La lluita de les sufragistes pel dret al vot aconseguí la incorporació de les dones a la ciutadania política. Tanmateix, avui en dia, dones i homes no participen encara de manera equilibrada en els espais de presa de decisions. El 2011, la mitjana mundial de dones diputades en els parlaments estatals fou del 20%⁽¹⁾. Només 27 Estats assolien el 30% de diputades, dels quals tan sols nou superaven el 40%.

La paritat s'ha convertit en un dels debats crucials del feminisme des de finals del segle XX que planteja la contradicció entre l'augment de la participació de les dones en molts àmbits de la vida social i la seva absència dels espais on es prenen les decisions que afecten el conjunt de la societat (Cobo, 2002: 30). Entesa com una participació equilibrada de dones i homes en els espais de presa de decisions en totes les esferes de la vida, constitueix una condició important per a la igualtat entre els sexes. Els biaixos de gènere que impregnen els centres de poder fan que aquestes proporcions no es produeixin de manera natural en els processos de selecció sinó

⁽¹⁾ Vegeu Unió Interparlamentària, 'Women in National Parliaments', <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> (recuperat el 30 de desembre de 2011).

que s'hagin de garantir a través de la discriminació positiva, normalment mitjançant les quotes. Pel que fa a la representació política, s'ha fixat una proporció equilibrada entre el 40% i el 60% per sexe que, posteriorment, s'ha estès a altres institucions i actors econòmics i socials ⁽²⁾. Sense les quotes, la presència equilibrada de dones i homes en els espais de presa de decisió és encara una quimera.

Per molts sectors de la societat la presència equilibrada de gènere no és un aspecte rellevant. La preocupació principal hauria de ser exclusivament que els representants en els òrgans de decisió reflecteixin, almenys *grosso modo*, la diversitat d'idees, opinions o preferències de la ciutadania en les polítiques públiques. Es realitza així una abstracció de les diferències dels grups socials, no important qui representi en la pràctica aquestes idees. No obstant, hi ha una altra forma de mirar la representació com la presència que es preocupa també per la semblança entre els representants i el conjunt de la població (Phillips, 1995). Hauria d'importar la presència al mateix nivell que la les idees? Per què qui ens representa també hauria de reflectir qui som? No ens pot representar algú amb un cert nivell de coneixements i d'informació? Per l'autora feminista Anne Philips (1995) les preguntes anteriors són sospitoses i cal invertir-les: Per què els centres de poder són tan poc representatius en el sentit de la presència?

La resposta la trobarem en els elements de la nostra societat que obstaculitzen l'accés als espais de responsabilitat per part de determinats grups socials i, per tant, hi ha un límit al grau en què totes les perspectives, experiències, preocupacions, necessitats o prioritats queden reflectides. La presència en la presa de decisions és fonamental per diversos motius. La composició dels òrgans decisoris determina de manera cabdal tant les mesures que es discuteixen com l'elecció de les que finalment s'aproven. Simultàniament, l'absència dels grups històricament discriminats, entre d'altres les dones, dona com a resultat el predomini d'uns estils de direcció i gestió fonamentalment masculins que es perpetuen en el temps i reforcen unes pautes concretes de reclutament. Així mateix, s'envia un missatge molt clar a la societat de menyspreu al talent i les capacitats de les dones.

En aquest article reflexionarem, en primer lloc, precisament sobre els factors que expliquen l'absència de les dones, és a dir, els obstacles que dificulten la seva plena participació en la vida pública. En segon lloc, es posaran en evidència les conseqüències de l'absència o, en qualsevol cas, d'una participació sensiblement desequilibrada de les dones i els homes en els espais de presa de decisió. En tercer lloc, s'examinaran els arguments que justifiquen una presència paritària d'uns i de les altres en tots els espais de la vida pública. L'últim apartat abans de les conclusions revisa de manera crítica les objeccions que han rebut les quotes tot aportant arguments que permeten combatre-les.

Els factors explicatius de l'absència

Les societats contemporànies no han aconseguit desfer-se dels seus fonaments culturals patriarcal. Avui en dia, malgrat la progressiva incorporació de les dones a les esferes econòmica, social o política, preval encara una llarga tradició sexista sobre quines qualitats són necessàries per ser "un bon polític", "un bon executiu", "un bon empresari", o, en general, "un bon líder". Nombrosos àmbits segueixen sent considerats encara com a "*male business*" on l'expertesa masculina en justificaria suposadament la seva prevalença en els òrgans de decisió.

Els biaixos de gènere impregnen l'organització i les pràctiques quotidianes dels centres de poder, generant així un conjunt de barreres invisibles, l'anomenat sostre de vidre o terra enganxós, que impedeixen que les dones ocupin posicions de responsabilitat superat un determinat llindar. Els biaixos de gènere fan referència a certes tendències o inclinacions a situar les dones en una situació de desigualtat, ja sigui en la valoració de les capacitats o en l'assignació de responsabilitats. Parlem de gènere i no de sexe perquè fem referència a unes relacions de poder sustentades en determinades construccions socials sobre què és femení i què és masculí i les responsabilitats que s'atribueixen a

cada sexe.

Aquests biaixos es complementen amb els rols de gènere que transmeten les societats a les noves cohorts, fet que determina les expectatives dels i de les adolescents (Hooghe, 2004). La socialització de les dones tendeix a centrar-se en rols més passius en comparació a la socialització dels homes (Rapoport, 1985; Jennings, 1983; Sapiro, 2004). Els efectes persistents de la socialització en rols de gènere contribueix a generar una “ideologia inconscient de dominació masculina” a l’esfera pública (Bem i Bem, 1970). Així mateix, certes lliçons implícites, com ara que la majoria de personalitats més rellevants siguin predominantment figures masculines, priven a les dones de models de referència femenins (Campbell i Worlbrecht, 2006). Simultàniament, la “psique femenina”, insuflada també per la socialització tradicional, fa que, quan les dones es mouen fora dels seus àmbits tradicionals i “apropiats”, se sentin poc còmodes i insegures. En l’àmbit públic això produeix diferències de gènere importants en els nivells de confiança, desig d’èxit i la inclinació a autopromocionar-se (Fox i Lawless, 2004). De fet, en general, els homes són més propensos a expressar confiança en les seves habilitats mentre que les dones tendeixen sovint a subestimar les seves capacitats i es veuen fàcilment influenciades per les avaluacions negatives (Kling et al., 1999; Roberts, 1991).

D’altra banda, les responsabilitats privades de les dones com a esposes, i responsables de les tasques de la llar i de la cura dels familiars limiten o inhibeixen la seva participació plena en la vida pública (Welch, 1977). El gènere relaciona de manera substantiva l’esfera reproductiva amb l’esfera productiva, és a dir, la participació de les dones i dels homes en una esfera condiona la seva participació en l’altra (Humphries i Rubery, 1994). És a dir, les activitats desenvolupades en l’àmbit reproductiu sostenen i subsidien les activitats productives (West i Zimmerman, 1987: 127; Treas i Drobnic, 2010). Com Phillips (1991: 96) argumenta, “les dones són excloses de la participació en la vida pública a causa del funcionament de les seves vides privades”. Per a les dones, combinar les pressions produïdes per l’encreuament del temps organitzatiu-participatiu-professional i el temps familiar és un difícil problema de “malabarisme temporal” (Lewis i Weigert, 1992), particularment en determinades fases del cicle vital. Així, doncs, l’ús del temps és un factor de desigualtat per les majors dificultats existents en les dones per conciliar l’activitat pública amb altres aspectes de la vida (Carrasco et al., 2003). Les majors dificultats s’expressen a la franja d’edat de 30-50 anys quan les exigències de rols i les limitacions externes són més nombroses i intenses (Izquierdo et al., 1988; Torns i Moreno, 2008). En efecte, la interiorització de les responsabilitats domèstiques i de cura com a femenines dona com a resultat la disponibilitat absoluta dels homes per a l’esfera pública enfront una major disponibilitat de les dones per a l’esfera privada (Bimbi, 1999). Ocupar un lloc de responsabilitat té un cost molt més elevat per a les dones que per als homes, degut a l’escassetat de temps de les dones que ocasiona no ja una doble, sinó una triple presència (Norris i Franklin, 1997: 201; Balbo, 1978). A més, l’expectativa social és que les dones s’ocupin de les tasques domèstiques i de cura no remunerades i que, fins i tot, sovint les prioritzin per sobre de les seves trajectòries professionals.

Finalment, les dones pateixen una discriminació directa en els processos de selecció. Els conceptes de mèrit i preparació presenten un clar biaix de gènere, és a dir, es valoren més les qualitats masculines ja que els homes han dominat tradicionalment les institucions i els partits, i van més enllà del que és estrictament qualificable de manera objectiva (Krook, Franceschet i Piscopo 2009). Els centres de poder han estat dissenyats, operats i dominats per homes i això fa que se sostingui de manera arrelada un determinat “ethos masculí” a l’hora de determinar les expectatives de comportament. En general, preval la presumpció que “allò masculí és més mereixedor de reconeixement, promoció, admiració i emulació” (Enloe, 2004: 5). Aquest fet fa que moltes dones s’autoexcloïn dels processos de selecció i que els homes es perpetuïn en els llocs de més poder o bé que, en el mateix procés de selecció, surtin escollides les dones que adopten unes formes més masculines. Totes aquestes dinàmiques es reforcen amb una cultura organitzativa d’arrels patriarcals, coneguda com “old boy network” o “boys’ clubs”, que es tradueix en la creació, tant en institucions, partits, com en l’àmbit de l’empresa o de la universitat, de xarxes informals de confiança i poder estrictament masculines

consolidades a través dels anys o d'activitats lúdiques (com prendre's una copa en acabar la reunió o anar a sopar i seguir discutint estratègies o decisions) que discriminin les dones per una incorporació més tardana en aquests àmbits o per la seva menor participació en aquestes activitats extra-institucionals o extra-professionals (McStravog, 2006: 9). Aquestes xarxes informals contribueixen també a marginar les dones en els processos de selecció. Freqüentment, els homes semblen "no trobar" dones per incorporar als equips directius perquè, de fet, "busquen" les persones candidates entre les seves xarxes més properes, on majoritàriament hi ha homes (Verge, 2010).

Les conseqüències de l'absència

La persistència de la desigualtat de gènere, com altres formes sistemàtiques de desigualtat social, depèn en bona mesura de la manera en com el poder es transmet i es reproduïx. En aquesta línia ens podem plantejar si les mesures desenvolupades fa relativament poc no s'haguessin adoptat molt abans si aquest problema afectés en major mesura els homes o si la proporció de dones als parlaments hagués estat històricament més alta. De manera similar, es fàcil imaginar-nos com les mesures d'equilibri treball-vida a les empreses serien més àmplies i adoptades amb menor resistència si hi hagués una major participació de les dones en els consells d'administració de les empreses.

L'absència de les dones dels càrrecs de responsabilitat i decisió en l'àmbit econòmic, social o polític té, com hem vist, conseqüències dramàtiques per a la pròpia autoestima de les dones però també pel conjunt de la societat. A continuació s'ofereixen diversos exemples que ens en poden il·lustrar algunes d'aquestes conseqüències. Arran de la greu crisi econòmica mundial actual s'ha plantejat que l'aprofitament del talent de les dones, fins ara malbaratat en bona mesura, és un valor afegit. Aquest plantejament no és cap supòsit hipotètic. La recent fallida de l'Estat islandès i de molts dels seus bancs i empreses ens n'aporta un exemple clar. Les empreses dirigides per dones o que integraven en llurs consells d'administració una proporció almenys paritària de dones no només no van tenir pèrdues sinó que, en plena crisi econòmica, van obtenir beneficis ja que les inversions realitzades estaven menys exposades al risc. En paraules de la primera ministra islandesa Jóhanna Sigurdadóttir "en els anys que van precedir el crash, el sector financer havia sobrepassat tots els límits, corrent immensos riscos, acumulant deute...Era una cultura de joves mascles que girava al voltant de les nocions més estereotipades de masculinitat"⁽³⁾.

Un altre exemple evident de l'absència es produeix en els debats entre persones expertes. En l'àmbit dels mitjans de comunicació l'autoritat té un rostre fonamentalment masculí. També acostuma a ser així en l'àmbit de la política. Quan en la legislatura anterior, el Parlament de Catalunya va nomenar els integrants d'una comissió d'experts per a la realització d'una proposta d'una llei electoral catalana els set membres escollits pels grups parlamentaris van ser tots ells homes. La universitat no es lliura d'aquest biaix androcèntric i patriarcal. La desproporció de gèneres en els nomenaments de doctors honoris causa és evident. En la mateixa línia, el 2009, l'European Consortium for Political Research (ECPR), organisme que agrupa els departaments de ciència política de les universitats europees, va publicar el llibre *Masters of Political Science*, amb l'objectiu de destacar-ne els autors que havien fet les contribucions més rellevants de la disciplina. Entre els autors seleccionats no hi havia cap dona. Els editors del volum només varen caure en la gravetat del descuit quan el lobby de gènere de la institució (Standing Group on Gender and Politics) així ho va posar de manifest, ajudat per la concessió aquell mateix any del Premi Nobel d'Economia a la politòloga Elinor Ostrom. En el segon volum dels *Masters* hi van entrar dues dones. En conjunt, entre els dos volums, trobem un balanç de dues dones entre 22 autors, un misèrrim 9%. Així és com es perpetua la "ideologia inconscient de dominació masculina" que hem esmentat en l'anterior apartat. El saber de les dones s'invisibilitza i allò que no té visibilitat simplement no existeix pel conjunt de la societat.

⁽³⁾ El País, 27/07/2011. Entrevista amb Jóhanna Sigurdadóttir.

Per últim, tot i que aquest llistat no esgota ni de bon tros el ventall d'exemples possibles, podem fixar-nos en determinades pràctiques que tenen lloc en el si dels partits polítics. En la majoria dels països, els partits polítics són els *gatekeepers* (els "guardians") centrals de l'elaboració de les candidatures i resulten, per tant, claus per a la representació política de les dones (Lovedunski i Norris, 1993). Mentre que l'electorat vota les persones candidates, els partits polítics ja n'han limitat prèviament les opcions. De fet, processos i pràctiques aparentment neutrals tendeixen a ocultar certes normes i valors que privilegien uns grups sobre els altres – els homes sobre les dones (Kenny, 2007: 95). Malgrat la implementació obligatòria de quotes de gènere des de les eleccions municipals del 2007, s'observa en el nivell local una desproporció encara evident en la configuració de les llistes i en composició dels equips de govern municipals. En ambdós casos la persona que es troba al capdavant de la llista juga un paper clau a l'hora de configurar els seus equips. Verge (2009) demostra que quan són els homes qui encapçalen les llistes l'equilibri de gèneres se'n ressent ja que els alcaldables primer i els alcaldes després seleccionen els seus col·laboradors entre les seves xarxes més properes, on hi ha fonamentalment homes. En canvi, les dones elaboren equips paritaris en major mesura. De mitjana, després de les eleccions de 2007, el 85% dels municipis de més de 5.000 habitants tenien governs locals paritaris quan una dona era l'alcaldeessa, mentre que amb un home alcalde la paritat només es produï en el 29% dels casos. L'absència o la menor presència de les dones en els càrrecs polítics també produeix un "efecte aparador". Al ser moltes menys són mirades amb molta més visió crítica i, per tant, fa més fàcil detectar-ne defectes que virtuts.

Arguments per a la presència de les dones

Les característiques de les persones que ocupen els centres de decisió en determinen tant els resultats com les formes. L'exclusió de les dones dels llocs de presa de decisions no només implica una pèrdua de talent sinó també d'experiències en què fonamenten les decisions (McStravog, 2006: 6). De fet, diferents estudis en el camp de la política demostren que la presència de les dones a les institucions influeix tant en el contingut de les agendes polítiques com en la formulació de polítiques públiques. Així, quant més alta és la representació femenina en una càmera, més atenció es presta a temes relacionats ja sigui amb la igualtat de gènere o amb a la infància, la salut, el benestar social o els aspectes relacionats amb l'equilibri treball-vida privada, qüestions que afecten tota la societat però que incideixen de manera especial en la realitat quotidiana de les dones (Darcy et al. 1994; Jones, 1997; Kittilson, 2006; Schwindt-Bayer, 2006). Així, doncs, sense una "massa crítica" de dones (establerta a partir d'un 30%) els interessos de les dones corren el risc de ser negligits.

D'altra banda, per molt que coneguem les posicions, per exemple ideològiques, de les persones que ens representen, la falta d'ajustament entre diferents sèries d'assumpptes ens impedeixen predir els punts de vista. Per exemple, a partir de punts de vista sobre el desenvolupament econòmic no podem predir un punt de vista sobre l'avortament. En aquest cas hi ha altres aspectes dels representants (les característiques descriptives, ser home o ser dona) que ens poden servir com una guia addicional. Veus i perspectives diferents per unes experiències diferents. Altres vegades poden aparèixer nous temes a l'agenda pública respecte els quals les preferències encara no es troben cristal·litzades o legitimades. La presència de les dones permet transformar en aquells moments l'ordre del dia mitjançant la inclusió de punts de vista no formulats (especialment, els relacionats amb la igualtat sexual i amb altres polítiques econòmiques o socials).

En aquest sentit, és important reconèixer que els interessos no tenen una definició neutra. Els membres dels grups desafavorits necessiten tenir defensors dels seus interessos a l'escena pública. Si hi són " presents", hi ha més possibilitats que els seus interessos no siguin obviats. Només amb la presència es poden contestar les posicions dominants (Phillips, 1995). Es tracta doncs, com recorda Phillips, d'una posició antipaternalista: els grups han de poder representar-se i defensar-se a ells mateixos. Les dones poden esperar tenir a poderosos aliats entre els homes (i, de fet, succeeix així) però

no poden esperar que siguin igual de vigorosos defensant els interessos de les dones. Igualment, només amb la presència es poden transformar les formes d'actuació dominants per ajustar-les a les necessitats i expectatives del conjunt de la població.

Finalment, la presència reivindica un reconeixement públic d'igual valor: les dones tenen la mateixa capacitat per a governar i prendre decisions que els homes. Es tracta d'una qüestió de justícia. Si les dones constitueixen la meitat de la població, tenen dret a la meitat dels càrrecs públics o de decisió. A més, les dones amb càrrecs públics exerceixen un rol de model per a altres dones. És a dir, la seva presència té un pes simbòlic molt significatiu que contribueix a eliminar la percepció que el poder és cosa d'homes (Dahlerup, 2006a; Verba et al., 1997). I tal com hem vist més amunt, aquesta percepció produeix unes lliçons implícites totalment negatives per a la confiança de les dones en privar-les de models de referència femenins. Finalment, un increment substancial de la presència femenina en partits i institucions públiques és necessari per tal de canviar la forma de prendre decisions i d'estructurar les dinàmiques organitzatives i superar tant les dinàmiques d'exclusió en l'accés als càrrecs públics com les pràctiques discriminatòries presents en la cultura organitzativa de partits, institucions o empreses (Lovenduski, 2001: 756).

Objeccions a les quotes

Per assolir la paritat en les institucions polítiques, la mesura per excel·lència proposada són les quotes de gènere. Constatant que la igualtat en la representació no es produeix per si sola, la discriminació positiva vers les dones mitjançant l'aplicació de quotes en la composició de les candidatures electorals s'ha convertit en un fenomen global, sobretot en les últimes dues dècades. Fins el 1980, només existien quotes (ja sigui de tipus constitucional, legal o assumides voluntàriament pels partits) en deu països. A finals dels 1980s s'hi havien sumat dotze països més. Al llarg dels anys 1990s les quotes van aparèixer en més de cinquanta països i en la primera dècada del segle XXI se n'han adoptat en quaranta estats més. En conjunt, actualment, les quotes de gènere s'apliquen en més de cent països (Krook, 2009: 4). Legislació recent també ha introduït o recomanat quotes en els òrgans decisoris o en les comissions de promoció i d'acreditació universitàries, i s'han adoptat incentius per incrementar la proporció de dones als consells d'administració de les empreses.

No obstant, les quotes han estat objecte de nombroses crítiques, moltes d'elles basades en clars biaixos de gènere o en fal·làcies argumentatives. Alguns crítics de les quotes consideren que la igualtat real entre homes i dones ja és aquí i que, per tant, les quotes són totalment supèrflues ja que, a través del canvi generacional, les dones aniran accedint a tots els càrrecs de responsabilitat en els àmbits polític, econòmic, etc. sense necessitat de cap mesura complementària. De manera alternativa, moltes dones no desitjarien ocupar càrrecs. Si ho fessin, la xifra de dones en política augmentaria. Ambdós arguments obliden que el fet que les dones assumeixin la major part de les responsabilitats familiars (Treas i Drobnic, 2010) limita la seva participació plena en la vida pública. L'argument de la igualtat és, doncs, fal·laç. Fem un contrafàctic: de no haver-se adoptat quotes voluntàries per part d'alguns partits, així com la quota legal introduïda el 2007 i aplicada per primer cop en unes eleccions legislatives catalanes el 2010, amb aquest ritme de creixement, la paritat (almenys un 40% de dones) hagués arribat per sí mateixa cap a l'any 2040. En altres països amb unes credencials democràtiques inqüestionables, com ara el Regne Unit, els càlculs que s'han realitzat apunten que, en absència de l'aplicació efectiva de quotes, el Partit Laborista i el Partit Liberal-Demòcrata podrien assolir la paritat entre dones i homes cap el 2037 i el Partit Conservador cap el 2309, el segle XXIV! (Shepherd-Robinson i Lovenduski, 2002: 21 i 32). Per què la igualtat hauria d'esperar tant?

Un dels arguments més bàsics contra les quotes és que poden comportar la selecció de persones, en aquest cas dones, que no estan prou preparades o que, en qualsevol cas, estan menys preparades que altres homes que, degut a l'obligació d'incloure un nombre mínim de dones a les llistes, s'han

quedat fora de les candidatures. És a dir, si els criteris d'elecció van més enllà de les capacitats personals i del mèrit individual, s'està produint una discriminació negativa vers els homes i es vulnera el principi d'igualtat d'oportunitats. D'altra banda, els oponents a les quotes plantegen que les quotes menystenen també les pròpies capacitats de les dones generant una nova discriminació o, fins i tot, humiliació, que implica per a les pròpies dones ser considerades una "dona-quota". En aquest sentit, les quotes contribuirien a fomentar la sospita que les dones han estat promogudes gràcies al seu gènere i no al seu talent. L'argument del mèrit és el que genera més crítiques per part de militants i responsables polítiques d'esquerres les quals posen en evidència que emfatitzar la "qualitat sobre la quantitat" amaga una "misogínia camuflada d'excel·lència" al pressuposar que els homes escollits són "els millors" mentre que aquest supòsit es converteix en "sospita" quan és una dona qui obté el càrrec (Camps, 2000: 9). Cal recordar, a més, que molts processos de selecció no passen estrictament pels mèrits objectivables. Es tracta d'una casualitat que en els mèrits objectivables i amb candidats anonimitzats (oposicions) les dones treguin millors qualificacions?

Altres arguments crítics sostenen que les quotes suposen una injustícia cap als homes. Bé, cal posar-ho en una balança junt amb la injustícia de la societat en el seu conjunt de manera sistemàtica al llarg de la història cap a les dones. A més, és important recordar que les quotes no són discriminatòries pels homes sinó que compensen les barreres existents que impedeixen l'accés de les dones als càrrecs de decisió. Òbviament això implica que els homes han de ser numèricament menys, però no vol dir que els homes tinguin menys oportunitats que les dones. És més, la igualtat en el resultat no està garantida ja que sovint la implementació de les quotes va acompanyada de diferents pràctiques de discriminació estratègica (vegis Verge i Troupel, 2011).

Un altre argument contra les quotes és l'amenaça de "balcanització" segons la qual es produiria un augment exponencial del nombre de grups que, al·legant patir discriminació, reivindicarien la seva quota: minories ètniques, minories religioses, homosexuals, discapacitats... Però la demanda de democràcia paritària no balcanitza de cap manera la representació ja que el gènere és l'única característica transversal a l'ésser humà: hi ha dones (i homes) de classe alta i de classe baixa, catòliques, atees o musulmanes, immigrants, homosexuals, etc. A més, hi ha un límit al nombre de característiques adscriptives per les que es pot reclamar representació. Estarien legitimats a reclamar-ne els "grups constitutius" d'una societat, en especial, aquells que han estat històricament oprimits i sobre els quals les pautes de (no) presència reforcen pautes més àmplies de carència socioeconòmica (Phillips, 1999).

També s'ha qüestionat si ser dona atorga automàticament la capacitat de representar les dones. Es busquen exemples contradictoris com ara el de la Margaret Thatcher. Representa la Margaret Thatcher les perspectives de les dones quan ella va repudiar que representés les dones en cap sentit i no sentia cap obligació de parlar en nom de les dones? Hi ha dos arguments clau per rebutjar aquesta crítica. En primer lloc, l'elecció d'un sol individu no soluciona el problema de la infrarepresentació d'un grup. Té un efecte simbòlic i res més. En segon lloc, no hi ha dones "correctes" per a la representació de les dones, no hi ha cap requisit. Amb un nombre important de dones representades, ja es reflectiran la pluralitat d'opinions i d'experiències de les dones (Phillips, 1995, 1999). Això, de fet, encaixa amb el feminisme, que s'ha esforçat per rebutjar afirmacions essencialistes de les dones – la interseccionalitat del gènere, per exemple. Potser no coincidiran en la posició respecte l'avortament però estaran més d'acord en general amb el valor de la igualtat sexual, compartiran experiències relacionades amb la violència i l'assetjament sexuals, la desigual posició en el mercat laboral o l'exclusió de la majoria d'arenas on es manifesta el poder.

Conclusions

Examinant els efectes que té l'absència de les dones dels centres de poder no podem sinó afirmar de manera contundent que les quotes són absolutament necessàries. La presència de les dones té

la capacitat de modificar les agendes i les formes d'exercir el poder així com contribuir a modificar l'imaginari col·lectiu que segueix atorgant més autoritat als homes. D'altra banda, es tracta, ni més ni menys, d'una qüestió de justícia: fer iguals les iguals. De fet, les quotes no estableixen cap resultat però que són una condició facilitadora (Phillips, 1999: 254-255).

Les quotes han permès les dones entrar en els espais de poder formal en els, diferents àmbits de la vida pública. I és bastant generalitzada la sospita que, sense les quotes, les dones "no hi serien". Que no es preocupin els detractors de les quotes: el dia que la igualtat de gènere sigui realment efectiva, per la pròpia transitorietat implícita en les mesures d'acció positiva, en desapareixerà la seva necessitat. Cal recordar que, quan els percentatges són paritaris, ja sigui en les versions del 50-50% o del 40-60%, les dones no són més "dones-quota" que els homes són "homes-quota", ja que també els darrers són elegits a partir del seu sexe. Tanmateix, costarà un temps encara canviar mentalitats i molt probablement se seguirà requerint l'esforç de demostrar que les quotes no alteren la qualitat de la presa de decisions, sinó que, senzillament, la fan més justa.

Ara bé, les quotes són insuficients per aconseguir la igualtat. De fet, són només una mesura reformista. No vol dir que siguin una reforma menor; només l'impacte simbòlic que tenen a l'hora de feminitzar la representació i trencar la percepció que la política és cosa d'homes o la justícia històrica que suposen cap a les dones n'avalen la seva introducció. Senzillament, amb les quotes no n'hi ha prou. Els governs i parlaments, les empreses o les universitats tenen l'obligació d'adoptar mesures per combatre els estereotips i pràctiques que segueixen perjudicant les dones. Tal com ens recorda la Constitució: "Correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social". El repartiment de les tasques domèstiques i de cura no remunerades és la gran assignatura pendent de les societats democràtiques que roman a la base de les possibilitats "reals i efectives" d'exercir, entre d'altres, el dret a la participació i que reclama sense demora un nou contracte social.

Bibliografia

BALBO, L. 1978. "La doppia presenza". *Inchiesta*, VIII(32): 3-6.

BEM, S.L., i BEM D. J. 1970. "Case Study of a Non-Conscious Ideology: Training the woman to know her place", en Daryl J. Bem (ed.), *Beliefs, Attitudes and Human Affairs*, Belmont: Brooks/Cole, pp. 89-99.

BIMBI, F. 1999. "Measurement, quality and and social changes in reproduction time: The twofold presence of woman and gift economy". A Hufton, O. i Y. Kravaritou, eds., *Gender and the use of time*. La Haya: Kluwer Law Int.

CAMPBELL, D. E. i WOLBRECHT, C.. 2006. "See Jane Run: Women Politicians as Role Models for Adolescents", *Journal of Politics*, 68(2): 233-247.

CAMPS, V. (2000). "Democràcia paritària". *Els Papers de la Fundació* núm. 119. Barcelona: Fundació Rafael Campalans.

CARRASCO, C. et al. 2003. *Tiempos, trabajo y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

COBO, R. (2002). "Democracia paritaria y sujeto político feminista", *Anales de la Cátedra de Francisco Suárez* 36, pp. 29-44. Accessible també en línia [consulta: 1 d'abril de 2008] www.ugr.es/filde/pdf/contenido36_2.pdf.

DAHLERUP, D. 2006a. "What Are the Effects of Electoral Gender Quotas? From Studies of Quota Discourses to Research on Quota Effects." Presentat a la International Political Science Association World Congress, Fukuoka, Japó.

DAHLERUP, D. ed. 2006b. *Women, Quotas, and Politics*. New York: Routledge.

DARCY, R; WELCH, S i CLARK, J (1994). *Women, Elections and Representation*. Londres: University of Nebraska Press.

ENLOE, C. 2004. *The Curious Feminist*. Berkeley: University of California.

FOX, R.L. i LAWLESS J.L. 2004. "Entering the Arena? Gender and the Decision to Run for Office", *American Journal of Political Science*, 48(2): 264–80.

HOOGHE, M. 2004. "Good Girls Go to the Polling Booth, Bad Boys Go Everywhere: Gender Differences in Anticipated Political Participation Among American Fourteen-Year-Olds", *Women and Politics*, 26: 1–23.

HUMPHRIES, J. i RUBERY, J. 1994. "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", a Borderías, Cristina, Cristina Carrasco i Carmen Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria: FUHEM, D.L. Barcelona.

IZQUIERDO, M.J; DEL RÍO, O; i RODRÍGUEZ, A. 1988. *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

JENNINGS, M.K. 1983. "Gender Roles and Inequalities in Political Participation: Results from an Eight-Nation Study", *Western Political Quarterly*, 36: 364–385.

JONES, M. (1997). "Legislator Gender and Legislator Policy Priorities in the Argentine Chamber of Deputies and the United States House of Representatives". *Policy Studies Journal* 25(4): 613–29.

KENNY, M. 2007. "Gender, Institutions and Power: A Critical Review", *Politics* 27(2): 91–100.

KITTILSON, M.C. (2006). *Challenging Parties, Changing Parliaments: Women and Elected Office in Contemporary Western Europe*. Columbus: Ohio State University Press.

KLING, K.C; HYDE, J.S; SHOWERS, C.J. i BUSWELL, B.N. 1999. "Gender differences in self-esteem: A meta-analysis". *Psychological Bulletin* 125(4): 470–500.

KROOK, M.L. 2009. *Quotas for Women in Politics. Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. Oxford: Oxford University Press.

KROOK, M.L; FRANCESCHET, S. i PISCOPO, J.M. (2009). "The Impact of Gender Quotas: A Research Agenda", Presentat a la I European Conference on Politics and Gender, Queen's University, Belfast.

- LEWIS, D. i WEIGERT, A.J. 1992. "Estructura y significado del tiempo social", a Ramón Ramos (ed.) *Tiempo y Sociedad*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- LOVENDUSKI, J. 2001. "Women and Politics: Minority Representation or Critical Mass?", *Parliamentary Affairs* 54: 743-58.
- LOVENDUSKI, J. i NORRIS, P. 1993. *Gender and Party Politics*. Thousand Oaks, California: Sage.
- MCSTRAVOG, D. 2006. Barriers to female progression to senior positions within the 26 district councils in Northern Ireland, Women's Development Steering Group, Regne Unit [<http://www.womeninlocalcouncils.org.uk/research>].
- NORRIS, P. i FRANKLIN, M. 1997. "Social Representation", *European Journal of Political Research* 32: 185-210.
- PHILLIPS, A. (1991). *Engendering democracy*, University Park: The Pennsylvania State University Press.
- PHILLIPS, A. (1995). *The Politics of Presence*. New York: Clarendon Press.
- PHILLIPS, A. (1999). "La política de la presencia: la reforma de la representación política", a Soledad GARCÍA i Steven LUKES (comps.). *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*. Madrid: Siglo XXI.
- RAPOPORT, R.B. 1985. "Like Mother, Like Daughter", *Public Opinion Quarterly*, 49: 198–208.
- ROBERTS, T. 1991. "Gender and the Influences of Evaluation on Self-Assessment in Achievement Settings". *Psychological Bulletin* 109(2): 297–308.
- SAPIRO, V. 2004. "Not Your Parents' Political Socialization: Introduction for a New Generation", *Annual Review of Political Science*, 7: 1–23.
- SCHWINDT-BAYER, L.A. (2006). "Still supermadres? Gender and the policy priorities of Latin American legislators". *American Journal of Political Science* 50(3): 570–85.
- SHEPHERD-ROBINSON, L. i LOVENDUSKI, J (2002). *Women and Candidate Selection in British Political Parties*. Informe de la Fawcett Society, Londres. Disponible online (accés 1 de juliol de 2011): <[http://www.fawcettsociety.org.uk/documents/report\(3\).pdf](http://www.fawcettsociety.org.uk/documents/report(3).pdf)>
- TORNS, T. i MORENO, S. 2008. "La conciliación de las jóvenes trabajadoras: nuevos discursos, viejos problemas", *Revista Estudios Juventud* 83: 101–17.
- TREAS, J. i DROBNIC, S. eds. 2010. *Dividing the Domestic. Men, Women, and Domestic Tasks in Cross-National Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- VERBA, S; BURNS, N. i SCHLOZMAN, K.L. 1997. "Knowing and Caring about Politics: Gender and Political Engagement", *Journal of Politics*, 59: 1051–72.

VERGE, T. 2009. Dones a les institucions polítiques catalanes: El llarg camí cap a la igualtat (1977–2008). Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

VERGE, T. i TROUPEL, A. 2011. “Unequals among Equals: Party Strategic Discrimination and Quota Laws”. *French Politics* 9(3): 260–81.

WELCH, S. 1977. “Women as Political Animals? A Test of Some Explanations for Male-Female Political Participation Differences”, *American Journal of Political Science*, 21: 711–30.

WEST, C. i ZIMMERMAN, D.H. 1987. “Doing Gender”, *Gender and Society*, 1: 125–51.