Feminisme, igualtat i diferència: una reflexió crítica

Opinió | 08/03/2026



Introducció: dimorfisme sexual i naturalesa humana

L'espècie humana presenta un dimorfisme sexual clar, és a dir, diferències biològiques sistemàtiques entre mascles i femelles que la ideologia no hauria d'ignorar. Aquestes diferències no es limiten únicament a l'anatomia externa o al sistema reproductiu. També afecten aspectes com el sistema hormonal, determinades característiques del sistema nerviós i, en certa mesura, alguns patrons estadístics relacionats amb l'estructura i el funcionament del cervell (investigacions d'Anne Campbell, Simon Baron-Cohen, Louann Brizendine i Larry Cahill).

La testosterona i els estròdens, per exemple, influeixen en múltiples processos fisiològics i conductuals, incloent la competitivitat, l'agressivitat, la resposta a l'estrès o determinats patrons d'interacció social (estudis de David Buss, Roy Baumeister i Steven Pinker). Això no significa que homes i dones siguin categories absolutament separades —ja que existeix una gran variabilitat individual—, però sí que es poden observar tendències mitjanes diferenciades.

Aquest fet ha generat un debat persistent en les ciències socials i biològiques: fins a quin punt les diferències observades entre sexes són resultat de la biologia o de la cultura. En aquest context, una part de la crítica al feminisme contemporani sosté que l'objectiu d'una igualtat absoluta entre sexes pot entrar en conflicte amb el reconeixement d'aquestes diferències naturals (discussió present en obres de Camille Paglia i Christina Hoff Sommers). Des d'aquesta perspectiva,

l’objectiu social més realista no seria la igualtat entesa com uniformitat, sinó l’equitat basada en la complementarietat.

Igualtat d’oportunitats o igualtat de resultats?

Un dels debats centrals dins les polítiques d’igualtat és la distinció entre igualtat d’oportunitats i igualtat de resultats.

Algunes polítiques associades al feminisme institucional, com les quotes de gènere, busquen corregir desigualtats històriques assegurant una presència mínima de dones en determinats àmbits polítics o professionals. Els seus defensors argumenten que aquestes mesures compensen barreres estructurals que han limitat l’accés de les dones al poder o a determinades professions (defensa present en treballs de Nancy Fraser i Anne Phillips).

No obstant això, els crítics consideren que aquest sistema pot comportar determinats riscos. Si la selecció no es basa exclusivament en el mèrit i la capacitat individual, existeix la possibilitat que persones menys qualificades siguin escollides per criteris identitaris, mentre que altres més competents quedin excloses. En aquest sentit, la crítica assenyala que la discriminació positiva pot generar percepcions d’injustícia i fins i tot perjudicar la legitimitat de les dones que accedeixen a càrrecs de responsabilitat (arguments presents en autors com Thomas Sowell i Glenn Loury).

Des d’aquesta perspectiva, l’ideal seria que el talent individual prevalgués sempre per damunt de qualsevol quota, independentment del sexe.

Universalitat o relativisme cultural

Un altre punt de debat és la relació entre feminisme i relativisme cultural.

Alguns sectors crítics consideren que una part del feminisme occidental mostra una gran sensibilitat davant formes subtils o simbòliques de masclisme dins les societats occidentals, mentre que sovint és més cautelós a l’hora de criticar pràctiques clarament discriminatòries contra les dones en altres contextos culturals (crítica formulada, entre altres, per Ayaan Hirsi Ali i Pascal Bruckner).

Pràctiques com la segregació de gènere, la imposició de determinades normes de vestimenta o la restricció de drets civils a les dones en alguns països sovint són justificades per motius culturals o religiosos. Segons els crítics, si el feminisme pretén defensar la igualtat universal de les dones, hauria de mantenir un criteri coherent i universal, condemnant qualsevol forma de dominació independentment del seu origen cultural.

Aquest debat és especialment rellevant en societats europees que experimenten processos migratoris intensos i que han de gestionar la convivència entre valors culturals diversos.

Igualtat laboral i preferències professionals

També s'ha assenyalat una possible contradicció entre el discurs d'igualtat laboral i la distribució real dels sexes en diferents tipus de treball.

Tot i que moltes dones han accedit amb èxit a professions qualificades com l'advocacia, la medicina, la judicatura o la política, la presència femenina continua sent molt reduïda en ocupacions físicament exigents o perilloses, com ara la mineria, determinats treballs de construcció o tasques de càrrega i descàrrega.

Alguns autors interpreten aquest fenomen com una evidència que les preferències professionals poden diferir entre sexes, influïdes tant per factors culturals com per disposicions biològiques o socials (investigacions de Richard Lippa, Simon Baron-Cohen i Jordan Peterson). Altres estudis sobre diferències de preferències ocupacionals entre homes i dones en societats amb alts nivells d'igualtat de gènere han estat realitzats per Gijsbert Stoet i David Geary.

Sigui quina sigui la interpretació, els crítics argumenten que l'èmfasi polític sovint se centra en l'accés a les posicions de poder o prestigi —el conegut "sostre de vidre"— mentre que les ocupacions més dures o menys valorades socialment rarament formen part del debat sobre la paritat.

El lideratge femení en la història

La història mostra nombrosos exemples de dones que han exercit el poder amb gran eficàcia,

fins i tot en contextos profundament patriarcals.

Entre aquestes figures es poden mencionar governants com Hatshepsut, Cleopatra, Maria I d'Anglaterra —coneguda com "la Sanguinària"— o Isabel I d'Anglaterra. En èpoques més recents trobem dirigents polítiques com Golda Meir o Margaret Thatcher.

Aquestes figures il·lustren que, quan una dona disposa de capacitats polítiques, intel·lectuals o estratègiques excepcionals, pot assolir i exercir el poder amb la mateixa —o fins i tot major— eficàcia que els homes.

Alguns estudis en psicologia del lideratge també suggereixen que els estils de lideratge no estan estrictament determinats pel sexe i que dones i homes poden mostrar patrons autoritaris o cooperatius depenent més de la personalitat i del context institucional (metaanàlisis d'Alice Eagly i Linda Carli).

Conclusió: cap a una síntesi entre igualtat i diferència

El debat sobre el feminisme no es pot reduir a una oposició simple entre partidaris i detractors. En realitat, es tracta d'una discussió complexa sobre com equilibrar tres principis fonamentals:

La igualtat de drets i dignitat entre homes i dones.

El reconeixement de les diferències biològiques i estadístiques entre sexes.

La necessitat de garantir oportunitats justes sense sacrificar el mèrit individual.

Des d'una perspectiva crítica, alguns autors proposen abandonar tant el model d'igualtat absoluta com el de jerarquia tradicional entre sexes, i avançar cap a una concepció basada en l'equitat i la complementarietat.

Segons aquesta visió, la societat no hauria d'aspirar a fer homes i dones idèntics, sinó a construir

institucions que permetin que les capacitats individuals floreixin sense discriminació, reconeixent al mateix temps la diversitat natural de l'espècie humana.

Autor: Narcís Oliveres