



fòrum



Olympia Arango

“L'economia feminista planteja un canvi envers una vida més sostenible per al conjunt de la població”

Una conversa amb Tània Verge

De què parlem exactament quan parlem d'economia feminista? Es tracta de fer aflorar i de remunerar feines invisibles per al Producte Interior Brut (PIB)? De treure les cures fora del mercat? D'aconseguir multiplicar la xifra de dones que toquen poder? D'acabar amb bretxes de gènere? De feminitzar l'economia? Potser de repensar el concepte mateix d'economia?

Amb aquesta primera tanda de preguntes iniciem la conversa entre la consellera d'Igualtat i Feminismes, la politòloga Tània Verge, i l'economista Olympia Arango, membre d'Espai Zero Vuit especialitzada en l'economia experimental i del comportament amb perspectiva de gènere. La trobada té lloc a la seu de la Fundació Irla, a Barcelona.

Arango pren la paraula. Ho té clar. Cal desentranyar els perquè de les bretxes i de les absències comptables. Sobre la referència acadèmica de Martha MacDonald el 1995 al *Canadian Journal of Economics*, advoca tant per qüestionar la metodologia que l'economia fa servir davant la variable de gènere com per evidenciar la ideologia que hi ha al darrere

dels models matemàtics que s'apliquen. Cal un qüestionament polític.

Verge sintetitza el concepte. Parla d'una economia per a la vida.

D'integrar les cures en el disseny de la política macroeconòmica i de l'organització social. D'una nova organització social, perquè l'actual no funciona per manca de temps i excés d'estrès. D'erradicar les desigualtats estructurals i de garantir les condicions materials bàsiques.

Ariadna Trillas > En escoltar-les, els pregunto fins a quin punt es pot avançar en l'economia feminista sense superar el capitalisme.

Olympia Arango > La meva resposta és que no es pot avançar sense un canvi de sistema econòmic. Però és cert que no tothom pensa de la mateixa manera. Hi ha qui considera que l'economia feminista és aconseguir que hi hagi més dones treballant i als llocs de poder. Són polítiques públiques que permeten acontentar cert tipus d'electorat a curt termini. Però, al meu parer, quan qüestionem l'economia des de l'economia feminista, adop-

tes un posicionament polític, qüestionem com s'estructura la societat des de diferents àmbits, també des de l'econòmic. Les persones que fan política econòmica es recolzen en l'acadèmia i responen a uns principis ideològics clars. El fet que hi hagi més dones a la Borsa o a Foment del Treball no resol gran cosa. Sovint hi trobem actituds masculinitzades. Si no hi ha un canvi de fons, si no es qüestiona l'estructura econòmica i també altres estructures de discriminació social, no fem res.

Tània Verge > La resposta és clarament que no, que necessitem un canvi de sistema econòmic. El model neoliberal destrueix el planeta, genera alts nivells de desposseïció i de desigualtat estructurals i fa crònica la desigualtat de gènere i el racisme en les relacions econòmiques i en les relacions laborals. No permet una vida digna i lliure a un gruix molt important de la societat, de fet majoritari, la qual cosa es tradueix en una taxa elevada de pobresa. A més, provoca estrès per al conjunt de la població, que no té temps per fer compatible la vida laboral i la vida personal i familiar. Aquest sistema és una suma de malestars i de desigualtats que, a més, acaba produint o facilita l'emergència d'una

Arango > Per què no rescatem la gent? L'economia feminista no va només de dones

extrema dreta populista que trenca la cohesió social i que planteja retallades de drets i llibertats.

Ariadna Trillas > I l'alternativa és l'economia feminista.

Tània Verge > Sí. L'economia feminista ha alertat sempre d'una aliança estratègica entre capitalisme i patriarcat. El patriarcat li diu al capitalisme: «No pateixis, que tot allò que tingui a veure amb les cures ho assignarem a les dones». I el capitalisme li diu al patriarcat: «No pateixis, que mantindrem la jerarquia i la subordinació. A banda de les feines de cures no remunerades, quan la feina sigui remunerada mantindrem una bretxa salarial per a les dones, i els àmbits laborals molt feminitzats estaran més precaritzats. Les dones tindran dificultats per arribar als càrrecs més elevats». També cal confrontar el racisme com un altre sistema d'opressió. Perquè les persones migrades estan més precaritzades.

Ariadna Trillas > Patriarcat. Capitalisme. Racisme. Són batalles en paral·lel.

Olympia Arango > Crec que són relacions lògiques que existeixen entre

sistemes de discriminació i d'opressió. Sí, van en paral·lel.

Tània Verge > Diria que, més que en paral·lel, són lluites que s'entrecruen, perquè una dona racialitzada o una dona amb discapacitat no manté lluites paral·leles en la seva vida. Però voldria comentar que estic d'acord amb l'Olympia que és insuficient treballar per la paritat, encara que sigui important i de justícia. Durant la crisi financera es va popularitzar la idea que si Lehman Brothers hagués sigut Lehman Sisters, que si les empreses haguessin estat dirigides amb més paritat i més diversitat, no s'hagués produït la crisi per la suposada major aversió de les dones al risc i a l'especulació. És evident que les dones són *outsiders* al sistema financer. Però la consideració sobre Lehman Sisters desvia l'atenció sobre la veritable causa d'aquella crisi, que era la desregulació dels mercats financers.

Olympia Arango > Totalment d'acord. I, com a economista, estic molt cansada d'escoltar que si hi hagués més dones als llocs de poder tot seria diferent. Les dones que arribaran a finances no solen ser persones que posin les cures i la vida al centre. Per

què no rescatem la gent? L'economia feminista no va només de dones.

Ariadna Trillas > Dirien que allò que determina la desigualtat de gènere són les cures?

Olympia Arango > Les cures poden explicar la desigualtat de gènere sempre que les abordem en un sentit ampli, tenint en compte la socialització de gènere que impregna tots els aspectes de la vida, incloent-hi el temps per a tasques emocionals, o per als vincles, sense limitar-nos a pensar en allò que passa a la llar. Crec que la clau és entendre els estereotips de gènere i les actituds que, com a dona, s'assumeixen. Per exemple, a les universitats no hi ha tantes dones catedràtiques, però veiem que una gran majoria de les persones que porten la gestió dels projectes de recerca són dones. En canvi, els que se'n van de congrés per tot el món o els que donen la classe però no tenen tantes hores de tutoria són els senyors catedràtics.

Tània Verge > Hi ha una poetessa, Adriana Bertran, que ens parla precisament de com la distribució del temps en vuit hores per a treballar,

Verge > No es tracta de desitjar que el dia sigui més llarg, sinó de com es distribueix el temps

vuit per a descansar i vuit de lleure es concep sobre el model masculí. Parteix de la base que la intenció familiar ja està resolta. On és el temps de les cures? Com ja deia la socialista utòpica Flora Tristan, els homes, i tothom de la classe treballadora, van a la feina havent esmorzat. Algú s'ha ocupat del seu vestit. Algú els ha planxat la roba. Algú els ha preparat el dinar. En general, aquest treball el fan les dones, de manera no remunerada i sense reconeixement social. Això repercuteix en les seves possibilitats d'incorporar-se plenament al mercat laboral. De fet, moltes dones opten per una feina a temps parcial de manera involuntària, perquè no tenen com delegar la cura. Moltes dones viuen estressades, i desitgen que el dia durés trenta-cinc hores. No es tracta de desitjar que el dia sigui més llarg, sinó de com es distribueix el temps.

D'altra banda, cal una exigència de coresponsabilitat de les cures entre homes i dones.

I en tercer lloc, en relació amb les cures cal coresponsabilitat pública. Perquè el que ha estat passant fins ara és que les dones aporten una mena de subsidi a l'Estat amb el seu treball no remunerat i invisibilitzat. Diferents estudis apunten a l'enorme pes del treball domèstic i de cures en el PIB. Al Canadà s'ha estimat que representa entre un 25% i un 37% del PIB del país.

També cal responsabilitat empresarial. La forma com s'organitza la jornada laboral, la flexibilitat en les entrades i sortides, l'exigència de presencialitat absurda tan característica al sud d'Europa... no tenen res a veure ni amb la productivitat ni amb el benestar dels treballadors i treballadores. Cal avaluar-la amb altres paràmetres.





Arango > Fa por que, si s'externalitzen cures, es reproduïxin i fins i tot s'agreugin al mercat una sèrie de dinàmiques de violència econòmica i de discriminació que ja es produeixen a la llar

Ariadna Trillas > Creuen que cal comptabilitzar les feines ara invisibles per al PIB, i fer que es remunerin? O bé desmercantilitzar les feines relacionades amb les cures?

Tània Verge > Hi ha múltiples corrents i propostes, però en tot cas cal lluitar contra les servituds i els rols assignats. Les cures no són cosa de dones. Són responsabilitat de tota la societat. Per tant, tothom s'hi ha d'implicar. A més, calen polítiques públiques d'igualtat que combatin el patriarcat i que promoguin un canvi dels rols que impacten sobre la manera com ens organitzem a casa i també en les tries professionals que acabem fent, i que estan molt relacionats amb la feminització de determinats sectors econòmics. Polítiques de coresponsabilitat pública vol dir serveis públics de qualitat. En el període de les retallades, es va reduir la durada de les hospitalitzacions quan no hi havia risc per la vida. No hi havia risc, però les persones malaltes potser no eren autònomes. Es donava per fet que hi hauria algú a casa que les podria cuidar. Per tant, el que s'estalvia l'Estat ho assumeix algú a la llar, i solen ser les dones. I fins i tot si existís més coresponsabilitat sobre

les cures, hi ha cures que han d'estar professionalitzades, segons el grau de dependència i la patologia.

Segons la Cambra de Comerç de Barcelona, si tota l'etapa de l'educació infantil (de zero a tres anys) fos públic, i tothom tingués accés a una plaça pública, prop de 40.000 dones no sortirien del mercat laboral o no treballarien a temps parcial de manera involuntària. Aquest increment de renda a les llars faria que les llars tinguessin més capacitat de consum. Per tant, la inversió pública es recuperaria. I hi hauria estalvi en prestacions com les d'atur. O moltes dones en situació de violència masclista tindrien més autonomia per sortir abans de casa.

Olympia Arango > D'acord, però em fa por que, si s'externalitzen les cures, es reproduïxin i fins i tot s'agreugin al mercat una sèrie de dinàmiques de violència econòmica i de discriminació que ja es produeixen a la llar i que són característiques del sistema capitalista. Hi ha un estudi molt interessant de l'economista feminista Amaia Pérez Orozco sobre els perfils i les condicions de les dones migrades de països que havien estat colonitzats

Verge > Si simplement es mercantilitzen les cures, es fa evident la interacció entre capitalisme, patriarcat i racisme

per l'Estat espanyol a les economies de plataforma per activitats de cures. Són dones racialitzades. Cal pensar bé la resposta pública. Si no tenen la protecció de l'Estat, el mercat no les protegirà.

Ariadna Trillas > Quina alternativa es proposa a l'externalització?

Tània Verge > Si em permet, tenim dos models diferents, que suposen una tria ideològica. El govern de la Comunitat de Madrid dona xecs per gastar en cures sense límit de renda familiar, o fins a 100.000 euros. En canvi, el Govern de la Generalitat aposta per la coresponsabilitat pública. Té l'ambició de la gratuïtat de l'educació infantil de zero a tres anys, de forma gradual. Actua per ampliar les places per a dependència. Desplega una xarxa de serveis de canguratge públic, amb gairebé mil serveis ja en marxa arreu del territori, que formen part del programa Temps per Cures.

Si simplement es mercantilitzen les cures, es fa evident la interacció entre capitalisme, patriarcat i racisme. Perquè està vigent una llei d'estrangeria draconiana, que dificulta l'accés a un

permís de residència i de treball. A més, moltes de les dones que deixen els seus països són graduades en diferents àmbits del coneixement, però, com que triga tant l'homologació per part de l'Estat dels títols universitaris, acaben treballant en les cures, un àmbit precaritzat, amb moltíssima informalitat i assetjament, en tant que la llar és sovint un àmbit de no drets, i la inspecció laboral en aquest sector és escassa.

Olympia Arango > Sí, sí. Sens dubte es pot optar per opcions progressistes que reforcin un model públic o per opcions que empitjorin les condicions.

Ariadna Trillas > Durant la pandèmia es van fer visibles les feines que són cabdals, en la major part dels casos feminitzades, però no sembla que hagin millorat el reconeixement social ni les condicions. Va servir d'alguna cosa?

Tània Verge > Les grans crisis poden ser punts d'inflexió per fer les coses de manera diferent, però les feministes compartim una decepció amb l'oportunitat perduda de repensar la societat postpandèmia. La reconstrucció per part de la UE i els fons Next Generation destinats a la digi-

talització i en la transició ecològica es concreten en projectes destinats a sectors força masculinitzats, com l'energètic, l'automobilístic o els semiconductors. Hi incorpora una perspectiva de gènere tova, que encara es fa més *light* quan es trasllada al Pla de Recuperació de l'Estat espanyol. Fins i tot en els sectors amb més caràcter social, com l'educació o els serveis socials, els projectes acaben sent «pedra», van destinats a construir edificis, i no a finançar la dotació del servei. La reconstrucció no s'ha enfocat a transformacions estructurals que redueixin les desigualtats de gènere. Pel que fa al teletreball sí que crec que hi pot haver hagut aprenentatges laterals, com la necessitat de millorar la regulació del teletreball o garantir el dret a la desconexió. Perquè durant la pandèmia també vam aprendre que teletreballar no implica conciliar.

Olympia Arango > El teletreball feia l'efecte que permetia conciliar, però acabava replicant els mateixos patrons, la doble càrrega, en detriment de les dones. També és important veure si a casa no hi ha o no hi pot haver un espai separat per a la vida laboral. Cal tenir un lloc, *coworking*

FUNDACIÓ
IRLA





Arango > Considerar el factor gènere hauria de ser, i no ho és, una decisió política, un qüestionament amb càrrega ideològica, no una variable de control

públics o biblioteques on puguis anar a teletreballar. Ajudaria a evitar que es repeteixin els mateixos patrons, però entre quatre parets.

Ariadna Trillas > Decepció compartida, doncs?

Olympia Arango > Sí. És decebedor, i també cansat, sentir discursos sobre posar la vida al centre, o sobre visibilitzar les dones que fan feines de la llar, però constatar després que les polítiques públiques només consideren el factor gènere com una variable de control. Considerar que el factor gènere hauria de ser, i no ho és, una decisió política, un qüestionament amb càrrega ideològica, no una variable de control, perquè toca.

Ariadna Trillas > Tenen la sensació que els plans d'igualtat a les empreses també es fan «perquè toca»?

Tània Verge > Crec que, perquè tinguin impacte, els plans d'igualtat han d'estar ben fets. Cal que parteixin d'una bona diagnosi, de la participació de la plantilla, d'una anàlisi de totes les variables que tenen a veure amb els usos dels permisos, amb les causes de la bretxa salari-

al i les fons de desigualtats. També caldria incorporar la perspectiva de gènere en els riscos laborals, i també incorporar una dimensió externa dels plans d'igualtat, per exemple, en el màrqueting que es fa del producte. Però encara no hi hem arribat. Queda igualment molt camp per córrer en la prevenció dels assetjaments. Dotar-se d'un protocol no vol dir necessàriament que s'estigui fent política preventiva. Encara s'entenen els protocols fonamentalment com una eina de denúncia.

Avui, els plans d'igualtat no són una panacea. Requereixen temps, recursos i acompanyament. Nosaltres assessorem les empreses i volem facilitar eines per poder fer una diagnosi de la desigualtat de gènere i per fer auditories retributives de gènere. Tenim un conveni amb l'Organització Internacional del Treball pioner a Europa per formar agents promotores de la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball. Soc molt crítica amb l'Estat, perquè cada cop que, des de Catalunya, en les lleis d'igualtat s'inclouen qüestions relacionades amb l'àmbit laboral, ens ho recorren al Tribunal Constitucional i diversos articles queden suspesos.



Arango > El problema és que les empreses no assumeixen que la decisió de no treballar o de treballar a temps parcial no és lliure

Ariadna Trillas > A les empreses se sol sostenir que es compleix el conveni per a tothom i punt. Però si ets mare, al cap d'una dècada, pots estar cobrant fins a un 30% menys, segons diversos estudis. Per què?

Tània Verge > D'entrada, hi ha més dones treballant a temps parcial i, per tant, els ingressos de les dones minven moltíssim; i a més, als sectors feminitzats es paguen salaris més baixos. Un altre component té a veure amb els complements, que per un mateix concepte es paguen diferent en funció del gènere. Per exemple, es contempla un plus per penositat en feines de càrrega i descàrrega de camions, però no per aixecar el pes de persones dependents. O pensem en la toxicitat. A la química o la mineria està reconeguda, però en l'àmbit de la neteja, l'estètica o la perruqueria, no es pensa en el contacte amb lleixius, tints i cetones. Caldria tenir en compte factors com aquest en la valoració dels llocs de treball, igual que les competències.

Olympia Arango > Al final, tot es redueix al mateix. El problema és que les empreses no assumeixen que la decisió de no treballar o de treballar a temps parcial no és lliure. El mateix passa amb les excedències per cuidar algú. Vivim en un sistema desigual en molts àmbits. Entenc que els plans d'igualtat acaben tot just de començar. És comprensible que d'entrada ens centrem en el tema de la prevenció i la denúncia dels assetjaments sexuals, ja que una agressió evidentment és molt greu. Però hi ha tota una desigualtat estructural que m'inquieta, també en el món laboral. Tens un pla d'igualtat i ja ets feminista. I no és el cas. Han sorgit moltes consultores privades que te'ls fan. Crec que un pla que ha de partir d'una formació prèvia, i que els homes, tota la plantilla, ha de ser present

Verge > S'intenta caracteritzar els feminismes com un moviment identitari quan estem parlant de condicions materials de vida

en el procés. No es tracta, que també, que les dones hagin de tenir més pes, sinó de qüestionar la masculinitat que domina en una empresa. Si la plantilla no s'hi involucra, si no s'entén per què es fa, un pla d'igualtat no serveix de res. Potser fins i tot poden generar un efecte contrari al que es pretén.

Tània Verge > Un pla d'igualtat és un full de ruta. És el primer pas de molts altres canvis que han de venir. Un pla d'igualtat s'ha de legitimar, s'ha de concebre com una eina compartida. Com més participatiu hagi estat el procés de diagnòstic, més efectiu serà. Per exemple, amb les aplicacions de les *riders*, la cosa canvia si apareix el nom de la persona que et portarà un producte. Perquè resulta hi ha alguns homes que obren la porta despulats perquè han vist que vindrà una *rider*.

Olympia Arango > Per això mateix dic que és important involucrar els homes. Soc conscient que existeixen crítiques des del feminisme sobre si involucrar o no involucrar els homes, però al final no vivim a una illa deserta només amb dones. Nosaltres podem tenir molt clars certs límits, però potser molts homes no en són conscients.

Tània Verge > I cal involucrar els homes als plans d'igualtat perquè s'entengui que aquests plans no es fan contra ningú. Tenir vides més sostenibles beneficia el conjunt de la plantilla.

Olympia Arango > Exacte.

Ariadna Trillas > Fins a quin punt creuen que aquests plans s'assumeixen, però, com una concessió a les dones?

Olympia Arango > Crec que la conciliació s'entén com una reacció a un sistema desigual. Evidentment, la primera resposta política és una reacció agressiva, sobretot si partim d'una situació de discriminació, però si estàs reclamant conciliació estàs apel·lant a tothom. L'economia feminista planteja un canvi envers una vida més sostenible per al conjunt de la població.

Tània Verge > I quan parlem de conciliació sovint pensem en la vida laboral i la familiar, i oblidem la vida personal, el temps per formar-se, fer esport, llegir, veure els amics o augmentar la participació social o política. Tothom té dret a tenir vida personal i a decidir què fem en aquest temps lliure. El feminisme és

per a tothom. Per això parlo d'economia per a la vida. L'economia que tenim no funciona per a ningú. L'enfocament feminista de l'economia és holístic, detecta tots els àmbits on es produeixen desigualtats. Ho dic en el marc d'aquesta guerra cultural importada i finançada per *lobbies* fonamentalistes i per grans fortunes en què s'intenta caracteritzar els feminismes com un moviment identitari quan estem parlant de condicions materials de vida de la gent. Perquè la base de la desigualtat de gènere és fonamentalment material. La bretxa salarial implica que a les llars entre 6.000 euros menys de mitjana, en el cas d'una parella heterosexual. En el cas d'una parella de dones lesbianes serien 12.000. I en el d'una dona migrant, hi hauria una diferència salarial de 12.000 euros de mitjana anuals entre un home amb DNI i una dona amb un NIE.

Olympia Arango > En aquest sentit, hi ha un estudi molt interessant que compara la bretxa salarial en el cas de parelles de dones heterosexuales i de parelles lesbianes quan tenen fills. A les parelles de dones lesbianes, la bretxa és molt més petita i fins i tot en

Arango > Té més sentit treballar trenta-dues hores que no quatre dies per setmana, si tenim en compte que, per temes de conciliació, moltes dones agafen feines de mitja jornada.

alguns casos fins i tot deixar d'existir. Es constata, doncs, que el gènere és un rol.

Ariadna Trillas > La reducció del temps de treball ha estat històricament un avenç en drets. Ara se'n parla com a experiment voluntari de millorar la conciliació. Com es veu aquest debat des del feminisme?

Tània Verge > L'aposta per una reducció d'hores de treball cada dia és més coherent amb la visió feminista d'un millor equilibri entre vida i treball per al conjunt de la societat. Existeix un debat intens sobre com fer-ho, en un context on segurament també necessitem repartir el treball.

Ariadna Trillas > Repartir sembla clau, o afegir plantilla. La mateixa feina amb un dia menys pot implicar un estrès afegit brutal.

Olympia Arango > Es pot pensar en repartir el treball, és clar, però reduir el temps de treball també permet plantejar-se fins a quin punt és realment útil, representativa i necessària cada cosa que es fa a la feina. En tot cas, penso que potser té més de sentit treballar trenta-dues hores que no

quatre dies per setmana, si tenim en compte que, per temes de conciliació, moltes dones agafen feines de mitja jornada.

Tània Verge > La major part dels plantejaments feministes són favorables a la reducció d'hores per dia més que no pas menys dies a la setmana. Perquè la gestió de tota la intenció familiar i domèstica existeix cada dia de la setmana. Les cures no descansen.

Ariadna Trillas > Quin paper pot tenir sobre la desigualtat de gènere la introducció d'una Renda Bàsica Universal (RBU), sobre la qual el Govern català ha posat en marxa un pla pilot a Catalunya, que està aturat?

Tània Verge > La lògica d'una Renda Bàsica Universal és el fet que qualsevol persona tingui uns ingressos mínims garantits per tenir una vida digna. La RBU significa capacitat de negociació, de rebutjar condicions laborals explotadores, de deixar una feina quan hi ha condicions abusives o si hi ha assetjament o violència masculista. Dona un potencial d'autonomia a col·lectius històricament discriminats. Per tant, també tindria un impacte

de gènere molt important. És evident que ha d'anar acompanyada d'una redistribució fiscal important.

Ariadna Trillas > La redistribució fiscal sembla la part més difícil.

Tània Verge > És difícil, però no inviable. Els números d'un model de RBU estan calculats. Amb una RBU, qui tingui una renda més elevada, òbviament haurà de pagar més impostos.

Olympia Arango > És important observar com es presenta la proposta. Sovint es diu que, si s'aprovés, s'eliminarien un seguit d'ajudes i prestacions. I no és el cas. El fet que s'introdueixi una renda bàsica universal no vol dir que no s'apliquin polítiques públiques d'habitatge, cures o educació.

Tània Verge > Es tracta de sumar drets, no de perdre'n. No substitueix sinó que potencia i universalitza l'estat del benestar. Trenca la seva lògica assistencialista.

Olympia Arango > La part bona de la universalitat és que s'acaba amb la burocratització i el cost que suposa que l'Estat monitoritzi qui és prou

Arango > La clau de la RBU és el seu objectiu: qüestionar, trencar un sistema que no dona llibertat real, que no és neutral

pobre per rebre un ajut o no. D'altra banda, els serveis socials sovint no poden ajudar les persones que necessitarien suport per falta de recursos. La clau de la RBU és el seu objectiu: qüestionar, trencar un sistema que no dona llibertat real, que no és neutral, perquè les suposades preferències i decisions estan esbiaixades segons la posició social i econòmica que ocupem. Es tracta de donar independència econòmica i llibertat per triar el futur. La primera imatge que em ve al cap és la d'una dona que fa feines no remunerades a la llar, que és dependent econòmica i socialment del seu marit.

Ariadna Trillas > Al darrer Congrés d'Economia Feminista es va parlar del nou món tecnològic i digital, en què la dona està bastant absent. Temen un retrocés?

Olympia Arango > No sé fins a quin punt som davant un perill nou. Crec que, en el fons, la tecnologia planteja el mateix problema de sempre. Es repliquen els mateixos rols que s'apliquen en el món analògic.

Tània Verge > Els grups que no hi poden aportar les seves experiències i

necessitats. S'han arribat a dissenyar aplicacions de salut on no hi havia disponible la pestanya per menstruació, per exemple. Qui les ha dissenyat no hi ha pensat. Altres vegades és encara més greu. Perquè els algoritmes xuclen tots els biaixos androcèntrics i racistes de la informació existent. Calen mesures per garantir la paritat i diversitat als equips, que s'apliquen mandats concrets per incorporar la perspectiva de gènere i antiracista als algoritmes, i controls públics d'aquests algoritmes.

L'etapa actual se'ns presenta com si només fos la de la revolució tecnològica i digital. Però hi ha altres reptes importants. A més del canvi climàtic, també tenim una crisi de cures global, amb necessitats increïbles en l'àmbit laboral i no precisament sota l'amenaça de la intel·ligència artificial. Som davant d'un punt d'inflexió. Les decisions que es prenguin ara poden contribuir a millorar la igualtat i el progrés social o bé aprofundir en les desigualtats. ■

