

PODER, AUTORITAT I REPÚBLICA FEMINISTA

El feminisme no és un joc de xifres: el feminisme va d'inclusió

Shada Islam, Amanda Rohde



[Nadia Sanmartin](#)

El lideratge feminista no es pot mesurar amb el nombre de dones que ocupen llocs directius. El lideratge feminista no és una qüestió simbòlica: es tracta més aviat de la qualitat de les dones en posicions de lideratge, del poder que exerceixen i de l'ús que en fan.

El feminisme va sobre les polítiques que les dones en llocs directius volen i poden implementar, sobre l'enfocament que tenen de la realitat, la capacitat de fer les coses d'una manera diferent i l'habilitat per aprofitar les oportunitats i per fer front als reptes.

Les dones en càrrecs directius no generen adhesió quan se centren només en la qüestió de la igualtat de gènere. L'impacte i la rellevància de les seves accions i de les polítiques que implementen creix quan aquestes són inclusives, obertes i no discriminatòries.

Les dones en llocs de poder esdevenen importants de debò quan el seu abast d'acció no es restringeix a les dones, sinó que treballen en favor de la diversitat –una diversitat *diversa*.

La Unió Europea és al capdavant de les regions en el nombre de dones que ocupen posicions institucionals de poder. La presidenta de la Comissió Europea és una dona: Ursula von der Leyen. Dotze dels vint-i-set comissaris europeus són dones. El nombre de

representants parlamentaris femenins dins del Parlament Europeu representa el 39,5% del total. I naturalment, la presidenta del Banc Central Europeu és una dona, Christine Lagarde.

Són xifres impressionants. Però siguem clars: Europa és encara un món d'homes. La majoria dels presidents i primers ministres dels estats de la UE i dels seus ministres d'afers exteriors, d'economia i de defensa són homes. Per més que les institucions de la UE estiguin promovent polítiques que permeten a les dones arribar al vèrtex de la jerarquia, en les administracions nacionals els homes són encara majoria.

És el feminisme una font d'inspiració per a l'agenda europea? Encara no. La intenció hi és, però transformar les paraules en fets no és cosa fàcil.

És cert que von der Leyen ha traspassat l'anomenat sostre de vidre: en qualitat de la primera dona que presideix la Comissió Europea, ha donat una empenta a polítiques noves i renovades en favor de l'apoderament de les dones, deixant clar que la igualtat de gènere és una prioritat.

El lideratge feminista no es pot mesurar amb el nombre de dones que ocupen llocs directius. Les dones en llocs de poder esdevenen importants quan el seu abast d'acció no es restringeix a les dones, sinó que treballen en favor de la diversitat

Preguntada sobre una nova estratègia que la Comissió ha dissenyat en aquest sentit, von der Leyen va dir: "La igualtat de gènere és un principi nuclear de la Unió Europea, però encara no és una realitat. En el món empresarial, com en la política i en la societat en general, només podem assolir el màxim potencial si fem ús de tot el nostre talent i la nostra diversitat. Fent ús només de la meitat del talent o de la meitat de les idees i de l'energia, no n'hi haurà prou. L'Estratègia d'Igualtat de Gènere pretén accelerar i magnificar el progrés per aconseguir la igualtat real entre homes i dones".

La cap de la Comissió té raó a retornar la igualtat de gènere a l'agenda de la UE. Malgrat tot, la perspectiva de von der Leyen sobre la "diversitat" està centrada exclusivament en el gènere; ni tan sols al·ludeix a la idea encara més crucial d'"inclusió".

El cert és que cal que la inclusió sigui transversal a totes les àrees de disseny polític de la UE. Centrar-se només en la diversitat de gènere sense remetre a una idea més inclusiva de la diversitat no és precisament la via per la qual hauria d'optar el lideratge feminista.

Un programa de treball inclusiu

El nou programa de treball de la Comissió fa diverses remissions al gènere i a la inclusió -i

molt breument, a la diversitat. Parla de la transició ecològica i digital que ens afectarà a tots i de com hem de garantir que ningú es quedarà enrere.

Esmenta la superació de les desigualtats, de la violència contra dones i de la bretxa salarial; posa damunt la taula la solidaritat, la igualtat i la justícia. Les directrius polítiques de von der Leyen van encara un pas més enllà i destaquen la importància de la diversitat, de l'equilibri feina-vida, etcètera.

Els mots i els propòsits hi són. Però la inclusió i la diversitat són àrees transversals a què s'hauria de fer referència en totes les fases del treball de la Comissió -i no només puntualment, quan es parla d'un pla d'acció nou sobre integració i inclusió o d'una nova estratègia en igualtat de gènere.

Pel que fa a la transició digital, per exemple, la manca de diversitat pot portar a perversos biaixos dels algorismes informàtics que portin associades conseqüències perjudicials i sostingudes en múltiples àrees, des dels programes per trobar feina a les tecnologies de reconeixement facial -tot i que en aquest terreny, alguns dirien que el fet és benvingut.

Per sort, el recent Llibre blanc de la Comissió sobre intel·ligència artificial (IA) pren en consideració els advertiments del Grup d'Experts d'Alt Nivell en IA, que especifiquen que "la diversitat, la no discriminació i la justícia" són requisits clau per assegurar la confiabilitat de la IA. El Llibre fa notar que els biaixos i la discriminació podrien ser amplificats per dissenys deficientes en IA, i suggereix que els requeriments tècnics incloguin conjunts de dades "suficientment representatives".

Tanmateix, una de les recomanacions del Grup d'Experts ha estat omesa pel Llibre blanc: la necessitat de garantir la diversitat dins els equips de disseny. Si bé l'èmfasi sobre la importància de la diversitat és capital en totes les àrees de treball, ho és més encara en el disseny en IA, ja que garanteix que les inquietuds de tothom hi quedaran recollides. Aquest punt ha de ser tingut en compte en qualsevol política sobre la qüestió que la UE desenvolupi en el futur.

La inclusió i la diversitat són àrees transversals a què s'hauria de fer referència en totes les fases del treball de la Comissió. És essencial afrontar el potencial biaix de les dades en totes les matèries de regulació de la UE

Al mateix temps, és essencial afrontar la qüestió d'un potencial biaix de les dades en totes les matèries de regulació de la UE. Des de la salut i els fàrmacs als mecanismes de seguretat dels automòbils, en totes les àrees de disseny i assaig industrial, els estàndards biomètrics de l'home caucàsic són sovint presos com els "paràmetres per defecte" -i poden resultar en lesions i fins i tot en la mort d'aquells que no comparteixen una mateixa pauta física.

Assegurar una regulació inclusiva en aquestes matèries és una causa que la Unió Europea pot ben defensar -i que, de fet, *hauria* de defensar.

Un enfocament feminista del lideratge

Aconseguir la paritat es pren tot sovint com l'objectiu de la lluita per la igualtat de gènere. Però el fet que un creixent nombre de dones ocupin llocs de lideratge -amb capacitat, per tant, d'incidir en les polítiques públiques i fins i tot en el pensament hegemònic- significa ben poc per si sol si aquestes dones lideren com ho fan els homes, i si les polítiques que dissenyen no difereixen de les que els homes afavoreixen.

No és fàcil ser diferent, comportar-se de manera diferent. Requereix valor i tenir la pell gruixuda. Les estructures i els sistemes actuals van ser erigits en un moment en què els homes tenien atorgat el rol de líders majoritaris. Avui s'espera que les dones segueixin les regles del joc i que no posin pals a les rodes -que no facin trontollar el vaixell.

Les dones directives que gosen ser diferents són vistes amb cautela perquè exerceixen el poder de forma diferent, perquè aporten idees fresques a la política i la governança.

Dit d'una altra manera: s'espera de les dones que actuïn com els homes si volen ocupar càrrecs de poder. Això és així senzillament perquè la definició majoritària de poder en la nostra societat es basa en els trets dels homes que l'han acaparat tradicionalment.

Però tant les societats com el món estan en ràpida transformació -i la forma tradicional de fer coses i de manar ja no és vàlida, ni adequada ni convincent. Les velles definicions de poder són justament això també: inadequades i obsoletes.

La inclusió significa créixer per tal d'augmentar el volum de gent que és presa en consideració -homes i dones-, gent procedent de diferents rerefons ètnics, religiosos, culturals i socials, amb l'objectiu que tots els punts de vista siguin recollits en el disseny de les polítiques públiques.

En aquest sentit, és vital d'assegurar que els criteris de selecció laboral van més enllà dels tradicionals d'aptitud, i que garantiran la selecció de persones excepcionals, dels millors entre els millors: persones segures i valentes però també empàtiques i senzilles.

El consell de govern de la històrica coalició austríaca entre els conservadors del Partit Popular i els Verds -i també del primer govern de majoria femenina- és una il·lustració idònia de per què tot això és important: en una de les seves primeres entrevistes, Susanne Raab, la ministra federal per a la Integració i les Dones, va fer notar que mai s'havia trobat amb casos de sexisme en el seu lloc de treball.

Aconseguir la paritat es pren sovint com l'objectiu de la lluita per la igualtat de gènere. Però el fet que un creixent nombre de dones

ocupin llocs de lideratge significa ben poc si aquestes dones lideren com ho fan els homes

Quin missatge envia aquest comentari als menys privilegiats? Per què havíem d'esperar que una ministra dona tingués una visió sobre la qüestió diferent dels seus col·legues masculins?

A Nova Zelanda, en canvi, la primera ministra Jacinda Ardern i el seu govern s'estan conduint de forma ben diferent. La decisió de Nova Zelanda de racionalitzar el benestar transversalment al pressupost i l'esforç conjunt que estan fent tots els ministeris és un exemple de l'enfocament empàtic i inclusiu que Ardern té de la governança. No és cap sorpresa, doncs, que Ardern estigui fent trontollar el planeta sencer.

Equips diversos per fer les coses de forma diferent

És així de simple: els equips diversos fan coses i implementen polítiques de forma diferent. Aquesta és la raó per la qual la qüestió ha d'anar més enllà de la igualtat de gènere estrictament i versar sobre la inclusió, en el sentit més ampli del terme -persones d'entorns socioeconòmics, religiosos i ètnics diferents.

Això exigeix un enfocament que tingui en compte totes les diferències. L'experiència d'un no és l'experiència de tothom.

La diversitat és essencial. No només atreu pensament nou i creatiu, sinó que també garanteix la participació de persones que tenen en compte les necessitats d'aquells que altrament podrien quedar-ne exclosos.

És temps de desenvolupar un enfocament inclusiu que reconegui les diferents lluites dels individus, tant si és contra la discriminació de gènere, l'homofòbia, la transfòbia o l'islamofòbia

Així és que, per bé que l'enfocament sobre la igualtat de gènere és important, no és suficient per si mateix. Ara és el moment de revisar amb una mirada nova el guiatge que hauria de dur Europa endavant. De garantir que la noció d'inclusió se'n situï al bell cor.

És temps de desenvolupar un enfocament inclusiu que reconegui les diferents lluites dels individus -tant si és contra la discriminació de gènere, l'homofòbia o transfòbia, la islamofòbia o l'antisemitisme, contra una infància sense recursos com si fugen d'un conflicte bèl·lic.

Aquest hauria de ser l'enfocament de la UE vers la representació igualitària -perquè no hi

ha igualtat real si un grup qualsevol es queda enrere. En llatí, *e pluribus unum* -d'entre molts, un.

La inclusivitat, propera fase?

Alguns poden al·legar que aquesta línia de pensament constitueix una versió nova, actualitzada i inclusiva del feminisme. I bé, per què no?

La creença en la solidaritat a través de l'empatia i la lluita compartida constitueix potser l'últim feminisme. Incloure en el viatge cap a la igualtat no només les dones, sinó fer-lo extensiu a la màxima diversitat: una forma de feminisme nou i inclusiu.

Potser la inclusivitat serà la propera fase en la lluita per la igualtat: bevent de la lluita feminista, és capaç de transcendir-la.



Shada Islam

Shada Islam és analista, investigadora i escriptora. És Directora d'Europa i Geopolítica al think tank Friends of Europe, amb seu a Brussel·les. La seva vida professional s'ha centrat en l'anàlisi de les relacions de la Unió Europea amb Àsia, àmbit en el qual n'és una reconeguda experta. Els seus treballs s'han centrat en les polítiques i prioritats dels governs, els actors empresarials i la societat civil tant a Àsia com a Europa. Durant 20 anys ha sigut corresponent del setmanari principal de notícies d'Àsia *The Far Eastern Economic Review*, i també col·labora regularment amb diversos mitjans de comunicació. Ha exercit docència i ha assessorat institucions com el Servei Europeu d'Acció Exterior. Recentment va ser seleccionada com una de les 20 dones més influents a Brussel·les per la revista Politico.



Amanda Rohde

Amanda Rohde és Senior Programme Manager a Friends of Europe, un think tank amb seu a Brussel·les que defensa una Europa més inclusiva i sostenible. Treballa sobre temes de migracions i integració i està especialitzada en qüestions relacionades amb l'Àsia. És autora i co-autora de diverses publicacions, entre les quals *Levelling the playing field to make societies more inclusive* (2019), *It's time for a feminist approach to migration* (2019) o *Europe's migration challenge: from integration to inclusion* (2019).