

Im(pacte) de gènere

Adéu, adéu, gràcies, molt bona feina, seguim!
'Sortir'. Click. Silenci.

Reunions trimestrals via Zoom amb 20 dones de bandera, directives de tots els àmbits d'activitat per recolzar i proposar des de les nostres posicions professionals iniciatives per a la igualtat de gènere.

Soc membre del Consell de Conselleres de l'Observatori Dona Empresa Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona des de l'abril 2020 i també de l'Associació 50a50 amb més de 100 dones professionals, entitats presidides respectivament per Roser Xalabarder i Anna Mercadé.

En concret, l'ODEE és un "fòrum de reflexió, estudi i propostes per posar en valor a la dona professional, emprenedora i empresària en el món econòmic actual". I l'objectiu de 50a50 "és aconseguir el 50% de representació femenina als llocs de presa de decisió d'institucions, organismes i empreses i donar visibilitat al talent femení (...)."

Ambdues, alineades amb l'Objectiu nº 5 dels ODS de les Nacions Unides: aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i les nenes.

Click. Silenci.

En acabar cada Zoom, dues hores de reunió, silenci, admiració i presa de consciència, impactada pel llarg viatge encara, cap a la igualtat de gènere.

Com podem ser nosaltres agents d'aquest canvi?
Com podem cridar l'atenció sobre aquests temes més enllà del soroll mediàtic, sense més recursos que el nostre temps i les nostres ganes?

La meva *expertise* és la gestió estratègica de marques des de la comunicació i el màrqueting. La marca corporativa, la marca personal i durant els darrers 5 anys també marca de lloc (*place branding*), com a responsable de la Marca Barcelona a l'Ajuntament de Barcelona.

Diuen les veus assenyades que les marques resideixen en la ment de les persones. Son la percepció que cadascú de nosaltres tenim de tot el que ens envolta, siguin persones, dones i homes, empreses o llocs.

La Roser em preguntava un dia: i si haguessis de gestionar la marca 'dona', com ho faries?

Silenci

Quina és la percepció que es te de les dones al nostre país?
Com ajuda el llenguatge a aquesta percepció?

Avui buscava a Google Search això de "médicos y enfermeras", que hem escoltat tants cops, arran de la COVID19. Del 16 de març de 2020 fins avui, hi ha hagut 51.800 mencions a 'médicos y enfermeras' a través dels mitjans digitals. En català 'metges i infermeres' surt 1.190 vegades en el mateix període de temps. A mi això de 'metges i infemeres' em porta a una

certa antigor, com quan el Doctor Caparrós sortia per la tele, recordeu?. Segons l'informe anual 2020, el 53,1% dels professionals del Col·legi de Metges de Barcelona són dones, son metgesses.

Més tard entro a LinkedIn, i arran d'un post que vaig penjar, llegeixo que x "*personas con el cargo fundador, profesional universitario, experto en marketing, experto en RP, director ejecutivo, gestor de proyectos, professor de escuela, experto en recursos humanos, comprador, experto en operaciones... han visto tu publicación.*"

El llenguatge condiona la manera en com ens relacionem amb el món. Ho explica molt bé la Dra. Bengoechea, Degana de la Facultat de Filosofia i Lletres de la Universitat d'Alcalá de Henares: "*El llenguatge reflecteix i, molt especialment, ajuda a construir, la nostra concepció del món i la realitat. És a dir, els termes, les frases i el llenguatge que la gent fem servir per descriure la realitat, les coses i les persones, organitzen la nostra estructura interpretativa de les mateixes.*"²

El llenguatge, a través del masculí genèric, és reflex d'aquests estereotips de gènere?

La resposta la trobo en la intervenció de l'Eulàlia Lledó, doctora en Filologia romànica per la Universitat de Barcelona a la Jornada *Visibilitzar o marcar? Repensar el gènere en la llengua catalana*, l'any 2010. Diu així: "*Si els canvis en la manera d'estar al món de la dona configuren canvis en l'ús de la llengua, també és possible que alguns canvis en l'ús de la llengua ajudin a canviar —i a ampliar— els llocs i la percepció de la dona en aquest mateix món.*"³

"Un 60% de les persones llicenciades són dones, però només hi ha un 4,5% d'altres directives"
Anna Mercadé Directora de l'ODEE i Presidenta de 50a50.

Com trencar els estereotips de gènere amb els que convivim, encara inconscients?

Cadascú pel seu ofici: la gent del màrqueting parlem a vegades del 'màrqueting d'impacte' o el màrqueting 'de guerrilla'. Son campanyes que s'associen a una acció d'impacte, per connectar la marca amb els seus públics a través d'una experiència sorprenent i compartida. Accions amb poc pressupost i moltes ganes.

I si per només un dia ho llegíssim tot en femení?

Fruit d'aquestes i altres reflexions va sorgir la iniciativa d'"Un dia en femení", des d'on mostrar per un dia les coses que passen al món des del femení com a genèric, enlloc del masculí.

Amb aquesta acció, l'Observatori Dona Empresa Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona i l'Associació 50a50, amb la col·laboració del Col·legi de Periodistes de Catalunya i la de tots aquells mitjans que s'hi han adherit, volem convidar -vos a la reflexió sobre la invisibilitat de les dones a través del llenguatge, amb motiu del Dia Internacional de la Dona. No per imposar el femení genèric, que seria el mateix des de l'altra banda, sinó per pensar plegats nous camins cap a la igualtat.

I acabo amb aquest suggeriment del llibre *Igualant* de la Mar Gaya: “Assumir la normalització del llenguatge no sexista com un valor i no com un cost”.⁴

Amb un pacte de gèneres, afegiria jo, treballant colze a colze cap a la igualtat de totes les persones, dones i homes.

Gràcies Neus Jordi, Coordinadora de 50a50. Gràcies Gemma Bercial, Noèlia València i Laura Llinàs de l'ODEE i la Cambra. Gràcies Julià Vilert, directora d'Organització i Persones de FGC i Mar Gaya, consultora en igualtat de gènere. Gràcies Roser Xalabarder Presidenta de l'ODEE. Gràcies Anna Mercadé, Presidenta de 50a50 i directora de l'ODEE. Gràcies a les Conselleres, a les sòcies.

Gràcies al Col·legi de Periodistes de Catalunya i a tots els mitjans que s'hi ha adherit.

I a tantes persones i entitats que treballem per canviar la percepció de la 'marca' dona. El 8 de març i la resta de l'any.

Molt bona feina! Seguim.
Click. Silenci.

Consol Vancells Casanovas

PD: Ucraïna *in my mind*.

¹ Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya https://premsa.cambrabcn.org/wp-content/uploads/2022/02/20220217_NP_Dones-als-consells-i-direccio.pdf

² *Guia para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género*. Dra. Mercedes Bengoechea. Decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Alcalá de Henares. Integrante de la Comisión NOMBRA (Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer).

³ *Visibilitzar o marcar? Repensar el gènere en la llengua catalana*. Barcelona, 19 de març de 2010 <http://www.gela.cat/Resum.html>

⁴ *Igualant: Reptes i estratègies per a la igualtat d'oportunitats en el món del treball* (UPC). Mar Gaya, Icaria editorial, 2011.

LA TASCA DE L'ODEE

Com dèiem, un llarg viatge cap a la igualtat. L'abast d'aquest viatge, que ve de molt lluny i empeny tossudament cap al canvi, arribava a la Presidenta del Parlament a l'inici de la 13^a legislatura, en forma de proposta de l'ODEE amb 13 capítols tant diversos com necessaris, 13 palanques cap a la igualtat de gènere. En titulars:

1. Universalització de les Escoles Bressol gratuïtes.
2. Coresponsabilitat amb les tasques de cura.
3. Aplicació de les mesures per pal·liar la bretxa salarial.
4. Suport per conciliar els horaris.
5. Més inversió en el sector sanitari, les tasques de cura i neteja amb sous i condicions de treball dignes.
6. Cal fer atractives les noves tecnologies des de la infància i les escoles bressol.
7. Cal més inversió en educació.
8. Eradicar les barreres que fan que les dones no cursin MBA.
9. Paritat al Govern i en els Comitès i Comissions de crisi.
10. Cal transparència en l'accés dels autònoms i petites empreses als ajuts, subvencions, crèdits, rondes de negociació, etc. de tots els organismes oficials.
11. Cal que a la Llei de contractació pública hi hagi una menció específica per garantir la igualtat de gènere.
12. Cal l'aplicació de la Llei d'Igualtat i dels Plans d'Igualtat a les empreses.
13. Aplicar quotes en els càrrecs de decisió.
14. Pressupostos en clau de gènere.

I amb cada proposta, estudis i estadístiques de l'ODEE carregades de raó, que no es llegeixen gaire sovint als titulars dels diaris. La darrera, "*Presència de dones en consells d'administració i càrrecs directius a les empreses de Catalunya*"¹, presentada el mes passat per Carme Poveda, directora d'Anàlisi Econòmica de la Cambra de Comerç de Barcelona.