

Reptes i Compromisos per la Igualtat de Gènere

Agenda 2030 de Nacions Unides

VIII Jornada Observatori Dona Empresa i Economia
Caixa Fòrum
1 de març de 2017

Programa

Benvinguda

15.30 h

M. Hble. Sr. Carles Puigdemont

president de la Generalitat de Catalunya.

Sr. Joan Francesc Pont

vicepresident tercer de la Cambra de Comerç de Barcelona

Sra. Núria Lao

presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

Sra. Elisa Durán

directora general adjunta de la Fundació Bancària "la Caixa"

Indicador d'Igualtat de gènere de Catalunya 2015

16.00 h

Sra. Anna Mercadé

directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

Sra. Carme Poveda

directora d'Anàlisi Econòmica de la Cambra de Comerç de Barcelona

Sra. Teresa Maria Pitarch

presidenta de l'Institut Català de les Dones

La Igualtat de gènere objectiu 5 de l'Agenda 2030 de la ONU: Per què la Igualtat de gènere és l'eix vertebrador del canvi global?

16.45 h

Sra. Cristina Gallach

secretària general adjunta de Comunicacions i Informació Pública de les Nacions Unides

Igualtat de gènere i transparència: innovacions en el bon govern

17.15 h

Sra. Gemma Calvet

directora de l'Agència de Transparència d'AMB

Pausa cafè

17.45 h

Taula Rodona: La Igualtat de gènere a les empreses, garantia d'èxit

18.15 h

Sra. Anna Gener

sòcia i directora general d'Aguirre Newman Barcelona

Sra. Montse Serra

directora general de Grans Comptes d'HP

Sra. Teresa Manobens

directora de Gestió del Talent i Universitat Corporativa de Gas Natural Fenosa

Sra. Belén Marrón

directora corporativa en RSC de Quirónsalud

Moderador:

Sr. Lluís Reales

periodista @beteve i professor UAB

Cloenda

19.45 h

Hble. Sra. Neus Munté

consellera de la Presidència de la Generalitat de Catalunya

Introducció



La VIII Jornada de l'Observatori Dona Empresa i Economia (ODEE) celebrada l'1 de març de 2017 a l'auditori central del CaixaFòrum, va tenir dos grans trets que la defineixen: En primer lloc, l'èxit de públic. Any rere any, l'ODEE han estat capaç d'atraure en un mateix espai un gran número de persones motivades pel mateix objectiu, "avançar en la igualtat de les dones en tots els espais de la vida i l'economia". De nou, l'Observatori va omplir de gom a gom, la sala de l'acte on se celebrava la seva jornada i va mostrar la massa crítica que ha construït en els seus més de 8 anys d'història com a institució que lidera el canvi per a la igualtat social i econòmica entre dones i homes a Catalunya; En segon lloc a més, la Jornada de l'ODEE es va caracteritzar enguany, per voler subratllar el marcat caràcter internacional dels seus objectius. Per fer-ho, va elevar el seu discurs des de l'àmbit nacional a l'internacional. En aquest sentit, les ponències de la Jornada es van emmarcar dins del pla d'acció de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) anomenat [Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible](#). Aquest

mateix nom acompanyava el títol de la VIII Jornada que era: “Reptes i Compromisos per a la Igualtat de Gènere”.

Concretament l’ODEE va triar l’objectiu número 5 del pla de l’ONU que diu en anglès:

“Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls”.

Per assolir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes [del món] –traducció de l’objectiu-, tal i com l’ONU proposa, l’ODEE recorda que és una condició *sine qua non* el compliment dels altres objectius compresos en la mateixa agenda. Com són: la pau, l’eradicació de la pobresa, l’accés a l’educació, l’atenció mèdica, el treball digne, la igualtat d’oportunitats i la igualtat salarial. “L’objectiu número 5 és l’essència dels drets humans”, diu l’ODEE. I afegeix: “Cal eliminar totes les formes de discriminació i de violència contra les dones i les nenes, reconèixer i valorar el treball domèstic i de cura de les persones”.

Amb aquest missatge com a punt de partida, la directora de l’ODEE, Anna Mercadé, va donar la benvinguda al públic i les autoritats que es van reunir a l’auditor del CaixaFòrum i va voler agrair el suport de totes les entitats i empreses que van recolzar l’esdeveniment (el llistat es pot consultar al final d’aquest relat). Seguidament, va donar pas als parlaments de les autoritats i representants empresarials que van inaugurar la Jornada. Es tracta de el president de la Generalitat de Catalunya, Carles Puigdemont; el vicepresident tercer de la Cambra de Comerç de Barcelona, Joan Francesc Pont; la presidenta de l’ODEE, Núria Lao; i la directora general adjunta de la Fundació Bancària “la Caixa”, Elisa Durán.

En el relat que segueix, el lector trobarà una síntesi de les intervencions de tots els ponents de la jornada. El document s’organitza de la següent manera: En primer lloc, es presenta un requadre amb les idees força de cada un dels ponents; i seguidament, s’exposa per ordre d’intervenció una síntesi de les seves paraules. S’han afegit al relat diversos destacats de les intervencions

en un format i color alternatiu que volen facilitar al lector una ullada ràpida als conceptes i les opinions més rellevants exposades en la Jornada. L'ordre de les taules de debat i dels discursos dels ponents ha servit per organitzar aquest relat.

M. Hble. Sr. Carles Puigdemont

president de la Generalitat de Catalunya

“La igualtat de gènere no és una política pública més”

Sr. Joan Francesc Pont

vicepresident tercer de la Cambra de Comerç de Barcelona

“La Cambra està compromesa amb l'emancipació de cada dona en particular i de la societat en general”

Sra. Núria Lao

presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

“Les empreses han d'acceptar que la modernització passa per la paritat i la diversitat de gènere”

Sra. Elisa Durán

directora general adjunta de la Fundació Bancària “la Caixa”

“La dona directiva té la possibilitat de desenvolupar accions que promoguin el paper de la dona en la societat.”

Sra. Elisa Durán

directora general adjunta de la Fundació Bancària “la Caixa”

En obrir la seva intervenció Elisa Durán va voler subratllar la importància que per a l'entitat que representa, té la igualtat d'oportunitats. “Tenim una prioritat màxima: aconseguir les mateixes oportunitats per a tothom”, va afirmar. Per arribar a assolir l'objectiu 5 de l'Agenda 2030 de l'ONU, Durán va recordar que cal un equilibri real en els llocs de treball, “especialment, pel que fa als que tenen un poder de decisió en la nostra societat”.

“Al 2030, el 50% dels llocs de decisió cal que estiguin ocupats per dones. Aquest és el repte que ens proposem”, va assegurar Durán. Arribar a aquest objectiu, va assegurar, depèn principalment de nosaltres i especialment, del compromís que les persones, entitats i empreses, estiguin disposades a assumir. Des de la Fundació La Caixa, Durán va voler destacar, que aquest compromís és inequívoc. Es referia a l'impuls del talent i als programes socials que són prioritaris per a la Fundació que representa. “Si no existeix igualtat, difícilment podrem aconseguir una societat millor i més justa, que doni més oportunitats a les persones que més ho necessiten”, assegurava Durán. Entre aquestes persones, les dones ocupen la part més ampla dels projectes de la Fundació bancària La Caixa.

Durán també va voler subratllar la tasca de l'ODEE en els darrers vuit anys, per posar en valor la dona professional, emprenedora i empresària. Per a aquesta directiva és essencial que el repte d'assolir la igualtat es treballi des de tots els espais de la societat. Va destacar la importància de la Jornada de

“El progress individual i col·lectiu és indestriable de l'empoderament de les dones”

l'ODEE com a exemple del que cal fer. Parlar de dones líders, emprenedores, dotades d'inquietuds i de creativitat, d'iniciativa i d'orientació a l'acció; parlar de dones que desafien el seu *statu quo* per donar lloc a noves realitats institucionals, empresarials i socials. “Aquestes dones són les nostres referents i cal donar-los la visibilitat. Cal que perdin la por a l'èxit”, assegurava en el tram final de la seva intervenció.

La dona directiva té la possibilitat de desenvolupar accions que promoguin el paper de la dona en la societat, en paraules de Duran. Un gran privilegi però també una gran responsabilitat, en uns temps caracteritzats, segons Durán, pels avenços tecnològics i la posada en qüestió de la cultura masculinitzada

en excés. Per finalitzar Durán, va subratllar que “el progrés individual i col·lectiu és indestriable de l’apoderament de les dones”.

Sra. Núria Lao

presidenta de l’Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

En iniciar la seva intervenció, la presidenta de l’ODEE va mostrar la seva alegria per la presència dels homes entre el públic de la Jornada. Tot seguit, va arrencar el seu discurs, amb una frase de l’ex-secretari general de l’ONU, Kofi Annan:

“La igualtat de les dones ha de ser un component central en qualsevol intent per resoldre els problemes socials econòmics i polítics.”

Va destacar la importància de l’[índex d’igualtat que ha elaborat l’ODEE](#), una eina pionera que mesura a nivell de Catalunya entre d’altres, les següents dimensions: la igualtat salarial; el número d’homes i de dones en els llocs de decisió; i l’apoderament. Una eina que ha de servir, segons Lao, per mesurar l’efectivitat de les polítiques d’igualtat que es posen en funcionament. Per Lao, com més igualtat més poderosos són els resultats, tan a nivell polític com social.

Des d’una perspectiva econòmica, Lao va recordar que les empreses que tenen dones en els càrrecs de decisió són més rendibles, tenen menys risc financers, són més creatives. Per tant, invertir en talent femení, dona com a resultat un tipus d’actiu superior a l’econòmic, va destacar la presidenta de l’ODEE.

Per Lao, la societat està vivint allò que s’anomena *momentum*. Un moment en el temps en el que conflueixen moltes iniciatives pensades per aconseguir la igualtat de gènere com són la mateixa agenda 2030 de l’ONU, però també la Llei d’Igualtat de la Generalitat. “Dones, hem d’aprofitar aquest moment”, va dir convençuda Lao, en referència a les iniciatives esmentades.

A més, la presidenta de l'ODEE va voler destacar que l'observatori s'ha alineat amb polítiques tan a nivell local com global per incrementar l'abast de les seves iniciatives.

“Sense ells, el canvi no és possible”

Així mateix per Lao, davant d'aquest escenari, va proposar que les empreses fessin, entre d'altres accions, les següents:

- Acceptar que la modernització passa per la paritat i diversitat de gènere.
- Actuar amb exemple, bones pràctiques i responsabilitat.
- Assegurar la meritocràcia i donar igualtat d'oportunitats.

La presidenta de l'ODEE va finalitzar la seva intervenció subratllant la importància que cada petit pas té per assolir la igualtat i va afirmar: “Cada pas que dona una de nosaltres, l'estem donant totes”. Va recordar a més, que en aquest full de ruta, és imprescindible incloure els homes, ja que segons va dir, “ells són majoria i qui prenen les decisions. Sense ells, el canvi no és possible”, va finalitzar.

Sr. Joan Francesc Pont

vicepresident tercer de la Cambra de Comerç de Barcelona

En l'inici de la seva intervenció el vicepresident tercer de la Cambra, va destacar que la institució que representa “se sent especialment orgullosa de comptar amb l'ODEE”. Pont va assegurar que la corporació comparteix el compromís i la missió de l'Observatori, com no podia ser d'una altra manera, ja que és “un espai públic de trobada al servei de les empreses i d'una ciutat millor”.

Els conceptes de llibertat, igualtat, justícia i pluralisme van ser la base sobre la qual Pont va articular la seva intervenció. Va ser contundent en afirmar que sense la dimensió de gènere, el combat per assolir aquests quatre valors, no seria possible.

Per Pont, quan es parla d'igualtat, es parla de justícia. “La condemna a un paper secundari de les dones, és contrària a l'equilibri i al pluralisme. Si una part tan important de la sensibilitat expressada individual i col·lectivament, no es pot realitzar això és contrari als valors esmentats abans”, va assegurar amb contundència el representant de la Cambra.

Durant la seva intervenció, Pont va fer referència a la Declaració de Drets de les Dones i les Ciutadanes Femenines que es va fer pública al 1791 de la mà de l'activista francesa i escriptora, Olympe de Gouges, com a resposta a la Declaració dels Drets de l'Home i el Ciutadà, aprovada per l'Assemblea Nacional Francesa al 1789. Aquesta iniciativa, demostra per Pont la necessitat d'incorporar sempre el conjunt de la societat des d'una posició militant, per tal d'avançar. “Mai podem donar per assolida la situació d'igualtat, sinó que hem de lluitar per aconseguir-la”, afirmava el representant de la Cambra.

“Mai podem donar per assolida la situació d'igualtat, sinó que hem de lluitar per aconseguir-la ”

No va voler obviar Pont, el fet que hi ha qui pot sentir que encara hi ha una enorme distància per assolir la igualtat i per tant, arribar a l'objectiu que desitgem. Però això mateix, segons les seves paraules, ha de ser la força per canviar les coses. Si bé és cert, com deia el ponent, que la societat mai serà perfecte, ell apel·lava a una actitud vigilant per avançar i aconseguir mica en mica, fer realitat les fites marcades. Per Pont, l'ODEE s'encarrega de generar la tensió necessària per no anar enrere en el camí recorregut. “Que l'avenç sigui cap a una situació millor, dependrà de la tensió que aquest observatori generi”, destacava el representant de la Cambra en clara referència a l'ODEE.

Sense obviar que l'objectiu de la pluralitat és complicat d'assolir, per Pont és important recordar sempre, que el que es demana no és un privilegi sinó un dret. En la lluita per aquest dret, va afirmar amb contundència que la Cambra hi vol jugar un rol fonamental. “Està compromesa amb l'emancipació de cada dona en particular i de la societat en general”, va afirmar per concloure la seva intervenció arrencant els aplaudiment del públic de la Jornada.

M. Hble. Sr. Carles Puigdemont

president de la Generalitat de Catalunya

Pel president de la Generalitat de Catalunya, la igualtat de gènere no és una política pública més. Puigdemont va afirmar just a l'inici de la seva intervenció en la Jornada anual de l'ODEE que la igualtat de gènere és una política de país. “Afecta el 50% de la població de Catalunya”, assegurava el president català.

En aquest sentit, va recordar que la Llei d'Igualtat aprovada pel Parlament de Catalunya al juliol del 2015, és d'una gran importància perquè estableix el full de ruta pels objectius que el país vol assolir. En la consecució d'aquests objectius, per Puigdemont és essencial recordar “d'on venim i a on anem”. Per parlar del passat, el president va evocar la figura de l'escriptora Caterina Albert qui va haver d'utilitzar el nom d'un home, Víctor Català, per poder fer-se un lloc com escriptora fa un segle. “No fa tants anys, que una dona fes literatura i en concret una determinada literatura, reservada només per a creadors masculins, l'obligava a disfressar-se amb el nom d'un home”, explicava Puigdemont.

En referència al present, recordava que moltes ciutats del país no han conegut encara una dona alcaldessa. “De fet, fins al segle XXI, això era un exotisme”, deia amb ironia. “Sóc el 130 president de la Generalitat. Anem 130 a 0. Tenim una gran feina a fer”, va assegurar aixecant l'atenció del públic de la Jornada davant d'una xifra tan clamorosament desigual.

Tots aquests exemples van servir al president per destacar la importància de la Llei d'Igualtat de cara al futur. “És un excel·lent instrument per avançar. Però tampoc s’ha escapat del sedàs del Constitucional”, afegia Puigdemont.

Per al president de la Generalitat, Catalunya no es pot permetre una societat desigual. “El país que avui estem intentant construir, només es pot fer amb la suma de tots els talent”, afirmava amb convicció.

Aportant dades de la taxa d’atur per homes i dones, així com també de la presència de les dones en les empreses, de dones rectores i catedràtiques, Puigdemont, assegurava que la situació es de clara desigualtat. Ara bé, el president també destacava que aquestes mateixes xifres eren paradoxals quan es comparaven amb el rendiment acadèmic de les dones. Recordava en aquest sentit, el número superior de dones que d’homes amb titulacions universitàries i la inferior taxa de fracàs escolar d’elles. “Quelcom no estem fent bé, si no sabem traslladar les dades del sector educatiu al món laboral”, afirmava.

“L’indicador de l’ODEE ens serveix de guia per saber on som i ens interpel·la per saber on volem ser”

Pel president de la Generalitat, el rol de la dona en les anomenades carreres STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques, traducció de l’anglès) és un gran repte. “Només una de cada 5 dones opta per matèries relacionades amb estudis de l’àmbit STEM. Justament en aquest àmbit és on es generen més llocs de treball, tan a Europa com al món, i tenen una remuneració superior”, explicava el president. En aquest sentit, també va voler subratllar que la tasca per incorporar més dones en aquests estudis era primordial ja que a Catalunya ja hi ha més de 13 mil empreses dins del sector tecnològic. Segons va dir “les coses poden anar a pitjor, perquè aquí el *gap* de gènere és més gran”. Per això, va fer referència al programa STEM CAT que té com a objectiu fomentar les vocacions científiques i tecnològiques

inspirant-se en la iniciativa [Girls who code](#) . Una organització dels EEUU que fomenta les vocacions tecnològiques entre les nenes.

En el tram final de la seva intervenció, Puigdemont va voler reconèixer la importància de l'indicador d'igualtat de gènere per a Catalunya, creat per l'ODEE. “Ens serveix de guia per saber on som i ens interpel·la per saber on volem ser”, afirmava el president de la Generalitat. Per acabar, va assegurar que “el nou país que es vol construir ha de ser creat sobre els paràmetres d'igualtat i excel·lència exigibles a qualsevol societat que vulgui declarar-se civilitzada”.

Indicador d'igualtat de gènere de Catalunya 2015

Sra. Anna Mercadé

directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

“També necessitem estructures de poder. Està molt de moda, però és cert que necessitem xarxes de dones on poder apoderar-nos”

Sra. Carme Poveda

directora d'Anàlisi Econòmica de la Cambra de Comerç de Barcelona

“Hem perdut una dècada pel que fa a l'aprofitament del talent femení”

Sra. Teresa Maria Pitarch

presidenta de l'Institut Català de les Dones

“Si haguéssim tingut més dones en llocs de representació, moltes de les assignatures com la coresponsabilitat, la conciliació o el permís de paternitat es podrien haver resolt fa temps”

Anna Mercadé

directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

A l'inici de la seva intervenció, la directora de l'ODEE va destacar que els valors i els objectius de l'Agenda 2030 de l'ONU coincidien amb les de

l'Observatori. "50-50 és el títol de la jornada d'avui, perquè la societat està formada per un 50% d'homes i un 50% de dones. Un part d'aquesta societat viu encara relegada", afirmava amb força Anna Mercadé. Per això, segons va dir, calien els indicadors que posen de relleu les desigualtats. "Si no hi ha números per mesurar-ho, no se sap i no es coneix", afegia referint-se a l'indicador d'Igualtat de Gènere de l'ODEE.

Per Anna Mercadé es imprescindible que les dones siguin conscients de la posició actual que ocupen en la societat. "L'ODEE es dedica gairebé exclusivament, a crear indicadors de gènere, perquè no en tenim. Ens serveixen per demostrar on som, els obstacles que existeixen i fer propostes de polítiques d'igualtat per avançar", va explicar posant un clar exemple de la situació de desigualtat a la que es referia: "Les dones són el 60% de llicenciades, però després cobren fins a un 25% menys".

"Si no caminem juntes, no podem avançar"

També va voler referir-se a les dificultats de les dones per conciliar la maternitat amb la carrera professional. "Hi ha una cultura masculina que penalitza greument, no només la maternitat sinó la mateixa possibilitat de ser mare".

Davant de situacions tan injustes com aquesta, la directora de l'ODEE recordava que hi havia molta feina a fer per aconseguir un equilibri real en la societat. En la línia d'aportar solucions va esmentar la [Plataforma de Conselleres de l'ODEE](#). Un instrument d'apoderament i meritocràcia, tal i com el va qualificar Mercadé. Però també va assegurar que calen més instrument com aquest i que [el Cercador d'Expertes](#) de l'Institut Català de les Dones, és una magnífica aposta en aquesta línia.

“Hem d’estar amatents perquè el que aconseguim ara, algun dia ens ho poden treure”

“També necessitem estructures de poder. Està molt de moda, però és cert que necessitem xarxes de dones on poder empoderar-nos; on sigui possible el creixement econòmic i de poder; xarxes on com a col·lectiu puguem treballar la nostra auto-estima que es diferent de l’ego o la vanitat. Es tracta de ser coherents amb el que pensem i diem. Es tracta d’aconseguir un entorn on els valors que estan a l’alça no siguin els masculins”, declarava la directora de l’ODEE.

Per finalitzar la seva intervenció, va voler apel·lar a la solidaritat entre dones i ho va fer amb les següents paraules: “Si no caminem juntes, no podrem avançar. Hem d’estar amatents perquè el que aconseguim ara, algun dia ens ho poden treure”. Anna Mercadé posava el punt i final a la seva intervenció assegurant que “les dones són la revolució silenciosa més important i les màximes defensores de la conservació de la vida, de les persones i del planeta”.

Carme Poveda

directora d’Anàlisi Econòmica de la Cambra de Comerç de Barcelona

Va ser l’encarregada de presentar les conclusions de l’Indicador d’Igualtat de Gènere de Catalunya 2015 (IIGC). Una eina dissenyada i elaborada pel departament que ella dirigeix a la Cambra de Comerç de Barcelona. Abans de descriure’n les característiques, Poveda va voler recordar que existeixen altres indicadors d’igualtat de gènere. Un exemple és l’indicador de l’ONU que s’elabora des del 2010 i que es basa en 5 variables: 2 sobre la salut, un sobre la participació de les dones en el mercat laboral, un quart sobre les dones amb estudis secundaris i l’últim, sobre la presència de les dones als parlaments nacionals. Ara bé, l’indicador elaborat per la Cambra, pretén superar, en paraules de Poveda diverses limitacions que tenen els que ja existeixen.

En primer lloc, la directiva de la Cambra recordava que l'indicador de l'ONU mesura la igualtat a nivell d'estats, mentre que el de la Cambra ho fa a nivell de Catalunya, aportant unes anàlisis que fins ara, no han existit. En segon lloc, a més, l'indicador elaborat per la Cambra incorpora més variables que mesuren el rol de la dona en la societat i l'economia. Així per exemple, no només mesura la participació de les dones en el mercat laboral, sinó també, com és aquesta participació. Segons va explicar Poveda, IIGC té en compte el tipus de contracte que tenen, les desigualtats salarials i la participació en els llocs de decisió. L'enfoc de la Cambra, va subratllar Poveda, vol anar al fons de la qüestió per conèixer-la bé. El resultat és un indicador d'igualtat en base a 22 mesures que es combinen, en comptes de 5. "Però aquesta no serà una fotografia fixa, anirem incorporant nous indicadors i actualitzar-los any a any" afegia.

L' IIGC s'estructura en 4 àmbits seguint una seqüència lògica, tal i com va dir Poveda:

- La formació: condició bàsica per tenir una societat lliure i paritària, justa.
- La igualtat en el mercat laboral
- La igualtat en les condicions de vida
- L'apoderament o igualtat en els llocs de presa de decisió

Partint d'aquests 4 àmbits de mesura, Poveda va repassar la situació actual de les dones comparant dades del 2015 i del 2005. "És la primera vegada que ho fèiem i volíem tenir la referència temporal d'una dècada", subratllava la directora d'Anàlisi Econòmica de la Cambra.

Seguidament, es van repassar els resultats i les conclusions de l' IIGC per cada àmbit de mesura. Pel que fa a la formació, Poveda destacava que totes les mesures utilitzades –fracàs escolar, estudis universitaris, tesis doctorals i el número d'ocupats amb titulacions universitàries- demostraven que les dones estan més formades i qualificades que els homes. Una situació que no

ha canviat respecte al 2005 i que Poveda resumia així: “El capital humà femení és més important avui que el masculí a Catalunya. Una altra cosa és com s’aprofita aquesta talent en el mercat laboral”.

La segona conclusió que va presentar Poveda, va ser que els indicadors del que les dones estan en clara desigualtat respecte als homes en el mercat laboral. Una situació que ha avançat molt poc en la darrera dècada. Aquí, va voler subratllar que la bretxa salarial entre homes i dones és del 18% i que el 73% de tots els contractes a temps parcials –els més precaris-, són per a dones. Aquestes xifres van portar a Poveda a afirmar que hem perdut una dècada pel que fa a l’aprofitament del talent femení que ja veiem fa 10 anys i que el mercat no ha aprofitat.

La tercera conclusió que IIGC presenta, està relacionat amb les condicions de vida de les dones. La precarietat laboral destacada abans explica també, en paraules de Poveda, que la taxa de risc de pobresa entre les dones hagi augmentat molt durant els darrers 10 anys. “S’ha ampliat la diferència entre homes i dones. Les dones malgrat tenir una feina, aquesta és precària i només representa un complement als ingressos dels homes”, subratllava l’economista de la Cambra.

“Les lleis i les quotes funcionen i aquesta podria ser la fórmula per avançar més ràpid en altres àmbits”

Finalment, i com a quarta conclusió, Poveda va aportar un cert optimisme en comparació amb les anteriors dades, ja que va afirmar que la situació de les dones ha millorat una mica en pel que fa a la seva presència en els llocs de decisió els darrers 10 anys. Sobretot, va dir, en l’àmbit de la política i dels consells d’administració. “Tenim més alcaldesses en municipis importants, més regidores diputades i parlamentàries. Tot i això, encara hi ha desigualtat, no arribem a la paritat. Malgrat que com diu l’Estatut i la Llei d’Igualtat, s’han

de fer llistes paritàries, la composició del Parlament de Catalunya no és paritària actualment.

En l'àmbit de l'empresa, Poveda, va destacar els avenços en els consells d'administració de les gran empreses. "Però s'ha avançat molt de pressa perquè estàvem en una situació molt inferior", va assegurar. Actualment, les dones representen el 17% de presència en aquests organismes. Poveda va atribuir part d'aquests avenços a les pressions que des dels mitjans de comunicació i les institucions s'estava fent. "No hi ha quotes, però hi ha una pressió perquè aquesta situació canviï", assegurava.

A l'àmbit universitari on les dones només representen el 21% de les càtedres o a l'àmbit institucional –a partir d'un treball de camp analitzant sindicats, patronals, societat civil i cambres- on les dones només ocupen el 23% dels càrrecs, són altres exemples aportats per Poveda per il·lustrar la desigualtat entre homes i dones. "Per sota del 30% un grup no té influència per canviar el funcionament d'una institució", explicava Poveda.

Per cloure la seva intervenció, Poveda va recordar que les dones no només són el 51% de la població, sinó el 53% del talent de la societat catalana. Aquest talent segueix sense aprofitar-se i s'ha retrocedit en l'àmbit de les condicions de vida –ha emergit una nova pobresa, la pobresa femenina-, però també s'ha millorat una mica, la presència de les dones en àmbits de decisió. En aquest sentit, Poveda va subratllar, que les lleis i les quotes funcionen i aquesta podria ser la fórmula per avançar més ràpid en altres àmbits.

Teresa Maria Pitarch

presidenta de l'Institut Català de les Dones

La president de l'Institut Català de les Dones (ICD) va subratllar en iniciar el seu parlament que la jornada de l'ODEE estava en plena sintonia amb els objectius de l'ICD. Tot seguit va desgranar-los breument i va subratllar la lluita contra la discriminació i la desigualtat com la missió de l'institut que presideix. Apel·lant a la necessitat de mesurar la situació de la dona en la societat, amb

eines com l'IIGC elaborat per la Cambra de Comerç, va assegurar que cal convertir els resultats d'aquestes mesures en polítiques reals. "Sense aquestes mesures no podem donar una direcció a les polítiques", assegurava.

“Catalunya ha de ser líder en polítiques d'igualtat ”

Pitarch va afirmar que volia parlar de mesures concretes i no d'objectius abstractes. En primer lloc va parlar de la necessitat d'educar en la igualtat: "Des de petits nens i nenes han de tenir com a guia els valors de la llibertat, la diversitat i la diferència entre els individus sense condició de sexe". Per la presidenta del ICD, cal trencar estereotips de gènere en el procés educatiu i aconseguir per exemple que les nenes vulgui optar a les carreres tecnològiques. També dins l'àmbit educatiu Pitarch va recordar que calen referents i polítiques educatives que permetin detectar tot allò que cal combatre per aconseguir la igualtat.

En les paraules de Pitarch, el combat contra la violència masclista també va ocupar un lloc rellevant perquè segons va dir, "és la màxima expressió de desigualtat". En aquest sentit, va parlar del que anomena discriminacions quotidianes i va enllaçar aquest concepte amb el de la bretxa salarial, la promoció professional i la presència igualitària d'homes i dones en tots els àmbits, especialment en la política. En aquest punt, va ser contundent per afirmar que si haguéssim tingut més dones en llocs de representació, moltes de les assignatures pendents com la corresponsabilitat, la conciliació o el permís de paternitat es podrien haver resolt fa temps.

A continuació Pitarch va anunciar que l'ICD també desenvoluparà un indicador comparable a nivell internacional per intercanviar informació amb altres observatoris i entitats feministes. A més, l'ICD té la voluntat de treballar amb altres observatoris i col·laborar amb el món de la recerca i el coneixement. El tractament de la imatge de la dona en els mitjans de comunicació va ser un altre dels punts importants de la intervenció de Pitarch.

En aquest àmbit va deixar clar que calen més dones en les tertúlies i els programes d'opinió. “Els mitjans poden ser grans aliats o grans detractors”, va assegurar. Per això, va dir, cal un veritable codi ètic que es compleixi per part dels mitjans de comunicació que són propietat del Govern i d'aquells que reben subvencions.

L'Observatori d'Igualtat de Gènere que té previst crear l'ICD proposarà mesures que permetin visibilitzar l'aportació de les dones a la societat i a la seva transformació i fomentar el talent femení en els sectors que les dones no són visibles. És per això, a més, que l'ICD va signar recentment un conveni de col·laboració amb la Cambra de Comerç de Barcelona per fomentar la presència de dones conselleres i directives a les empreses catalanes i va crear el cercador d'expertes. “Aquesta eina –en referència al cercador- en permetrà visibilitzar les dones. Tenim dones a tot arreu però no les tenim visibilitzades”. Actualment, el cercador compta amb uns 400 perfils registrats. “Volem convertir aquesta eina en un referent d'expertesa”, va afirmar Pitarch.

La presidenta de l'ICD també va assegurar que des de la Generalitat s'ha de reflexionar sobre les mesures que s'han d'aplicar per corregir les situacions de desigualtat que va anar desgranant durant el seu discurs. Entre elles, va recordar que la Cambra ha quantificat l'aportació del treball domèstic i de la cura al PIB català i que aquest decreixeria el 23% sense aquest treball. En finalitzar la seva intervenció Pitarch va dir que Catalunya ha de ser líder en polítiques d'igualtat i va afegir: “Catalunya només serà un país avançat, si té aquestes polítiques”.

Per què la Igualtat de Gènere és l'Eix Vertebrador del Canvi Global?

Cristina Gallach

secretària general adjunta de Comunicacions i Informació Pública de les Nacions Unides

“No perdrem un dia més”, va dir Cristina Gallach en començar el seu discurs. Es referia a la dècada perduda segons l'Indicador d'Igualtat de Gènere de la

Cambra respecte a la situació de les dones a Catalunya entre el 2005 i el 2015. Gallach va dir que aquella dècada perduda era una xifra desoladora, però seguidament les seves paraules es van omplir d'optimisme. “Tenim una agenda pactada que tothom ha de portar a terme. Aquesta vegada es complirà. Sabeu per què?”, interregova la representant de l'ONU al públic de la jornada. La seva resposta va ser que l'Agenda 2030 compta amb el compromís dels líders globals i que a més, les administracions locals hi tenen un paper molt important. També va voler destacar que les grans companyies tecnològiques del món s'han unit a aquest compromís de desenvolupament sostenible que resumeix l'Agenda 2030 de l'ONU. “El sector tecnològic és el primer gran sector de l'economia i és únic que s'hagin unit a aquest compromís”, declarava satisfeta Gallach.

“Tenim un pla i tenim les pautes per complir-lo”, deia Gallach en referència a l'Agenda 2030. En el centre d'aquest pla hi ha la igualtat de gènere. “Si no es compleix l'objectiu número 5, no es podrà complir cap altre dels objectius de l'agenda. Això ens genera la força necessària i fa que no puguem perdre un sol dia”, declarava Gallach entusiasmada per la tasca que tenen al davant.

“Als mitjans es juga una batalla decisiva per la igualtat. És el que més hem de lluitar”

Tot seguit la representant de l'ONU donava algunes dades per entendre tota la feina que encara queda per fer: “Al 1993 ja dèiem que la violència contra les dones al 1993 era una pandèmia. Vint anys després encara tenim aquesta l'obligació d'eradicar-la”.

Així mateix, recordava que només hi ha un 23% de dones parlamentàries al món i que només es comença a legislar amb visió de gènere quan hi ha un mínim del 30%. Continuava dient a més, que la presència de les dones com a protagonistes de les notícies és només del 23% i només un 9% de notícies

tracten temes de gènere. “Als mitjans es juga una batalla decisiva per la igualtat. Crec que és el que més hem de lluitar”, deia amb contundència Gallach.

A continuació Gallach va ser l'encarregada de desgranar els objectius que inclou l'objectiu número 5 de l'Agenda 2030 de l'ONU. En primer lloc, va dir, cal acabar amb totes les formes de discriminació. Aquest objectiu passa per eliminar la violència contra les dones i totes les pràctiques forçoses com els casaments forçats i la mutilació genital; reconèixer el treball no remunerat; potenciar la participació de la dona en el lideratge polític i econòmic; assegurar el seu accés als drets de salut sexual i reproductiva; prendre mesures per donar a les dones apoderament real; assegurar el dret a la propietat i a la terra; estar present en la revolució tecnològica on la dona està quedant exclosa; impulsar la legislació que promogui la igualtat i l'apoderament de les dones.

“La meta del 50-50 al 2030, no és que sigui possible, és absolutament necessària”

Aquests objectius inclosos en el punt 5 de l'Agenda 2030 es poden complir segons Gallach si les administracions legislen en tots els aspectes que s'hi inclouen. A més, Gallach, va destacar que per fer-ho calen dades i és imprescindible la vigilància de la societat civil respecte de les administracions. Però va recordar a més, que la confluència del sector públic i privat és irrenunciable perquè l'Agenda 2030 es compleixi.

Gallach va repassar després, els 10 objectius que l'ONU s'havia proposat traslladar a les organitzacions locals, internacionals, onegés i representants públics que s'anaven a reunir a Nova York en motiu del dia internacional de la dona, el 8 de març i que formen part de la Comissió d'Avaluació de l'Estatut de les Dones. La trobada que portava per títol “L'apoderament econòmic en un món en canvi”, va traslladar els següents 10 objectius als delegats de la Comissió:

1. Aprofitar els canvis tecnològics per avançar en la igualtat.
2. Suprimir les barreres socioeconòmiques i legals.
3. Fer front a la bretxa salarial. Actualment, el 23% de mitjana és la diferència que separa els sous d'homes i dones. Hem de fer front a la segregació salarial.
4. Fer aflorar el treball no remunerat. Si el féssim aflorar seria entre el 10 i 39% del PIB mundial.
5. Fer aflorar l'economia domèstica que està en mans de dones.
6. Evitar la seva vulnerabilitat donant-los la protecció que tenen la resta de treballadors.
7. Les dones són la majoria més gran sense protecció social.
8. Afavorir l'empoderament de les dones en l'àmbit social i econòmic.
9. Lideratge econòmic i polític de les dones.
10. Governança global entre onegés, empreses i administracions per fer aflorar el potencial de les dones.

“La meta del 50-50 al 2030, no és que sigui possible, és absolutament necessària”, deia com a conclusió Gallach convidant a totes les dones presents a unir-se a aquests objectius.

Igualtat de gènere i transparència: Innovacions en el Bon Govern

Gemma Calvet

directora de l'Agència de Transparència d'AMB

La directora de l'ODEE va presentar a Gemma Calvet recordant que és de les poques dones que està present avui a les tertúlies catalanes dels mitjans de comunicació. La directora de l'Agència de Transparència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB), va centrar la seva intervenció en la presentació del programa de l'Agència que presideix per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la transparència i el bon govern. Un programa ja dissenyat i en fase d'implementació. Per emmarcar la seva actuació, va repassar en primer lloc, els avenços en la igualtat en els darrers 40 anys. Seguidament, va fer una radiografia dels obstacles que hi ha hagut

per fer efectiva una igualtat real entre homes i dones i finalment va presentar el sis eixos del seu programa anomenat Demeter.

Les dones són actualment el 22,8% del total del parlamentaris del món; Al gener del 2017, hi ha 10 dones caps d'Estat i 9 caps de Govern a tot el món. Però la seva presència no vol dir poder, va aclarir Calvet. Cal analitzar la durabilitat de la presència de les dones en els càrrecs de poder, va recordar.

“Menystenir el talent femení és imperdonable”, declarava Calvet. En aquest sentit, també va subratllar que segons la Unió Europea, si la mitjana d'ocupació de les dones fos similar a la dels homes, el PIB de la Unió augmentaria en un 30%.

Calvet va considerar una alarma les dades indiquen volatilitat en la presència de les dones en els espais directius de les empreses. Ara bé, també va assenyalar que hi havia hagut voluntat des de l'àmbit Europeu per fer front a la inestabilitat de la presència de les dones en els llocs directius. La carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (article 23) estableix que cal garantir la igualtat d'homes i dones en tots els àmbits, inclòs l'àmbit del treball. Aquesta normativa a més, recorda Calvet, valida les discriminacions positives.

La directiva de l'AMB que va estar durant set anys, treballant en el desenvolupament de la Llei d'Igualtat de l'Estat, va explicar que el més important d'aquesta normativa va ser establir uns indicadors que mostressin on estaven els problemes reals i quina era la realitat de partida. “Fer aflorar aspectes ocults pel foment de la igualtat de retribució i la lluita contra la discriminació”, concretava Calvet posant com exemple les retribucions variables.

Segons, aquesta directiva és molt important la transparència en les dades per poder avançar. En aquesta línia, va qualificar de ser una gran norma la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes. “És molt completa molt ben feta però s'ha quedat curta en l'aplicació”, va

assegurar. Els motius, segons Calvet, han estat la falta de voluntat política i sobretot, el fet que qui la va dissenyar, no va ser l'encarregat d'aplicar-la. "Però no tot depèn del voluntarisme polític", va matissar Calvet en la línia del discurs de Gallach, segons el qual cal incloure la societat civil com a part activa per lluitar per la igualtat.

Mirant només a Catalunya, Calvet va assegurar que la Llei del 2015 va arribar molt tard i calia fer autocrítica. "Però la norma és molt potent –va dir- tot i que el Tribunal Constitucional hagi declarat nuls articles importants que conté, que servien com a garanties per al seu compliment.

Calvet, va parlar també de la Llei de Transparència del 19/2014 i va assegurar que és una gran norma de transparència que compta amb reconeixement arreu del món. Segons Calvet, hi ha diversos aspectes que fan bona aquesta llei: El règim sancionador; l'ampli ventall d'actors obligats per aquesta llei; i també, la vinculació que estableix entre el món públic i privat per l'assoliment dels objectius que s'hi estableixen.

Mirant cap al futur, Calvet, va assenyalar els avenços importants aconseguits a França per millorar la presència de dones en l'àmbit directiu. Va recordar que el cas francès és referent a la UE gràcies, en part, al consens i la implicació del món empresarial. En l'altre extrem, Calvet va parlar del cas d'Alemanya, el país menys avançat, va dir, perquè no té una política de quotes efectiva. "La que es va aprovar –recordava la directiva- va estar bloquejada durant anys". Així mateix també va dir, que la política de quotes a Espanya no s'ha complert.

Per Calvet, la política de quotes és imperfecte i està subjecte a debat però és un instrument eficaç per trencar la inèrcia i la perpetuació de l'exclusió femenina. Segons va afirmar, l'auto-regulació i el voluntarisme són insuficients. En aquest punt, va recordar la iniciativa fallida de la comissària europea Vivianne Reading per establir una quota del 40% de representació de les dones en els llocs de decisió no executius de les empreses cotitzades de

la borsa. Aquesta proposta legislativa s'inspirava en les normes de Noruega i de França.

Després de repassar la situació de la igualtat de les dones en diferents països i les normatives que s'han aprovat, Calvet va passar a parlar de les iniciatives que s'estaven emprenent a l'AMB per l'impuls de la igualtat d'oportunitats.

“No es pot avançar en el bon govern, si la igualtat de gènere no està en el centre del procés de canvi”

A l'AMB, formada per 36 municipis, Calvet va explicar que el punt de partida era el següent:

- Des del 2011, té un Pla d'Igualtat que no ha estat avaluat i no afecta els càrrecs directius.
- La presència de dones en els llocs tècnics és molt significativa, però els càrrecs directius estan en mans d'homes.
- El Consell Metropolità, amb càrrecs electes: 36 homes i 54 dones.
- Junta de govern: 5 homes i 8 homes.
- Personal directiu de l'AMB: 14 homes i 2 dones.
- Personal tècnic i administratiu 204 homes i 318 dones.

Per a millorar l'escenari anterior, cadascuna de les empreses i entitats del conglomerat que forma l'AMB, ha designat un enllaç de transparència per ramificar tan el diagnòstic com les mesures correctives a implementar. Un Consell d'Assessor de Transparència indica les prioritats en l'actuació de l'Agència de Transparència.

L'impuls de la igualtat de gènere des de la centralitat, és un dels eixos prioritaris del programa de l'Agència de Transparència de l'AMB. Segons Calvet, no es pot avançar en el bon govern, si la igualtat de gènere no està en el centre del procés de canvi.

Demeter, com s'anomena el programa d'actuació de l'AMB en honor a la deessa de l'agricultura, té 6 eixos d'actuació:

Eix 1: transparència i visibilització; visualització i accés a les dades sobre equitat de gènere.

Eix 2: Bon govern.

Eix 3: Impulsar sinèrgies públic privat, que permetin obtenir les dades de diagnosi des del convenciment.

Eix 4: Establiment de mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Eix 5: Establiment de condicions especials d'execució en la contractació pública, relatives a la promoció de la igualtat efectiva i de preferència en l'adjudicació de contractes.

Eix 6: Avaluació continuada de l'impacte en la igualtat de gènere en l'àmbit metropolità.

Calvet va cloure la seva intervenció recordant que les seves prioritats eren les següents:

- Volem explicar el procés
- Volem respondre al compromís
- Volem identificar els obstacles
- Volem quantificar els avenços.

Taula Rodona: La Igualtat de gènere a les empreses, garantia d'èxit

Anna Gener

sòcia i directora general d'Aguirre Newman Barcelona

Montse Serra

directora general de Grans Comptes d'HP

Teresa Manobens

directora de Gestió del Talent i Universitat Corporativa de Gas Natural Fenosa

Belén Marrón

directora corporativa en RSC de Quirónsalud

Moderador:

Lluís Reales

periodista @beteve i professor UAB

A continuació s'exposa un resum, en forma de diàleg, de la taula rodona en la que van participar les ponents presentades més a dalt i que va servir per debatre sobre la igualtat de gènere com a garantia d'èxit dins les empreses. La taula va estar moderada pel periodista Lluís Reales, la seva intervenció s'indicarà amb LR.

LR: A partir de les vostres experiències personals i professionals què vol dir èxit?

Anna Gener: És difícil negar que l'objectiu número 5 –de l'Agenda 2030- és desitjable. És molt difícil negar aquesta evidència. Ens falta fer el cim, dins les empreses. Arribar a la tercera fase. Aquí és on es té el poder i on es prenen les decisions importants (en referència als càrrecs directius). A la nostra empresa el marc és negatiu: l'entorn es competitiu i agressiu pel que fa als horaris. Aquest no és el marc idoni perquè una dona pugui planificar la seva carrera professional i la pugui compatibilitzar amb la vida personal i familiar. Però dins aquest marc, nosaltres intentem implantar una cultura de 4 pilars: meritocràcia, igualtat salarial i predicar amb l'exemple.

LR: En la seva empresa, una mateixa posició té el mateix salari per a homes i per a dones?

Anna Gener: Per assegurar això, avaluem la gent per la facturació que aconseguix en relació al negoci de l'empresa. Aquesta manera d'avaluar té defectes, però és mesurable. A més, apliquem la transparència perquè compartim aquesta informació amb els equips. Cadascú sap els clients que ha captat l'altre i l'operació que ha guanyat. Això dóna reputació al seu treball. Ens hem adonat que la por de no voler compartir la informació és absurda. El millor és que flueixi la informació. Ara falta passar a l'acció i posar més dones als llocs de responsabilitat. A la nostra empresa hi ha dones manant en l'accionariat.

Montse Serra: HP –en referència a Hewlett Packard- és una empresa fundada fa més de 75 anys, jo en porto 25, i ja llavors es fa fundar amb un equip divers i amb mentalitat guanyadora. Nosaltres sempre diem que som una empresa tecnològica que ajudem a canviar la vida de les persones a qualsevol lloc del món. Quin problema tenim les empreses tecnològiques? Que ens falta gent formada en aquest àmbit. Quan jo em vaig formar com a enginyera informàtica, érem molt poques. Encara avui ho som. Necessitem dones que sàpiguen programar, que es formin en aquests àmbits perquè sinó estaran fora del mercat laboral. Però les empreses també han d'actuar. Nosaltres què fem? Mirem les dones de l'organització i ens plantegem com poden donar el pas endavant per ocupar un lloc de més responsabilitat. Recolzem les dones a créixer. A més, des del punt de vista educatiu, tenim moltes iniciatives per impulsar les vocacions entre nenes i nens. Cap empresa pot obviar que el 50% de les decisions de compra les fan les dones.

Teresa Manobens: El tema de la diversitat a l'empresa és molt complex. Nosaltres som el 70-30, no perquè ens ho proposéssim sinó perquè hi ha un model de societat i les empreses són un reflex. Necessites molts anys per arribar al 50-50. A Gas Natural tenim un Pla Integral de Diversitat. M'agradaria no només parlar de gènere, sinó de diversitat en global. Cada empresa ha de determinar quina diversitat vol treballar. Nosaltres en algunes

àrees de negoci estem al 50-50. En l'equip directiu estem al 25% i al consell d'administració al 18%. Com a empresa ho mesurem tot. Ens assegurem que ens arribem el 50% de currículums d'homes i dones i sinó és així analitzem perquè no han arribat. Treballem a més la sensibilització interna. Recentment vam fer una sessió informativa als 400 directius que tenim a tot el món amb una experta en composició de consells de direcció. Veiem a més, que les presentacions de negoci quan les fan dones, això impacte en la base de currículums que rebem. Creixen els currículums de dones.

Belén Marrón: Una vegada has arribat, has d'intentar que no et tallin el cap i també és difícil no pensar 'jo ja he arribat, la que ho vulgui, que s'ho treballi'. La diversitat és més important que la igualtat. Portem 50 anys a Espanya treballant polítiques de diversitat, però seguim discriminades en temes salarials. En el meu cas fa un any i mig que ocupo l'actual càrrec. És de nova creació. Nosaltres tenim 35 mil treballadors i ens ha comprat una empresa alemanya. L'aposta del director general és la de crear un nou departament de Responsabilitat Social Corporativa (RSC) dins de Recursos Humans. No és baladí on s'ubica la RSC. El nostre pla s'anomena Next 2017-2020. Cada any posarem l'èmfasi en una àrea: la discapacitat, la gestió cultural, les noves generacions.

LR: Sobre les polítiques de promoció y selecció: En els processos de selecció interna, és difícil que les dones acceptin càrrecs de responsabilitat?

Montse Serra: Molt! Ara mateix marxa una persona del nostre equip de direcció. Una altra persona veiem clarament que pot fer la feina. Quan li hem comentat ha expressat un munt de temors. Cal il·lusionar la persona i que aquesta vegi un referent clar. Cal que pensi si aquesta posició la pot tenir un homes també ja puc tenir jo.

Anna Gener: La dona veu que és molt difícil compatibilitzar la vida laboral i familiar. Però hi ha una barrera encara més complicada: la interna. És la més difícil de vèncer. Venim de generacions on les dones no han manat. Ara

estem sent disruptives i això és molt complicat. Trobades com aquesta –en referència a la Jornada de l'ODEE- ens dota de la força i l'energia per sortir de la sala una mica diferent del que hem entrat.

Montse Serra: A mi m'ha passat –en referència a la barrera interna- per això em sento compromesa a que no li passi a una altra dona.

Teresa Manobens: Fa anys que analitzem els atributs de lideratge femení. Veiem que es mouen per l'auto-exigència, això fa que rebutgin possibilitats. Els homes es mouen més per l'autoconfiança.

LR: Quina opinió teniu dels currículums cecs?

Belén Marrón: La qüestió important es si es pot plantejar a les empreses els currículums cecs. Ara és un bon moment per debatre entre tots si aquesta eina ens pot servir o no.

LR: Com definiu el lideratge femení?

Montse Serra: Les dones integrem més les persones que formen part d'un equip; som més emocionals; equip i col·laboració són conceptes més units a les dones. Un bon líder és aquell que fa que un grup de gent vagi cap a un lloc comú; aquells que aconsegueix que dins la diversitat, tothom se senti important i pugui créixer com a persona i com a professional.

Belén Marrón: La diversitat és el motor de les empreses. Les empreses han de ser el millor exemple del món el que vivim. Un líder sap gestionar la diversitat. Les dones tenen empatia i això les ajuda molt.

Teresa Manobens: Estereotipar el lideratge femení o masculí és perillós. S'ha de tenir la capacitat d'escoltar als equips i al mercat; posar-te al nivell de la persona; el bon lideratge depèn de l'entorn i el context i generalitzar és perillós.

Anna Gener: Un líder actua seguint uns valors. La societat està premiant el rendiment però això és una mirada a curt termini. El líder ha de ser capaç de comportar-se de forma consistent, de ser valorat i d'aconseguir commoure la gent que està amb ell.

LR: A vostès les escolten la gent dels seus equips?

Belén Marrón: Sí, per suposat, sinó no seria aquí on sóc. Nosaltres hem de ser el motor del canvi i només ho podem ser si ens fem escoltar.

Teresa Manobens: Sempre he tingut la sort d'estar en cultures molt inclusives.

Anna Gener: Posaré un punt àcid, menys idíl·lic. Les empreses tenen el focus en el resultat. Hem de persistir i has d'intentar fer-te escoltar.

Montse Serra: Crec que sí que escolto. M'he adonat que he pres una decisió millor quan escolto. A vegades, les dones tenim una dificultat i és la de fer-nos escoltar en les reunions. Les formes d'intervenir dels homes són diferents i hem d'aprendre.

Teresa Manobens: A la meva empresa se'ns diu aixequen la mà, perquè moltes vegades, som nosaltres mateixes les que no ho diem.

LR: Les dones als càrrecs directius tenen una dificultat i és la doble jornada laboral.

Belén Marrón: Actualment, estem fent un estudi que ens està donant molta informació. Veiem com la generació Y, nascuts al 85, són els autèntics líders del canvi. Entenen la co-responsabilitat, la flexibilitat, la conciliació com una qüestió no només de la cura, sinó també de l'oci, de tenir temps lliure; Són els que més empatia tenen per integrar diferents generacions.

LR: Aquesta generació és fidel a les organitzacions?

Belén Marrón: Molt bona pregunta! Són fidels a les causes.

Montse Serra: El nostre repte és com retenir talent ara que conviuen totes les diferents generacions. Per a les noves generacions la conciliació és un element més clar. Les dones continuen tenint la preocupació de com i quan tenir fills i què els hi passarà després. Cal que els hi seguim donant recolzament.

Belén Marrón: Però la dona ja no es pregunta com nosaltres ho fèiem sobre què fer amb la conciliació quan li ofereixen una feina. Cal fer la diagnosi per edat per passar a l'acció.

LR: Viviu el problema de trobar talent?

Anna Gener: Hi ha una molt baixa natalitat i no podem prescindir del 50% del talent. El pool del talent es farà més petit i s'agreujarà la guerra pel talent.

LR: La Llei de la Reforma Horària pot millorar la situació?

Anna Gener: Serà una gran palanca de canvi. Ens ajudarà a viure d'una manera més equilibrada la vida personal i laboral. Deixarem de passar vergonya per estar en la cua dels rànquings de productivitat. El gran repte serà implementar-la a les empreses.

Teresa Manobens: Pots implantar el nou horari però si no existeix la co-responsabilitat, continuarem treballant les dones més a casa. Cal treballar en paral·lel la flexibilitat.

LR: Fomentar el teletreball és una bona forma de contribuir a millorar la situació?

Montse Serra: Nosaltres fa 75 anys que treballem per objectius. Jo no em puc imaginar un altre escenari. Hi ha feines que la presencialitat és necessària, però el treball per objectius ajuda moltíssim.

Anna Gener: Cal més flexibilitat per tenir una vida més raonable.

Montse Serra: La tecnologia ens ajuda i alhora ens fa més esclaus.

LR: Què és tenir èxit per vosaltres?

Belén Marrón: Per mi ser àvia! (riu). Al final, si tenim les posicions que tenim és perquè ens ha costat molt arribar-hi. Hem tingut sort, però hem treballat molt. Conciliar, feina, família, amics i oci és molt important. Això és tenir èxit.

Anna Gener: No ens ha de fer vergonya dir-ho: tinc l'ambició d'arribar a passar etapes! Però el referent han de ser dones felices que han tingut una vida integral. No pots pensar només, en la tarja que tens.

Teresa Manobens: Cadascú té els seus. Per a mi és molt important fer el que m'agrada, crec molt en el que faig i intento que com a organització puguem ser millor en la gestió del talent.

Montse Serra: L'èxit també són els resultats d'un projecte. Per mi és veure les persones com les fas créixer i veure-les brillar!.

LR: Raons per l'optimisme davant l'objectiu 50-50 de l'Agenda 2030.

Anna Gener: Vull pensar que món empresarial cada cop més, compra el discurs de la igualtat.

Teresa Manobens: Per sobreviure com a empreses cal comptar amb el 50%. El compromís de les empreses s'aconsegueix quan es visibilitza que el canvi aporta valor. Les noves generacions, amb altres prioritats, ajudaran a fer que anem en la bona direcció.

Belén Marrón: Necessitem el marc legal perquè el canvi és creï. Però al final, si treballem amb amor i passió i en xarxa, som motor de canvi. Hem de

connectar totes les generacions això és una necessitat per poder ser transmissors d'aquesta nova cultura.

La taula rodona va acabar amb les paraules de la directora de l'ODEE, Anna Mercadé, agraint a totes les institucions i empreses el recolzament per a la celebració de la Jornada.

Cloenda

Neus Munté

consellera de la Presidència de la Generalitat de Catalunya

Per finalitzar la VIII Jornada de l'ODEE, la consellera de la presidència de la Generalitat, va voler subratllar el compromís de l'executiu català amb la igualtat. "No és una política de govern, sinó de país", va declarar. En aquest sentit, va recordar que les iniciatives de l'ICD són l'exemple del que fa el seu govern per avançar cap una societat que sumi el 100% del seu talent. Munté va assegurar que no fer aquesta aposta no és just per les dones però tampoc ho és per les empreses i per la societat. En aquest sentit la consellera recordava que la presència de les dones en les empreses i institucions aporta valors més humans i un major compromís amb l'eficiència horària. "Estem esperançats amb aquesta llei", declarava en referència a la Llei d'Igualtat efectiva entre homes i dones, aprovada pel Parlament de Catalunya. Ara bé, recordava que cal el compromís de tots per avançar.

“La igualtat és un valor universal i també, una actitud que ens fa més forts en la vida ”

La consellera va reivindicar el dret de les dones a poder desenvolupar les seves carreres professionals amb plenitud. "Disposem d'instruments normatius per fer-ho. La llei ens ha de permetre avançar i canviar estructures culturals", assegurava Munté. Per fer-ho afegia també, que calia coresponsabilitat dins les famílies. Així mateix, es va mostrar satisfeta amb la

feina que des dels mitjans de comunicació s'estava fent per visibilitat la situació de desigualtat entre homes i dones.

“Com a govern ens hem marcat com a objectiu posar especial èmfasis en les mesures que evitin la pèrdua del talent femení i l'increment de les dones allà on estan infrarepresentades”, afirmava Munté. És per això, que feia referència tot seguit a les empreses catalanes que arran del Mobile World Congress celebrat uns dies abans de la Jornada de l'ODEE, demanen incrementar el número de dones en carreres STEM –sigles en anglès per *Science, Technology, Engineer, Mathematics*.

Munté va també confessar que les administracions públiques totes soles no serien capaces de fer efectiva la igualtat entre homes i dones. “No defugim la nostra responsabilitat, però hem de fer-ho junts. La plataforma de Conselleres de l'ODEE o el cercador d'expertes de l'ICD són magnífics aparadors per avançar en aquesta línia”, destacava la consellera.

Per Munté, la igualtat és un valor universal i també una actitud que ens fa més forts en la vida. La consellera apel·lava a aquest valor pel futur de Catalunya però també per avançar en un món global. “El compromís del Govern [amb la igualtat] hi és i ens fem propis els objectius que heu debatut avui en aquesta jornada”, assegurava. Per finalitzar, va voler fer referència a la taula de debat que just s'acabava de celebrar i va afirmar: “M'ha agradat escoltar que el concepte de triomf és aplanar el camí per les que venen després”.



Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Amb el patrocini de:



Empreses participants:

