

Guanyem talent i productivitat a través de l'equitat

Ponents:

Mar Gaya, consultora especialitzada en igualtat de gènere i membre de la Comissió Consultiva de la *Fundació Factor Humà*

Gemma Calvet, directora de Transparència de l'*Àrea Metropolitana de Barcelona*

Victòria-Eugènia Martínez Fraile, directora de l'Àrea d'Equitat d'*AGBAR*

Tomàs Llompart, director de l'Àrea de Desenvolupament de Servei de *Suara Cooperativa*

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

Sara Berbel, directora general de *Barcelona Activa*

26 d'abril de 2018

Sumari

<i>Estat de l'Art</i>	3
<i>El Programa Demèter.....</i>	4
<i>Taula rodona.....</i>	6
<i>50a50. Una iniciativa per fer paritàries empreses i institucions</i>	7
<i>Reptes de les polítiques d'igualtat: del compromís a la pràctica</i>	8

Estat de l'Art

Mar Gaya

Consultora especialitzada en igualtat de gènere i membre de la Comissió Consultiva de la Fundació Factor Humà

La ponent comença cridant l'atenció sobre una dada significativa: si comparem les corbes d'ocupació segons franges d'edat entre homes i dones s'observa que fins als 25 anys les corbes són coincidents, però a partir d'aquesta edat la corba de les dones decau amb una pendent molt pronunciada. Una de les raons és que l'assumpció de responsabilitats de cura penalitza desproporcionadament les dones i suposa una gran **pèrdua de talent** per a les organitzacions.

Mar Gaya fa un repàs de l'estat de la qüestió encadenant dades que resulten molt eloqüents per elles mateixes. A l'enquesta de població activa veiem que quan es pregunten les raons per renunciar a l'activitat econòmica, les tasques de cura són la raó adduïda pel 32,4% de les dones i només pel 4,4% dels homes. Aquesta discrepància també s'observa en les dades sobre ús de la jornada parcial, que és eminentment femenina. Aquestes jornades reduïdes tenen un efecte directe en la bretxa salarial.

Tampoc són encoratjadores les dades sobre **segregació horitzontal** (qui treballa de què), en les quals observem la persistència de sectors encara fortament feminitzats com els relacionats amb la cura (àmbit de salut i servei domèstic) i d'altres molt masculinitzats, com la indústria o les TIC. La **segregació vertical** (presència de dones directives) encara és molt acusada: el 67% de les empreses no té cap dona a l'equip directiu. Altres indicadors com les **dones en risc de pobresa** o l'**ordenació del temps** són molt preocupants i fan palesa una manca de coresponsabilitat en les tasques domèstiques.

La ponent exposa per què no li agrada la paraula conciliació. Conciliar és posar d'acord dues postures contradictòries, el que es tracta és d'**equilibrar esferes de la vida**. Qui està "conciliant" són majoritàriament les dones, que dediquen el doble de temps a tasques de cura i reproductives.

Aquesta situació està provocant un **talent gap**, una pèrdua important del talent de les dones, que no surt gratis a les organitzacions. La bretxa salarial a Catalunya és del 24%, és a dir, el salari mitjà anual de les dones és gairebé una quarta part menor al dels homes.

La ponent fa una interessant reflexió sobre els orígens dels estereotips de gènere i assenyala que emergeixen molt d'hora en els infants. Les publicacions infantils estereotipades hi contribueixen. Les cobertes dels llibres i joguines sovint són descaradament estereotipades. Com a exemple, Mar Gaya cita

publicacions com *La aventura de la historia* on només hi surten homes o material adreçats a infants com *Grandes Hombres*.

Mar Gaya recomana el [Projecte Implicite de Harvard](#), un test per mesurar biaixos inconscients. A continuació fa una reflexió crítica sobre el concepte de treballar la diversitat. Es pregunta si estaríem treballant la diversitat en el cas que la igualtat d'oportunitats fos real i efectiva. Crítica els argumentaris que diuen no treballar el gènere, sinó la diversitat. Segons Mar Gaya cal dir les coses pel seu nom i no amagar-les sota conceptes *cools* que estan de moda.

Un dels principals problemes per anar revertint aquesta situació és que **no es reconeix** la seva gravetat o directament no es reconeix. Les enquestes mostren que no es reconeixen les barreres existents per assolir la igualtat de gènere. Segons mostren les dades segregades per gènere, el col·lectiu masculí no reconeix la necessitat de treballar per la igualtat. No se senten interpel·lats en un tema social molt transcendent.

La ponent conclou la xerrada mostrant diversos mapes del món que presenten centres geogràfics o orientacions diferents segons la cultura que els ha produït (tothom vol ser el centre del món). El mateix passa a les organitzacions. Encara les veiem des d'una mirada masculina. Cal obrir el focus.

El Programa Demèter

Gemma Calvet

Directora de Transparència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona

La presentació està precedida de la projecció d'aquest vídeo informatiu:

[Programa Dèmeter](#)

La igualtat efectiva entre homes i dones constitueix un repte, i també una oportunitat, per a molts àmbits de l'economia, la política i la societat. L'Àrea Metropolitana de Barcelona no és cap excepció i ha d'assumir la seva parcel·la de responsabilitat per avançar cap a una societat més igualitària.

En aquest sentit, l'Agència de Transparència ha assumit la promoció de la igualtat de gènere a l'AMB com un dels eixos d'actuació prioritaris en el marc de la innovació en el bon govern. En aquest sentit, ha impulsat el Programa Demèter, com a instrument per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de transparència i en els projectes d'innovació en el bon govern per contribuir a assolir l'equilibri i la coresponsabilitat entre dones i homes. Aquest programa està destinat a entitats vinculades, municipis metropolitans i prestadores de serveis.

Està en consonància amb l'Agenda 2030 i la seva recomanació que totes les polítiques públiques incorporin de manera transversal polítiques de gènere.

Els objectius del programa són:

1. Incorporar la dimensió de gènere en totes les dades, fomentant la transparència en la visualització i l'accés a les dades.
2. Fomentar el diagnòstic dels factors que estan sent un obstacle en la igualtat en l'accés de les dones als càrrecs directius, aplicant la metodologia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions).
3. Publicar i difondre els resultats del diagnòstic sobre la igualtat entre dones i homes.
4. Elaborar instruments i impulsar la formació per a la promoció continuada de la igualtat d'oportunitats.
5. Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
6. Impulsar condicions especials d'execució en la contractació pública relatives a la promoció de la igualtat efectiva i de preferència en l'adjudicació de contractes en determinades circumstàncies.
7. Avaluar l'impacte en la igualtat de gènere en l'àmbit metropolità.

Gemma Calvet exposa 3 conceptes que considera claus:

- Responsabilitat: Davant la manca d'iniciativa de la UE és el moment de donar un impuls decidit des de baix, d'interpel·lar individualment i col·lectiva.
- Coordinació: fan falta aliances dins els mateixos moviments feministes, entre organitzacions i entre institucions. També entre l'àmbit públic i privat. És per això que el programa fa servir els instruments validats pel Departament de Treball i no en va creant de nous.
- Avaluació: no s'arregla només fent plans o lleis en diferents àmbits competencials. Cal que els plans tinguin fites i una avaluació molt activa. Cal fer-ho una línia estratègica però no caure en l'absència de control.

Taula rodona

Victòria-Eugènia Martínez Fraile
Directora de l'Àrea d'Equitat a AGBAR

Tomàs Llompart
Director de l'Àrea de Desenvolupament de Servei de Suara
Cooperativa

modera:

Víctor Costa
Periodista de Via Empresa

El moderador pregunta, a tall d'introducció, com s'estan gestionant les polítiques d'igualtat a les respectives organitzacions. Victòria- Eugènia Martínez explica que la direcció d' AGBAR ha apostat per donar impuls i coordinar les polítiques a les més de 80 organitzacions del grup mitjançant la creació d'una direcció d'Equitat dotada de recursos i també de la sempre important *auctoritas*. Compta amb el suport estratègic de RH i comunicació (molt important) i del management. Com que forma part del pla estratègic totes les organitzacions s'hi adheriran.

Tomàs Llompart afirma que *Suara Cooperativa* ha trencat el registres perquè tenen una presidenta, una directora general i el 90% del propietàries i del consell rector són dones. En el cas de l'equip directiu la proporció és d'un 70% de dones. Això es trasllada a la política de promoció interna on cada plaça té moltes possibilitats d'acabar essent coberta per una dona. Tot el consell de direcció prové de la promoció interna, Tot i això segueixen sent autocrítics amb els aspectes a millorar i en cap cas mesclen aquestes polítiques amb el màrqueting.

El moderador s'interessa pels principals problemes i solucions que presenta l'encara deficient incorporació de les dones a l'alta direcció. Victòria-Eugènia Martínez explica que la seva és una organització molt masculinitzada per la gran presència d'enginyers i això suposa una càrrega històrica i implica que costa de millorar les ràtios. Cal partir, segons la directora d'equitat, de posar-nos d'acord sobre què considerem "llocs de direcció". Podem tenir bones ràtios en els quadres, però la direcció real pot seguir essent masculinitzada. A AGBAR tenen objectius interns de cara al 2021 com ara incrementar en un 50% la presència de dones a la direcció. Una altra manera gradual és posar tantes dones com homes en les candidatures per a llocs de promoció interna. Tomàs Llompart explica que el seu màxim repte és introduir homes en les tasques de cura de persones a domicili. Encara hi ha molts prejudicis. En la neteja és més fàcil. Crear cultura serà lent, segons el director de l'Àrea de Desenvolupament de Servei a Suara Cooperativa.

Víctor Costa pregunta de quina manera la conciliació reflecteix les desigualtats de gènere. Victòria-Eugènia Martínez declara que no li agrada parlar de conciliació, sinó de tenir vida pròpia i de coresponsabilitat. És una eina fonamental per retenir el talent jove. Les mesures que han adoptat són flexibilitat en l'horari d'entrada, 20% de temps de treball en teletreball i jornades intensives durant les vacances escolars. Tomàs Llopart també prefereix termes alternatius com "equilibri", perquè "conciliació" sona massa judicial. No només hem de parlar d'equilibrar família i feina, sinó feina amb el que vulguis. Pots "conciliar" per jugar a futbol si és la teva passió i no ens hauria d'estranyar. També contribueix a l'equilibri el fet de sortir bé de la feina. La principal dificultat és que la seva organització està dedicada a l'àmbit de la cura i, per tant, a facilitar que els altres conciliïn.

El moderador posa sobre la taula la dada que el 53% de les empreses rebutja auditories de bretxa salarial. Pregunta als participants com resumirien en una frase la situació en què estarem d'aquí a 5-10 anys. Victòria-Eugènia Martínez creu que s'ha d'intentar arribar a un progrés exponencial, altrament només estarem una mica millor que ara. Està a les nostres mans com a societat, perquè les organitzacions reflecteixen la cultura de la societat. Tomàs Llopart aposta també pel canvi cultural, per incorporar el valor de l'equitat a tota l'organització i a totes les decisions com a única via. I, és clar, que s'assumeixin de manera generalitzada aquests valors.

50a50. Una iniciativa per fer paritàries empreses i institucions

Anna Mercadé

Directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la *Cambrà de Comerç de Barcelona*

Segons la ponent, encara que a les organitzacions anem trobant més dones en els càrrecs de responsabilitat científica, intel·lectual i d'execució, no és el cas dels càrrecs de decisió. Per aconseguir-ho cal crear xarxes i ajudar-se mútuament. Sovint trien dones que s'han mimetitzat amb les actituds masculines i això no és canvi real. Anna Mercadé també crida l'atenció sobre els **llocs de decisió ocults** on s'acaben prenent les decisions importants (la cervesa de després de la reunió, el camp de golf, la llotja del Barça), això pot considerar-se també una manera d'excloure les dones de les decisions.

Segons un estudi de 2017 sobre 28 indicadors, els indicadors en els quals la dona està en millor situació relativa que els homes corresponen als de formació i ocupació qualificada. Els indicadors en els quals la dona està en pitjor situació relativa que els homes són els d'apoderament (empresa, política, institucions i càtedres), TIC i temps dedicat a la llar.

A parer de Mercadé, els avenços estan sent massa lents. En els darrers anys s'ha frenat el procés de reducció de les desigualtats globals. Cal fer polítiques públiques actives perquè si no trigarem dècades en eliminar les desigualtats. Les dones continuen tenint un nivell de formació superior als homes però això no s'ha traduït en una reducció significativa de les desigualtats en el mercat laboral i en la qualitat de vida. S'ha perdut més d'una dècada en l'aprofitament del talent femení en el mercat laboral. És fonamental, recalca Mercadé, **fomentar les vocacions tecnològiques** entre les dones i la participació en l'ocupació del futur si volem evitar ampliar la bretxa econòmica en el futur.

Segons la ponent el problema és que demanen a les dones que s'adaptin a un món de l'empresa que han creat ells **segons els seus cicles de vida** i la seva concepció de l'èxit. Equilibri no és només tenir fills, això és reduccionista a parer de Mercadé. Equilibri és ser creatiu, no viure només per al treball. Mercadé fa una apassionada crida a trencar les costures i transformar aquesta situació, trencament que seria profitós per als dos gèneres i per a les organitzacions.

Malgrat les manifestacions de milions de dones als carrers, el cert és que cada vegada les dones són més vulnerables. Mercadé assenyala una recepta per al present i futur: crear xarxes, fomentar aliances, practicar la solidaritat i la *sororitat*. Cal ajuntar-se per un objectiu clar, com ara el del [50a50](#) i quan hi hagi eleccions o promocions a càrrecs importants, les dones han de ser conscients del seu poder i donar suport a candidates que provinguin d'aquesta sensibilitat. Hi ha una generació d'homes ja molt grans que està resistint-se a deixar llocs de responsabilitat i bloquejant la renovació.

Reptes de les polítiques d'igualtat: del compromís a la pràctica

Sara Berbel
Directora general de *Barcelona Activa*

Segons la ponent, al llarg de la història aproximadament un 30% d'homes han donat suport a les reivindicacions feministes. En el 1r manifest sufragista de *Seneca Falls*, la proporció de signants homes ja era aquesta. Necessitem dones i homes per aconseguir el canvi. S'ha fet la llei per a la igualtat efectiva de 2007, altra legislació autonòmica i s'ha establert l'obligació de plans d'igualtat per a empreses grans. El problema és que són un percentatge ínfim del total d'empreses en un teixit empresarial com el català dominat per les pimes i microempreses. Tot i això, segons dades d'UGT, després d'11 anys només el 4% han negociat els plans. Són dades descoratjadores.

Sara Berbel parla de **timidesa legislativa** per referir-se al redactat temorenc de les lleis d'igualtat, ple de paraules com “encoratjar”, “suggerir” i “instar”. Amb la greu crisi es va experimentar un retrocés. La ponent lamenta que després de més de dos segles de grups de dones organitzades encara hàgim de sentir frases com “el feminisme és una moda, un artefacte intel·lectual”. El feminisme està lligat a la democràcia i a la proclamació que “tots els éssers humans són iguals”. Per tant, segons la ponent, la situació actual suposa un autèntic **dèficit democràtic**.

A continuació repassa l'evolució històrica de les polítiques d'igualtat, començant per un inici paternalista i assistencialista als vuitanta, passant a l'acció positiva dels noranta i a una certa tendència en el tombant de segle a subsumir el gènere dins el paraigua de la diversitat (juntament amb les minories racials, discapacitats...). Per a Berbel això és un error. El gènere és **transversal** a tots els grups humans i no es pot permetre que la diversitat faci invisible el gènere. “El gènere no és una casella més”, és el contundent i gràfic resum que en fa la ponent.

Berbel aposta per contractar especialistes, agents d'igualtat, i no fer polítiques d'aparador. Proposa combatre dues fal·làcies:

- “El temps ja ho arreglarà”: ja fa més de 200 anys de lluita feminista a alguns països. *“Por el camino del poco a poco se llega al valle del nunca jamás”*.
- “Tranquil·les, les empreses ja ho faran voluntàriament”: la voluntarietat per a Berbel no funciona. La prova és que la comissaria europea Vivian Reading va demanar que les empreses se sumessin voluntàriament a l'objectiu del 40% de dones a llocs de decisió en un període de 5 anys, fins al 2020, i en tota Europa només van respondre 24 empreses.

La ponent està convençuda que calen mesures expeditives i contundents. I n'assenyala algunes:

- Posar dades sobre la taula, sensibilització, formació.
- Mostrar els avantatges en termes de rendibilitat, productivitat i PIB que suposaria la plena igualtat. La pèrdua de talent suposa un cost ocult per a l'economia que no és té en compte. A més s'ha demostrat que els grups i equips mixtes funcionen millor i prenen millors decisions. La desigualtat també té un fort impacte sobre la salut. Les baixes per estrès suposen un cost enorme i les dones espanyoles són les **més estressades d'Europa**. Això en bona part es deu a la doble jornada que han de fer. Amb polítiques d'igualtat l'absentisme podria arribar a reduir-se fins un 30%.

- Combatre els prejudicis: Segons la ponent sempre tenen un doble component: racional i irracional. El segon component no podrà ser vençut amb dades, perquè és immune als discursos racionals. Cal complementar les dades amb **perspectives emocionals**, comunicar històries de vida, casos reals, mitjans audiovisuals, literaris, etc.