

NOTA DE PREMSA

L'Espai Factor Humà 2019 aposta per un lideratge que s'adapti als desafiaments actuals

- *Vuit ponents han reflexionat en una trobada amb més de 200 managers i professionals de Recursos Humans sobre qüestions com la igualtat, la convivència generacional, la diversitat de gènere o la digitalització.*
- *L'Espai Factor Humà es consolida com un referent sobre les tendències més innovadores en la gestió de les persones a les organitzacions.*

Barcelona, 25 de març de 2019. L'aposta per la diversitat ha marcat l'Espai Factor Humà 2019, un acte que s'ha celebrat a l'Auditori de la UPF Barcelona School of Management sota el títol "Lideratge en moviment". Al voltant de 200 professionals han assistit a aquesta trobada anual on s'han abordat qüestions davant les quals les organitzacions han de mirar de moure's i adaptar-se com la **convivència generacional, la igualtat, la diversitat de gènere o la digitalització**. La sisena edició de l'Espai Factor Humà ha comptat amb la presència de **ponents d'alt nivell** que han reflexionat sobre si les persones que lideren les organitzacions estan preparades per afrontar els desafiaments actuals.

David Tomás, CEO de Cyberclick, s'ha centrat en un tema de candent actualitat: com crear empreses felices per atreure i retenir el talent millennial. *"Hi ha companyies que els veuen com una amenaça, algú que està posant en risc la manera en què hem treballat fins ara. Però en pocs anys, aquestes persones ocuparan gran part de la responsabilitat de les companyies"*, ha advertit. El CEO de la coneguda com "l'empresa feliç" ha revelat algunes de les **claus perquè el talent millennial no marxi de les organitzacions**: *"el primer dia esperen que els rebem amb els braços oberts. Està clar que el treball comporta esforç, però també esperen que sigui divertit, si no s'ho passen bé marxaran. A més, un millennial no vol un cap que el controli i li digui què ha de fer, sinó un coach que estigui al seu costat, li posi reptes, l'escolti i li doni feedback constant. Algú que l'ajudi a potenciar les seves fortaleses, en comptes de corregir les seves debilitats. També necessita treballar en una empresa amb un propòsit, saber que la seva feina té un sentit"*. Per últim, Tomás ha recordat que ser millennial no es tracta de pertànyer a una generació, sinó que més aviat és un canvi de mentalitat present en persones de totes les edats.

Acte seguit, **Laura Rosillo, especialista en Gestió de l'Edat i Nous Sistemes d'Aprenentatge i Membre de la Xarxa Talento.Cooldys**, ha reivindicat la diversitat generacional a les empreses. *"Hem de lluitar contra els prejudicis de l'edatisme. Millennials i perfils sèniors poden conviure perfectament a les empreses. Quan parlem d'innovació, per exemple, moltes organitzacions munten equips molt joves i sovint les idees acaben en un calaix perquè els falta l'experiència suficient per dur-les a terme"*, ha exposat. En aquest sentit, l'experta ha afirmat que la clau per

seguir treballant plenament un cop superes els 55 anys té més a veure amb transformar-se i no tant amb reinventar-se. *“Perquè jo no vull renunciar a tot allò que he après, la meua experiència és la meua riquesa; només vull ampliar la meua àrea de coneixement per seguir creixent professionalment”*. En aquest sentit, ha demanat que *“deixem de pensar en vellesa i jubilació i pensem en planificar la longevitat i l’allargament de la vida professional”*.

A continuació, **Anna Zelno i de Clàudia Issa, ambdues d'intercultures Espanya**, han liderat una activitat lúdica titulada *“Diversity cap a un entorn inclusiu”*. Mitjançant el joc, han animat al públic a reflexionar i a connectar amb els altres, practicar comportaments inclusius i viure el potencial de la diversitat d'opinions, experiències i formes de pensar. Entre altres coses, han volgut diferenciar clarament dos conceptes: *“Diversitat és que et convidin a la festa, inclusió és que et treguin a ballar”*.

El segon bloc l'ha encetat **Yolanda Llaona, directora de Gestió i Desenvolupament de Persones de Barcelona de Serveis Municipals (B:SM)**, qui ha exposat tres experiències que han viscut en els darrers anys a la companyia. La primera es tracta d'un **exemple de diversitat generacional**: el Beni, un treballador de més de 50 anys que havia treballat tota la vida a B:SM, es va convertir en mentor i referent del Víctor, un company menor de 35 a qui va ensenyar tot allò que havia après. Després Llaona ha fet referència a la **diversitat de gènere** i ha explicat el cas de la Tina, actualment agent cívica de Barcelona de Serveis Municipals; va néixer amb els trets biològics d'un home i, en no sentir-s'hi identificada, va decidir afrontar un procés de trànsit de gènere. Un procés en el qual, segons Llaona, *“va rebre tot el suport de l'organització i que va ser enriquidor per a tots nosaltres”*. I en exposar la tercera experiència, ha manifestat la **voluntat de tenir una major presència femenina a l'empresa**. *“Tenim el repte de revertir una majoria clarament masculina en el col·lectiu de gruístes. Per una banda, és un tema cultural, però també ens hem adonat que el rol de cuidadora que té la dona a la societat és incompatible amb horaris que dificulten la conciliació familiar”*.

A continuació ha estat el torn de **Joan Clotet, humanista digital i gerent d'Innovació en Talent al Departament de Recursos Humans de Ferrovial**. Davant un món en constant evolució, Clotet ha destacat que els responsables de Recursos Humans han d'aprendre a gestionar tecnologies, adoptar el paper de líders i convertir-se en el motor d'aquesta transformació. *“Hem de ser referents per a les nostres persones, i això només s'aconsegueix amb credibilitat, donant exemple. Hem d'escoltar, hem d'exposar-nos, hem d'experimentar; hem de tenir ètica en allò que fem; ser propers i humils; i tenir intel·ligència emocional. Perquè, tot i que vivim en l'era digital, allò que realment inspira a les persones són altres persones, almenys de moment”*, ha afirmat. Per últim, ha remarcat que des de Recursos Humans *“hem d'escollir si volem ser líders, si volem ser seguidors o si volem deixar de ser”*.

Posteriorment, **Maria José Martínez, responsable del Programa de Salut i Benestar a Sanofi Iberia**, ha explicat el **Programa Equilibra**, un projecte que han posat en marxa per millorar la salut, el benestar i l'apoderament dels seus empleats. Es fonamenta en **3 pilars: flexibilitat, eficàcia personal i promoció de la salut**. Martínez destaca que a Sanofi *“gairebé un 36% de la gent teletreballa, a més poden comprar vacances i intentem que puguin adaptar la jornada a les seves necessitats vitals”*. *“Volem aportar totes les eines perquè les tasques poc rellevants es*

facin de forma més ràpida i eficient i, així, les persones se sentin realitzades dedicant el seu temps a activitats de més valor". Finalment, ha exposat que "abans ens focalitzàvem en les persones que estaven malaltes. Ara, no només volem curar sinó sobretot prevenir".

El darrer ponent ha estat **Ritxar Bacete, antropòleg, formador, coach i consultor**. En la seva intervenció ha denunciat la violència contra les dones i ha defensat un nou model de masculinitat més just i equitatiu, basat en l'empatia: *"estem dissenyats i dissenyades per fer el bé, per connectar amb altres éssers humans. Els homes hem de deixar enrere les masculinitats tòxiques i transitar pel camí de la sensibilitat. Però això ens duu a reconèixer la vulnerabilitat, així que aquesta transformació no la podem fer sols, us necessitem a vosaltres, les dones, i a altres homes bons i humils". "Hi ha alguns directius que es resisteixen a la igualtat, però és el futur. Els models d'empresa andrògins són més productius", ha conclòs.*

Per últim, **Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà**, ha volgut tancar l'acte amb paraules d'agraïment. *"Una vegada a l'any, amb l'Espai Factor Humà, volem agrair i tornar a la societat allò que hem après en els darrers dotze mesos. Com diu en Josep Roca d'El Cellar de Can Roca, espero que us haguem mogut, remogut i commogut. Que avui haguem rebut tanta resposta i per tants canals ens dona energia per creure que la mirada humana que estem promovent és possible i necessària".*

L'Espai Factor Humà, que ha estat conduït pel **presentador i actor Edgar Manjarrés**, també ha comptat amb la participació de **Juliana Vilert, presidenta de la Fundació Factor Humà**, i **Carme Martinell, directora general de la UPF Barcelona School of Management**.

6è Espai Factor Humà (www.espaifh.org)

L'Espai Factor Humà, un esdeveniment anual obert i d'inscripció gratuïta que arriba a la seva sisena edició, s'ha consolidat com un dels **espais referents sobre les bones pràctiques en Management i Gestió de Persones a les organitzacions de Catalunya**. Així mateix, facilita el *networking* i és un punt de trobada d'equips de les empreses, organitzacions i institucions que volen apropar-se a les tendències més innovadores.

Partners Premium



Col·laboracions





La Fundació Factor Humà

Creada i promoguda per Mercè Sala l'any 1997, la Fundació és una entitat amb més de vint anys de trajectòria que té com a objectiu **millorar la gestió de les persones a les organitzacions**. Considerada l'espai de referència a Catalunya en aportació de valor en l'àmbit dels Recursos Humans, té com a missió fomentar el desenvolupament d'organitzacions que adoptin una mirada més humana a través de l'impuls d'una comunitat d'innovació, reflexió i intercanvi.

Actualment aquesta comunitat de coneixement compta amb **69 empreses i organitzacions associades**. Això es tradueix en una comunitat de **2.000 persones** que reben innovadors serveis que els permeten fer prospectiva, conèixer millors pràctiques i promoure eines, així com tècniques útils en matèria de Recursos Humans. El seu innovador portal web www.factorhumana.org és una altra de les eines de coneixement de la Fundació, un portal de referència per a gairebé 8.000 professionals.

Contacte de premsa: BEMYPARTNER.

Sandra Camprubí | sandra.camprubi@bemypartner.es | +34 722 709 904 | +34 935 422 343

bemypartner
communication & events