

El talent femení en la IV Revolució Industrial

Barcelona, maig 2022

Cercle d'Economia

C/Provença, 298
08008, Barcelona
Tel. +34 932 008 166
secretaria@cercledeconomia.com
www.cercledeconomia.com

Índex

I.	Pròleg	05
II.	Per què no hem estat mai iguals en el món laboral?	23
III.	La importància del biaix de gènere	37
IV.	Conciliació i corresponsabilitat	45
V.	On és la dona en la IV Revolució Industrial?	55
VI.	Els homes estan preparats per viure en igualtat?	83
VII.	Els beneficis de la inclusió de la dona en el mercat laboral	99
VIII.	Referents i models de lideratge: <i>role models</i>	113
IX.	¿A quanta igualtat obliguen les lleis Espanyoles?	137
X.	Recomanacions a totes les parts implicades: <i>stakeholders</i>	161
XI.	Annexos	193

Edició:

©Cercle d'Economia 2022

I. Pròleg

*El nostre destí no està determinat
pels estels sinó per nosaltres mateixos*
WILLIAM SHAKESPEARE

La pell canviant dels temps enterra propòsits que es van revelar estèrils, alhora que porta nous desafiaments, acompanyats d'un profund canvi de mentalitat.

Avui ens trobem a l'albada de l'anomenada IV Revolució Industrial, i més que mai hem d'interrogar-nos sobre la gran oportunitat que ens ofereix la possibilitat de superar un desequilibri tradicional. No obstant això, des d'una òptica factual, la nostra obligació és analitzar si per contra, l'imparable procés de digitalització i intel·ligència artificial pot augmentar la bretxa de la desigualtat i generar desequilibris socials encara més profunds.

La IV Revolució Industrial la defineix la indústria 4.0 a partir del gir de 180 graus de diverses indústries al voltant del 2014, amb l'eclosió de les fàbriques intel·ligents i la gestió en línia de la producció. El concepte «Quarta Revolució Industrial» el va encunyar el 2016 Klaus Schwab, fundador del

Fòrum Econòmic Mundial, en un llibre homònim, en què assenyala:

Estem a la vora d'una revolució tecnològica que modificarà la forma en què vivim, treballem i ens relacionem. En una escala d'abast i complexitat la transformació serà diferent de qualsevol cosa que el gènere humà hagi experimentat abans.

Fa divuit anys Espanya va estrenar un govern paritari que va propulsar una nova legislació que coadjuva a assolir la necessària igualtat com a primer indicador de progrés. Tot i això, es tracta d'un camí lent, difícil i de vegades incomprès, perquè, malgrat els avenços en gairebé tots els àmbits —empresarial, polític, social...— l'hegemonia masculina es perpetua.

El Cercle d'Economia de Barcelona fa el primer pas per obrir un espai a les dones, com a subjectes de ple dret, en la IV Revolució Industrial. Al llarg d'aquest treball ens preguntem si també serà un fet protagonitzat només per homes. I analitzem què hem de fer per evitar-ho i garantir a la dona un espai d'igualtat que incardini tot el seu potencial en la creació de riquesa. Però per aconseguir-ho cal tenir clar, com afirmava Simone de Beauvoir, que la dona «no ha d'estimar amb la seva feblesa sinó amb la seva força, no escapar de si mateixa sinó trobar-se, no humiliar-se sinó afirmar-se». D'aquí ve la seva cèlebre (i magnífica) frase: «No es neix dona: s'arriba a ser-ho.»

Aquesta comissió la promou el Cercle d'Economia, un *think tank* que pensa, reflexiona i busca solucions a temes econòmics i socials de gran importància. Els nostres punts de vista són amplis i integren idees, sensibilitats i veus diverses. Junts volem arribar a propostes i solucions que siguin factibles i atractives per als sectors implicats.

Ens caracteritza una vocació eminentment empresarial i econòmica, un enfocament reflexiu i un pensament obert i integrador. A més, tenim molt en compte el prisma de la universitat i de les escoles de negocis, i les implicacions jurídiques, tecnològiques, humanistes i administratives. D'altra banda, defensem fermament la col·laboració públicoprivada, no sols pel gran valor que té en el diagnòstic de problemes, sinó també per la capacitat que ha demostrat per buscar solucions col·laboratives i compartides reeixides.

Formem part de la generació que viu a l'albada de la IV Revolució Industrial, i creiem que el Cercle té una posició privilegiada per modelar realitats, superar desequilibris tradicionals de gènere i evitar que un esdeveniment econòmic i social d'aquestes dimensions aguditzí les bretxes que heretem de revolucions industrials anteriors.

El talent femení i el seu lideratge en el món econòmic que ve és, sens dubte, un dels grans reptes que al Cercle d'Economia ens satisfà assumir. Creiem que

les dones són un actiu del creixement econòmic: no debades són gairebé la meitat de la població activa i, a causa d'idees i principis tradicionals que han imperat en les nostres societats, han estat sotmeses a desigualtats econòmiques i socials punyents. Unes diferències que encara són ben presents, quan al món la bretxa salarial entre homes i dones és del 24%.

Per primera vegada, ens plantegem un estudi sobre la situació del talent femení en la IV Revolució Industrial; volem articular, tal com forma part del nostre ADN, solucions concretes i vies per aplicar-les. Fa un lustre, segons l'editorial Merriam-Webster, especialitzada en diccionaris, la paraula de l'any va ser *feminisme*, un terme que havia migrat des de les associacions de dones, els cafès filosòfics o les càtedres de gènere fins a un espai polític insòlit: el feminisme per fi guanyava la batalla de l'opinió pública. El 2018, segons un informe de la UNESCO, les dones representaven només un terç (33%) dels investigadors del món. Tot i que en molts països havien aconseguit la paritat numèrica en Ciències Socials i, en alguns hi predominaven, la proporció de dones entre els doctors en Enginyeria i en Informàtica es limitava a un 28% i un 40%, respectivament. Tan sols un 22% dels professionals que treballaven en l'àmbit de la intel·ligència artificial (IA) eren dones. El 2019, al món, només el 35% dels qui cursen STEM (acrònim

de Ciència, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques en anglès) en l'Educació Superior són dones, de les quals únicament el 3% es matriculen en Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC).

Una publicació recent de la UNESCO i la coalició EQUALS, dedicada a promoure la igualtat de gènere en el sector de la tecnologia, ha revelat que les dones només representen el 12% dels investigadors en aquest camp. A conseqüència d'aquesta infrarepresentació, els processos d'intel·ligència artificial ja neixen amb prejudicis de gènere. Com és possible que ens matemàtics i aparentment neutres com els algorismes puguin tenir prejudicis? La resposta és senzilla: els qui els entrenen i construeixen són, en una aclaparadora majoria, homes. Per exemple, hi ha determinades dades sobre el gènere dels integrants dels consells d'administració de les grans empreses que són favorables als homes, i l'algorisme generarà recomanacions que repliquin tal circumstància. Per això, molts algorismes que es fan servir a Recursos Humans recomanen homes per als llocs de direcció o eliminen moltes candidates al primer tall. Un sistema intel·ligent adquireix durant el procés d'aprenentatge automàtic connexions culturals històriques, moltes de les quals tenen biaixos de gènere. Els algorismes impliquen els prejudicis de les persones que els dissenyen i apliquen, i les recomanacions que fan se ceneixen a les dades amb què els alimenten. Per minimitzar

aquests biaixos, cal entrenar les màquines amb codis ètics. La manera més simple de fer-ho és que les dones hi participin a l'hora de crear-les.

Lo inadmissible es que en esos campos donde se está impulsando la IV Revolución Industrial, las mujeres sigan siendo minoritarias en los puestos técnicos y directivos de las empresas tecnológicas, y también en los puestos de programadores de algoritmos, viéndose abocadas a una doble marginación. En los EE.UU., reconocerse infravaloradas es el principal motivo que aducen las que dejan su trabajo en el sector de las tecnologías.

És inadmissible que en aquests camps en què s'impulsa la IV Revolució Industrial les dones continuïn sent minoritàries en els llocs tècnics i directius de les empreses tecnològiques, i també en els llocs de programadors d'algorismes, la qual cosa les aboca a una marginació doble. En el sector tecnològic dels EUA, el motiu principal que addueixen les que deixen la feina és que es senten infravalorades.

Durant la pandèmia vam saber que el comitè d'emergències de l'OMS tan sols té un 20% de representació femenina. Els efectes del confinament i de la crisi sanitària també van afectar les investigadores, que van haver de reduir el temps d'estudi -de sis hores a una- perquè es van dedicar a atendre altres persones. L'informe de l'Institut de Salut Global de Barcelona (ISGlobal) recull que en general el temps

que les dones dediquen a activitats domèstiques i a atencions triplica el que hi dediquen els homes, i el confinament no ha fet sinó agreujar aquesta diferència.

Per a aquesta comissió, la IV Revolució Industrial ha de ser el context idoni per eliminar aquesta desigualtat, perquè, si no s'actua de manera estratègica per incorporar la dona en llocs de lideratge, hi ha el perill real que la bretxa de gènere s'eixampli. La dificultat de la dona per incorporar-se amb vigor en el nou marc econòmic pot comportar no tan sols pobresa econòmica, sinó també precarietat tecnologicodigital, que margina i crea una dependència respecte a tercers per accedir, simplement, a serveis bàsics.

Reconeixem que és la primera vegada que el Cercle pren en consideració la perspectiva de gènere en les seves reflexions, un fet que ens fa exercir l'autocrítica. Esmenem la falta de connexió amb aquesta anàlisi, de vital importància. D'aquí ve l'aposta d'aquesta comissió per aportar solucions, algunes de disruptives, que ajudin a reduir aquesta anomalia.

Així, una vegada assumida la crítica, aquesta junta, i desitgem que les juntes futures, mantindran entre les directrius l'enfocament de gènere en afrontar l'anàlisi de qualsevol tema, i buscar-hi solucions que de vegades no seran les acceptades tradicionalment quan no es tenia en compte aquesta perspectiva.

La vocació del Cercle d'Economia s'alinea clarament amb la visió europea del món. Catalunya, Espanya, formen part històrica i geopolítica d'aquesta gran família que és Europa. La nostra perspectiva és, per tant, necessàriament occidental i europea, cosa que no ens impedeix solidaritzar-nos amb la gravíssima situació de milions de dones d'altres regions i cultures, en què ser dona implica no tenir els drets bàsics d'un individu, com ara estudiar, desenvolupar-se professionalment o prendre decisions, etc. Observem amb preocupació la deterioració dels condicions vitals de les dones en països com l'Afganistan, cosa que rebutgem absolutament, i cridem la comunitat internacional a condemnar la situació i a buscar solucions per garantir el futur d'aquestes dones i nenes. Sens dubte, caldrà una altra comissió centrada a buscar solucions perquè superin els tràngols que pateixen.

Ara bé, l'objectiu d'aquesta comissió és projectar el talent femení en la nostra societat. I creiem que això ajudarà les dones d'altres àrees geogràfiques a començar, amb el nostre suport, la seva lluita per aconseguir els mateixos drets socials i econòmics que els homes.

Aquest treball que presentem tracta des de perspectives múltiples el posicionament del talent femení en la IV Revolució Industrial. Hem abordat la problemàtica des d'una diversitat d'arestes i enfocaments que considerem factibles i interessants per a

totes les parts implicades. I, ahora, proposem, seguint l'esperit que ens guia d'ençà de la fundació del Cercle, solucions concretes amb les línies d'implementació respectives.

Hi ha moltes institucions i grups de treball que han aprofundit en l'anàlisi de la bretxa de gènere. No som els primers, així que, de vegades, direm coses que tothom coneix, però la nostra motivació és aprofundir-hi per entendre per què són així i, sobretot, suggerir solucions pràctiques que ajudin a resoldre les desigualtats. Tant de bo que alguna de les nostres idees la posin en pràctica els operadors i, d'aquesta manera, comenci el camí real per reduir aquesta bretxa.

*

La defensa del talent femení en la IV Revolució Industrial

El lideratge que ha d'ocupar el talent femení en la IV Revolució Industrial no s'ha de deixar a la mercè de la intuïció i la casualitat, ni tampoc en mans dels historiadors del futur, sinó que pensem que és en el present que han d'estudiar-se les condicions i confluències que afavoreixen que les dones aportin tot el seu talent als processos industrials i de desenvolupament de la humanitat.

La igualtat i el respecte a l'ésser humà són la base de la Declaració Universal dels Drets Humans del 1948. Aquest document va ser conseqüència del dolor i la consternació que va implicar per a la humanitat l'Holocaust, i es va centrar a reconèixer en trenta articles els principis essencials per a tot ésser humà en els quals han d'inspirar-se l'actuació política, econòmica i les relacions entre els països i grups socials de tot el món. Aquesta declaració, d'àmbit universal, com el seu nom indica, l'han ratificada 195 països. Té com a finalitat bàsica que no es repeteixi una cosa similar al que es va esdevenir a la Segona Guerra Mundial.

«Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol condició», diu l'article 2 d'aquest text, en què s'estableix el principi d'igualtat de gènere.

El més habitual era que les Constitucions dels països democràtics reconeguessin el principi d'igualtat de manera general. En el cas d'Espanya, la Constitució del 1978 estableix en l'article 9 el principi d'igualtat i no discriminació per raó d'ideologia, religió, raça, sexe o gènere. El principi d'igualtat entre els sexes també està previst entre els 8 Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (ODM) recollits pels 192 països integrants de les Nacions Unides l'any 2000,

que s'ha completat amb els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) reconeguts per l'Organització de les Nacions Unides (ONU) per a l'Agenda 2030. En l'objectiu número 5 es reconeix com a essencial la igualtat de gènere.

En l'àmbit de la Unió Europea, el 1957 els Tractats de Constitució de la Comunitat Econòmica Europea ja admetien el dret d'homes i dones a tenir una retribució igualitària per la mateixa feina. A més, el principi d'igualtat està reconegut en els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea (TUE), i en l'article 21 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.

Sembla lògic, doncs, que la integració i la igualtat estiguin entre els principis essencials dels Fons Next Generation, aprovats per la Unió Europea per facilitar als països membres sortir de la crisi de la covid-19. Aquests fons, que estableixen les bases d'una nova economia, col·loquen al centre, al costat de la digitalització i la descarbonització, aquests principis d'integració i igualtat.

A més, en l'estudi presentat recentment per l'Oficina de Prospecció de la Presidència a l'Informe Espanya 2050, es considera que la igualtat de gènere i tot el que implica des del punt de vista educatiu, econòmic i social, és essencial per aconseguir un futur pròsper del nostre país a mitjan segle XXI.

Malgrat l'abundància de lleis i fons específics, la igualtat de gènere continua sent una quimera. S'analitzarà en profunditat al capítol «A quanta igualtat obliguen les lleis espanyoles?», en què es revisa la legislació que, des del 2007, amb la Llei orgànica d'igualtat efectiva de dones i homes, ha intentat diluir, sense èxit, la bretxa de gènere.

El nostre treball no sols es fonamenta en convenis, tractats internacionals i constitucions, sinó que també se sosté des d'un punt de vista estrictament econòmic. És evident que perdre el talent i la capacitat de treball de gairebé la meitat de la població activa afebleix enormement les expectatives de desenvolupament de qualsevol entorn, sigui país, societat, grup, empresa o entitat. Per tant, aquells països que impedeixin l'accés de la dona a l'educació, al desenvolupament professional i, en general, a l'activitat econòmica, tindran menys probabilitats de deslliurar la seva població de la pobresa.

Per això, també des del punt de vista econòmic, és intel·ligent i no sols ètic o socialment desitjable que la dona s'integri plenament en el desenvolupament de l'economia. La diversitat genera riquesa. I superar la desigualtat de gènere estimula, a més, el progrés.

Considerem essencial estudiar aquest tema i elaborar propostes concretes que puguem oferir als operadors polítics, socials i econòmics per transformar aquesta realitat i deixar de parlar d'una

vegada de la bretxa de gènere per començar a parlar, sense més, de la humanitat, els éssers humans, els individus.

La incorporació de la dona al món laboral en igualtat de condicions que l'home li permet ser independent i desenvolupar la seva vida de manera igualitària no només econòmicament, sinó que limita i elimina conductes de sotmetiment, violència i dependència. Si una dona és independent econòmicament, és més probable que s'atreveixi a posar fi a conjuntures o relacions tòxiques.

Si una dona, dins de l'ordre de la família, té independència econòmica, es converteix en una referent o *role model* positiva per als seus fills. Per a tots, no només per a les filles, sinó també per als homes, que veuran amb naturalitat que una dona pren decisions i fa la seva vida de manera autònoma i independent. S'evita així que el masclisme es consideri normal i es perpetui, i també que futures generacions mantinguin i desenvolupin conductes indesitjables.

A més, la dona amb ingressos fa que la seva descendència tingui més nivell educatiu i aspiracions més altes, i encara contribueix més al progrés.

És evident que quan no hi ha penúries econòmiques, els problemes i el malestar social s'esvaeixen. Una societat culta i econòmicament pròspera per a tots

els individus és una assegurança de pau, desenvolupament i creixement, i un clar element d'estabilitat i reducció de conflictes.

La igualtat de gènere, que implica la conciliació, la corresponsabilitat, la millora en la formació amb accés a feines més ben remunerades i a carreres professionals amb ingressos més alts, no sols genera més independència, sinó també menys frustració i una actitud més ajustada a les pròpies capacitats, i fa minvar el maltractament i la violència. Tot això implicarà un descens dràstic dels problemes de salut mental i depressió que pateixen moltes dones a Espanya, la qual cosa no sols redundarà en beneficis personals, sinó també familiars i, sens dubte, en les arques de l'Estat, perquè els costos sanitaris es reduiran.

La incorporació al mercat de treball d'un volum de força laboral equivalent a la meitat de la població afavoreix de manera exponencial el creixement d'un país. Si, a més, aquesta força de treball està qualificada i disposa de formació professional i/o universitària, el resultat és clar: aquest país salta a un nivell de desenvolupament superior. Tant és si el país és desenvolupat o no: sigui quin sigui el desenvolupament que tingui, necessàriament millora i puja de nivell.

L'existència d'una bretxa de gènere, com també les causes i raons que la provoquen i els efectes negatius

que té per a l'economia, ha quedat recollida en estudis de múltiples institucions.

Per aquesta raó, aquest treball no pretén de cap manera dedicar-se a estudiar-ne les causes o descriure la situació actual, sinó que, per contra, s'orienta a aportar, tant com sigui possible, solucions concretes per reduir la bretxa.

Per això, els capítols dedicats a raons, biaixos, role models i, en part, el de conciliació, només persegueixen oferir indicis de la qüestió que ens ocupa i aportar algunes claus per solucionar-la. I concretament les propostes als capítols «On és la dona en la Quarta Revolució Industrial?», «Recomanacions a totes les parts implicades: stakeholders», «Els homes estan preparats per viure en igualtat?» i «Conciliació i corresponsabilitat».

L'estudi es tanca amb un resum dels aspectes positius que implica per a l'economia (atesa la nostra perspectiva bàsicament econòmica) la incorporació de la dona de manera igualitària al mercat de treball.

¿Qui som?

Dins de la Junta Directiva del Cercle d'Economia, la Comissió Talent Femení en la IV Revolució Industrial la lidera Camino Quiroga i la presideix Anna Navarro Schlegel.

Integrants:

- Mar Serna Calvo, magistrada i exconsellera de Treball de la Generalitat de Catalunya;
- Maria Àngels Valls i Valls, membre del Consell Assessor de Ingeus España, gerent de Proceli Europe, S.L. i exdirectora de l'àrea d'Ocupació de Càritas Diocesana de Barcelona;
- Manuel Luque, catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la UPF;
- Elena Úbeda, sòcia d'EUHCorporate;
- Natividad Capella Pifarré, directora de Risk Management de Caixabank, consellera de VidaCaixa, del banc BPI Portugal i CaixaBank Wealth Management Luxembourg;
- Natalia Martí, sòcia i consellera de Roca Junyent;
- Hilario Albarracín, soci i expresident de KPMG Espanya;
- Isabel Martínez Cosentino, consellera Cosentino Group;
- Olga Grau, directora de comunicació amb Grups d'interès de Banco de Santander;
- Núria Parlón, alcaldessa de Santa Coloma de Gramenet;
- Laura Urquizu, CEO i presidenta de Red Points i membre de la Junta Directiva del Cercle d'Economia;
- Xavier Adserà, fundador i CEO d'Adequita Capital Ltd;
- Joan Mas Brillas, fundador i CEO d'Urban Land Factory, fundador i expresident d'INDRA bmb, i inversor en start ups;
- Montserrat Salvany Ferrer, vicepresidenta de Human Resources T-Systems North America;
- Clara Lapiedra, fundadora i CEO d'Aula Magna Business School;
- Anna Navarro Schlegel, vicepresidenta de Procore Technologies i presidenta de la comissió de Talent Femení en la IV Revolució Industrial;
- Camino Quiroga, notària i secretària consellera de la Junta Directiva del Cercle d'Economia.

II. Per què no hem estat mai iguals en el món laboral?

Introducció

Hi ha estudis abundants i experts respectats que han aprofundit en les raons o els factors que influeixen en la desigualtat de gènere en el món laboral, per la qual cosa potser aquest capítol no és el més nou de l'informe¹. Tot i això, considerem indispensable començar el nostre treball des d'aquesta reflexió, perquè ens permetrà definir les iniciatives i les mesures que proposarem més endavant per erradicar els desequilibris de gènere. Si bé aquest capítol no serà una primícia, considerem que només incidint i aprofundint en les causes que generen la desigualtat de gènere podem conscienciar-nos de la dilatada realitat que comporta, farem visibles els avantatges de revertir-la i aportarem idees concretes per aconseguir-ho.

I aquesta reflexió la volem obrir amb un reconeixement merescut a tothom qui, d'una manera o altra, homes i dones, s'ha implicat en les últimes dècades en el gir determinant que Espanya ha fet perquè la dona s'incorpori al món laboral en termes d'igualtat.

1 *Entre d'altres, informes anuals de Women in Work PWC i de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat del Govern d'Espanya.*

I volem fer aquest reconeixement per dos motius fonamentals.

Perquè en cap àmbit es pot avançar amb afany de canvis si abans no es reconeix el camí recorregut, que permet que a Espanya el debat de la no-discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral estigui en un nivell diferent del de fa unes quantes dècades i significativament millor que en altres països.

I perquè estem convençuts que cal avaluar els progressos per incidir en les causes que avui encara impliquen un fre perquè la dona tingui una igualtat d'oportunitats laborals plena, tant en l'accés a determinades professions, com en la promoció i en les posicions de direcció.

Creiem que reconèixer el camí fet no es contradiu amb la pretensió legítima de continuar avançant fins a aconseguir la plena igualtat d'oportunitats, ni tampoc amb l'ambició de proposar idees imaginatives i valentes per aconseguir-ho. Aquest és el propòsit del nostre informe.

Com ha evolucionat a Espanya les últimes dècades la normativa en matèria d'igualtat de la dona?

L'article 14 de la Constitució Espanyola del 1978 estableix el principi d'igualtat a Espanya com a principi fonamental: «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

Igualment, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix que «Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.»

D'aquesta manera, l'article 14 de la nostra Carta Magna determina com a valor fonamental la no-discriminació per raó de sexe i l'article 9.2 insta els poders públics a actuar per fer efectiu el principi d'igualtat, és a dir, situar en una posició d'igualtat real els qui estan en condicions inferiors.

D'ençà de l'aprovació de la Constitució, s'han derogat diverses normes o preceptes per inconstitucionals; la doctrina i jurisprudència del Tribunal Constitucional hi ha tingut un paper determinant. D'altra banda, el poder legislatiu i l'executiu han aprovat diverses normes per protegir el principi d'igualtat per raó de gènere, entre les quals destaquen:

- Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones que treballen.
- Llei 33/2006, de 30 d'octubre, sobre la igualtat de l'home i la dona en l'ordre de successió dels títols nobiliaris.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- Reial decret 253/2006, de 3 de març, pel qual s'estableixen les funcions, el règim de funcionament i la composició de l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona, i es modifica el Reial decret 1600/2004, de 2 de juliol, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri de Treball i Afers Socials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes.

Hi ha moltes altres normes aprovades en àmbits sectorials que han aprofundit en el principi d'igualtat de la dona i incideixen en la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. N'hi ha exemples en els sectors de la cultura, la comunicació, l'administració, l'educació, l'esport, la funció pública, la participació política, la

legislació penal, la protecció social, la salut, etc.

Així i tot, ens preguntem per què no es fa efectiva la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el món laboral si...

- a. La igualtat de gènere està reconeguda a la nostra Constitució.
- b. A partir de la Constitució s'han derogat normes que discriminaven la igualtat.
- c. Els poders públics han aprovat i continuen aprovant normes i fan accions que promouen la igualtat.
- d. La dona s'ha incorporat al món laboral.
- e. En moltes carreres universitàries hi ha igualtat en la representació femenina i masculina.
- f. L'home s'involucra més que no pas fa uns quants anys en les responsabilitats familiars i educatives.

¿De què parlem quan parlem de factors de desigualtat de gènere?

El concepte inclou les causes o raons inductores de les desigualtats entre homes i dones en l'accés, la promoció i les condicions que ofereix el món laboral. Analitzem-ne alguns factors:

Els estereotips de gènere en l'educació, la formació i el treball

El paper de la dona ha estat definit clarament al llarg de la història com el de filla, esposa i mare. A les dones les educaven per exercir un paper tradicional a la llar: fer les tasques de la casa, cuinar, portar la intenció domèstica, cuidar els nens, la gent gran o el marit.

Fins a la generació actual, el paper social de la dona era molt diferent. Dues generacions enrere, la dona amb prou feines era visible en el món laboral; en la generació anterior tenia una presència excepcional excepte en aquelles ocupacions relacionades amb el rol de gènere: administració, educació, serveis socials, sanitat. Tasques, totes, de menys prestigi i menys contraprestació econòmica.

Aquesta situació ha canviat les últimes dècades. A Espanya les dones han pogut accedir més al món laboral. No obstant això, no s'hi han incorporat plenament, perquè en les dones la taxa d'activitat laboral és més petita i tenen més desocupació, més temporalitat i participen menys en l'activitat empresarial. També tenen menys accés a la formació per a determinades posicions, perquè majoritàriament treballen en empreses en què la cultura i les estructures no s'han emmotllat al ritme de la realitat social. Aquestes organitzacions tenen cultures masculinitzades, promogudes per homes que encara no s'han adaptat o no veuen com un problema la nul·la presència de la dona

en els seus equips i, cosa que és més important, en llocs de lideratge.

I encara que l'evolució cap a la igualtat és imparabla en molts àmbits, encara hi ha pràctiques, costums, creences, biaixos, fins i tot conviccions que impedeixen un desenvolupament equitatiu real de les dones professionals. Totes aquestes consideracions formen part de la cultura que hem viscut i erradicar-les no és automàtic: requereix consciència i voluntat real de canvi.

A conseqüència d'aquests estereotips de gènere la dona té menys oportunitats en el món laboral

En la majoria dels casos, no es pensa en una dona per ocupar posicions de comandament o representatives, perquè no són les funcions que encaixen amb el paper tradicional que ha representat. A la dona accedir a aquestes posicions li comporta més esforç per demostrar els seus mèrits i capacitats, perquè, conscientment o inconscientment, no els hi pressuposa ningú. I perquè els homes –encara que no tots– que ocupen les posicions de direcció tampoc no veuen la dona en igualtat de condicions per ocupar-los.

Les mateixes qualitats, en l'àmbit laboral o fins i tot social, es mesuren de manera diferent en un home que en una dona. Si un home és segur, directe, executiu i resolutiu és eficaç; en canvi, una dona amb les mateixes qualitats és dominant.

Un home es presenta mostrant seguretat i ocultant les febleses; en canvi, una dona tendeix a dissimular la seva seguretat perquè en la història el seu paper sempre ha quedat relegat a un segon pla, d'acompanyament. Aquestes dinàmiques, d'una manera o una altra i de manera inconscient –perquè estan plenament arrelades en la nostra cultura–, es continuen transmetent en l'educació i la formació.

En l'àmbit laboral persisteixen actituds condescendents o paternalistes de l'home cap a la dona. L'irritant *mansplaining* que recull el tracte condescendent que alguns homes donen a les dones, basat en un estereotip sexista que dona per descomptat que són més cultes o intel·ligents que elles, que necessiten que els expliqui les coses de manera indulgent. I cal dir que això de vegades passa sense que l'home en sigui plenament conscient.

Sobrecàrrega de responsabilitat domèstica d'atencions i educacional. Falta de corresponsabilitat

La responsabilitat familiar sempre ha recaigut sobre la dona. A ella li exigeixen o li faciliten, en el millor dels casos, mesures que afavoreixin conciliar la vida familiar i professional. Algunes empreses i organitzacions han implantat mesures que permeten o faciliten la conciliació a les seves treballadores, però només s'estableixen en genèric, perquè socialment aquesta conciliació només s'espera de la dona.

I no està ben vist que un home vulgui la mateixa conciliació. I al final, quan el pes domèstic i familiar recau en la dona, les mesures de conciliació, que només demana ella, incrementen la tasca diària en diversos llocs, i amb això ha d'assumir més responsabilitat i estrès.

Ara, per progressar professionalment, la dona ha de compaginar les seves funcions amb plenes responsabilitats en tots dos àmbits: el laboral i el personal familiar.

La dificultat per conciliar la carrera professional amb les necessitats familiars, els horaris fins a última hora del vespre, vigents encara en moltes companyies, i l'escassa flexibilitat laboral apareixen en molts informes prestigiosos sobre diversitat de gènere com a raó fonamental de la falta d'igualtat.

La societat ha de tendir a la corresponsabilitat de les parelles, de manera que els homes assumeixin també com a responsabilitat el treball domèstic i l'atenció de menors i persones dependents.

De vegades, els homes consideren que la seva contribució ocasional en aquest àmbit és positiva per a l'harmonia i coordinació familiar, però no arriben a prendre's la responsabilitat familiar com a pròpia. Sovint, quan s'hi impliquen tots dos membres de la parella, l'home es converteix

en mer executor de tasques prèviament definides per la dona, sense assumir-ne el lideratge. Aquest lideratge sí que és femení i l'home no el qüestiona, però la dona l'hauria de compartir i que tots dos l'assumissin per aconseguir un repartiment equitatiu de les funcions domèstiques familiars i educacionals. En tot cas, aquest debat queda circumscrit a l'àmbit familiar i privat de cada relació, i s'ha de tractar en termes d'igualtat entre tots dos membres de la parella. És a dir, que les responsabilitats familiars les ha d'assumir cada membre de la parella per iniciativa pròpia o s'han de repartir de manera equitativa, però no són una missió natural assumida per la dona.

D'altra banda, la distribució dels temps i dels serveis en les organitzacions no està dissenyada per adequar-se a la corresponsabilitat domèstica i familiar, per la qual cosa cal que l'ajustament l'exerceixi la dona.

Entre les creences implícites en el paper de la dona hi ha la de proporcionar comoditat, satisfacció i suport a tots els membres de la família, segons les seves necessitats. Això li comporta una sobrecàrrega important, i assumir, sense que ningú ho qüestionari, funcions no remunerades.

Absència de reconeixement d'autoritat i prestigi en la dona per a la representació i la direcció

Encara persisteix culturalment la percepció que exercir el poder és masculí, i això explica que

hi hagi barreres invisibles que impedeixen triar, designar, proposar o tenir en compte dones per a llocs o posicions que impliquin càrrecs de direcció, de presa de decisions o de representació de persones o organitzacions. Per això, la totalitat de les organitzacions empresarials i sindicals segueixen models de representació masculina.

Es manté el reconeixement, ben l'escàs, de la dona per a les funcions de direcció o executives d'alt nivell. Cada dia trobem múltiples exemples que ho palesen, i que són ignorats o invisibles a ulls de molts homes i fins i tot de moltes dones. Esmen-tem-ne alguns: les interrupcions freqüents a dones durant les intervencions professionals; donar per fet que la dona té més predisposició a renúncies professionals o menys interès a ascendir dins una empresa; la qualificació de rebuscades o manipuladores; assumir que els homes són millors amb la tecnologia, les dades, els números i l'economia, de la qual cosa es dedueix que tenen un discurs més ben fonamentat. Són barreres invisibles, que aparentment no existeixen o no vol reconèixer o admetre ningú, i que acaben perjudicant les dones en la carrera professional i la vida personal.

Cultura empresarial sexista

L'anàlisi dels llocs de treball i els perfils de competències encara es fa, sovint, tenint en compte el sexe de qui els ha ocupat habitualment, en lloc de les característiques tècniques necessàries per a aquesta posició. Condicions de treball sexistes,

polítiques retributives i de carrera discriminatòries o, en el millor dels casos, condicions igualitàries, però amb disseny de l'organització i del temps de treball sense corresponsabilitat amb les necessitats domèstiques i familiars, que afegit al fet que les dones són qui les assumeixen soles, o les assumeixen més, els limiten la capacitat de projecció i carrera professional.

I si la dona és empresària, força vegades troba dificultats o menys facilitats, a la pràctica, per accedir als circuits econòmics financers i d'influència en què es prenen les decisions.

Reflexions sobre la resistència a la igualtat plena

El dret sempre va a remolc de la realitat social. Hi ha canvis en la societat o en l'àmbit mercantil, i apareix la necessitat de regular-los, donar-los garantia jurídica, fer-los efectius i possibles establint una norma. Es legisla sobre una cosa que ja existeix, sobre una situació que ja té lloc en la societat.

En el cas de la igualtat de gènere, el canvi l'ha reclamat la societat perquè encara era una quimera, i amb les normes es pretén generar i promoure avenços; imposar la desitjada igualtat i el canvi de paradigma entre la realitat social i el dret que la regula és més difícil d'aconseguir. Les quotes femenines són mal acceptades, però no només és qüestió de temps que la dona pugui accedir a la igualtat, perquè si aquesta

consciència i aquesta predisposició no són clares, el canvi no és possible, així que cal començar a forçar-lo amb mesures (desitjablement temporals) de discriminació positiva.

Hem titulat un dels capítols d'aquest Informe «Els homes estan preparats per viure en igualtat?». Perquè els homes (i algunes dones) han d'estar disposats a superar conviccions i creences que, de vegades, ni tan sols saben que tenen, o no volen reconèixer, per valorar la dona en igualtat de condicions, sense biaixos ni prejudicis (vegeu el capítol esmentat).

I la dona? Hi està preparada? La igualtat comporta renúncies, compartir protagonisme i cedir poder en l'àmbit familiar, educacional i domèstic (vegeu el capítol «Recomanacions a totes les parts implicades: stakeholders»).

Cinc mesures per diluir aquestes raons

1. Superar els estereotips de gènere en l'educació, la formació i l'ocupació.
2. Corregir la sobrecàrrega femenina de responsabilitat domèstica d'atencions i educacional i promoure la corresponsabilitat. (Permís de paternitat obligatori.)
3. Promoure el reconeixement de l'autoritat i el prestigi de la dona per a la representació i la direcció.

4. Modificar les cultures empresarials sexistes. Fer un seguiment real del compliment dels plans d'igualtat.
5. Promoure polítiques d'ocupació amb perspectiva de gènere.

III. La importància del biaix de gènere

Introducció

El *Diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans* (DIEC) defineix *biaix*, en la primera accepció, com 'Direcció obliqua en què està, es mou, és tallada, alguna cosa'. El concepte es pot fer servir en el sentit d'esmentar una tendència o inclinació cap a una posició determinada. Així, biaix, és un prejudici sistèmic a favor o en contra d'alguna cosa o algú, basat en estereotips i en percepcions preestabertes. Aquestes predisposicions afecten el judici de l'individu que les pateix fins al punt que prescindeix dels fets objectius a l'hora de prendre decisions a favor d'una persona o grup en detriment d'uns altres. Els prejudicis poden ser conscients, cosa que significa que les persones coneixen el biaix amb el qual actuen; o inconscients, quan ignoren el que els llasta. Podríem dir que hi ha tantes classes de prejudicis com categories en les quals ens etiquetem socialment: gènere, raça, edat, capacitat... Tots els aprenem i els absorbim del nostre entorn des d'una edat primerenca, depenent del context en el qual ens criem.

Els biaixos es poden aprendre observant contextos culturals. Les persones poden desenvolupar biaixos cap a un individu, un grup ètnic, una identitat sexual o de gènere, una nació, una religió, una classe social, un partit polític, o bé contra paradigmes i ideologies teòriques dins dels dominis acadèmics o una espècie. El biaix implica unilateralitat, falta d'un punt de vista neutral, i està relacionat amb el prejudici i la intuïció.

Parlem de biaix de gènere quan aquesta obliquïtat o inclinació s'aplica a qüestions de gènere i, en la majoria de casos, afavoreix el masculí i perjudica el femení. S'esdevé quan algú, sigui inconscientment o no, adscriu unes certes característiques a un gènere determinat. Aquest comportament no neix de manera espontània, sinó de construccions formades a partir de l'educació, l'entorn o els referents socials i culturals: els mitjans de comunicació, el cinema, la publicitat...

La bretxa salarial és, sens dubte, la manifestació més visible del biaix de gènere, i també la més detectable de manera objectiva. Té a veure tant amb el fet de pagar més a un home que a una dona per fer la mateixa feina, com amb el de triar homes per als càrrecs de més responsabilitat i, per tant, més ben remunerats. Altres conseqüències d'aquesta mena de biaix afecten tant les pràctiques de contractació com la dinàmica de les relacions dins d'una empresa. En el primer cas tenim la tendència a contractar homes

per sobre de dones a pesar que elles demostrin habilitats i experiències similars. Un exemple del segon cas és oferir els millors despatxos o dependències de l'empresa als homes, fins i tot quan fan la mateixa feina que les dones. La conseqüència final del biaix de gènere és reduir les oportunitats laborals de les dones i paraitzar-ne el desenvolupament professional.

Mostrem alguns exemples i casos en què es produeixen biaixos, sigui de manera conscient o no.

Biaix per afinitat

Identifiquem l'anomenat biaix per afinitat en la tendència a interessar-se i, per tant, contractar (o fer favors a) persones similars a nosaltres. Així, doncs, quan un home ha de contractar o ha de proposar una altra persona, normalment tendeix a recordar-se d'algú afí, és a dir, d'un altre home, amb el qual comparteix alguna afició o cercle d'interès. Així, doncs, es fa molt difícil superar l'esbiaixada cadena de contractacions.

Es defineix com a «efecte halo» el fet que una característica influeixi en tot el concepte de la persona. Per exemple: «com que és una dona de 30 anys, aviat quedarà embarassada», o bé «aquest noi ha estudiat en tal escola; per tant, segur que és un bon professional i m'agrada per al meu equip».

A més, persisteix el biaix *IntraGroup* o tendència a afavorir els qui pertanyen a un mateix grup.

La confirmació de la importància del biaix: es dona en buscar detalls per corroborar la nostra teoria. I llavors ens creem estereotips; és a dir, donem validesa a simples suposicions sense haver-nos molestat a confirmar-les. Un estereotip és el que pensem d'algú sense conèixer-lo en profunditat, només a través d'algun tret, i això ens porta a crear-nos prejudicis, que és el que sentim, i aleshores podem actuar d'una manera injusta o discriminatòria.

Hi ha una relació causa-efecte entre pensament, sentiment i acció, o prejudici, estereotip i discriminació:

Les dones són conflictives (el que penso) → em posen nerviós els cercles de dones (el que sento) → no contracto dones (discriminació).

Per això, seria molt important no fomentar els estereotips que ens puguin portar a un desequilibri en les oportunitats.

A l'empresa

Llenguatge/actitud: els homes ocupen les primeres fileres de les reunions i també són els primers a preguntar, qüestionar, debatre. Aquest comportament,

que fan de manera gairebé innata, els serveix per exhibir el seu interès en l'assumpte i guanyar-se una imatge de lideratge. La dona, en canvi, sol seure més enrere, escolta abans de parlar, interromp menys i quan parla ho fa més de pressa per por que la tallin, circumstància que sol passar amb freqüència. A més, pateixen el *mansplaining*, conducta paternalista d'un home que explica a una dona algun tema que probablement ella coneix millor que ell.

La imatge final d'aquests comportaments suggereix que elles o no tenen lideratge o no tenen interès a assumir-lo.

Físic: les dones són jutjades per la seva aparença física i la seva manera de vestir, tant a l'hora de contractar-les com en l'ambient laboral mentre desenvolupen la seva feina. Aquestes consideracions sovint desemboquen en comentaris o conductes inapropiades cap a elles. L'empresa, en primer lloc, ha de prevenir-los, i després, al mínim indici, tallar de soca-rel aquests comportaments.

Maternitat/paternitat: persisteix la idea que una dona que té fills o que planeja tenir-los no està interessada a ascendir, sigui a càrrecs de responsabilitat, sigui a feines que requereixin viatjar. Encara es creu que una dona soltera i sense fills quedarà embarassada i, per tant, tindrà baixes laborals més llargues. Per contra, es veu un home casat i amb fills més fiable que un de solter.

Edat: el biaix d'edat afecta més les dones que els homes. A una dona jove la veuen més inexperta que a un home jove, però un home gran sembla més sènior que una dona gran.

Preparació: les dones han de presentar més credencials de capacitació que els homes per ser valorades. Si tenen les mateixes, es sol percebre que l'home és més expert.

Ambició: en els homes es considera la virtut necessària per progressar en una carrera laboral. En les dones, en canvi, es veu com un vici, una deslleialtat que posa en risc el bon ambient laboral. Aquesta percepció afecta com les dones persegueixen els seus objectius: els han de complir d'una manera més amagada. Aquest biaix també s'observa respecte a la negociació salarial, en què es considera més normal que un home exigeixi un augment de sou que no pas una dona, biaix originat per un prejudici: es pressuposa que les dones tenen una parella masculina que aporta més sou a la família que elles.

Pautes que l'empresa ha de seguir

Les polítiques de gènere requereixen que s'hi impliqui l'alta direcció de l'empresa; si només està en mans de recursos humans, no impregnen l'organització. Aquest compromís no és només disposar d'un

reglament intern que prevegi la igualtat de gènere i fer-lo complir, sinó que també cal apostar de manera proactiva per eliminar qualsevol biaix, com el de gènere. Es proposen les mesures següents:

- Controlar l'evolució de la igualtat de gènere mitjançant paràmetres que reflecteixin com evoluciona cada any. Aquesta taula ha d'aparèixer en la memòria anual de la companyia.
- Tractar els biaixos mitjançant una adequada formació i mentoria.
- Crear comitès que valorin i aprovin tant els plans de successió en els llocs clau com les candidatures per a vacants.
- Identificar les dones potencials directives o candidates a ascendir i formar-les sobre biaixos per ajudar-les a superar els obstacles que es trobaran. Aquestes aspirants tindran el suport d'una *coach* o mentora per millorar les seves capacitats.

IV. Conciliació i corresponsabilitat

Com s'ha indicat amb l'enunciat «Per què no hem estat mai iguals en el món laboral?», un dels problemes més grans per aconseguir una igualtat efectiva i real en la incorporació de les dones al món laboral és la dificultat enorme en la conciliació i la falta de corresponsabilitat de la parella en les tasques familiars i domèstiques.

En aquell capítol s'han valorat les raons que ens porten a aquesta situació. En aquest ens agradaria tractar d'aportar-hi solucions concretes.

La primera exigeix un canvi de mentalitat en les empreses i, per tant, en els homes, que són els qui fins ara, majoritàriament, les dirigeixen.

Com hem vist, els problemes més grans són:

- Horaris laborals llarguíssims.
- Per avançar professionalment s'exigeix acceptar aquests horaris.
- Les mesures establertes per conciliar es preveuen, en general, per a homes i dones, però encara està mal vist en moltes empreses que les demanin els homes.

- De tenir cura dels fills, de la gent gran i de la casa encara se n'encarrega, en general, la dona.
- Poca flexibilitat de les jornades laborals.
- Molts cops, l'home fa les tasques domèstiques perquè executa el que li ha assignat prèviament la dona, no perquè assumeixi realment que també se n'ha de cuidar, que és el que implica, en realitat, la corresponsabilitat.
- Les dones mateixes encara tenen molt arrelat com a valor propi *fer sentir còmodes* tots els membres de la família i assumir íntegrament tot el que comporta, com tenir cura dels fills, de la casa, de la parella, de la gent gran, etc.

Davant d'aquests problemes apuntats més extensament en el capítol esmentat abans, aquesta comissió proposa:

Fórmules flexibles de treball

És fonamental que tots els treballadors (no només les dones) puguin pactar amb les empreses jornades que els permetin compaginar la feina amb les responsabilitats domèstiques i familiars.

Per aconseguir-ho, com es tracta al capítol «A quanta igualtat obliguen les lleis a Espanya?», s'hauria d'introduir una nova regulació laboral concreta i específica que permeti fórmules alternatives al treball a temps parcial, com són els bancs d'hores i el

contracte de treball per objectius, monitorat (tant per al control de l'excés horari com per garantir la formació continuada i l'avaluació laboral), que trenquen les barreres horàries i permeten aprofitar les fórmules flexibles del teletreball.

A més, aquestes noves fórmules flexibles de treball les ha de facilitar l'empresa, que serà responsable de crear una cultura corporativa que les afavoreixi.

Es poden posar en marxa mesures de control o bé mesures positives de bonificació. Som més partidaris de les segones. Per exemple, les empreses que demostressin aquesta flexibilitat i fomentessin la corresponsabilitat podrien obtenir una ISO especial de gènere que els permetés aconseguir millores en els impostos (via bonificacions fiscals), i financeres (via ICO especials) i de reputació.

Horarios comerciales amplios y flexibles

Si bé és cert que s'ha criticat obertament i amb raó que els llarguíssims horaris de les empreses del sector de serveis perjudiquen la conciliació, això podria resoldre's amb un sistema de contractació rotativa àgil i eficient.

No és realista pensar que defensar la conciliació impliqui limitar les tendències d'obertura horària del comerç. Totes les cultures avançades van en aquest

sentit i no és adequat, tampoc, que s'hagi de frenar, perquè, d'altra banda, aquesta obertura horària ajuda els qui no disposen de temps en la jornada ordinària. Per tant, les solucions passen per formes de contractació rotativa molt àgils, eficients i flexibles, especialment remunerades en els horaris *off shore*.

Fins i tot, es podria fomentar que el jovent accedís a treballar en aquestes franges perquè ho podria compatibilitzar amb els estudis i aconseguiria així no sols ingressos, sinó també hores d'experiència. Les empreses que els facilitessin aquests contractes podrien igualment aconseguir beneficis com els abans identificats.

Normalitzar l'ús dels permisos de paternitat com a mesura per impulsar la igualtat en l'empresa.

L'ús dels permisos de maternitat i de les jornades reduïdes han palesat històricament un impacte negatiu en les oportunitats laborals i de desenvolupament de la carrera professional de les dones. Les empreses perceben menys disponibilitat i compromís de les dones o anticipaven dificultats de gestió i preferien contractar homes. A més, les dones que entraven a formar part de les plantilles en general progressaven de manera més lenta o, simplement, no progressaven.

Afortunadament, fa temps que aquestes conductes no són la norma: la llei les sanciona per discriminatòries, la societat ja no les accepta i les empreses mateixes

són conscients del malbaratament que implica no aprofitar de manera òptima el talent de les dones, formades fins a l'etapa universitària i en les empreses mateixes igual o més que els homes.

Malgrat els avanços, la conciliació entre vida laboral i personal, sobretot quan arriba la maternitat, continua sent una de les principals barreres per al desenvolupament ple de la carrera professional de les dones, perquè es continua entenent (o assumint inconscientment) que conciliar és responsabilitat d'elles. Socialment, encara perviuen els rols de gènere que determinen que siguin elles que assumeixin l'atenció de fills i filles, que agafin els permisos més llargs o redueixin la jornada laboral.

La legislació espanyola ha anat augmentant la durada dels permisos de maternitat i paternitat, de manera progressiva i especialment en els últims quatre anys, fins a equiparar-los el gener de 2021 en setze setmanes. El 1980 s'atorgava dos dies de permís per als pares i catorze per a les mares. El 1989 es va ampliar el permís de maternitat a setze setmanes. El 2007 el permís de paternitat va augmentar a quinze dies i així es va mantenir fins al 2017, quan va pujar a vint-i-vuit. La llei de diversitat familiar que prepara el Ministeri de Drets Socials juntament amb el d'Igualtat preveu que els permisos de maternitat i paternitat pugin a vint-i-quatre setmanes.

Sense cap dubte, les modificacions legislatives han estat afavorides pels canvis socials. Avui les aspiracions de corresponsabilitat de les dones són tan clares com el desig de més implicació familiar de molts homes que no volen assumir un paper de pare absent. A més, els permisos són més atractius no només per la durada superior, sinó també pel tractament fiscal; d'aquí ve la tendència que cada vegada siguin més els homes que agafen els permisos per tenir cura dels fills.

En el cas de les grans empreses, en què la reputació és important, s'ha observat aquest augment progressiu: els últims quatre anys s'ha multiplicat per set el nombre d'homes que fan servir el permís de paternitat, mentre que el de dones que demanen el permís de maternitat s'ha multiplicat per dos.

No obstant això, i malgrat aquesta dinàmica favorable, la pervivència dels rols de gènere en la societat, la inèrcia mateixa de les empreses i els seus gestors (els permisos de paternitat amb una durada rellevant són en realitat força recents), i la por d'alguns homes que fer servir els permisos els comporti un desprestigi o els perjudiqui en les seves carreres, demana que les empreses adoptin una posició activa per promoure i normalitzar l'ús de permisos per a pares (i les jornades reduïdes), com una línia de treball essencial per avançar en igualtat.

Què poden fer les empreses?

- Transmetre, des de la direcció, un missatge clar de respecte i suport a l'ús dels permisos de paternitat sense que això comporti un perjudici en la carrera professional.
- Compartir en l'organització les dades de l'augment dels permisos de paternitat dels departaments: el que hauria de ser excepcional i «mal considerat» seria no agafar-lo o no secundar que s'agafi. Cal enfortir la cultura de la paternitat activa i conscient.
- Crear un clima positiu de valoració de la paternitat i la maternitat:
 - a. Missatges de felicitació dels responsables directes.
 - b. Donar visibilitat als casos d'èxit: exemples de pares (i mares) que compatibilitzen amb èxit família i carrera, a la intranet o amb campanyes de comunicació, per comunicar que és possible.
 - c. Formar els responsables d'equips perquè coneguin el marc legal i com poden secundar i orientar pares i mares.
 - d. Secundar i acompanyar el moment de la paternitat/maternitat.
 - e. Elaborar pautes i guies respecte a la part administrativa del procés.
 - f. Crear grups de pares/mares per compartir orientacions i experiències. Escoles de pares.

- g. Tenir sessions de *coaching* per als pares i mares, especialment en el moment de la re-
incorporació.
- h. Disposar de mesures de suport a cuidar fills i difondre'n l'ús, també en empreses amb majoria d'homes en plantilla:
 - De caràcter informatiu (continguts a la intranet).
 - Assistencial (acords amb agències que facilitin serveis de cuidadors, col·legis, cuidadors d'emergència, etc.).
 - Xecs guarderia.
- Fomentar la corresponsabilitat.
- Establir les jornades reduïdes com un recurs de flexibilitat disponible per a homes i dones, sense que tingui connotacions negatives. Els homes encara les fan servir molt poc per cuidar els fills.
- Fer tallers i accions de sensibilització sobre la importància de la corresponsabilitat.

Incentius fiscals

S'ha escrit molt sobre els incentius fiscals, que poden incidir en una perspectiva doble:

- A. Compensant les hores que les dones fan servir per a les tasques familiars i domèstiques de manera que no pateixin un desequilibri econòmic. Es faria amb deduccions directes en les declaracions de l'Impost sobre la Renda.
- B. Beneficiant les empreses que compleixin l'ISO de gènere que hem defensat, i que això els permetés deduccions en els impostos per fomentar la flexibilitat, la conciliació i la corresponsabilitat.

En cap cas no considerem que la solució a aquests problemes passi pels subsidis. Creiem que, excepte en casos molt concrets de veritable necessitat, no fomenten la igualtat i només perpetuen situacions sense ajudar a saltar la barrera per accedir a l'economia real.

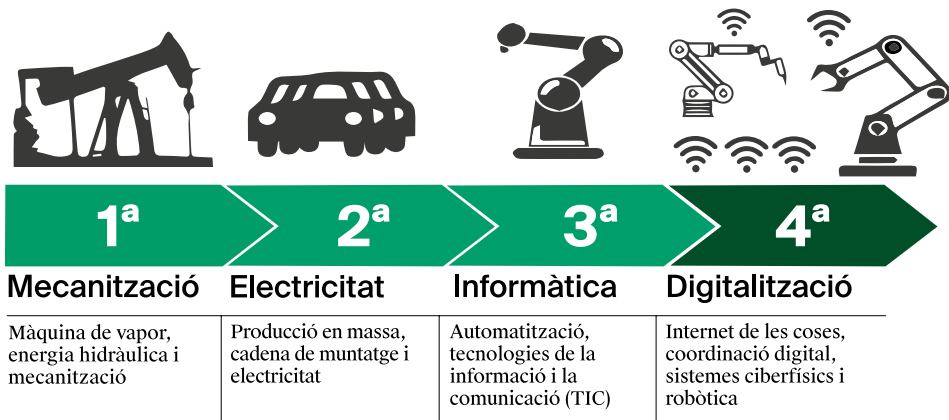
Finalment, per orientar aquest capítol volem compartir una enquesta ideada pel nostre grup de treball que es va penjar a LinkedIn, les respostes del qual són molt interessants. Hem decidit deixar-la com a annex d'aquest Informe per als lectors interessats a conèixer què pensen moltes professionals.

V. On és la dona en la IV Revolució Industrial?

1. La dona treballadora en la IV Revolució Industrial

Vivim en la IV Revolució Industrial, una revolució que no serà com les anteriors. Segons el llibre *The Fourth Industrial Revolution*, de Klaus Schwab, publicat el 2016, la I Revolució Industrial va introduir l'energia de vapor; la II, l'acer, l'electricitat i l'automòbil; la III, l'electrònica, i, finalment, la IV, que avui vivim, ha portat a fondre la tecnologia amb la biologia. Si en la III Revolució Industrial la tecnologia estava al servei dels humans, ara en la IV som nosaltres que la servim o, almenys, ho sembla.

La següent il·lustració ho explica de manera molt gràfica.



Font: <https://cutt.ly/yW97nhm> (octubre 2021)

Per a Klaus Schwab (2016), la IV Revolució Industrial es podria caracteritzar per tres elements:

- Velocitat: a diferència de les anteriors, aquesta Revolució creix a un ritme exponencial.
- Amplitud i profunditat: no només canvia el què i el com fem les coses, sinó també qui som nosaltres.
- Impacte en sistemes: implica transformar sistemes sencers a través (i dins) de països, empreses, indústries i la societat en conjunt.

A la caracterització de Schwab hi afegiríem el que es podria considerar el gran perill d'aquesta nova etapa –seguint ara Lassalle. La tecnologia, i, més en concret, la tecnologia com a «manera de governar

basada en algorismes, encara sense forma política, que comença a insinuar-se». I no sembla que tingui límits.

Més enllà de reflexionar sobre el que el catedràtic de Dret del Treball i la Seguretat Social de la Universitat Pompeu Fabra, Manuel Luque Parra, i altres experts han anomenat humanisme tecnològic, és el moment de referir-se, encara que sigui breument, al lloc i la manera en què se situa la dona en la IV Revolució Industrial, sobre el paper que pot desenvolupar-hi o que hi ha de desenvolupar. Al final, tornant a les paraules de Schwab, «com més pensem en com controlem la revolució tecnològica, més ens examinarem a nosaltres mateixos i als models socials subjacents que les tecnologies encarnen i permeten».

De què parlem quan parlem de dona i IV Revolució Industrial

Com a aproximació, considerem que és possible diferenciar dos clars escenaris en què aquesta comissió ha de debatre, reflexionar i consensuar una sèrie de propostes per afrontar les problemàtiques que identifiqui.

El primer escenari l'anomenarem bretxa digital interna, per diferenciar-lo del segon, que anomenarem bretxa digital externa.

La bretxa digital interna es refereix als riscos que la dona, fins i tot incorporada a l'entorn de la IV Revolució Industrial, vegi com la discriminació respecte a la posició (social, econòmica, laboral, etc.) que ocupen els homes s'incrementi exponencialment gràcies a les decisions adoptades o pseudoadoptades per mecanismes aparentment neutres: els algorismes.

Amb la bretxa digital externa ens referirem a totes aquelles dones l'activitat laboral de les quals es desenvolupa en àmbits no tecnificats i que, a més, tenen poca qualificació tècnica. Per aquestes raons poden quedar clarament excloses quan de manera progressiva aquests sectors també es sotmetin a la tecnologia.

En aquest context, considerem molt important referir-se a la recent Carta de Drets Digitals aprovada pel Govern espanyol i presentada pel president, Pedro Sánchez, el 14 de juliol.

Una Carta que, òbviament, no té caràcter normatiu, però que, com la seva exposició de motius indica, «proposa un marc de referència per a l'acció de tots els poders públics que, compartit per tothom, permeti navegar l'entorn digital aprofitant-ne i desenvolupant-ne totes les potencialitats i oportunitats per servir de guia a futurs projectes legislatius i a desenvolupar polítiques públiques més justes que ens protegeixin a tots.»

Des del començament, en aquesta Carta s'estableix el *dret a la igualtat i a la no discriminació en l'entorn digital*. En concret, en l'apartat VIII es disposa:

1. Es reconeix el dret a la igualtat en els entorns digitals, la no-discriminació i la no-exclusió. En particular, es reconeix el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en entorns digitals. Els processos de transformació digital aplicaran la perspectiva de gènere.
2. Els poders públics impulsaran polítiques adreçades a garantir l'accés efectiu de tothom als serveis i oportunitats que ofereixen els entorns digitals en qualsevol de les seves dimensions, garantiran el dret a la no-exclusió digital i combatran totes les bretxes digitals, i atendran particularment la bretxa territorial i asseguraran un dret d'accés universal, assequible, de qualitat i no-discriminadori a Internet per a tota la població.

Bretxa digital interna

A més de l'esmentada bretxa digital interna, en poc temps podríem parlar d'una altra bretxa digital, però no relativa a les dones excloses a causa de la tecnologia, sinó que afectaria les que estan integrades en els entorns digitals, però sotmeses a un control invisible de la seva prestació de serveis per la capil·larització

exponencial dels sistemes digitals de vigilància de l'activitat laboral, que només permeten exercir un control opac sobre l'empresa (a causa d'una capacitat cognitiva cada vegada més reduïda per entendre totes les dimensions que deriven dels processos de decisió automatitzada).

No fa falta haver acabat la sèrie *Black Mirror* per entendre que amb el *machine learning* dels algorismes arribaran una multitud de decisions adoptades en entorns financers, econòmics, laborals, educatius i públics conformades o influïdes de manera predominant per la intel·ligència artificial.

Tal com s'ha analitzat en un altre grup de la comissió, hi ha biaixos històrics de gènere. I la intel·ligència artificial, entrenada amb dades aparentment neutres, però esbiaixades, no farà sinó agreujar exponencialment la situació de discriminació de les dones. Difícilment es pot culpar un algorisme, que pren decisions combinant totes les dades de què disposa sobre una determinada qüestió, si acaba triant com a candidat favorit un home per a un crèdit o per a un contracte laboral, perquè la dona està infrarepresentada en l'històric de qualsevol base de dades que s'analitzi.

En altres paraules, l'algorisme perfecte és el que reproduïx de manera fidel la realitat, però quan la realitat ens ofereix un entorn de discriminació (accés

al mercat laboral o a línies de finançament), la intel·ligència artificial l'acaba agreujant i accentuant. A més, amb la presumpció que la tecnologia no discrimina.

Abans de presentar les primeres propostes d'acció, convé referir-se a l'esmentada Carta de Drets Digitals, que introdueix, almenys, dues aportacions ben clares a aquest debat.

Així, en l'apartat XVII, referit als drets en l'àmbit laboral i, en concret, als processos de transformació digital, estableix:

En els processos de transformació digital:

- a. S'haurà de proporcionar al treballador una formació adequada que permeti que s'adapti a les noves condicions laborals.
- b. S'informarà els representants dels treballadors sobre els canvis tecnològics que s'hagin de produir a l'empresa i sobre la participació en la presa de decisions sobre la transformació digital i les conseqüències laborals que pugui implicar.

Sense perjudici del dret de no ser objecte d'una decisió basada únicament en processos de decisió automatitzada, excepte en els supòsits previstos per la llei, s'informarà els representants dels treballadors i les persones directament afectades sobre l'ús de l'anàlisi de dades o sistemes d'intel·ligència artificial en la gestió,

monitoratge i processos de prendre decisions en matèria de recursos humans i relacions laborals. Aquest deure d'informació aconseguirà com a mínim que es coneguin les dades que s'utilitzen per alimentar els algorismes, la lògica de funcionament i l'avaluació dels resultats.

En segon lloc, i en referència als drets de l'entorn laboral i empresarial amb la intel·ligència artificial, l'apartat XIII disposa:

1. En el desenvolupament i cicle de vida dels sistemes d'intel·ligència artificial:
 - a. S'haurà de garantir el dret a la no-discriminació algorítmica, independentment de l'origen, causa o naturalesa del biaix, en relació amb les decisions i processos basats en algorismes.
 - b. S'assegurarà que siguin transparents, auditables, explicables i traçables.
 - c. Hauran de garantir-se l'accessibilitat, usabilitat i fiabilitat.
2. Les persones tenen dret de no ser objecte d'una decisió basada únicament en processos automatitzats, inclosos els que facin servir procediments d'intel·ligència artificial, que produeixin efectes jurídics o els afectin significativament de manera similar, excepte en els supòsits previstos en les lleis. En tals casos es reconeixen els drets a:

- a. Sol·licitar una supervisió i intervenció humana.
 - b. Impugnar les decisions automatitzades o algorítmiques.
3. S'haurà d'informar les persones sobre l'ús de sistemes d'intel·ligència artificial que es comuniquin amb éssers humans usant qualsevol forma del llenguatge natural. Sempre caldrà garantir l'assistència d'un ésser humà a la sol·licitud de la persona interessada.
 4. Es prohibeix l'ús de sistemes d'intel·ligència artificial dirigits a manipular o pertorbar la voluntat de les persones, en qualsevol aspecte que afecti els drets fonamentals.

Sense cap dubte, les previsions contingudes en la Carta, que, reiterem, no són normatives, són importants i impliquen, a parer nostre, un enfocament excel·lent de la problemàtica que abordem, i ens serveixen com a base sòlida per elaborar una sèrie de propostes que serveixen de complement a les previsions que conté, i que recomanem que s'implementin en tots els àmbits socials i econòmics.

Propostes

1. Incentivar la presència de dones en graus tecnològics (el que s'anomena «Girls in lab»). La millor manera de corregir els efectes perversos

que la tecnologia pot generar en la discriminació de la dona respecte a l'home en l'entorn digital és ser part de la solució. Calen més dones amb una formació tecnològica d'alt nivell. Aquesta conscienciació s'ha de fer en etapes formatives molt inicials..

2. Augmentar el percentatge de dones tecnològicament capacitades no és suficient per incidir en la configuració dels algorismes i sistemes d'intel·ligència artificial, sinó que cal incentivar-ne la presència, i fins i tot el lideratge, en els departaments tecnològics, i també en els departaments en què finalment hagi d'intervenir l'acció humana perquè l'automatització de les decisions estigui prohibida (com ara Recursos Humans).
3. Atès que cada vegada la rellevància de la representació legal dels treballadors en el control i en la cogestió i determinació de la transformació digital i derivades serà superior, és obvi que és urgent corregir la tradicional infrarepresentació de la dona en aquests òrgans.
4. Configurar sistemes de control públic destinats a minimitzar o diluir les bretxes digitals de gènere.
5. Incentivar el control privat mitjançant auditòries tècniques i socials dels algorismes i els sistemes d'intel·ligència artificial. Un mercat

existent, però encara incipient i poc fomentat. L'espai de la RSC en aquest aspecte pot ser molt important.

Bretxa digital externa

La bretxa digital externa afecta les dones de baixa qualificació tècnica que tenen una activitat laboral en un àmbit no tecnificat. En podem trobar bons exemples en gran part del sector terciari i en l'economia d'atenció a les persones.

Propostes

1. Configurar programes de formació, acompanyament, mentoria, etc., tant des de l'APU, com des de les organitzacions empresarials i sindicals.
2. Protagonisme, almenys inicial, de l'APU, en el monitoratge i configuració de mesures dirigides a reduir i evitar la bretxa digital en els processos de transformació digital dels sectors feminitzats.

*

2. L'emprenedoria femenina en la IV Revolució Industrial

La innovació, entesa com la introducció d'un producte nou o un de millorat significativament, es considera des de fa temps fonamental per a l'economia i el benestar social. Invertir en la creació de coneixement i possibilitar-ne la difusió és la clau per crear ocupacions amb salaris alts i millorar la productivitat. Així, la innovació impulsa l'augment en el nivell de vida i contribueix al creixement econòmic dels països. A més, és un factor de transformació en conjuntures de processos de canvi global, com la crisi sanitària de la covid-19, que obliguen a un canvi d'estructura en els models econòmics de les nacions.

En aquest moment singular de la història, gran part de la innovació es correspon amb la transformació digital en tots els àmbits de la societat, i en absolutament tots els sectors de l'activitat econòmica, inclosos alguns de tan diversos com l'agroalimentari o la construcció. Aquesta transformació digital és transversal i és el que es coneix com a IV Revolució Industrial.

La creació de riquesa, la igualtat d'oportunitats, el desenvolupament de la innovació i la transformació digital associada es troben íntimament relacionats amb la capacitat emprenedora. Serà un nou salt de l'emprenedoria digital i la innovació, que ja

no estarà basada a digitalitzar pimes, sinó a crear empreses emergents i a convertir-les en *scale-ups*.

Però, quina és la situació actual de l'emprenedoria? I la posició real de les dones en aquest camp tan important per a la IV Revolució Industrial?

Segons l'última edició del Monitor Global d'Emprenedoria, el 2018 la taxa d'emprenedoria potencial a Espanya era del 6,8%, molt per sota del 14,1% de la mitjana de la UE. El mateix passava amb l'activitat emprenedora, que era del 6,4% a Espanya i del 7,7% a la UE.

Tot i això, quan parlem d'emprenedoria femenina a Espanya, les notícies són aparentment molt positives: ens acostem a la paritat de gènere. Segons l'últim informe GEM, només sis països del món tenen taxes d'emprenedoria similars entre homes i dones, i Espanya n'és un, amb nou dones emprenedores per cada deu homes emprenedors.

Però la realitat és ben diferent. Segons nombrosos estudis, l'increment de les taxes d'emprenedoria femenina a Espanya els últims anys és, almenys en part, conseqüència de la falta d'ocupació, d'una alternativa laboral millor o de les barreres a les quals s'enfronten les dones en el mercat laboral tradicional. Estudis previs demostren que l'emprenedoria per necessitat és més propensa al fracàs,

no està orientada al creixement i tendeix a crear ocupació precària.

Per contra, l'emprenedoria relacionada amb la innovació i la tecnologia és l'emprenedoria de qualitat, amb un efecte transformador positiu a tots els nivells. I és precisament quan analitzem les dades relatives a l'emprenedoria tecnològica a Espanya que la situació canvia dramàticament entre homes i dones. Els resultats són descoratjadors.

Els homes i les dones emprenen i creen empreses emergents en percentatges similars?

Els biaixos de gènere culturals, amb diferents nivells i matisos, del món occidental a l'hora de contractar dones per als llocs directius de la més alta responsabilitat, es repliquen tossudament en molts sentits en el món de l'emprenedoria.

Així i tot, l'opinió sobre el percentatge d'empreses creades per homes o dones potser no és complaent segons l'organisme que faci l'estudi, però les diferències de criteri no són rellevants.

I aquí tornem a les dades i els percentatges. El 2019 L'OCDE detecta en un dels seus estudis un clar biaix de gènere, atès que el 85% de les empreses emergents no tenen ni una dona entre els fundadors. La

majoria té una edat mitjana de 34 anys, i el 92% té títols universitaris en carreres tècniques o STEM.

La plataforma Spain Startup South Summit, fundada i dirigida per l'espanyola María Benjumea, és la que facilita una foto més clara de la situació real, amb una conclusió preocupant, atès que només un 19% dels impulsors d'empreses emergents són dones. Del seu estudi és interessant destacar-ne que de les 54 economies que els van aportar dades, l'espanyola ocupa el lloc 16 en relació amb ecosistemes que faciliten l'emprenedoria, encara que es continua considerant insuficient l'educació en aquest camp. Hem de remarcar un important matis: en un treball publicat per Barcelona @ Catalonia Startup Hub 2020, a Catalunya el talent femení és cada vegada més significatiu i la presència de dones en equips fundadors se situa en el 23,4%, per sobre de la mitjana europea, en què, com s'ha dit, no arriba al 18%.

Com a aspecte positiu, podem comentar que aquesta dada supera la mitjana d'empreses emergents europees (36%). Tres de cada quatre dones fundadores emprenen en verticals de negoci (75%), com moda, alimentació, etc., mentre que només una de cada quatre emprenedores emprèn en sectors més intensius en tecnologia, com *blockchain* o intel·ligència artificial i *machine learning*. I quan ho fan, generalment, van en companyia de perfils masculins.

Les dades d'emprenedoria femenina varien de manera considerable entre les economies examinades: la TEA (Taxa d'Activitat Emprenedora) femenina va del 3% de països com Alemanya, Itàlia i França al 37% del Senegal. Només en cinc països del sud-est asiàtic i l'Amèrica Llatina el percentatge d'emprenedores és igual o superior al d'emprenedors. En general, a mesura que el nivell de desenvolupament augmenta, el nombre de negocis establerts per dones disminueix, cosa que fa pujar la bretxa de gènere.

Les dades també reflecteixen que la majoria de les dones en les economies impulsades per la innovació no es creuen capaces d'emprendre (gairebé un 35%, davant del 67% a les economies menys estructurades), tot i que tenen nivells educatius alts.

Segons les dades del Baròmetre del Sector TIC a Catalunya, elaborat per CETECNO l'any 2019, la presència total de dones en el sector TIC és del 7,9%.

Aquesta situació és extremament greu: els nous algorismes i desenvolupaments d'intel·ligència artificial i la majoria de la robòtica els desenvolupen fonamentalment homes, que representen únicament el 50% de la població, amb la perpetuació consegüent dels biaixos que hem esmentat en altres capítols del llibre.

Per què la dona no és particip de la IV Revolució Industrial? Per què no hi ha més dones no només creant empreses tecnològiques, sinó treballant en els equips d'enginyeria d'empreses emergents que dissenyen el futur?

En un altre capítol hem tractat àmpliament les raons que han consolidat durant anys la desigualtat de gènere en l'àmbit professional i laboral. Aquí ens referirem a les causes i a les possibles solucions.

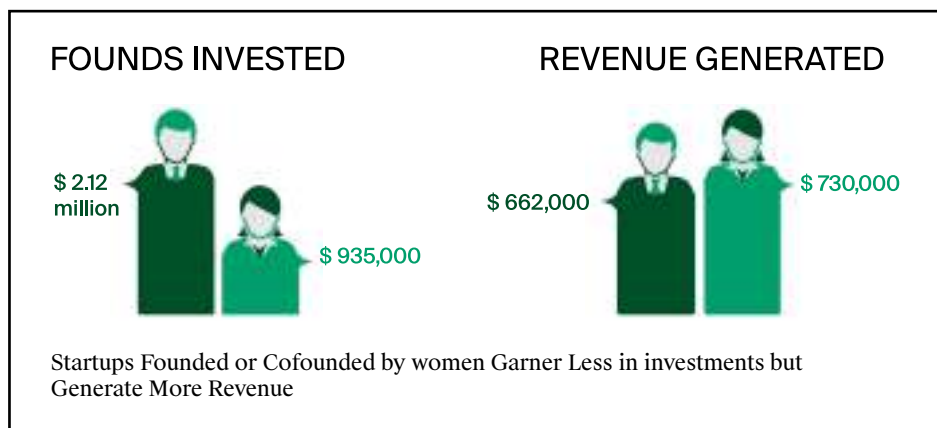
1. Una de les causes és el nombre d'homes que lideren els fons d'inversió i que coadjuven a fer que les empreses emergents creixin i es consolidin.

Sense trencar els biaixos existents, la pregunta formulada no tindria sentit. Són les societats i les seves estructures culturals, sociopolítiques, econòmiques i jurídiques, que al llarg de la història determinen el paper de qui les integra, i és evident que, malgrat els avanços en la igualtat de gènere, el món econòmic i empresarial continua majoritàriament controlat i dirigit per homes.

Ja hem vist que les dones emprenen, en proporció, menys que els homes en empreses emergents tecnològiques.

Hi ha analistes que coincideixen que, en general, malgrat la desproporció entre emprenedors homes i dones, les xifres tant de facturació com de rendibilitat de les empreses creades per dones són molt millors.

Un estudi del Boston Consulting Group (BCG) i MassChallenge sobre una mostra de 350 empreses, afirma que les empreses emergents propietat de dones tenen moltes més dificultats per trobar finançament, a pesar que els ingressos que generen superen els de les que havien creat homes. El gràfic següent il·lustra perfectament la situació. Aquesta contradicció la remarquen amb èmfasi tant el conseller delegat de MassChallenge, John Harthorne, com la investigadora de BCG, Katie Abouzahr, que incideixen que les dones tenen més dificultats durant la presentació del projecte a inversors, especialment en els aspectes tècnics i econòmics, pel temor de la falta de mentors o inversors. Indicativament, segons Pitchbook, als EUA el 2019 les empreses emergents fundades només per dones van recaptar 3.300 milions en capital de risc, la qual cosa implica el 2,8% del capital invertit en l'ecosistema d'empreses emergents.



Font: BCG

¿Qui decideix quan i on s'inverteix?

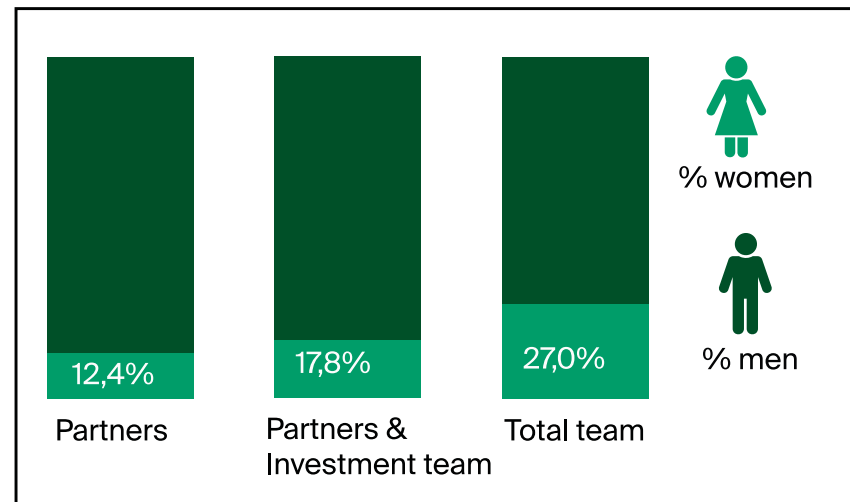
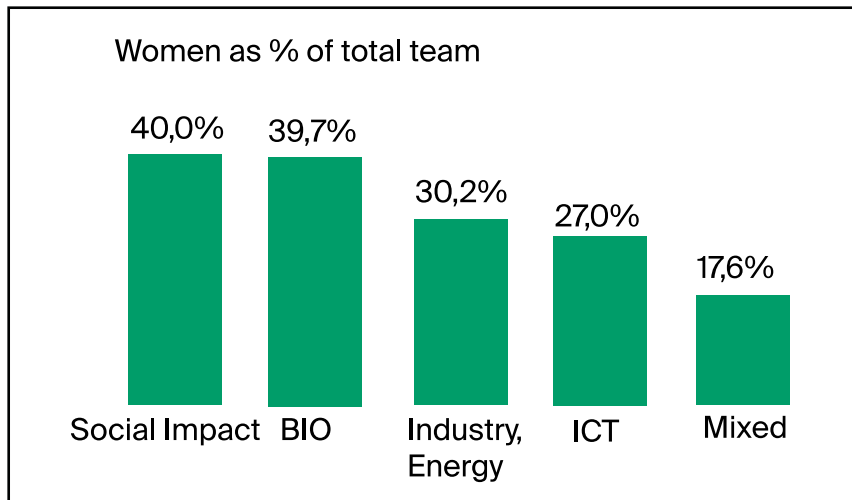
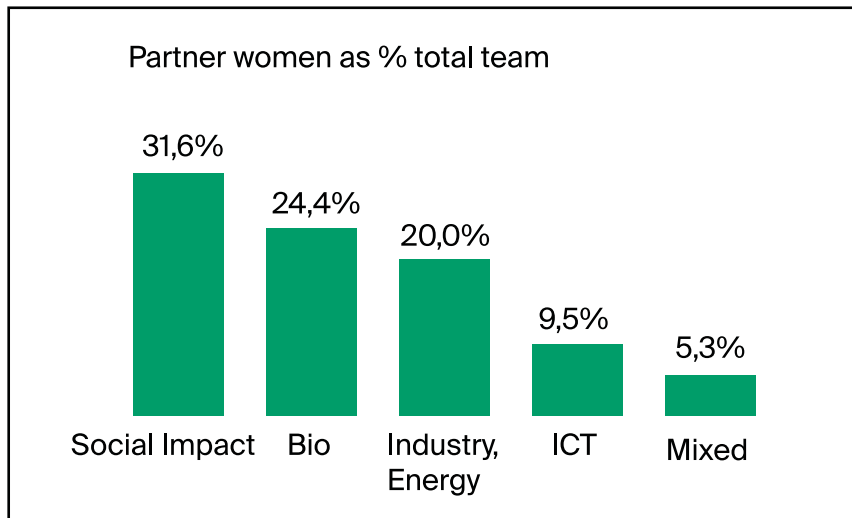
Pensem que la presència menys nombrosa de dones emprenedores està relacionada amb el fet que les empreses de capital de risc, o els *business angels*, tenen més homes que dones en els comitès d'inversió. Cal destacar que els alts llocs directius de la pràctica totalitat de fons que, de manera recurrent, inverteixen en empreses emergents, els ocupen homes, encara que alguns equips directius amb capacitat per prendre decisions disposin d'algunes dones de manera molt minoritària.

És molt interessant revisar un primer estudi que analitza la diversitat en l'ecosistema inversor espanyol, elaborat per Diversity VC (entitat sense ànim de lucre que promou la diversitat en el capital de risc). Es van analitzar 86 signatures (58 de capital de risc, 11 de capital de risc corporatiu i 17 plataformes de finançament col·lectiu d'accions i fons de garantia). Només el 12% dels llocs de prendre decisions els ocupaven dones. En els Ventures Capital corporatius, les dones aconseguien el 25%. En cap sector inversor no s'aconseguia la paritat.

Potser farà més comprensible aquesta realitat si veiem que ni Amazon, ni Facebook ni Google han assolit l'equitat de gènere. A Microsoft, si observem tota la seva força laboral, les dones no són més del 28%. La millor situada és Amazon amb un 42%,

però d'aquest percentatge només un 27% ocupen llocs de lideratge. Al mateix nivell hi ha Apple.

Hi ha dades públiques que permeten comprovar que, de manera aclaparadora, els principals fons d'inversió amb presència a Espanya els lideren homes. Només en alguns, malauradament pocs, les decisions les prenen dones.



Font: Diversity VC

En aquest punt és interessant ressaltar l'Avantprojecte de llei en tramitació del govern d'Espanya de l'ecosistema empreses emergents, que pretén donar respostes i incentivar el sector.

Així, a més de la competència normativa entre ens locals, autonòmics o estatals per convertir les seves ciutats en *hubs* atractius i buscar l'efecte crida, cal ressaltar l'Avantprojecte de llei de foment de l'ecosistema de les empreses emergents, text legal que prepara el govern d'Espanya, i que serà un instrument jurídic marc que intentarà abastar i establir pautes legals amb caràcter exhaustiu per a tots els factors que influeixen en el desenvolupament d'empreses emergents, incloent-hi incentius, aspectes fiscals, inversions i talent, educació, foment de les

empreses, entorns de prova, etc., tot això recollit en 26 articles de gran importància, quatre disposicions addicionals, més una de derogatòria d'altres normatives i set disposicions finals rellevants. Aquest avantprojecte està en fase de rebre al·legacions i els sectors implicats l'haurien d'estudiar profundament. En particular, pot ser un instrument interessant per eliminar biaixos de gènere. L'interès per eliminar-los apareix en els objectius generals de la Llei: «Eliminar les bretxes de gènere existents en l'ecosistema espanyol d'empreses emergents.»

2. La segona causa que redueix el nombre de dones en les empreses emergents digitals és l'escassa representació femenina en l'àmbit educacional de les disciplines STEM.

Sobretot als països desenvolupats, el canvi tecnològic i l'avanç de la societat del coneixement han comportat que ara el repte educatiu per a la igualtat d'oportunitats se centri en l'educació en disciplines STEM. Al món només el 35% dels estudiants matriculats en graus STEM són dones (UNESCO, 2017). En un rànquing recent de 144 països publicat pel Banc Mundial, Espanya se situa en la posició 82, amb un 30% de dones amb una carrera en STEM (Banc Mundial, 2019). La millora de la igualtat de gènere en educació en graus STEM constitueix una de les claus per lluitar contra la divergència en capacitat i elecció professional.

Pel que fa a la iniciativa emprenedora, una quantitat inferior de dones en estudis STEM podria explicar la tendència més baixa a emprendre basant-se en oportunitats identificades, o la presència més reduïda de les empresàries en sectors intensius en l'ús de la tecnologia.

La nova economia digital exigeix nous enfocaments educatius que desenvolupin capacitats i coneixements necessaris, com les competències STEM.

Atenent a aquestes causes, aportem dues possibles solucions:

Tenint en compte que ens trobem en un sector sense límits espacials i, per tant, immers en una competència global, les institucions polítiques o econòmiques (públiques o privades), quines mesures podrien o haurien de prendre per afavorir la presència de la dona i reduir els biaixos actuals?

1. Potenciar l'estudi de l'emprenedoria com a opció de vida sense distinció de gènere, tant en escoles com en universitats públiques i privades. L'emprenedoria s'hauria d'explicar com una sortida més en la formació que triada, sense discriminar si és un grau de lletres o de ciències o es tracta de sectors masculins o femenins.

El nou món digital ja ha superat l'oposició clàssica entre ciències i lletres que es feia en el moment de triar una carrera. Tot ensenyament i les seves aplicacions pràctiques, siguin música, art, filosofia, matemàtiques o medicina, es poden revisar/reinventar i convertir-se en projectes empresarials que ens facilitin la vida i alhora generin llocs de treball, inversions, impostos. En definitiva, que ajudin al creixement horitzontal de l'estat de benestar. Moltes de les grans companyies digitals globals ja no demanen títol universitari, sinó capacitats i talent.

2. Infondre a partir de l'escola primària el respecte i l'alt valor que té per a la societat la figura de l'emprenedor i les de tothom qui amb esforç i riscos ajuda a desenvolupar i a millorar la societat.
3. Des dels parvularis públics o privats, potenciar com un acte efectiu i no voluntarista aprendre anglès com a llengua vehicular. A Catalunya, català, espanyol i anglès han de ser llengües d'ús habitual i al mateix nivell en tota mena d'escoles i universitats, cursos de postgrau o doctorats. Cal motivar el talent d'estudiants o professionals que volen estudiar o treballar en aquest país i que avui hi troben limitacions idiomàtiques.
4. Exposar als alumnes casos d'èxit d'emprenedores, i substituir la paraula fracàs per una

nova oportunitat d'aprenentatge davant un contratemps. Aportar-los, en definitiva, referents de *role models* actuals en els quals les noies es puguin veure reflectides utilitzant les xarxes socials de més consum juvenil.

5. Donar el valor que requereix la tecnologia en el nou univers digital en el qual estem immersos, i destacar que els estudis vinculats al desenvolupament digital no tenen gènere. Exposar les carreres tecnològiques que ofereixen més oportunitats per emprendre o participar en projectes de negocis digitals.
6. Plantejar a les escoles de negocis la necessitat de ser rigorosos en els projectes i en les seves projeccions financeres i treballar el concepte d'esforç/iniciativa/responsabilitat. Crear una assignatura relativa a l'emprenedoria com a opció o pla de vida empresarial/professional.
7. Afavorir tots els elements que permetin a les nostres ciutats ser més atractives per emprendre. En aquest sentit, hem trobat en determinats països i ciutats els denominadors comuns següents que afavoreixen l'emprenedoria:
 1. Ciutats amb vocació d'assumir la transformació digital i polítiques coherents amb la sostenibilitat i la digitalització, i que alhora ofereixen facilitats per trobar talent i personal qualificat amb bones universitats multilingües i una clara aposta en R+D+I.

2. Ciutats ben comunicades amb centres de negoci importants ideals per promoure-hi empreses que potenciïn les incubadores de negocis.
3. Ciutats amb un entorn regulador amable i simplificat: és interessant, a tall d'exemple, permetre d'entrada a les empreses emergents fer una sola declaració d'IVA anual i impostos reduïts. (L'Avantprojecte de llei abans esmentat preveu mesures importants.).
4. Ciutats amb facilitats per trobar-hi habitatge assequible.
8. Potenciar la figura del mentor o assessor sènior amb experiència en empreses emergents per ajudar-les a planificar, a buscar inversors, prendre les decisions inicials, treballar en xarxa, etc.
9. Incentivar les institucions financeres perquè facilitin els préstecs inicials i el suport per reduir al màxim els costos de les primeres contractacions.
10. Potenciar l'ajuda de les escoles de negocis a iniciatives impulsades per dones. L'objectiu serà fer atractiva la mentoria en règim d'igualtat de qualsevol projecte sense biaix de gènere, tant si es tracta de fundador com de fundadora.
11. Afavorir la paritat en els consells o òrgans de govern tant en els fons inversors com en les empreses emergents mateixes per motivar noves empedories.
12. Revisar la política de riscos de bancs perquè s'elimini tota discriminació per motius de gènere, atès que, fins i tot en l'etapa maternal de la dona, cada cop representa menys continuïtat la dedicació als nadons, atès el creixement exponencial del teletreball. És cert que tancar la bretxa salarial comportarà més impuls empedor per a la dona en aquest camp.
13. Buscar algun incentiu, conforme a la llei, que s'atorgui a les empreses de capital de risc que impulsin òrgans de govern paritaris. En aquest sentit, cal destacar que Israel ha implantat fons específics i iniciatives en xarxes per fomentar l'empedoria femenina (és interessant estudiar-ne el model) i impulsar fortes mesures de conciliació.
14. Prioritzar els resultats i l'enfortiment del balanç i la creació de llocs de treball més que no pas el creixement especulatiu i la cultura del *pelotazo*, que provoca que molts joves, abans d'empedre, només pensin a vendre el seu projecte encara sense executar.

VI. Els homes estan preparats per viure en igualtat?

Els homes hi estan preparats?

En tots els àmbits, la incorporació de la dona al món laboral és un fet.

Les dones van ocupant espais de poder abans reservats als homes, si bé encara estem lluny d'arribar a un percentatge, si no igualitari, sí com a mínim significatiu. Els homes, què han de fer en aquest escenari? I les dones, la societat, la universitat, els col·legis i les empreses, què poden fer per eliminar la bretxa de gènere?

*

1. Configuració d'una resposta, d'un missatge i d'un receptor

1. «Els homes estem capacitats per estar preparats»

És essencial respondre'ns de manera afirmativa a la pregunta categòrica d'aquest capítol. No obstant

això, no és plausible afirmar que estem preparats en termes de present, perquè comportaria que, davant del diagnòstic d'una *situació/realitat* oposada a la de la resposta, no quedaria cap camí per recórrer, quan objectivament la realitat demostra que no és així.

La pregunta de més importància, com apunta el títol de l'epígraf, és *si estem o no capacitats per estar preparats*, i la resposta no pot ser sinó afirmativa. Dependent del context sociocultural, polític i econòmic en què l'home –com a part d'un col·lectiu i com a individu– es trobi, serà més o menys difícil convertir la capacitat potencial per estar preparats en una realitat constatable.

Des de qualsevol perspectiva (social, econòmica, familiar, etc.) no és possible respondre d'una altra manera. Només assumint que *els homes estem capacitats per estar preparats* és possible elaborar un diagnòstic sobre els motius que porten les dones a pensar el contrari o, si més no, a dubtar-ne (si no fos així, no s'hauria generat la necessitat del document que ens ocupa, i que s'afegeix a tantes iniciatives i debats internacionals).

2. Necessitat de configurar un missatge clar: de la retòrica a l'exclamació

Per més complex que el configurem, el missatge que cal traslladar a la societat ha de ser clar i ha de permetre dur a terme totes les actuacions necessàries

per aconseguir transformar la pregunta en una afirmació, si no en una exclamació. En definitiva, s'ha de fugir de la retòrica.

La primera peça del dominó ha de ser consensuar un mateix missatge: clar, directe, indiscutible, a tall de lloc comú del qual partirem. No cal ser expert en màrqueting per saber que un simple símbol pot convertir-se en gran altaveu per representar una empresa, un partit polític, una religió, etc. Una simplicitat encara més necessària, com diria Zygmunt Bauman, en aquesta *societat líquida* en què vivim.

En altres paraules, ha de ser un missatge prou clar perquè ni homes ni dones dubtem a posar-lo com a rúbrica en el nostre estat de WhatsApp.

3. Quin missatge?

El pudor que se sent en tractar de respondre a la qüestió plantejada tenint en compte que cap dels signants no pertany ni a l'àmbit de la sociologia ni al de l'antropologia, unit a la prudència amb la qual, per això, s'ha d'expressar qualsevol opinió perquè no s'acabi categoritzant com la de tot un col·lectiu, fa que tots dos «titulars» requereixin una mínima explicació.

Assumir la diferència inicial entre homes i dones per advocar, posteriorment, per la igualtat material

entre tots dos en qualsevol escenari vital, configura, segurament, un binomi complex.

Tradicionalment, s'ha confós el dret fonamental a la igualtat amb la prohibició de conductes discriminatòries assentades en el gènere. En concret, sovint la discriminació se circumscriuria a la interdicció de *tractar pitjor* la dona que no pas l'home. El contrari, avui, caldria justificar-lo, en la majoria de casos, com a acció positiva.

Els professionals laboralistes saben molt bé que el nostre ordenament jurídic (no el d'altres països) predica el *tracte igual* únicament de les normes (incloent-hi el conveni col·lectiu) quan la diferència de tracte es basa en un paràmetre *no llistat com a discriminatori*. Quan aquest tracte igual no es produeix (com ara, la previsió d'una doble escala salarial en un conveni col·lectiu en funció de la data d'ingrés en l'empresa) no es considera il·legítim, sinó que s'exigeix una justificació objectiva, raonable i -habitualment- temporal que el validi. En un altre exemple, la situació econòmica deficient de l'empresa contra la necessitat de continuar augmentant la plantilla precisament per reduir aquest dèficit.

Per contra, quan la diferència de tracte o *tracte desigual* es fonamenta en un paràmetre llistat com a discriminatori (com ara, el gènere), no s'admet justificació objectiva i raonable que legitimi aquest

comportament ni aquesta prohibició es refereix només a les normes, sinó que també afecta les relacions individuals (com ara empresari-treballador).

Considerem, doncs, amb la prudència esmentada, que es pot afirmar, com fan múltiples estudis des d'una perspectiva estrictament científica, que homes i dones no som iguals en el sentit d'identitat morfològica, biològica... Una obvietat que, no obstant això, no pot justificar en cap cas un tractament no igualitari quan s'exerceix qualsevol dret reconegut a la persona (sense gènere). El contrari és el que ens portaria a un escenari de discriminació.

Un bon exemple el constitueix l'article 1 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes:

Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui com sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La LOI no afirma en cap cas que *les dones i els homes som iguals*, sinó que ho som quan apareixem en l'exercici dels drets i deures, quan debatem sobre la dignitat humana.

En suma, el que hem vist podria justificar el missatge a doble nivell que podria traslladar-se:

- Els homes estem capacitats per postular la igualtat material de les dones.
- Els homes i les dones no som iguals. Les nostres diferències, en cap cas ni en cap àmbit, no poden implicar un tracte pitjor per a la dona. Tots tenim els mateixos drets i les mateixes oportunitats.

4. Qui és el receptor del missatge?

L'eficiència de qualsevol missatge implica no sols determinar-ne el contingut, sinó també adreçar-se al destinatari adequat.

En aquest punt, el destinatari objectiu és l'home, sense obviar que, probablement, també s'ha d'*empoderar* les dones.

La simplicitat del missatge no s'ha d'entendre com que no s'hagi de treballar en una configuració diversa segons del context sociocultural, polític i econòmic del receptor, ni la *finalitat* concreta que es vol complir (incidir en polítiques de contractació,

de promoció, de lideratge, etc.). En aquest punt, seria fonamental identificar «homes referents» que exemplifiquin que «estem capacitats per estar preparats».

5. Pedagogia sobre l'assertivitat

L'assertivitat es defineix com «l'habilitat d'expressar els nostres desitjos d'una manera amable, franca, oberta, directa i adequada, que faci que aconseguim dir el que volem sense atemptar contra els altres». Negociar-hi el compliment.

Partint de les premisses contingudes en el missatge, és indispensable advocar per fer pedagogia de l'*assertivitat*. En altres paraules, que homes i dones puguin mostrar-se com a diferents, i que sàpiguen – tots dos, però sobretot els primers– que *no s'ha d'atemptar contra l'altre –dona– (dignitat, drets...)*, i que són deutors del compliment real de la igualtat material entre tots dos gèneres.

6. Posar en pràctica l'assertivitat

És fonamental que l'home assumeixi la realitat. Sens dubte, la dona difereix en el pla biològic i potser també en altres esferes. Però pel que fa a treball, responsabilitat i capacitats, és clar que no hi ha cap diferència entre tots dos.

Per això, el primer que ha de fer qualsevol home és assumir la igualtat. I, en conseqüència, aplicar-la a

la vida quotidiana. En la seva relació de parella i amb les filles, germanes i mares, i també amb les col·laboradores i les subordinades, no només amb les superiors. I convertir-se així en un aliat, perquè un món igualitari és un món millor i més ric, en tots els sentits, per a tothom.

*

2. Configuració d'accions bàsiques

A) Accions bàsiques transversals

1. Necessitat de *formació integral* «en fred»

No sembla viable l'objectiu principal d'estar preparats, i no sols capacitats per estar-ne, si abans no s'ha implantat un dossier formador ad hoc consistent en tots els àmbits (escolars, empresarials, sindicals, polítics, judicials, etc.).

L'expressió «en fred» pretén diferenciar aquesta acció de la que esmentarem en l'apartat següent, i tractarem de fer arrelar el missatge que s'ha configurat en cadascun dels destinataris, per fugir d'actuacions que únicament es fan de manera reactiva un cop s'ha produït un conflicte (actuació discriminatòria) en algun àmbit socioeconòmic.

2. Necessitat de *formació integral* «en calent»

De manera anàloga al que s'esdevé amb la prevenció

de riscos laborals, juntament amb l'activitat *preventiva* (valgui la redundància, preventiva, que caldria equiparar a l'esmentada formació «en fred»), les accions formatives també han de ser part essencial de les mesures que cal implementar quan en un àmbit concret –per exemple, l'empresarial–, s'identifiqui una actuació discriminatòria.

En aquest punt, les mesures reactives exclusivament sancionadores o indemnitzadores són del tot insuficients per aconseguir l'objectiu que s'aborda en aquest capítol.

B) Accions bàsiques en l'àmbit empresarial

A més de les accions formatives esmentades en l'apartat anterior i que s'haurien d'adaptar al sector productiu concret, tipologia de treballador i, fins i tot, àmbit territorial al qual s'adrecen, caldria referir les següents:

1. *Incentivar la creació de grups de treball diversos*

Una vegada s'ha treballat en la formació com a primera peça del dominó, la millor manera d'analitzar-ne l'eficiència implica crear grups de treball diversos i no segregats per gènere.

2. *Evitar la segregació per gènere en la configuració de les accions i els missatges sobre igualtat, conciliació...*

No s'ha de confondre la necessitat de formar els homes en la capacitat –en termes de competències acadèmiques– d'entendre i saber aplicar (=implementar) la igualtat material entre dones i homes, amb el fet que la configuració de les accions formatives (delimitació dels formadors i del receptor) estigui segregada.

La configuració diversa, sobretot, dels *formadors* segurament és un valor formatiu per si mateix. Si qui trasllada el missatge als homes només són dones, es pot generar una transmissió retòrica o *crit al buit*. Per contra, si només són homes, la situació que es vol corregir es podria acabar minimitzant.

3. Presència efectiva de dones en àmbits empresarials clau

En l'àmbit laboral, la retòrica del missatge només se supera amb *exemples* que provin la igualtat de la dona en qualsevol escenari empresarial.

Segons això, la presència de la dona en els processos de selecció i promoció, en canvis de condicions de treball, en posició de *direcció productiva* i a la direcció és indispensable per provar que els homes no només estem capacitats per estar preparats, sinó que estem preparats per compartir amb les dones posicions fins ara majoritàriament ocupades per homes i també per reconèixer que elles les poden ocupar perquè també representen la figura de l'empresari (CEO).

4. Presència especial de la dona en la negociació col·lectiva

A Espanya, com en altres països del nostre entorn, el conveni col·lectiu –o, des d'una perspectiva més àmplia, els acords derivats de la negociació col·lectiva– són la font que regula de manera principal les condicions laborals de qui treballa.

Avui la presència de les treballadores en la configuració de les taules de negociació és molt escassa, la qual cosa dificulta enormement que aquests convenis o acords reflecteixin la perspectiva de gènere.

Cal fer passos per exigir que les llistes sindicals per formar part dels òrgans de representació unitària dels treballadors en determinades empreses (segons la dimensió, el sector...) s'ajustin a paràmetres de paritat (40% - 60%).

A més, és molt rellevant que l'obligació de paritat en els comitès d'empresa concordi amb la que ja s'ha legislat per als consells d'administració. Res ni ningú poden quedar al marge de les polítiques de paritat.

5. Normalitzar l'ús dels permisos de paternitat com a mesura d'impuls de la igualtat en l'empresa

Socialment, encara perviuen els papers de gènere que determinen que siguin les dones que es dediquin a filles i fills, i que siguin elles que agafin els permisos més llargs o les reduccions de jornada.

Els rols de gènere no només subsisteixen, sinó que són la base principal del problema de la discriminació i la falta d'igualtat. Evolucionen amb més lentitud que les lleis que tracten d'esmenar-los.

Així, la llei de diversitat familiar que prepara el Ministeri de Drets Socials juntament amb el d'Igualtat preveu que els permisos de maternitat i paternitat per fi s'igualin i arribin a vint-i-quatre setmanes.

El llarg període de temps que hem hagut de viure fins a disposar d'una norma bàsica per a la no-discriminació de la dona, com és que tots dos progenitors tinguin el mateix permís per al naixement d'un fill, mostra la gran dificultat perquè la societat accepti que solament incidint en un canvi global dels rols (familiar, social, cívic, laboral, etc.) és possible aconseguir la plena igualtat entre els gèneres.

Per això, a part que els governs legislin sobre aquesta matèria i imposin el permís de paternitat com a obligatori (com avui ja passa a Espanya), és necessari que les empreses comencin a fomentar internament aquests permisos per promoure que els empleats no es sentin coartats a agafar-ne de «reduïts». Igualment, practicar l'assertivitat insta els homes a comprometre's a sol·licitar-los i complir-los.

6. Fomentar la presència de la dona en l'emprenedoria empresarial

Davant la pregunta que ens formulen sobre la preparació dels homes per conviure amb la dona emprenedora en el competitiu ecosistema digital, sigui com a fundadora, cofundadora o en llocs executius de més rang, sens dubte la resposta final serà positiva, atès que el talent i la seva plasmació en negocis empresarials no té, o no hauria de tenir, gènere ni cap altra classe de biaix. Al contrari, hem de contagiar-nos de la vocació d'emprendre.

Així i tot, queda molt per fer perquè la dona arribi a la igualtat d'oportunitats completa en matèria d'emprenedoria. Remetem al capítol «On és la dona en la IV Revolució Industrial?»..

Només queda destacar que els consells paritaris i que les dones siguin als llocs de més responsabilitat en les empreses, inclusivament cotitzades, les predisposa a participar o a donar suport a projectes innovadors elaborats per dones que milloren processos, productes, serveis, comunicació, recerca, etc., en els sectors en què la companyia principal desenvolupa l'activitat. La paritat demostrarà que els homes no només estan preparats, sinó que aplaudeixen les iniciatives empresarials femenines.

7. Configuració de mecanismes de control

Finalment, com en tot allò que es vol implementar, considerem imprescindible configurar mecanismes de control que avaluin l'eficàcia de les accions presentades en aquest apartat.

És clar que, des de la perspectiva de compliment normatiu, una empresa que obtingui resultats en la matèria serà la primera a fer-ne publicitat. Per això caldrà establir mecanismes que permetin *auditar* el compliment de l'objectiu que hem plantejat.

Conclusions

Els homes estan capacitats per estar preparats per a una societat igualitària. Per això, les estratègies a fi d'aconseguir-la trobaran una societat disposada i capaç de fer els canvis necessaris.

S'han determinat dos eixos d'actuació essencials: amb polítiques transversals i en l'àmbit empresarial. En les polítiques transversals, la formació integral és la clau de l'èxit.

En l'àmbit empresarial, l'objectiu prioritari ha de ser la presència efectiva de la dona en aspectes com ara les posicions de direcció, la negociació col·lectiva o l'emprenedoria.

Calen una sèrie d'actuacions, entre les quals destaca que els homes normalitzin els permisos de paternitat que la llei els reconeix.

Es tracta d'evitar que l'aparició dels fills trunqui necessàriament la carrera professional de la dona.

Més igualtat en el repartiment de responsabilitats en aquest moment vital afavorirà la igualtat en llocs empresarials d'alt nivell directiu.

Un segon aspecte és l'avenç de la dona en l'emprenedoria empresarial. El seu exemple farà que tinguin més presència en les grans companyies del demà.

L'obligació que tenen les empreses de ser transparents, l'ús de casos d'èxit i la promoció i publicitat de totes aquestes polítiques actives són l'estratègia adequada per aconseguir una conscienciació social que permeti aconseguir aquests objectius.

VII. Els beneficis de la inclusió de la dona en el mercat laboral

1. Dones líders en l'àmbit internacional i l'impacte de la inclusió de gènere

Les empreses que incorporen dones en les seves cúpules i aposten per la diversitat aconseguen més valor econòmic. Els avenços en igualtat de gènere, així com els exemples –tot i que encara són minoria– de lideratge femení comporten avantatges que abordarem en aquest capítol. D'entrada, els escenaris igualitaris responen millor als paradigmes de la nova economia: aporten una visió més solidària, cooperativa, participativa i compromesa amb el desenvolupament sostenible d'un país, a més de teixir xarxes per construir una societat més preparada, amb millor sanitat i educació. Hi ha molts exemples sobre oportunitats d'innovació i generació de beneficis en empreses que poden atribuir-se al fet de contractar dones per a posicions de lideratge, com també a l'augment de la presència femenina en les seves plantilles.

A més, no limitar l'ocupació femenina en els sectors tradicionalment masculins ofereix avantatges a l'hora d'atreure inversió internacional. El panorama

empresarial global és ara, més que mai, un panorama d'innovació digital en què els consumidors i les empreses es guien per uns valors fonamentals a l'hora de pensar en inversió estrangera i expansió internacional.

En diversos sectors, la dona és la consumidora més important, perquè representa el 51% de la població mundial. És cada vegada més notori que ocupar un lideratge fort i divers en la direcció empresarial aporta més taxes de rendiment i innovació. Aquests beneficis només milloraran amb el temps si es dediquen recursos i lleis a reduir la bretxa de gènere en tots els àmbits de la societat.

Hi ha la tendència europea de fomentar una força laboral amb perspectiva de gènere i d'augmentar les posicions de lideratge ocupades per dones. Així consta en estudis i pronòstics econòmics internacionals. Promoure i les dones líders i fer-los costat repercuteix en múltiples beneficis des del punt de vista social i financer, que exposarem en aquesta anàlisi. En l'àmbit internacional, el lideratge i la inclusió s'estableixen com a objectius empresarials i governamentals de primer ordre. Per exemple, quan es preveu la reacció que, a Europa i al món, ha generat el clima econòmic del Regne Unit, s'ha detectat una pujada de l'interès per centres econòmics alternatius del continent. Hi ha moltes empreses internacionals que exploren detingudament noves ciutats com a

punts d'entrada per liderar la seva expansió internacional des de les potències econòmiques, situades a Munic, Londres o Amsterdam.

Quina és la situació de Barcelona o Madrid, que reben cada any més inversió estrangera? Totes les ciutats europees competeixen per ser els amfitrions següents de l'expansió global de les potències xineses i nord-americanes. El Brexit n'és un gran exemple, perquè ha generat una nova competència dins de l'Europa continental que pot afavorir el creixement i les oportunitats de la península Ibèrica. Per atreure i conservar les millors marques, les ciutats han de demostrar esperit innovador, talent, ètica de treball i perspectiva de diversitat. A fi de continuar donant suport a les nostres grans ciutats impulsant l'economia, hem de comptar a parts iguals amb les dones i els homes. I necessitem que totes les parts implicades col·laborin si volem avançar en el tren del progrés. Com demostren els estudis analitzats en aquest treball, és l'hora de convocar les dones a aquest desafiament.

Hi ha diverses corporacions internacionals amb objectius globals en què la igualtat constitueix un valor fonamental dels seus principis rectoris. Els valors fonamentals són creences que encoratgen importants decisions de negoci, sobretot quan hi ha oportunitats d'inversió i creixement.

Per això, els inversors estrangers seran més propensos a invertir on hi hagi una atmosfera que afavoreixi la inclusió de dones. Una d'aquestes grans corporacions, Hewlett-Packard, empresa de tecnologia internacional amb seu als Estats Units (lloc 56 de la llista Fortune 500 del 2021), ha fixat l'objectiu global d'aconseguir la paritat de gènere el 2030. Quan aquestes grans multinacionals trobin opcions viables, se centraran en el talent disponible, encoratjats pel valor i el suport que la societat hi ofereix. L'efecte d'ona expansiva, exemplaritzant, demostra que no només ha arribat a les dones que treballen a HP, sinó a les empreses que la sostenen i a tots els seus empleats.

L'escenari mundial reclama desesperadament col·laboració i innovació global, i empresaris que puguin liderar aquesta evolució i transformació a fi de millorar resultats. Considerem que la diversitat de gènere és la palanca clau per impulsar els beneficis econòmics en l'economia nacional. La societat ha d'oferir aquesta igualtat per poder abordar nous sectors, mercats i verticals de negoci. El moment actual, en què les ciutats de la Unió Europea s'enfronten a canvis geopolítics constants, es converteix en una finestra d'oportunitat.

Les dones que dirigeixen l'economia local i hi donen suport incorporen altres dones a les seves empreses, cercles d'influència i comunitats, i són un actiu

poderós en l'economia actual i en el clima internacional. Volen convertir els seus empleats en treballadors del coneixement i estan disposades a renovar el model de lideratge.

I en aquesta nova realitat, s'hi entreveu un avanç que ha de rebre el suport de les dones que han aconseguit posicions d'influència, i el dels homes que els són aliats i volen contribuir a aquesta transformació.

2. Els resultats, basats en dades, de la diversitat de gènere

Al món hi ha una crida a favor de la diversitat i la inclusió en tots els estaments socials. Fins i tot als països amb polítiques exclusives per a les dones, elles lluiten per representar-se a si mateixes, perquè les escoltin, fins i tot posant en risc el seu gènere de vida.

Aquestes iniciatives les impulsa la demanda dels consumidors internacionals i l'impacte directe en el rendiment. Els valors bàsics de diversitat i inclusió s'han documentat de manera àmplia en estudis internacionals i nacionals, i en campanyes comercials de diferents àrees, com ara l'esport, la indústria alimentària, la moda o l'alta tecnologia. La diversitat de gènere és un motor clau en la previsió de beneficis, inversions i contractació. Per tant, seria una imprudència ignorar les dades aclaparadores que la relacionen directament amb el foment i la promoció de la igualtat.

La Unió Europea ha fixat un objectiu ambiciós per aconseguir una Europa «preparada per a la igualtat de gènere», tal com es plasma en l'Estratègia d'Igualtat de Gènere 2020-2025. Amb aquest objectiu, es pretén construir «una Unió Europea en què les dones i els homes, les nenes i els nens, en tota la seva diversitat, siguin lliures de seguir el camí triat en la vida, tinguin les mateixes oportunitats per prosperar i puguin participar i liderar igual la societat europea». I avui les nostres ciutats tenen una posició excel·lent per situar-se a l'avantguarda de la indústria europea.

És encoratjador observar que les empreses nacionals ja dediquen recursos a pujar la presència de les dones en la seva força laboral. L'índex d'innovació i diversitat desenvolupat per la IE University, anomenat *L'Arbre de la Innodiversitat 2021*, consisteix en un estudi exhaustiu, patrocinat per les corporacions Pfizer i Hewlett-Packard. En l'anàlisi van computar que el 87% de les empreses participants estan compromeses amb la gestió de la diversitat. L'estudi també va revelar que més del 74% de les grans empreses tenen indicadors per mesurar l'impacte de les polítiques de gènere. Cal continuar donant suport i reproduint aquest esforç, alhora que treballem junts per aconseguir la paritat i en paral·lel impulsem la innovació i el rendiment.

La igualtat de gènere a les empreses creix a tot el món: Segons MSCI Research, al món els consells

d'administració integrats exclusivament per homes baixen un 17%. Europa és líder en la presència de dones en els centres de presa de decisió, amb tres o més dones als consells d'administració de les empreses, cosa que significa que les fites de les dones líders es reconeixen al nivell més alt.

Sobre la igualtat de gènere com a motor de rendibilitat, el MIT (Massachusetts Institute of Technology) va fer un estudi sobre la diversitat en el lloc de treball. S'hi revelaven dades que demostraven que una divisió per gènere en el personal d'oficina podia augmentar els ingressos en un 41%. L'estudi va incloure 60 empreses dels Estats Units i altres països, de les quals van analitzar la facturació i els resultats en diverses enquestes, amb la conclusió que es podia vincular directament el rendiment d'una empresa amb la representació igualitària de dones i homes en la força laboral, cosa que demostra que la igualtat en la contractació ha de ser una prioritat.

Hi ha altres dades que també avalen aquesta relació entre el rendiment i la diversitat i inclusió de les dones. L'informe «Per què importa la diversitat?» (*Why Diversity Matters?*) de l'Institut McKinsey (2017) afirmava que les empreses amb diversitat de gènere tenien un 21% més de probabilitats d'obtenir un rendiment per sobre de la mitjana. Es tracta d'un argument sòlid per centrar els recursos en iniciatives adreçades a atreure, promoure, assessorar i secundar de manera

contínua la nostra població femenina i el futur lideratge femení. Quan es destinen recursos valuosos a crear un clima d'accés a l'ocupació i igualtat de remuneració, s'incrementen els beneficis econòmics, és més fàcil descobrir i desenvolupar futurs talents i es permet que la força de treball prosperi.

3. Incorporar les dones al mercat de treball

Tenir com a prioritat clara la promoció i el suport a incloure dones en el mercat de treball és un factor important per aconseguir més rendiment i innovació. Per aconseguir la igualtat cal un cert clima, que ha de tenir un compromís compartit per a l'educació, la formació i la creació d'ocupació femenina. Si fem costat a les persones a partir de la universitat i atenem la seva formació vocacional, els permetem desenvolupar plenament el seu potencial. A més, l'accés a programes de mentoria promourà el futur talent, mentre que difondre els èxits assolits servirà d'exemple. D'aquesta manera, es demostrarà que les dones són vitals en l'èxit general de la societat.

Animar les dones a completar els estudis i triar titulacions enfocades a una carrera professional en sectors en què la igualtat de gènere encara no s'ha aconseguit, és una manera excel·lent d'anar tancant la bretxa. Les possibilitats per a les dones són infinites. La disponibilitat universal de títols universitaris i certificacions les conduirà als seus

futurs llocs de responsabilitat i els proporcionarà seguretat econòmica.

En l'àrea de STEM, històricament dominada per homes, el BBVA va fer un taller amb la campanya digital [#girlsgonna](#). El taller estava obert a nenes d'entre 7 i 12 anys. L'objectiu central consistia a demostrar que l'absència de dones en aquest àmbit dissuadeix les nenes i adolescents de fer-hi estudis superiors i desenvolupar plenament el seu potencial. El taller evidenciava la importància de compartir històries de dones que són líders i han tingut èxit en el seu camp per demostrar que tothom pot assolir els seus propòsits. Resulta encoratjador comprovar que el sector de serveis financers inverteix en la futura força laboral.

Un augment en els programes de mentoria inspirarà i beneficiarà les dones que prosperen en el mercat de treball. És possible trobar mentors en tots els nivells de la indústria, l'educació i la societat. Els homes poden ser mentors de dones en indústries que normalment tenen més representació masculina. I les dones poden ser mentores d'altres dones que vulguin seguir els seus passos. Les universitàries poden inspirar amb les seves aspiracions professionals les alumnes que sol·liciten plaça. Per això, és estratègicament productiu que les organitzacions professionals puguin oferir pràctiques: un programa de mentoria deriva en

un recurs valuós per millorar la nostra reserva de força de treball.

És vital convèncer les dones que poden accedir a llocs de lideratge i, fins i tot, fundar la seva pròpia empresa. Encara que continuen guanyant menys que els seus homòlegs masculins, constitueixen el 51% de la població econòmica mundial. Hi ha expectatives mundials interessants per a les dones en les àrees de poder adquisitiu i propietat de les empreses. S'estima que controlen 43 bilions de dòlars de la despesa de consum global i el 2020 les empreses de propietat femenina van ser el 40% de totes les registrades. Per tant, centrar-se en el consumidor femení i fer costat a les empreses creades per dones genera benefici.

L'augment de la representació femenina en els oficis, el suport a les empreses creades per dones i el suport a totes les etapes de la seva vida professional impulsaran la innovació. D'aquesta manera, es posarà encara més de relleu l'esperit modern i innovador d'Espanya en l'escenari econòmic internacional.

4. El lideratge de la dona

Cal reconèixer les dones que tenen un impacte positiu amb la seva feina i les seves contribucions, tan importants, a la societat. Centrar l'atenció en les líders femenines despertarà les aspiracions de les dones i el seu reconeixement social.

El suport col·lectiu a la força de treball femenina en totes les àrees d'educació, assessoria i capacitació, juntament amb l'exemple de líders que tenen un gran impacte social, encoratjarà les dones a aspirar per si mateixes a posicions de lideratge i, en darrera instància, inspirarà la col·laboració entre els sexes.

Desenvolupar i crear oportunitats per al lideratge femení té una importància màxima. Podem veure-ho en moltes dones referents que ja han aconseguit dirigir els seus propis negocis, formar part dels consells d'administració de les empreses i exercir càrrecs en l'administració, llocs anteriorment ocupats exclusivament per homes.

Moltes dones executives són exemples fantàstics de talent, lideratge i esperit innovador. Ens agradaria poder parlar de totes en aquest capítol. No obstant això, les que esmentem aquí exemplifiquen magníficament les dones que obren camí. Continuen sent una inspiració per a les que vulguin convertir-se en empresàries i persegueixin trajectòries professionals que abans els estaven vetades pel gènere. Aquestes dones representen totes les facetes de la societat i el món empresarial, i són reconegudes internacionalment per les seves conquestes.

- Ana Patricia Botín, presidenta executiva del Banco Santander - Líder del sector financer
- Pilar Conesa, fundadora i CEO d'Anteverti - Líder en innovació urbana
- Inés Núñez de la Parte, directora d'Assessoria Jurídica i secretària del Consell d'Administració de Grupo Tubos Reunidos - Líder en l'àmbit jurídic
- Guayente Sanmartín, directora general i directora global HP 3D Multi Jet Fusion Business a HP - Líder del sector tecnològic
- Joana Barbany Freixa, directora general de Societat Digital - Líder de la indústria tecnològica
- Nadia Calviño, vicepresidenta primera del Govern d'Espanya i ministra d'Economia i Transformació Digital
- Laura Urquizu, CEO Red Points - Empresària de tecnologia
- Amelia Lopez Huix, sòcia general de MCI Partners, experta de les Nacions Unides en assumptes empresarials i en governança econòmica de gènere - Igualtat de gènere

En la societat espanyola el protagonisme de les dones puja des de fa dècades. El 2018 la revista *Time* va reconèixer que la representació femenina en els governs municipals era, de fet, superior a la dels homes. També cal assenyalar que avui el nombre

de dones al govern és el més gran des del començament de la democràcia, el 1978, i això verifica que la força social femenina és molt potent, i que tant en la política com en l'empresa el lideratge femení continua creixent.

5. El futur de les dones en el lideratge

Les empreses internacionals que busquin invertir i traslladar els seus negocis a ciutats com Barcelona i Madrid observaran de manera particular la paritat de gènere i el lideratge femení. Cada cop són més les que incorporen entre els valors fonamentals la diversitat de gènere com un dels objectius d'expansió global. Una estratègia per atreure aquesta inversió de recursos radica a fer costat a les dones en llocs de lideratge en les indústries i el govern. La seva presència i actuacions atrauran inversions a les nostres ciutats i animarà futures generacions de dones a participar i donar suport al progrés continuat de l'economia.

L'abril del 2021 va entrar en vigor l'obligatorietat del *registre retributiu*, un esforç monumental en la lluita contra la discriminació de gènere. Aquest decret legislatiu aconseguirà que el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva a tota la població s'apliqui de manera efectiva. Cal que les empreses locals registrin tots els salaris per a cada lloc de treball, desagregats per sexe, i facin públiques, d'aquesta manera, les diferències de retribució entre

dones i homes en la seva plantilla. Es tracta d'una iniciativa positiva per fomentar i atreure les dones al mercat laboral i que a més farà un seguiment de les possibilitats d'inversió estrangera i hi influirà.

Endegar aquest registre demostra que hi ha un esforç intrínsec de col·laboració per fer costat a la força laboral femenina en les empreses i el govern, perquè aquesta nova llei concerneix tots els sectors. Si continuem fent costat a les dones en tota classe d'empreses i en tots els nivells, l'èxit econòmic col·lectiu pujarà.

Els gegants internacionals de la indústria són exemples a seguir pel que fa a l'interès global per promoure el lideratge de les dones i al de reduir la bretxa salarial de gènere. Les polítiques establertes en aquest sentit, tant del govern com de la Unió Europea, signifiquen un pas endavant en el creixement de l'economia i estimularan la inversió estrangera i la innovació continuada. Aconseguir una veritable igualtat de gènere equivaldrà a generar innovació i progrés.

VIII. Referents i models de lideratge

Un referent és un model a seguir, algú que, pels seus resultats i pel prestigi obtingut, ens hi podem emmirallar, admirar i emular. La seva història vertebrava una consecució d'objectius i assoliments destacats, de coherència entre les maneres de fer, comunicar, connectar i executar. Gràcies a aquestes qualitats basades en l'exemplaritat, tant en el pensament i actitud com en les accions transmet importants valors professionals i personals.

Diversos estudis acadèmics subratllen la rellevància especial per a les dones de tenir referents o *role models* (terme anglosaxó de significat equivalent i comunament usat en el nostre entorn), a causa precisament dels biaixos de gènere, les barreres institucionals i els estereotips negatius que han mantingut durant molt de temps les dones en un lloc subordinat o ocult en força àrees, i en particular en el desenvolupament professional. Aquesta experiència difereix poc de la d'altres grups que han patit algun grau de marginació del col·lectiu dominant.

La recerca també mostra que, entre els referents inspiradors de les dones, reben més valoració els femenins perquè s'hi reconeixen i identifiquen,

ahora que entenen i valoren els obstacles que han hagut de superar. Així doncs, les dones amb poder i influència, revestides de valors humanistes, poden contribuir a transformar una generació. En un món on la lluita per la igualtat de gènere ha adquirit una importància total, a pesar que encara queda un bon tros per recórrer, hi ha models reals: les dones ocupen llocs cada vegada més destacats en el món de l'economia i els negocis. La llista és llarga, però n'hi ha prou esmentant alguns noms, com ara Christine Lagarde, Ursula von der Leyen, Janet Yellen o Jane Fraser. També podem parlar de les executives de grans empreses com Accenture, Citi, General Motors, Fidelity, Alphabet, Facebook o Walmart. La responsable de Google a Espanya també és una dona, Fuencisla Clemens. Es tracta d'una llista superficial, però plena de miralls per projectar-nos-hi.

Tot i això, cal tenir en compte les bretxes que hi ha en la piràmide del triomf; sovint un referent elevat pot considerar-se un exemple inassolible i, alhora, generar frustració i ganes d'abandonar a les qui lluiten amb la complexitat d'un entorn ple de contradiccions que frena la culminació de les seves ambicions legítimes, tant personals com professionals.

Per tant, cal completar aquests referents, absoluts, poderosos i distants, amb altres de distància més curta, assolibles. Les professionals a qui pregunten

el seu principal referent, rarament contesten: Marie Curie, Angela Merkel, Michelle Obama, la mare Teresa de Calcuta o altres figures públiques d'enorme prestigi, malgrat que són dones amb poder, autenticitat, autoconfiança, intel·ligència i inconformisme. Per contra, la resposta més freqüent és «la meua mare ha estat el meu principal model: cada dia m'ha inculcat les ganes i la força per continuar endavant».

Atès que aquesta ponència analitza el paper de la dona en l'àmbit empresarial, és important ressenyar un estudi publicat a *Harvard Business Review*. Havent recopilat dades de 29 països, arriba a la conclusió que les noies que tenen mares que exerceixen una carrera professional tenen una probabilitat 1,21 vegades més alta d'obtenir salaris anuals més elevats. Tenir una mare treballadora és un dels elements que s'han identificat com a més efectius contra l'estereotip *think manager, think male*, que, com veurem més endavant, es tracta d'un dels canons que generen més incomoditat a les dones amb poder i que augmenta la seva reticència a projectar-se com a futures líders.

Per això, és rellevant completar la llista de figures públiques que han trencat barreres amb models pròxims que actuïn a manera de xarxa de suport mutu: un *women supporting women* entès com a impuls i ànim, també com a manteniment per aconseguir objectius i ambicions de desenvolupament

professional i personal. No totes les referents són mentores, però una bona mentora constitueix sempre un referent.

En aquest capítol al·ludim a dones amb unes fites que es poden emular, uns referents que no només inspiren mostrant el que és possible de veritat, sinó que a més ajuden a definir de manera tangible el camí a seguir. Dones referents no només en termes de carrera o estatus, sinó també en valors per se. Per exemple, són enormement valuoses les mares treballadores que han lluitat, com les seves companyes més joves, contra una sensació de culpa permanent; dones, mares o no, que han de superar les expectatives i la pressió social amb més exigència que els homes. Les dones que triomfen amb els seus propis «termes» es converteixen en models a seguir, perquè demostren la capacitat de gestionar la seva responsabilitat de carrera i de família, amb autenticitat i contradiccions, sense demanar disculpes. Dones que afronten les seves carreres amb una evolució sovint matricial, més que vertical, i que poden ajudar les noies joves a pensar de manera més lateral quan afronten la seva carrera.

No totes les dones aspiren a ser les CEO de les seves empreses o a liderar el país: els referents que busquem són capaços de tenir empatia amb les ambicions de cada persona i les contradiccions de la vida real, de reconèixer que no hi ha un únic camí de caràcter lineal que pugui alliberar i

empoderar. En definitiva, necessitem una diversitat de referents amb diferents estils, històries, personalitats i perspectives. Aquesta mateixa ponència ha de reconèixer que la diversitat és enriquidora en qualsevol àmbit que ens ocupi. No obstant això, hi ha un denominador comú en els referents femenins: totes han aconseguit ser elles mateixes, i tenen capacitat de comunicació, autenticitat, realisme, humilitat i un esperit clar de suport a altres dones. En definitiva, les recerques que hem dut a terme palesen una evidència clara i, alhora, una crida: les noies necessiten referents, més que els nois, i preferiblement han de ser femenins.

Per tant, dones, si us pregunten si voleu ser mentores, responeu que sí. Si us sol·liciten formar part d'un pànel, de la mena que sigui, digueu que sí. Si en les vostres empreses us demanen que feu un pas endavant, coneixent les vostres limitacions i encara que ni una sola de les vostres decisions no s'hagi basat o hagi tingut cap relació amb la vostra condició de dona ni hàgiu perseguit un empoderament, digueu que sí. Mostreu als altres fins on heu arribat i a què heu renunciat en els vostres camins; com us ajusteu a un tòpic determinat; quant us ha costat parlar de diners; en quina mesura us coarten el perfeccionisme o l'empatia. Mostreu que malgrat això sou líders en el vostre àmbit. Expliqueu quina part ha estat pura perseverança i quina sort, i quant deueu al suport d'altres dones o homes que un dia van creure en vosaltres.

Està comprovat que una història real és una eina d'aprenentatge excel·lent: permet que els nostres cervells connectin la informació de manera més profunda, facin prediccions i adquireixin una perspectiva amb caràcter permanent. La vostra història pot inspirar una altra dona a fer un pas endavant amb una confiança que sense el vostre impuls potser no tindria.

Com actua una referent per convertir-se en referent?

Matilda J. Gage (1826-1898) va ser una activista nord-americana dels drets de la dona. La campanya que porta el seu nom, #NoMoreMatildas, té com a objectiu fer visible les científiques que la història va col·locar en segon pla i contribuir així a fer superar els estereotips de gènere que continuen frenant l'avanç de la dona en les disciplines STEM. La història ha silenciada o oblidat moltes investigadores, escriptores o artistes. Aquesta relació ha motivat que buscar referents hagi estat un dels assumptes més urgents en l'acció de promoure la diversitat de gènere.

Quan parlem d'habilitats, competències i estils de lideratge, cal ressenyar els estudis científics de la doctora Lise Eliot (neurocientífica, professora de neurociència a la Chicago Medical School at Rosalind Franklin University of Medicine and Science) i

de la doctora Daphna Joel (neurocientífica israeliana i advocada del neurofeminisme).

La narrativa popular ha estat prolixa en la diferència entre cervells d'homes i dones. Els estudis, en canvi, la qüestionen i arriben a la conclusió que a penes n'hi ha. Les màximes divergències entre tots dos cervells radiquen en la grandària i en el fet que el masculí està més lateralitzat; és a dir, cada hemisferi actua de manera independent, mentre que en el cervell de les dones estan més ben connectats i funcionen sincronitzats.

La doctora Joel fa referència a un estudi en animals que mostrava com el sexe afecta el cervell i com les diferències entre mascles i femelles poden ser oposades en condicions diferents. L'experiment en qüestió («Sex Differences and opposite effects of stress on dendritic spine density in the male versus female hippocampus». Shors, Tracey J.; Chua, Chadrick; Falduto, Jacqueline. *The Journal of Neuroscience*, 21, agost 2001) demostrava que les rates femelles tenien més densitat d'espines dendrítiques a la regió cerebral de l'hipocamp en comparació amb les rates mascles. Més enllà de què fan aquestes espines o l'hipocamp en si, és interessant el que s'esdevenia quan se sotmetia les rates a un estrès de 15 minuts: augmentava la densitat en els mascles i disminuïa en les femelles. La conclusió: l'estudi va determinar que els efectes del sexe canvien segons

l'ambient. I que l'estrès pot alterar el funcionament del nostre cervell.

El 2015 Joel va ser l'autora principal d'un estudi que analitzava milers d'imatges per ressonància magnètica al costat de les característiques psicològiques de milers d'individus. Finalment, l'estudi va demostrar que cada cervell és un «mosaic de característiques únic». La seva hipòtesi partia del fet que, si hi hagués realment un cervell masculí i un de femení, després d'analitzar per ressonància magnètica les imatges de 1.400 cervells humans, s'haurien de trobar característiques cerebrals molt diferents i una coherència interna (només femení o només masculí).

La ciència ha provat que l'entorn de cada individu i l'exposició a situacions diverses és un factor influent en les habilitats individuals. D'aquí ve la importància d'enllaçar els referents amb teories de biaixos i el seu impacte. El cervell i les habilitats no tenen gènere. Novament, la narrativa popular es refereix a estereotips, i el nostre objectiu consisteix a revisar les habilitats que habitualment s'assignen a aquelles dones que es converteixen en referents en la nostra cultura. Dividirem les característiques en funció d'habilitats i insistirem novament que ens referim a narrativa popular i estereotips de les dones referents.

– HABILITATS SOCIALS. Conjunt d'aptituds que permeten el desenvolupament interpersonal amb facilitat

Es diu que les dones són sociables, expressives i pròximes, característiques que ofereixen molt potencial per aconseguir compromisos, sigui amb els objectius de l'organització o en un projecte en particular. El lideratge femení tendeix a ser inclusiu i integrador, encoratja la participació i comparteix el poder i la informació amb els qui condueix. Per tant, tendeix a crear i enfortir les identitats de grup.

Les relacions socials que estableixen les dones solen ser fortes i genuïnes. Quan es troben en el seu cercle pròxim no estalvien el suport als altres: *lift each other up*. Les dones que tenen èxit, en lloc d'obstaculitzar, menysprear o tractar despectivament els qui les envolten, els ofereixen el seu suport. Generen entorns positius i procuren col·laborar amb gent com elles, que els ajuden a construir una existència millor i els injecten energia i força per assolir les seves metes i objectius. Aquesta és una característica determinant per a futures generacions: crear entorns que afavoreixin les dones.

– HABILITATS COGNITIVES. Capacitats que permeten un raonament no només lògic, sinó també un control dels sentiments alt

En la idiosincràsia femenina es diu que predomina la part emocional. En general, les dones són capaces de tenir en compte el costat «humà» de les persones i generar alts nivells d'empatia.

En un estudi de la revista *Psychoneuroendocrinology* (Tomova et al., 2014) s'ha pogut observar que els homes, en situacions d'estrès, es tornen més egoistes i menys capaços d'entendre les emocions i les intencions dels altres, mentre que en la mateixa situació les dones reaccionen de manera totalment oposada: es tornen més empàtiques i generoses. La hipòtesi de partida era que les persones estressades tendeixen a ser més egocèntriques i, per tant, menys empàtiques.

Els investigadors van fer l'estudi suggerint que amb l'estrès ens centrem molt més en les nostres necessitats i en nosaltres mateixos, perquè, d'alguna manera, i a causa d'un excés de cortisol, no disposem dels recursos cognitius per pensar en els altres. Els participants de l'estudi van ser sotmesos a situacions d'estrès per valorar el seu nivell d'egocentrisme en tres situacions: jutjar emocions d'uns altres, pensar des de la perspectiva de l'altre i tractar d'imitar uns certs moviments.

Giorgia Silani (també autora de l'estudi), va observar que l'estrès empitjora el rendiment dels homes en totes tres menes de circumstàncies. El contrari és cert per a les dones. Psicològicament, quan estan estressades apliquen més estratègies socials. La diferència fisiològica de gènere es podria explicar per la producció d'oxitocina, perquè aquesta hormona està relacionada amb els comportaments socials.

Un estudi anterior va afirmar que en condicions d'estrès similars les dones tenien més nivells fisiològics d'oxitocina que els homes.

Convidem a llegir l'estudi complet «Nivells d'intel·ligència emocional segons el gènere d'estudiants en l'educació superior» (Rodríguez López, Jorge; Sánchez Santacruz, Raúl Fabricio; Ochoa Escobar, Laura Marlene; Cruz Piza, Iyo Alexis; Fonseca Morales, Ruth Tatiana. *Revista Espacios*, 40, 2019), que arriba a la conclusió següent:

Aquesta recerca presenta resultats similars als que s'han trobat en altres estudis, que han determinat un comportament regulador de les emocions superior en homes que en dones, confirmats per relacions estadísticament significatives. A més, no ha detectat significació estadística en la relació de la intel·ligència emocional com a constructe i el gènere. En l'anàlisi didàctica dels coneixements disciplinaris en l'educació superior, es veu una tendència creixent a privilegiar la intel·ligència emocional, ja vinculada al rendiment acadèmic, i en la futura inserció reeixida del graduat universitari a la societat. Això s'esdevé, tanmateix, en la diversitat d'enfocaments que en fa més complexa la conceptualització, avaluació i abast, atesa la confirmació científica del seu impacte positiu sobre la salut humana i en els àmbits educatiu i laboral. La relació de la

intel·ligència emocional amb el gènere s'ha d'enfocar no sols a trobar possibles diferències, sinó també a tenir-les en compte en intervencions educatives que implementin programes per millorar el constructe en les col·lectivitats estudiantils. Seria imprescindible identificar les competències emocionals més presents i utilitzades en un sexe i l'altre, i reflexionar en la manera de conjugar-les en la comunitat estudiantil.

– HABILITATS MANUALES. Aptituds que permeten fer tasques manuals

Històricament, els treballs manuals s'han associat fortament al gènere femení. Potser és perquè, en el passat, les dones eren les qui es dedicaven a les feines de casa i les que tenien un paper decisiu per a les tasques de manteniment menys aparatoses.

Entenem per destreses manuals la capacitat per fer autònomament les activitats de la vida diària. Ens referim a habilitats motrius fines desenvolupades, incloent-hi coordinació locomotora i control postural.

Des del punt de vista educatiu, les nenes s'han orientat històricament a potenciar destreses en treballs manuals.

– HABILITATS MECÀNIQUES. Capacitat d'entendre com es presenten certs fenòmens en la vida quotidiana

Les dones tenen capacitat d'actuar en moltes direccions o temes alhora. Això comporta un avantatge competitiu quan han de prendre decisions i enfrontar-se a situacions de crisi. Sovint es generalitza quan s'afirma que les dones tenen la capacitat de fer diverses coses alhora. No obstant això, la capacitat de centrar-se en una activitat també és garantia d'èxit. La integritat i conservació de certs valors també resulten clau per a la dona, que té l'empatia com una característica determinant. Com que s'acostuma a entendre que les habilitats mecàniques s'assignen a un estil purament masculí, molts cops les dones que s'hi han dedicat han estat qüestionades regularment, per la qual cosa han hagut de demostrar doblement els seus coneixements i habilitats.

– HABILITATS CIENTÍFIQUES. Les incògnites del món constitueixen per a aquestes persones una possibilitat de superació

La narrativa popular explica que els somnis es tornen accions en el cas de les dones, perquè tenen la capacitat de crear escenaris millors i de posar-hi data d'inici i d'acció. La dona no només es queda anhelant, sinó que actua i de pressa.

No evoluciona més el més fort, sinó qui s'adapta millor a la situació. En processos de presa de

decisions, les dones són capaces de trobar l'equilibri en la seva vida i ser completament coherents entre el que fan, pensen i diuen.

Les dones referents tenen molt clar que tindran èxit. La confiança que tenen en si mateixes les condueix a aconseguir els seus objectius, sense importar-los que la idea sembli absurda. No basen l'autoestima en el que puguin pensar d'elles els altres. Una dona amb èxit coneix les seves fortaleses i febleses i és perfectament conscient del que és capaç d'aconseguir quan s'esforça. A més, tenen una alta capacitat per generar nous reptes i experimentar.

El 2012 Yale va publicar un estudi que va provar que físics, químics i biòlegs tendeixen a veure més favorablement un home científic que una dona científica que tingui les mateixes qualificacions. Professors de sis àrees notables del món científic estaven més interessats a oferir llocs de treball a homes. L'estudi també analitzava que, en cas de contractar una dona, el sou era quatre cops inferior que el d'un home. Sorprenentment, les dones científiques tenien el mateix biaix de gènere que els homes.

En la universitat, la presència de dones en l'àrea de Ciències Físiques se situa cap al 22%, proporció que baixa a mesura que s'avança en la carrera, i només arriba a un 14% de catedràtiques, segons un estudi de la Reial Societat Espanyola de Física.

– HABILITAT DE VISUALITZACIÓ. Destresa que permet imaginar possibles escenaris davant un inconvenient donat

Els referents femenins tenen més predisposició al canvi. Tenen un estil innovador, amb un sentit de la qualitat ben establert, centrat en la persona, flexible, comunicatiu i persuasiu. Generalment, tenen una gran capacitat de decisió i són capaces de generar els impulsos necessaris per obrir-se pas en situacions adverses. Aconsegueixen metes i ajuden a aconseguir-ne als altres: quan les dones creixen, també creixen els seus familiars i les seves parelles. Tenen una habilitat multiplicadora.

Els referents femenins no esperen la perfecció en si mateixes ni en les persones que les envolten, a pesar que sempre busquen l'èxit. Es permeten eliminar objectius de la llista si no els consideren realistes. El filòsof alemany Georg Wilhelm Friedrich Hegel va dir: «No s'ha fet res de gran al món sense una gran passió.» Una dona visualitza l'èxit i el persegueix amb passió, assumint riscos, sortint de la zona de confort i sense por. Les dones que tenen èxit no prenen decisions imprudents, però saben arriscar-se calculadament, que cal arriscar per guanyar. També són conscients que el fracàs va de bracet amb l'èxit, perquè catalitza el canvi i condueix a potenciar la millor versió d'elles mateixes.

Propostes específiques per a Referents

Educació:

- Incloure referents femenins en l'escolarització, al costat dels masculins.
- Formació en biaixos de gènere amb xerrades sobre els treballs dels pares i de les mares.
- Crear una guia del llenguatge inclusiu més enllà del *tots/totes*. Ja n'hi ha, però potser no s'aplica ni es coneix.
- Segons la UNESCO, al món només el 35% dels estudiants matriculats en graus STEM són dones. D'altra banda, i amb la finalitat de combatre aquesta desigualtat, l'estudi «Girls in STEM: Is It a Female Role-Model Thing?» confirma que és efectiu fer una sèrie de sessions a nenes d'entre 12 i 16 anys per reduir la bretxa de gènere. Les expertes, dones referents en aquest àmbit, avaluen els efectes d'un programa de referents femení de la fundació Inspiring Girls a Espanya sobre les preferències de les nenes a l'hora de seguir estudis STEM. Tal com expliquen les autores, «en aquest programa, voluntàries que treballen en àmbits STEM acudeixen a col·legis a compartir les experiències professionals i vitals amb nenes d'entre 12 i 16 anys; després se'n mesura l'efectivitat». L'estudi es va configurar a partir d'una mostra de 304 nenes de 16 col·legis espanyols durant el curs 2018-2019; les alumnes van assistir a tres sessions

amb dones referents en àmbits científics. «Ens vam trobar que les xerrades redueixen els estereotips de gènere relacionats amb les habilitats matemàtiques, perquè l'èxit en aquesta disciplina s'associa comunament amb un alt grau de brillantor intel·lectual, una cosa que se sol atribuir amb freqüència als homes.»

Món laboral:

- Guies sobre biaixos i *role models* per a directius i per a tota la plantilla.
- Plans d'evolució de carrera. Inclou un capítol de biaixos i referents femenins.
- Als tribunals en què les promocions es decideixen, és obligatori revisar els biaixos dels examinadors: valoro millor un candidat que s'assembla a mi? Prejutjo que una dona que acaba de ser mare no està interessada en un lloc directiu que, per exemple, obligui a viatjar? Prejutjo que un home separat no vol un ascens?
- Xerrades de directives per donar exemple a altres dones del grup perquè facin un pas endavant en la seva carrera.

Mitjans de comunicació / publicitat:

- Els mitjans de comunicació han adquirit més consciència sobre la importància d'eliminar els biaixos i sobre la difusió de *role models*. Molts mitjans tenen llibres d'estil propis i la figura del defensor en igualtat. És fonamental

el compromís que han d'adquirir sobre aquest tema les facultats de periodisme, i també que al grau de periodisme hi hagi una formació específica sobre biaixos de gènere i *role models*.

Institucions:

- La societat civil és clau per avançar en l'erradicació dels biaixos de gènere i difondre els referents femenins en els camps del coneixement i del món laboral. Cal remarcar especialment:
 - Les jornades i debats que incloguin entre els ponents homes i dones experts i de generacions diferents.
 - Canviar les jornades de *dones* parlant per a dones per jornades en què les dones expertes parlin dels temes en què són referents davant un públic masculí.
 - Fomentar els rols diferents dels homes.
 - Fomentar treball en xarxa entre dones i homes.
 - Implantar tallers per erradicar biaixos a les juntes directives de totes les institucions de la societat civil.

Lista de referents femenins

- Emmeline Pankhurst (1858-1928); Benazir Bhutto (1953-2007); Dolores Ibárruri (1895-1989); Clara Campoamor (1888-1972); Diana Spencer,

princesa de Gales (1961-1997); Rosa Luxemburg (1871-1919); Eva Duarte (1911-1952); Vigdis Finnbogadottir (1930-), Michelle Obama (1964-)

- Kathryn Bigelow (1951-); Virginia Woolf (1882-1941); Ana Frank (1929-1945); Mare Teresa de Calcuta (1910-1997); Margaret Thatcher (1925-2013); Lady Godiva (S. XI); Rigoberta Menchú (1959-)
- Frida Khalo (1907-1954); Jane Austen (1775-1817); Simone de Beauvoir (1908-1986) Venus i Serena Williams (1981-/1980-); Katherine Graham (1917-2001); Simon Biles (1997-); Benedetta Tagliabue (1963-); Alexia Putellas (1994-)
- Ada Lovelace (1815-1852); Hedy Lamarr (1914-2000); Valentina Tereshkova (1937); Katherine Johnson (1918-2020); Margaret Hamilton (1936-); Esther Conwell (1922- 2014); Edith Clarke (1883-1959); Helen Augusta Blanchard (1840-1922)
- Marie Curie/Sklodowska (1867-1934); Rosalind Franklin (1920-1958) Amelia Earhart (1898-1937); Gertrude B. Elion (1918-1999); Rita Levi-Montalcini (1909-2012); Jane Goodall (1934-); Stephanie Louise Kwolek (1923-2014); Concha Monje (1977-)
- Rosa Parks (1913-2005); Malala Yousafzai (1997-); Gabrielle Coco Chanel (1883-1971); Carrie Fisher (1956-2016); Cleopatra (60-30 a. C.); María Montessori (1870-1952); Ruth Joan Bader (1933- 2020); Greta Thunberg (2003-); Kimberly Bryant (1967-); Carlota Pi (1976-).

IX. A quanta igualtat obliguen les lleis a Espanya?

Estat actual de la legislació. Algunes debilitats

La primera norma de caràcter integral que va pretendre donar un veritable impuls a l'objectiu de la igualtat va ser la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant, LOI). Aquesta llei afecta tant els poders públics com les empreses, i abasta, entre altres, les polítiques d'educació, salut, societat de la informació, esports i àmbit laboral: es va demostrar una clara voluntat política d'avançar en la igualtat efectiva. Però l'entrada en vigor de la LOI va coincidir amb la crisi econòmica del 2008, la qual cosa va implicar una falta d'impuls a les polítiques d'igualtat.

Un dels aspectes de més transcendència per aconseguir la igualtat d'homes i dones en l'àmbit laboral va ser implantar l'obligatorietat de negociar i aprovar un Pla d'Igualtat en les empreses d'almenys 250 treballadors, i que en l'actualitat, amb el RD 901/2020, s'ha estès a les empreses amb més de 100 treballadors i a partir del 7 de març de 2022 s'ampliarà a les d'almenys 50 treballadors.

Els últims tres anys hi ha hagut avanços importants: s'han aprovat normes laborals que redueixen les diferències entre dones i homes i s'han eliminat discriminacions (permisos per naixement iguals i intransferibles per a pares i mares, registre retributiu, ampliació dels plans d'igualtat, entre altres). Els Reial decrets 901/2020 (plans d'igualtat) i el 902/2020 (igualtat retributiva) han estat les disposicions normatives més rellevants aprovades que concreten l'esmentada Llei orgànica. Com ens demostren les estadístiques, aquests passos han estat importants, però no suficients per acostar-nos a la igualtat efectiva.

Al nostre país no hi ha una tradició cultural clara de complir la norma, i això comporta que en molts aspectes hi hagi una autèntica bretxa entre la llei i la realitat. Sovint la producció normativa i els canvis legislatius per si mateixos no canvien el context sobre el qual pretenen actuar, de manera que les disposicions legals en matèria d'igualtat haurien d'anar acompanyades d'un conjunt de mesures que promoguin un canvi cultural, impulsades per les administracions públiques perquè serveixin per eliminar estereotips i prejudicis sobre contractar o promoure dones, a més de redistribuir de manera efectiva la corresponsabilitat en les tasques d'atenció. L'objectiu consisteix que tant la societat com les empreses percebin que la igualtat és garantia d'una societat més justa, però també més competitiva, equitativa i cohesionada socialment.

Entenem que s'han d'abordar aspectes de la legislació que poden afavorir aquesta situació de discriminació, juntament amb altres actuacions que suscitin un canvi cultural. Les tractarem en apartats següents.

Informes d'impacte de gènere de les disposicions i plans especials i la seva avaluació

Integrar la perspectiva de gènere des del començament del procés d'elaborar una norma, com també dels pressupostos, hauria de ser un instrument útil per valorar-ne l'impacte en la reducció de les diferències. La LOI 3/2007, en l'article 19, preveu que els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmetin a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere. Amb anterioritat, la Llei 30/2003, del 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern ja regulava aquesta necessitat.

L'impacte de gènere té com a objectiu analitzar i valorar els resultats de l'aprovació del projecte, des de la perspectiva de l'eliminació de desigualtats i de la contribució que fa a aconseguir els objectius d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, a partir dels indicadors de situació de partida, de previsió de resultats i de previsió d'impacte

(Reial decret 931/2017, de 27-10, pel qual es regula la memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu).

No obstant això, aquesta norma no és útil per analitzar aquest impacte, sinó que constitueix un informe més en el procés d'elaborar les disposicions a càrrec dels organismes encarregats de la igualtat. Encara que és preceptiva, no té caràcter vinculant i no es reflecteix, amb caràcter general, en la norma que s'elabora.

D'altra banda, al nostre país li falta una tradició avaluadora de les disposicions i polítiques per determinar si els fins s'han aconseguit o no. És una de les causes de l'àmplia bretxa entre llei i realitat: les normes dictades en matèria d'igualtat escassament aconsegueixen els seus objectius.

Proposta

Modificar l'article 19 LO 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, per establir el caràcter vinculant de l'informe d'impacte de gènere i implantar l'avaluació, després de quatre anys de vigència com a màxim, de les disposicions o plans dels quals es tracti per tal de determinar si s'han assolit els objectius que la norma pretén impulsar.

«Els projectes de disposicions de caràcter general i els plans d'especial rellevància econòmica, social,

cultural i artística que se sotmetin a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre l'impacte de gènere, **de caràcter vinculant**. Transcorreguts **com a màxim quatre anys** de la vigència de la disposició o del pla especial aprovat pel Consell de Ministres, en el termini màxim de sis mesos s'elaborarà un **Informe d'Avaluació** de l'impacte de gènere.»

D'altra banda, les obligacions d'informes preceptius vinculants i les avaluacions s'haurien de fer extensives a les disposicions i plans aprovats per totes les administracions públiques (governos autonòmics, diputacions, ajuntaments).

1. Plans d'igualtat

Els plans d'igualtat, instrument per avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes en el si de les empreses, no tenen l'impuls necessari dins del teixit productiu; això explica que l'avanç en l'eliminació de les discriminacions dins les empreses sigui força lent.

Per això, cal considerar que el pla d'igualtat és un instrument necessari per abordar de manera integral la igualtat efectiva en el si de les empreses. A partir del diagnòstic obligatori, com a primer pas per elaborar el pla d'igualtat, a cada empresa s'analitza la situació de les dones (en els àmbits de selecció i contractació, formació i promoció professional, classificació professional, bretxa salarial i auditories salarials, conciliació,

condicions de treball i mesures de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe). Una vegada acabat el diagnòstic, s'hauran de fixar objectius d'igualtat, les mesures per aconseguir-la, els indicadors de compliment de les mesures i els recursos destinats. A més, una vegada negociats i aprovats, hi ha l'obligació de registrar els plans d'igualtat davant l'autoritat laboral.

Per exemple, només el 20% de les empreses (3.500 empreses del total de 17.350 obligades, pel nombre de treballadores en plantilla, a elaborar i presentar el pla d'igualtat), han registrat el pla davant l'autoritat laboral, la qual cosa confirma que la norma, si no va acompanyada d'altres factors, resulta insuficient per canviar la realitat.

A partir del març del 2022 les empreses obligades a elaborar i registrar el pla d'igualtat s'ha estès a les de més de 49 treballadors.

D'altra banda, les 46.101 empreses d'entre 20 i 49 treballadors no tenen obligació de presentar el pla d'igualtat, sinó que la norma vigent només els exigeix tenir un registre retributiu diferenciat per sexe.

La Llei de contractes del sector públic 9/2017, del 8 de novembre, només preveu en l'article 71.1 d) la prohibició de contractar empreses de més de 250 treballadors que no compleixin l'obligació de tenir un pla d'igualtat conforme al que es disposa en l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la

igualtat de dones i homes. Tot i això, la modificació que es va fer en aquesta llei amb el Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, no ha afectat l'article 71.1 d) de l'LCSP, per la qual cosa només l'han d'aplicar obligatòriament empreses de més de 250 treballadors.

Propostes

1. Crear en el si de les empreses la figura del delegat d'Igualtat, que s'hauria de triar entre la representació col·lectiva dels treballadors de l'empresa, igual que va passar l'any 1995 amb el de Prevenció de Riscos Laborals. En la primera fase s'hauria d'instaurar en les empreses obligades a aprovar i a registrar un Pla d'Igualtat. Si l'empresa obligada a tenir-ne un no disposés de representació col·lectiva de la plantilla (Comitè d'Empresa) els treballadors triarien aquesta figura directament, que faria les funcions d'impulsar el compliment de les mesures del pla d'igualtat i col·laborar amb les empreses a avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes.
2. Per a les empreses grans i mitjanes, igual que en la protecció de dades o en la prevenció de riscos laborals, s'hauria de legislar la figura de l'agent d'igualtat, persona experta –degudament

acreditada- en matèria d'igualtat en l'empresa, responsable d'elaborar, impulsar i seguir les mesures del pla d'igualtat; la igualtat seria un objectiu transversal a tots els nivells de les empreses. Hauria de disposar de determinades garanties per garantir-ne la independència.

3. Vincular l'obligació de tenir el pla d'igualtat elaborat i registrat a obtenir qualsevol subvenció o contractació amb el sector públic.
4. Promoure actuacions específiques de la Inspecció de Treball que comprovin que el pla d'igualtat existeix i es compleix.
5. Impulsar les d'auditories de gènere (condicionament d'accés a contractes o subvencions públiques), si no exigir-les en empreses de determinada dimensió o, **com s'esdevé en relació amb la gestió de la PRL, en cas d'exigir-se per la ITSS.**
6. El volum, tan important, de les persones ocupades en les empreses de 20 a 50 treballadors aconsellaria dedicar-hi incentius i assessorament especialitzat en matèria d'igualtat que promogui l'elaboració de plans d'igualtat, encara que no siguin obligatoris.
7. Modificació de l'article 71.1.b) de la Llei de contractes del sector públic, que estengui la prohibició de contractació pública a les empreses de més de 50 treballadors que no disposin del pla d'igualtat preceptiu.

Cumpliment de la normativa en matèria d'igualtat: Inspecció de treball i de seguretat social.

L'òrgan competent per comprovar que la normativa en matèria laboral i de Seguretat Social es compleix és la Inspecció de Treball. L'última Memòria d'Activitats d'aquest organisme és de l'any 2019. Les competències de vigilància que tenen atribuïdes són molt àmplies, perquè abasten tant la matèria de Seguretat Social, ocupació, prevenció de riscos i relacions laborals.

De totes les actuacions de l'any 2019 en matèria de Relacions Laborals, només l'1,08% va tenir com a objectiu comprovar l'existència de discriminacions per raó de gènere (2.614 en total). Gràcies a aquestes actuacions, es van estendre 320 infraccions a la normativa sobre igualtat per raó de sexe i 859 requeriments de compliment a les empreses.

Propostes

1. Especialitzar la Inspecció de Treball en la fiscalització del compliment de la normativa d'igualtat entre dones i homes, i fixar objectius anuals d'un nombre mínim d'empreses per comprovar-hi si la compleixen.
2. Fer requeriments a les empreses obligades a tenir pla d'igualtat i complir aquest imperatiu legal.

Presència de dones en els llocs de responsabilitat de les empreses: Consells d'administració i alta direcció

Els estudis i informes que regularment analitzen la presència de dones en els òrgans de govern i direcció de les grans empreses arriben repetidament a la conclusió que els objectius de paritat de gènere encara són un desafiament: en acabar l'etapa universitària, hi ha una clara majoria de dones amb expedients significativament millors, però les dones només ocupen el 19% dels llocs directius a Espanya.

Les iniciatives legislatives, tant d'Espanya com de la Comissió Europea, s'inspiren en aquests objectius de paritat, però a Espanya no hi ha cap norma que imposi quotes obligatòries (com sí que passa en jurisdiccions veïnes com França, Bèlgica, Itàlia, Alemanya o Àustria), sinó que l'única referència és la recomanació del Codi de Bon Govern de tenir un 40% de dones en els òrgans d'administració de les societats cotitzades en el termini merament indicatiu del 2022, i sense que incomplir-la impliqui cap sanció. Les iniciatives europees no desisteixen d'aquests propòsits: els ministres d'Afers Socials de la Unió Europea acaben d'eleva una proposta de directiva per defensar una quota d'almenys un 40% de dones en llocs directius –no només en els òrgans d'administració– de les grans empreses europees, que dona com a termini el 2027 i imposa criteris clars i neutres

en la selecció de llocs directius a les empreses que no compleixin aquesta quota.

La presència de dones en els òrgans d'administració i direcció de les empreses espanyoles ha augmentat significativament, però encara és insuficient, i creix de manera desigual en funció de la grandària, del sector d'activitat i de la cultura professional i social de cada empresa. 21 de les 35 empreses de l'IBEX compleixen el requisit formal de la paritat del 30%, i 4 aconseguen el 40%, però les dones hi ocupen majoritàriament la posició de consellera independent no executiva, per la qual cosa la presència femenina en els llocs de direcció més alts, això és, de responsabilitat executiva, és molt inferior al que aquestes dades apunten. Tot i això, sí que creix notablement el pes específic de les dones en els llocs clau de control al capdavant d'òrgans delegats i comissions rellevants dependents del màxim òrgan de govern i administració de les societats.

Tant les empreses de l'IBEX com les altres que cotitzen en el mercat continu no han de ser de cap manera la nostra única referència, però sens dubte són, pel grau d'exposició tan alt, un punt molt poderós de tracció per impulsar i promoure l'evolució cap a la paritat, i permeten –pel sotmetiment a una supervisió superior–, més grau de regulació que ha d'aprofitar-se en benefici i estímul de polítiques proparitàries que es puguin generalitzar.

Avui la correlació entre avançar cap a la paritat i neutralitzar la bretxa de gènere i millorar tots els indicadors de sostenibilitat, rendiment, eficiència, innovació i progrés, reputació, resiliència i competitivitat de les nostres empreses està demostrada i fora de tot dubte. Per això, hem d'aprofitar que avui aquests objectius figuren entre les màximes prioritats del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència postcrisi sanitària, a l'altura dels vectors de creixement i transformació principals, com la digitalització, la transició ecològica i la cohesió social i territorial.

En l'àmbit de la presència femenina en els llocs d'alta direcció i governança, la dona disposa, pel nivell de la seva posició, d'un grau raonable d'accessibilitat a alguns eixos clau: educació i formació, capacitació, eines per al seu desenvolupament professional en l'economia digital i suport financer. Per tant, cal preguntar-nos quines millores són necessàries perquè tot això la porti a una posició de més presència i visibilitat, autonomia crítica, reconeixement, reputació, expectatives de promoció i evolució i, finalment, per què no, retribució. En definitiva, a trencar els anomenats sostres de vidre per permetre que les dones directives puguin assolir plenament el seu potencial i la seva cota presencial. Les mesures de conciliació insuficients i l'escassa corresponsabilitat familiar, els estereotips en la cultura empresarial organitzacional i les limitacions de

mobilitat territorial en les etapes més intenses de la vida familiar són un factor determinant. Però també ho són les barreres que s'aixequen en l'àmbit estrictament professional i empresarial. Vegem-ne algunes i quines mesures podrien impulsar-se per combatre-les:

Els processos de selecció

Hi ha estudis que demostren que els processos cecs de selecció, contractació i nomenament, en què els seleccionadors no coneixen determinades condicions personals dels candidats (gènere, edat, origen, raça) eliminen factors d'estereotip i discriminació que atribueixen diferents valors i aptituds per a les posicions de màxim poder competencial i responsabilitat: l'anomenada segregació laboral vertical o jeràrquica. A més, externalitzar la selecció i el nomenament contribueix de manera significativa a aportar transparència, objectivitat i imparcialitat i, per tant, igualtat d'oportunitats en el procés.

És cert que l'obligació d'externalitzar aquests processos pot ser qüestionable, perquè, d'una banda, introdueix un cost addicional que no totes les empreses poden suportar o hi estan disposades; i, de l'altra, és aplicable als processos d'incorporació externa, però no és realista en els de promoció interna, per la qual cosa hem de posar l'accent en la transparència i publicitat de les ofertes i en la imparcialitat dels processos com a qüestió crítica i molt efectiva.

Proposta

Fer obligatori externalitzar els processos de seleccionar, contractar i nomenar per estimular la diversitat de talent i de gènere, i fer servir per a aquests processos *curriculum vitae* cecs. Totes dues coses poden contribuir de manera notable a l'equilibri de gènere en la contractació en general i particularment en llocs d'alta responsabilitat i direcció. Aquesta metodologia s'hauria d'aplicar no sols als processos de selecció per a la incorporació inicial, sinó per als processos interns de nomenament per promoure directius, i en aquest cas cal imposar que l'oferta sigui pública i les condicions, transparents.

Les quotes femenines

El debat en espiral sobre els beneficis i els inconvenients de les quotes femenines és tan variat com inescapable. Imposar quotes de presència de dones en els màxims òrgans de direcció i administració de l'empresa no ha de ser un objectiu en si mateix, sinó una eina preventiva per motivar les empreses a aspirar a l'equilibri de gènere. Ara la quota és una mera recomanació limitada a les empreses de l'IBEX 35 i que no preveu sancions. Aquesta recomanació s'hauria de convertir en una exigència i estendre's a totes les empreses mitjanes i grans en les quals la bretxa de gènere és més pronunciada, i caldria requerir a les empreses que no la compleixin un pla de remediació vinculant i supervisat per l'organisme competent.

Proposta

Fer obligatòries les quotes femenines en els òrgans de direcció i administració de les empreses mitjanes i grans en general, amb l'exigència d'un pla d'actuacions de remediació vinculant que s'ha d'implementar en un termini limitat, supervisat pels organismes competents (CNMV, Registre Mercantil) i amb sancions per incomplir-ne les mesures que incloguin anul·lar els acords adoptats per òrgans que no compleixin els requisits mínims de quotes.

La bretxa salarial

En l'alta direcció, una de les causes principals de la bretxa salarial és la disfunció mateixa que comporta la desigualtat en l'accés real als càrrecs de màxima responsabilitat en la direcció d'una empresa. Per tant, les principals mesures impulsores i correctores han d'anar adreçades a solucionar el desequilibri de gènere vertical, més que no pas als ajustaments directes en la retribució. Dit això, la divulgació, transparència i publicació generalitzada de les comparatives salarials del màxim nivell jeràrquic de l'empresa de manera diferenciada al volum salarial global podria actuar com un factor corrector preventiu d'aquestes desigualtats.

L'obligatorietat del registre salarial que conté la nostra normativa és un primer pas que s'hauria de reforçar en el cas dels òrgans de direcció i administració amb el requisit exprés que s'indiqui la

desviació retributiva percentual entre la remuneració individual dels homes i la de les dones del mateix rang de responsabilitat.

Proposta

Fer obligatori publicar els nivells retributius dels membres de l'alta direcció de l'empresa i de l'òrgan d'administració, de manera detallada i desglossada en les distincions de gènere, en termes de percentatge de desviació de la retribució individual entre homes i dones, i extensible a totes les empreses (i no només a les obligades a elaborar l'Estat d'Informació No Financera), i l'obligatorietat d'aportar un informe justificatiu quan la diferència salarial superi un percentatge definit.

Eliminació de les discriminacions legals de les treballadores de la llar

El nombre de persones que fan treballs formals (amb l'alta a la Seguretat Social) és de gairebé 400.000, de les quals més d'un 95% són dones. Les condicions laborals i de seguretat social d'aquest col·lectiu de dones són molt inferiors a les de la resta de treballadors. Entre d'altres, els falta assegurança de desocupació, les seves bases de cotització i, per tant, les pensions futures són inferiors a la resta dels treballadors. A més, en cas d'insolvència

de qui les ha contractades, el Fons de Garantia no els paga els salaris.

D'altra banda, tramitar les obligacions d'alta a la Seguretat Social o els comunicats d'accidents de treball o malalties professionals és idèntic que en el cas de les empreses, i això implica un obstacle perquè els caps de família puguin complir adequadament les seves obligacions laborals, i majoritàriament han d'acudir a professionals que els facin aquests tràmits, amb el cost econòmic que en deriva.

Propostes

1. Ratificar el Conveni 189 de l'OIT (2011) de treballadores i treballadors domèstics per eliminar totes les discriminacions i garantir tots els drets reconeguts en aquest conveni a les treballadores de llar.
2. Modificar la legislació actual que en regula les condicions de treball i prestacions de seguretat social, per equiparar-les a les reconegudes a la resta de treballadors.
3. Instaurar un sistema com el d'altres països europeus (França, Bèlgica...) de xecs pagament que es lliuren a les treballadores de la llar per la prestació de serveis, i que una agència creada amb aquesta finalitat gestioni el pagament, les cotitzacions a la Seguretat Social i la compra de xecs.

El benefici fiscal a l'R+D+I en l'Impost de Societats (IS) consisteix a poder deduir de la quota de l'impost el 25% de les despeses dedicades a recerca i desenvolupament (R+D+I), i el 12% dels destinats a innovació tecnològica (iT), amb uns límits màxims (articles 35 i 39 de la Llei 27/2014, del 27 de novembre, de l'impost de societats). La taxa de deducció per a la despesa en R+D+I puja al 42% quan la despesa supera la mitjana dels dos anys anteriors, i per a les despeses de personal exclusivament adscrit a activitats d'R+D+I.

Replantejament dels incentius a la contractació per raó de gènere

Qualsevol aproximació mínima a les mesures vigents que tracten d'incentivar la contractació al nostre país fa arribar a una conclusió clara: que la norma és complexa i potser no és eficient.

La conclusió, com hem avançat, no és sinó la complexitat excessiva del dossier d'incentius a la contractació. Una complexitat derivada tant de la infinitat de supòsits que la normativa estatal i -de vegades- l'autonòmica preveuen; com de la combinació, no gens fàcil, entre aquestes normatives. Una conclusió que encara s'aguditza més si s'observen les modificacions constants des que fa gairebé 25 anys (Llei 64/1997) va començar aquesta particular marxa amb voluntat estructural o programàtica.

Ara la llista de col·lectius la contractació dels quals s'incentiva per reduir totalment o parcialment la quota empresarial a la Seguretat Social és la següent:

- Persones amb Discapacitat
- Persones amb capacitat intel·lectual límit
- Més grans de 45 Anys
- Més joves de 25 Anys
- Contractes a treballadors procedents d'una ETT
- Conversió de contractes en indefinits
- Víctimes
- Treballadors en situació d'exclusió social
- Aturats en situació de llarga durada
- Conciliació de vida personal, laboral i familiar
- Mantenimento d'ocupació
- Contracte indefinit o temporal dirigits a àmbits i col·lectius específics
- Treball autònom amb caràcter general
- Treball autònom amb caràcter específic

En la majoria dels supòsits, la bonificació que es reconeix acostuma a ser superior, en les mateixes circumstàncies, en una dona treballadora que en un home treballador. Per tant, sense més matisació, certament no es pot objectar res respecte de la presència de la perspectiva de gènere en relació amb els supòsits que es llisten per incentivar. És diferent si hi són totes les mesures que hi haurien de ser o si les mesures de foment previstes són realment eficients. Però això ens porta a plantejar el gran «dubte» apuntat en la matèria.

A la fi del 2020 l'Autoritat Independent de Responsabilitat Fiscal (AIReF) va advertir, en un informe, que «els efectes positius dels incentius a la contractació que comporten al voltant del 40% de les polítiques actives d'ocupació, gairebé 3.000 milions d'euros anuals, són modestos, perquè tendeixen a desaparèixer un cop les bonificacions s'acaben».

A l'anterior conclusió, que compartim, cal afegir-n'hi una altra, i és que cap dada no ha constatat que l'increment progressiu de bonificacions que deixen de ser temporals i s'allarguen durant la vigència del contracte hagi significat un punt d'inflexió en relació amb els col·lectius de treballadors als quals s'adreça.

Això, juntament amb el fet que, entre tots els col·lectius la contractació dels quals s'incentiva, el paràmetre transversal del gènere sigui prevalent, cosa que justifica que els incentius a la contractació de treballadores siguin superiors, comporta un efecte pervers que necessàriament s'ha de corregir. I diem pervers perquè sobre el paper són polítiques d'incentiu que prioritzen la posició de la dona treballadora en el mercat laboral (que vol treballar i no té feina, o que en té, però de temporal), però, com que no són eficients, el problema que pretenen resoldre s'agreuja.

Propostes

1. Polítiques actives disruptives que evitin configurar els incentius com a quanties desvinculades de les reformes necessàries per combatre les dificultats que té la dona treballadora per accedir en el mercat laboral. A tall d'exemple i en la línia de l'informe AIReF esmentat, els incentius per convertir contractes temporals en fixos serveixen de poc si no es vinculen a programes de formació que millorin l'ocupabilitat de la dona treballadora.
2. Simplificar els incentius incrementant-ne la quantia i durada, i potenciar-ne la configuració sectorial i/o (basada en la col·laboració entre APU) territorial. La situació/presència de la dona treballadora no és la mateixa independentment del sector que s'analitzi; cal disposar de totes les dades necessàries per a aquesta actuació.
3. Configurar mecanismes àgils de seguiment i avaluació contínua dels sistemes d'incentius. Segons l'informe AIReF, caldria «construir un sistema d'indicadors de seguiment i els conjunts de dades necessaris perquè les administracions públiques puguin avaluar els incentius. Facilitar-los i promoure'ls entre la comunitat científica».

4. Configurar uns incentius clars i atractius per fomentar projectes d'emprenedoria liderats per dones, novament vinculats a sectors i/o territoris en què les dades ens indiquin que la dona-empresària hi està infrarepresentada.
5. Aplicar beneficis fiscals en forma de deducció en l'Impost de Societats en la línia dels que hi ha en R+D+I.[5] Atès el bon resultat en el foment de la inversió en R+D+I (estudi de l'AIReF de 29/10/2020), com també les limitacions de les bonificacions a la contractació, es proposa aplicar deduccions existents a les despeses per increments de plantilla mitjana en àmbits sectorials amb una clara segregació horitzontal (vegeu la Taula 1).

Adequació del contracte a temps parcial a la finalitat prevalent que tracta de satisfer

Tal com s'ha indicat en l'anàlisi quantitativa que introdueix aquest apartat, en el treball a temps parcial les dones tenen un protagonisme clar (vegeu el gràfic 4), sense que els últims deu anys s'hi hagin apreciat variacions significatives. La taxa d'atur de les dones també mostra més desocupació sistemàtica en relació amb els homes (vegeu el gràfic 5). Una dada important, per la qual cosa l'explicarem seguidament respecte al treball a temps parcial involuntari (d'ara endavant, TPI).

Com ens indica clarament Eurostat, la incidència del treball a temps parcial difereix significativament entre homes i dones. El 2016 una mica menys d'un terç (31,4%) de les dones d'entre 20 i 64 anys amb ocupació a la Unió Europea treballaven a temps parcial, proporció molt superior a la dels homes (8,2%). Cal ressaltar el cas dels Països Baixos, on gairebé les tres quartes parts (74,8%) de les dones amb ocupació treballaven a temps parcial, la taxa més elevada dels estats membres de la UE, amb diferència.

No obstant això, en aquest context, la dada més important es refereix al TPI, això és, al nombre de persones que treballen a temps parcial perquè no troben feina a temps complet. Doncs bé, segons l'INE, l'any 2020 els motius que les dones al·legaven principalment per accedir a una feina a temps parcial eren els següents: no poder trobar feina de jornada completa (49,5%), altres motius no especificats (20,7%) i haver de cuidar nens o adults malalts, incapacitats o gent gran (14,3%). Igualment, entre els homes, a Espanya l'any 2020 els motius principals són no poder trobar feina de jornada completa (60,0%), altres motius no especificats (19,6%) i seguir cursos d'ensenyament o formació (13,9%).

El mateix informe, i des d'una perspectiva comunitària, indica que a Espanya l'any 2020 el 49,3% de

les dones de 25 a 49 anys que treballaven a temps parcial hi recorrien perquè no podien trobar feina a temps complet, pel 23,1% de la Unió Europea. Un contrast molt significatiu i que també es produeix, encara que amb un diferencial sensiblement més baix, entre els homes (65% a Espanya i 38,5% a la resta d'Europa).

Les dades anteriors, sense més matisació, ens podrien fins i tot fer arribar a la conclusió de la prevalença del gènere «home» quant a la connotació negativa del treball a temps parcial (TPI), però aquesta aproximació oblida la preeminència de la dona com a subjecte que protagonitza, tant a Espanya com a la UE, aquest tipus contractual. Finalment, cal destacar una dada més: depenent de la classe de llar, segons l'INE, l'any 2020 els percentatges més alts de dones que treballen a temps parcial, tant a Espanya com a la UE-27, corresponen a llars amb fills.

A Espanya, els percentatges més alts de dones segons la classe de llar amb fills són: adult vivint en una altra mena de llar (no parella) amb fills (27,3%), adult vivint en parella amb fills (25,1%), adult sol amb fills (19,3%). En canvi, en relació amb els homes, els percentatges més alts de contracte a temps parcial es produeixen en les llars formades per un adult que viu en una altra mena de llar (no parella) amb fills, mentre que a la UE-27 correspon a les llars formades per un adult sol sense fills.

I és que quan es pregunta en positiu quins són els motius pels quals es busca un contracte a temps parcial (treball a temps parcial voluntari), els resultats són inequívocs: conciliació de la vida personal i/o familiar amb la vida laboral.

Així, segons l'INE, els motius són:

- seguir cursos d'ensenyament o formació;
- malaltia o incapacitat pròpia;
- tenir cura de nens o d'adults malalts, incapacitats o gent gran;
- altres obligacions familiars o personals;
- no haver pogut trobar feina de jornada completa
- altres motius.

Si conjuguem totes aquestes dades, queda clar que la insatisfacció de la dona treballadora quan accedeix a un contracte a temps parcial (TPI) només s'explica perquè la finalitat prevalent que busca satisfer (conciliació) no es resol amb aquest contracte i, en canvi, sí en relació amb l'anhelat contracte a temps complet.

Això, a parer nostre, es produeix –i pot explicar el diferencial entre Espanya i la UE respecte del TPI– per haver-nos dotat d'un règim jurídic per al contracte a temps parcial (art. 12 ET) caracteritzat d'una més que intensa flexibilitat empresarial en relació amb la concreció del temps de treball (hores complementàries i hores complementàries voluntàries). De fet, caldria

afirmar que l'únic contracte que a Espanya no permet la conciliació, per a la qual es requereix una capacitat empresarial inexistent o mínima de modificació del temps de treball, és el contracte a temps parcial.

Si, a més, l'article 12.5.e) de l'ET preveu que el treballador només podrà renunciar per motius familiars i de formació a la flexibilitat empresarial de les hores complementàries una vegada complert l'any des que es van acordar, tindrem totes les pautes que poden explicar els motius de l'alt percentatge de TPI.

Finalment, qualsevol proposta que tracti d'incentivar una classe de contracte de treball que afavoreixi conciliar la vida personal i familiar amb la laboral quan aquest contracte el protagonitzen les dones, es pot interpretar fàcilment que perpetua rols... Tot i això, queda clar que la realitat ens mostra que (1) qui busca feina a temps parcial continuen sent, ara com ara, dones; (2) els motius pels quals busquen aquests contractes continuen vinculats a conciliar la seva vida personal/familiar amb la laboral; i (3) el percentatge de frustració de no veure satisfetes les seves pretensions explica que, finalment, la conciliació es vehiculi a través del contracte a temps complet, per al qual, sorprenentment, la norma preveu menys possibilitats de modificació empresarial del temps de treball que les previstes per al contracte a temps parcial.

Propostes

1. Modificar substancialment la regulació del contracte a temps parcial, de manera que quan s'hi accedeixi per conciliar la vida personal/familiar amb la laboral impliqui una protecció davant la necessitat empresarial d'alterar el temps de treball.
2. Almenys s'hauria d'eliminar el termini d'un any d'espera perquè el treballador pugui renunciar al pacte d'hores complementàries per motius familiars, de formació, etc..
3. Enfortir el dret que es reconeix al treballador en l'article 12.4.e) de l'ET que l'informin sobre les vacants de llocs de treball a temps complet, i limitar les possibilitats per les quals es pugui justificar la negativa empresarial a satisfer la sol·licitud de conversió, quan la situació de temps parcial s'ha allargat, per exemple, dos anys, i/o un cop acabades les raons personals/familiars que la van justificar.
4. Millorar la dicció del dret contingut en l'article 12.4.f de l'ET («Els convenis col·lectius establiran mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua a fi d'afavorir-ne la progressió i mobilitat professionals»), en el sentit que no sigui la Llei que exigeixi aquestes mesures formatives en empreses d'una determinada dimensió i/o un determinat percentatge de treballadors a temps parcial i/o tenint en compte peculiaritats sectorials.

X. Recomanacions a totes les parts implicades: *stakeholders*

La finalitat d'aquest treball és ser útil, convertir-se en un document viu, un llibre de consulta o un manual d'ús per als qui poden canviar la realitat des dels seus llocs i circumstàncies.

Considerem que cal aportar solucions basades en tres punts fonamentals:

1. La dona ha d'assumir la seva pròpia responsabilitat en aquesta tasca.
2. La dona ha de ser l'eix central de la futura societat en relació amb l'obtenció de drets i l'accés als mitjans. El punt gravitacional d'una societat masculinitzada s'ha de traslladar a una altra a la base de la qual hi hagi la dona. Per això, recomanem una política explícita de discriminació positiva en benefici de la dona.
(Aquest principi el considerem essencial com a mecanisme transitori per aprovar polítiques basades en una discriminació positiva a favor de les dones fins que es pugui arribar a la fita final d'aconseguir un món integrat, sense més, per individus.)

3. La manera de vincular i incentivar els operadors jurídics i econòmics no pot ser exclusivament la prohibició que, en cas d'incompliment, comporta necessàriament una sanció. Al contrari, els incentius han de ser positius. La integració de la dona de manera igualitària en el món laboral ha de reportar beneficis econòmics, fiscals i reputacionals, i els operadors els haurien de buscar sense que calgui implementar sancions.

Propostes a les parts interessades

En el sector educatiu

Escoles d'Educació Bàsica i Batxillerat

- Estimular el respecte a la igualtat. Fomentar l'educació en el respecte a la diversitat i, per tant, a la diferència de gènere.
- Programar xerrades amb dones que han tingut èxit. I, de manera específica, sobre els role models de dones líders en tots els camps: música, empresa, economia, política, cultura, esport, etc. En aquest punt, i com s'aprecia en el capítol de role models, no només recomanem incloure en els estudis la vida i obra de dones extraordinàries, fins ara molt silenciades, sinó també dones de l'entorn pròxim a l'escola, líders locals i en els seus àmbits (professional, educatiu, industrial, social, cultural, etc.).
- Fomentar en les dones joves el desig de reconduir el seu futur cap a carreres tècniques, les que ara s'engloben en el sector TIC. Això reduirà l'enorme desigualtat en aquest camp essencial en el desenvolupament de la Quarta Revolució Industrial.
- Fomentar l'educació en la no-violència i en les actituds no sexistes. Desenvolupar el respecte a l'individu, sigui home, dona, heterosexual, homosexual, no binari, catòlic, ateu, protestant, musulmà, budista, d'esquerres o de dretes.
- Incorporació de la figura de responsable per a la Diversitat de Contingut a les escoles públiques o, almenys, en les Conselleries d'Educació. Aquesta figura revisarà regularment el contingut de mesures específiques i n'assegurarà el compliment. Aquesta recomanació també és aplicable a la Formació Professional i les universitats.
- Incorporació de la ràtio home/dona en els centres educatius per equilibrar els *role models*. És a dir, assegurar que els estudiants no tinguin sols referents de dones professores o religiosos professors (aquí exhortem els col·legis religiosos a diversificar el professorat). És important que el role model més directe en la infantesa, el professor, l'integrin tots dos gèneres.
- Incorporar a les escoles un mecanisme anàleg al de les normes ISO en les empreses per fixar rànquings de compliment de normativa de gènere,

respecte a la igualtat, foment dels estudis humanistes i els TIC, etc. Aquella escola que obtingui una qualificació ISO podrà disposar dels beneficis econòmics, de finançament i pressupostaris, que més endavant assenyalem. Això és aplicable igualment a les universitats i a les escoles de Formació Professional.

- Les escoles que incorporin activament en els plans d'estudi i desenvolupament humà els principis que proposem, han de tenir més reputació i disposar d'ajudes econòmiques del govern.

Propostes per als governs respecte a les escoles d'educació Bàsica i Batxillerat

De manera complementària, proposem que els governs aprovin:

- La publicació semestral d'índexs amb un rànquing d'escoles que liderin aquests principis. El rànquing es pot fer sobre la base de la informació que presentin les escoles mateixes, i del control i inspecció que desenvolupa a Catalunya la Conselleria d'Ensenyament i a l'Estat el Ministeri d'Educació. Les escoles, en veure's en aquest rànquing, tractaran de millorar la seva oferta, sigui per raons de prestigi o d'imatge.
- Implantar una qualificació ISO de Diversitat i Inclusió que permeti a aquestes universitats i escoles professionals aconseguir més finançament

i un augment pressupostari (tal com assenyalem en l'àmbit de les escoles).

- En l'àmbit de les escoles privades, les que obtinguin bons resultats en aquest rànquing podran accedir a millors condicions de finançament perquè els governs acceptaran aprovar els seus crèdits (de manera similar als crèdits ICO durant la pandèmia).
- Si les escoles tenen millors condicions de finançament (privades) o les dotem de més pressupost (públiques), podran desenvolupar i implementar més projectes.
- En l'àmbit de les escoles públiques, podran accedir a més recursos i a més pressupost.
- Tant per a les escoles públiques com per a les privades, aquests incentius estimularan els pares a formar part de l'AMPA de cada escola i a implicar-se per aconseguir aquestes fites que comportaran una millora directa del finançament, sigui d'origen públic o privat.
- Fins i tot es podria fomentar l'accés a aquestes escoles indirectament, amb una desgravació en la base dels impostos de les matrícules.
- Si una escola tingués més demanda a conseqüència de la seva classificació, seria un clar indicatiu d'haver millorat l'oferta i la preparació del seu personal.

Propostes per a universitats i escoles de Formació Professional

- Aconsellem que les propostes que hem fet en l'epígraf anterior per a les escoles també s'apliquin en els estudis superiors.
- A més, les universitats i les escoles de Formació Professional haurien de promoure *road shows* a les escoles d'Ensenyament Bàsic i de Batxillerat per facilitar l'accés de la dona a estudis superiors, en particular als graus STEM, i també a la formació en matèries de lideratge (que les decanti cap a les de formació política, governança i emprenedoria).
- Considerem que les universitats s'han de coordinar amb les escoles de Formació Professional, els estudiants de la qual podran així obtenir una titulació universitària de grau mitjà. Es fomentaria l'interès per la Formació Professional de moltes persones que, a Espanya, per raons socials i familiars, prefereixen la formació universitària, i que realment tindrien més oportunitats en el món laboral amb una bona formació professional. Per això, defendem que la Formació Professional s'inclogui definitivament en l'àmbit educatiu universitari per mitjà de la fusió i la consegüent porositat entre totes dues branques.
- Estem totalment a favor de fomentar la Formació Professional Dual amb col·laboració

publicoprivada (empreses, universitat i escoles de formació integrades en l'àmbit universitari).

- Proposem publicar semestralment rànquings entre les universitats i les escoles de formació professional. No és cap novetat: es fa tant en universitats com en escoles de negocis. Aquests rànquings podrien, alhora, estimular-se i retroalimentar-se amb els incentius que hem vist per a les escoles d'ensenyament bàsic (millorar la reputació, ajudes en el finançament, deduccions en la base de les rendes dels pares...
- Recomanem implantar en aquest àmbit una qualificació ISO de Diversitat i Inclusió que permeti a universitats i escoles de Formació Professional aconseguir més bon finançament i un augment pressupostari.

Propostes per als governs respecte a les universitats i escoles de Formació Professional

- Canviar la normativa i reconèixer als centres de Formació Professional la categoria d'Escoles Universitàries que imparteixen formació amb titulació de grau mitjà (però de naturalesa universitària i amb un nivell de preparació pràctica altíssim per a la classe de titulació).
- Estimular les editorials perquè els llibres de text amb referències a personatges històrics i rellevants incloguin trajectòries professionals de dones amb molt poca visibilitat malgrat els seus assoliments.

- Les universitats tradicionals hauran d'implantar més quantitat d'hores pràctiques en els seus estudis. Aconsellem que l'Estat i el Govern fomentin la col·laboració publicoprivada, amb convenis de col·laboració entre la universitat i l'empresa.
- Fomentar que en les empreses els llocs vacants els ocupin les persones que tinguin en formació. La majoria de les hores les passarien a l'empresa, i la resta correspondria a temps lectiu (a càrrec de la universitat o del centre de Formació Professional –hem defensat incloure la Formació Professional en l'àmbit de la universitat). Les empreses que mantinguin aquestes persones en el seu lloc mentre es formin quedaran exemptes de cotitzar per la seva Seguretat Social. Una vegada acabats els estudis i amb la titulació a la butxaca, la persona podrà optar entre continuar amb un contracte fix en l'empresa formadora (que ja pagaria la Seguretat Social) o deixar-la i sortir al mercat laboral en millors condicions, o, almenys, amb dos elements fonamentals: titulació i hores d'experiència.
- Aquesta mesura permetria a moltes dones sortir de l'atur amb formació i hores d'experiència. Seria una reducció de cost per a l'Estat, perquè no n'hauria d'assumir la prestació per desocupació i només n'assumiria les despeses de formació. I, d'altra banda, permetria a

les empreses tenir persones que ampliïn els seus coneixements per desenvolupar llocs de treball més específics i pagar-los (mentre es formen) el sou, tret de les despeses de la Seguretat Social. Si l'empresa acomiada la persona abans que la formació s'acabi (tret que els seus resultats quedin per sota de les ràtios pactades pel centre formatiu i l'empresa mitjançant conveni) haurà d'abonar les quotes de la Seguretat Social que s'hagi estalviat. Aquesta mesura permetria a la treballadora en formació trobar una ocupació remunerada i completar els seus coneixements per aspirar a un nivell superior en el mercat laboral.

- Facilitar el finançament a través de préstecs ICO més econòmics (universitats i centres privats) o augmentar la dotació pressupostària (en els centres públics) si s'obtenen les ràtios ressenyades (subscrivint convenis col·laboratius amb empreses i/o amb certificats ISO de Diversitat i Inclusió).

Propostes específiques per a homes i dones

Per a les noies que decideixen els seus futurs estudis

- La dona ha d'assumir de manera total la responsabilitat en la seva pròpia millora i posició dins de la societat. Per això, considerem que les dones que decideixen el seu futur professional són valentes i busquen nínxols de coneixement rellevants per al futur en aquesta Quarta

Revolució Industrial i s'allunyen dels estudis clàssics. El domini masculí de les carreres tècniques en gairebé un 90% implica greus conseqüències.

- Que els pares que sufraguin els estudis universitaris o de formació professional dels seus fills obtinguin una bonificació o una reducció a l'IRPF, si les seves filles (o dones a càrrec seu) es matriculen en cursos de Formació Professional o en carreres universitàries STEM. És una clara discriminació positiva, però també és un incentiu perquè els pares ajudin les seves filles a prendre la decisió d'incorporar-se a estudis TIC.
- Establir programes d'educació digital per a dones ocupades en tasques d'atencions, bellesa i educació, perquè aprenguin a fer servir les noves tecnologies. Més endavant parlem de les «dones que ja treballen i volen millorar».

Per a les dones que ara començaran a treballar

- Fomentar l'empoderament i l'ambició, la responsabilitat davant el futur. És evident que aconseguir una feina és, en si, un element important en la vida d'una persona: proporciona independència econòmica i satisfacció personal. Això exigeix formació contínua i valentia per liderar equips i postular-se per ser responsable de projectes. En definitiva, tenir coratge i ser ambiciosa.

- Competir per un lloc no s'ha de convertir en una lluita de dones alfa, sinó en un repte per confiar més en una mateixa. Hi ha una clara tendència femenina a evitar el conflicte i a considerar que no s'està prou preparada per a un lloc. Cal revertir-ho. Una dona que no es consideri preparada s'ha de formar. I, per descomptat, cal perdre la por de liderar projectes i de proposar-los, per més allunyats que resultin de «la política de l'empresa». Aquesta comissió impulsa definitivament la sana ambició personal.
- Fomentar l'emprenedoria.
- Estimular el *coaching* i la mentoria femenins. Les dones líders de diferents sectors s'han de comprometre a fer activament de *role models* per a les noies que s'incorporen al món laboral. Això ja és una realitat a les escoles de negocis, i també es prova de desenvolupar en una quantitat enorme de grups individuals de dones. Des de les cultures antigues, els cercles de dones han estat essencials en el suport comú. És molt interessant, en aquest punt, recordar el treball de Jean Shinoda Boleem sobre els cercles de dones. S'hauria d'implementar generalitzadament.
- Proposem que totes les institucions i associacions en funcionament o que vulguin començar incorporin com un element essencial el *coaching* i la mentoria femenins en qualsevol àmbit (econòmic, mèdic, lúdic, esportiu, cultural, etc.).

- Igualment desitgem que es fomenti el *coaching* i la mentoria masculins. Això és, que els homes amb coneixements i formació ajudin i assessorin les dones joves que s'incorporen al món laboral. És evident que el canvi de paradigma no tindrà lloc sense la col·laboració dels homes.

Propostes per a les dones que ja treballen

- Formació obligatòria en *biaixos inconscients* per als comandaments intermedis de les empreses que superin el centenar de treballadors, i voluntària per a la resta d'empleats. L'han d'impartir centres homologats (concepte semblant al PRL).

Dones en llocs executius i càrrecs directius

- Les directives han de fomentar la incorporació i l'ascens del talent femení en les seves empreses. Tenen poder real de prendre decisions que les converteixin en líders i exemple.
- No han de permetre que dones amb càrrecs i responsabilitats similars a un home rebin una retribució inferior.
- Prendre mesures efectives per fomentar la conciliació familiar en l'empresa. Cal eliminar horaris laborals adequats, implantar el teletreball, col·laborar amb guarderies, fomentar el permís de paternitat obligatori, normalitzar que

tots els treballadors (homes i dones) demanin hores per assistir a esdeveniments o reunions escolars, cuidar els fills o pares o acompanyar-los al metge. Evidentment, s'establiria un sistema intern de recuperació d'hores o simplement de compliment d'objectius.

- Normalitzar la natalitat en les empreses en nom de la responsabilitat social corporativa. No es pot oblidar que les dones-mares són essencials perquè el món continuï. Si no hi ha natalitat, no hi ha futur. Però no sols futur com a espècie humana: tampoc no hi hauria pensions suficients, perquè les generacions vinents amb els seus ingressos pagaran les pensions de les actuals (sistema espanyol), per la qual cosa, encara que sigui per raons purament egoistes, aquesta normalització s'hauria d'implementar. I no sols a les empreses, també als governs. És especialment interessant el treball presentat per l'Oficina de Prospectiva de la Presidència del Govern d'Espanya, conegut com a «Espanya 2050», en la qual es fa constar que, amb l'índex de natalitat actual, el 2050 Espanya tindria aproximadament la meitat de la població actual, excepte si s'acollís més immigrants o la natalitat es propulsés de manera potent. Així, és essencial que els llocs directius femenins assumeixin la responsabilitat de facilitar aquest moment vital a les treballadores.

- Penalitzar les empreses que no implantin el permís obligatori de paternitat.
- Establir programes de rescat i reintegració de dones que han aturat la carrera professional per la maternitat i la criança, perquè puguin reincorporar-se al món laboral. Aquests programes, a més, haurien de tenir suport governamental amb reduccions en el cost empresarial d'aquestes noves treballadores per estimular-ne la reincorporació i reciclatge.
- Consolidar i exigir que en les convocatòries de qualsevol càrrec vacant hi hagi almenys una candidata, encara que l'ideal seria establir una quota del 50%.

Dones en equips

- Incorporar dones a tots els equips de lideratge ajudaria l'empresa a desenvolupar-se millor i més humanament. Això redundaria, sens dubte, en bons resultats econòmics. (Aquest punt és especialment rellevant. La psicologia ha demostrat que el tarannà femení té unes característiques diferents del masculí. Les dones tendeixen a ser més empàtiques, col·laboratives, menys jeràrquiques i a fer servir tècniques de comprensió i reducció d'enfrontament en situacions de conflicte.)
- Fomentar la creació de comissions de dones dins de les organitzacions per buscar aliances (el típic Women IN).

Dones en feines que no els permeten ser econòmicament independents

- Recomanem aplicar les mateixes estratègies de l'àrea de les noies que comencen a estudiar. La dona que no està reconeguda econòmicament ha d'assumir la seva responsabilitat. Agafar les regnes del seu futur i formar-se en àrees concretes del seu interès li permetrà millorar l'ocupabilitat.
- És urgent iniciar programes de formació per a dones que treballen. S'hi han d'inscriure i assumir la seva responsabilitat. Però hi ha d'haver també una ajuda governamental, perquè és difícil, per no dir impossible, que algú que té diverses feines per poder arribar a final de mes trobi, a més, temps per estudiar i reciclar-se.
- Proposem que les que acreditin estar inscrites en un programa de reciclatge i formació, tinguin avantatges fiscals, o bé, segons sigui el cas, una ajuda que complementi el salari mínim interprofessional mentre estudien i treballen.
- Aprovar un xec reciclatge per a les dones que acreditin que cursen estudis de formació professional o universitaris si, alhora, treballen.
- Facilitar una reducció o bonificació a l'IRPF a les dones que treballen i estudien per reciclar-se, igual que per als pares o cuidadors

que assumeixen els estudis de les seves filles (com hem vist en la secció corresponent).

- Les empreses que contractin dones que es reciclen podrien tenir beneficis mentre elles es formen. Ens remetem a l'apartat relatiu a les empreses, en particular al punt sobre els «Programes efectius de Formació Dual».
- Bonificació extra en Formació Tripartida per a dones que adquireixin coneixements dins de l'empresa.
- Implicació de les escoles de negocis que imparteixin formació en el marc empresarial (MBA o altres màsters). Sol·licitar un 50% de representació per a homes i dones per accedir a subvencions.

Dones que han quedat embarassades o volen formar una família

- Defensem la cooperació, la conciliació i les ajudes econòmiques a l'embaràs i la lactància. S'ha intentat ajudar amb el sistema de guarderies, però és clarament insuficient.
- Advoquem per establir grups col·lectius de suport, a l'estil dels grups de dones que han estat essencials en totes les cultures des de l'Antiguitat. Aquests grups de suport no només estaran emparats en la mera ajuda filantròpica, sinó que les institucions i els governs locals els protegiran especialment. A més, tindran

avantatges fiscals i retributius. (Per exemple, podrien concedir crèdits a dones o homes joves que cursen estudis de formació o estudis universitaris o estan connectats amb l'atenció a les persones i l'educació. Si un estudiant s'apunta a un d'aquests grups, la missió dels quals és ajudar les mares a cuidar els seus fills petits, pot obtenir una sèrie de crèdits que es convalidin en la seva carrera o formació.)

- En l'àmbit de la cooperació, proposem una xarxa social per connectar les persones que requereixin serveis d'ajuda, atencions, educació, amb altres de disposades a prestar-los. Aquesta plataforma hauria de tenir ajudes públiques. A més, les persones contractades a través d'aquesta plataforma podrien beneficiar-se d'una reducció d'impostos, cosa que n'incentivaria la predisposició. No defensem que aquesta plataforma sigui exclusivament pública, perquè, fins ara, el sector públic no ha demostrat agilitat i eficiència en la gestió de tals processos. Però sí que podria ser perfectament una plataforma que s'integri mitjançant la col·laboració publicoprivada.
- Aquesta plataforma, com el sistema abans esmentat de crèdits, es pot proposar igualment per tenir cura de la gent gran, cosa que, fins ara, en el gairebé cent per cent dels casos, dins de l'organigrama familiar l'assumeixen les dones.

- La dona mateixa, juntament amb la seva parella, ha d'incorporar a l'organigrama familiar la igualtat en l'assumpció de les feines de casa i cuidar els fills. És molt important la posició que adopti cada dona dins la parella, així com les famílies de tots dos, les empreses, els governs i la societat.
- Respecte dels pares i la societat, recomanem campanyes de conscienciació social. És essencial que es redueixin els biaixos pels quals moltes dones sempre s'encarreguen de les obligacions domèstiques.
- Facilitar l'accés a microcrèdits a les dones embarassades que estudien o treballen, i que els permetran compaginar aquestes activitats amb ajuda que les assisteixi a casa, per tal de fomentar la natalitat.
- Les empreses han d'estar obligades a mantenir el lloc de treball a les dones embarassades. I també a flexibilitzar la jornada (avui potser és més fàcil amb el teletreball), tant a elles com a les seves parelles.
- Les empreses que compleixin aquests criteris de suport familiar haurien de poder accedir a una categoria especial ISO de Diversitat i Inclusió que els permeti aconseguir reduccions fiscals o crèdits ICO en més bones condicions que altres empreses.

*

Propostes al marc empresarial

Grans empreses

- Incorporar en cada elecció d'un lloc directiu una candidatura amb almenys a una dona en la proposta, encara que l'ideal seria un 50% de cada gènere. (Això també està lligat a la responsabilitat i ambició de la dona per proposar-se i considerar-se amb capacitat suficient per liderar i assumir aquestes responsabilitats.)
- Fomentar programes de reciclatge i reincorporació específics per a les dones. És essencial perquè puguin ampliar la seva formació i passar de llocs auxiliars i administratius a llocs de responsabilitat. I, igualment és essencial perquè les que han deixat la feina temporalment perquè han estat mares puguin tornar a reenganxar-se al món laboral.
- Promoure la formació interna bonificant-la, i l'externa en escoles de negocis (aquí la bonificació hauria de ser doble: d'una banda, per a l'empresa, per coadjuvar en la formació del seu personal femení; i, de l'altra, per a l'escola de negocis, per cooperar a reduir la bretxa de gènere).
- En aquelles empreses en què s'hagi de reduir la jornada laboral o, fins i tot, la plantilla, proposem que es discrimini positivament les

dones per a llocs similars i de formació, desenvolupament, execució i compliment d'objectius. (Entenem que és una mesura molt discutible. Però és absolutament conegut que les reduccions d'hores de treball, com els acomiadaments en situacions de crisi econòmica o de reestructuració de plantilla, han afectat històricament més les dones que els homes. És moment de revertir aquesta tendència amb mesures valentes i disruptives.)

- Liderar programes de formació dual. En aquest punt, que també es pot aplicar a les petites empreses, som partidaris d'establir una col·laboració publicoprivada en què les empreses assumeixin contractar dones i encarregar-se de donar-los la formació pràctica necessària (vegeu l'epígraf de les universitats i escoles de Formació Professional).
- El compliment dels criteris ESG per a les empreses i els informes de sostenibilitat que estan obligades a presentar juntament amb els comptes anuals no han de ser mers tràmits, sinó que s'han d'avaluar realment i mesurar-ne el compliment. Que en l'RM es faci publicitat del nivell de compliment d'aquests criteris (com ara les polítiques d'igualtat de gènere i les accions internes que garanteixen o promouen aquesta igualtat) de manera puntuada d'acord amb la validació que de l'informe en fan els auditors de les empreses.

Petites empreses

- Proponem vies indirectes per coadjuvar en el canvi. Per exemple, que l'Estat lideri una línia d'avalis a fi que les empreses obtinguin crèdits bancaris tous i amb millors condicions (perquè les avala l'Estat) sempre que contractin i mantinguin ocupades un nombre concret de dones. Es tracta també, clarament, d'una discriminació positiva a favor de la dona. Però, com hem dit, entenem que de manera temporal aquestes polítiques són essencials.
- Malgrat que, de moment, la reputació té menys transcendència, es pot visibilitzar indirectament obtenint una qualificació ISO de Diversitat i Inclusió. L'empresa que aconseguixi tal qualificació podria accedir a una bonificació fiscal en els impostos directes i obtenir crèdits ICO en millors condicions.
- És molt important que els criteris per assolir la qualificació ISO de Diversitat i Inclusió siguin objectius i objectivables, i, a més, que impliquin una millora clara de la posició de la dona en el treball, una millora que no sigui merament documental. D'una altra manera no tindria gens de transcendència real.
- Fer campanyes de promoció d'empreses que tinguin aquesta ISO de Diversitat i Inclusió perquè les dones dirigeixin el seu consum a les petites empreses que les secunden.

- Una manera de traslladar l'obligació de complir les polítiques d'igualtat de gènere de les grans empreses a les mitjanes i petites és valorar el grau de compliment de l'ISO en els criteris de contractació de les grans companyies per triar els proveïdors; així, les polítiques d'igualtat acabaran sent exigibles per una qüestió de competitivitat en tot el teixit empresarial.

Ocupadors privats

- Les dones que treballen en el món del servei domèstic i les atencions necessiten de manera urgent una ajuda especial. (No només tenen menys prestacions laborals –ni baixa laboral, ni ajuda a la desocupació, etc.–, sinó que, a més, és una àrea en què el treball en B està a l'ordre del dia. Més del 70% del personal que es dedica a aquesta mena de treballs és fora del sistema. I, en aquest camp, el 92% del personal que el desenvolupa és femení. La pandèmia, a més, ha palesat l'enorme fragilitat i falta de protecció del sector.)
- Facilitar la contractació a l'ocupador reduint les dificultats burocràtiques i de compliment directe de normatives. Es podria (com en altres països) instaurar un sistema de xecs treball. D'aquesta manera hi hauria empreses privades o públiques que contractarien el

personal i el contractant particular pagaria aquelles empreses amb un xec treball. Així, el compliment de l'obligació de donar l'alta en la Seguretat Social, el pagament de retencions i la contractació d'assegurances anirien directament a càrrec de l'empresa pública o privada. I l'ocupador particular només pagaria una quota íntegra pel servei de la persona, encara que desenvolupi íntegrament la feina a casa seva.

- Donar incentius econòmics i fiscals als ocupadors privats que acordin contractes oficials amb les treballadores sense papers. (Això facilitaria que sortissin de la il·legalitat i que poguessin legalitzar l'estatus migratori, i els garantiria la jubilació futura perquè cotitzarien. Per a l'Estat és molt aconsellable, perquè es destruiria una de les borses de treball en negre més grosses i pujaria la contribució a les arques de l'Estat per mitjà dels ingressos a la Seguretat Social.)
- Recomanem implantar un sistema semblant a la «motxilla laboral» que tenen alguns països per a unes certes feines. En aquest àmbit és especialment important, perquè hi ha dones que han de treballar en diferents llocs i no tenen un únic ocupador. En comptes d'haver-se de donar d'alta com a autònomes, es permetria que els ocupadors omplissin aquesta motxilla a fi que la treballadora tingués (amb el

conjunt d'hores desenvolupades entre tots els ocupadors) els mateixos drets que una treballadora per compte d'altri.

Marc artístic, cultural i de comunicació

Premsa, Ràdio i Televisió

- És fonamental que es deixi de fer servir vocabulari que reitera i perpetua actituds sexistes i biaixos evidents de gènere. Per exemple, recentment un diari de gran difusió nacional titulava: «Metges i infermeres...». Aquest llençatge ha de desaparèixer. Caldria utilitzar expressions com «personal sanitari» o «personal mèdic i d'infermeria».
- Té especial rellevància l'exhibició de la dona com un ésser atractiu per la seva joventut. Així, en moltes cadenes de televisió, les presentadores i les col·laboradores vesteixen roba poc adequada per a la seva tasca, i que, en canvi, en ressalta els atributs sexuals. En aquest punt, les dones mateixes, com a professionals, s'haurien de plantejar una campanya per trencar aquesta tendència. I agafar la iniciativa.
- La publicitat continua promovent la primor extrema (encara que afortunadament els últims anys es reivindica la diversitat de cossos i talles per ampliar el cànon). Però s'hauria de reduir l'exposició de la dona com un objecte

sexí. I eliminar la pràctica que, per anunciar qualsevol cosa, fins i tot xocolata o cotxes, es faci servir una dona sexualitzada. Aquesta actitud va canviant a poc a poc, però se n'ha de reforçar el veto des de totes les instàncies.

- Es pot dir el mateix dels anuncis de neteja, cuina, planxa i, en general, activitats domèstiques. A poc a poc hi ha un canvi i es comencen a veure homes que s'hi dediquen. Ara bé, encara ha de reforçar-se, perquè els anuncis representen ideals i aspiracions que indueixen el desig de comprar el producte. Tenen una influència indirecta extraordinària.

Xarxes Socials

- Les companyies tecnològiques que lideren el món de les xarxes socials ja van limitant algunes pràctiques lesives. Però és evident que l'exhibició d'un món irreal en què ens mostrem més atractius, sexis i desitjables, el consum immediat d'aquests continguts i la necessitat de copsar l'atenció i *likes*, és una xacra social amb repercussions negatives, no sols per a les dones, sinó per a la societat en general. És molt difícil limitar aquesta activitat, però sí que es podrien establir normatives que desincentivessin l'addicció a certes plataformes. Sorprenen que creixin algunes que proposen mostrar-se sexualment a canvi de *likes* o diners.

- D'altra banda, s'haurien d'establir mecanismes perquè cançons amb lletres com les del *reggaeton*, per exemple, no tinguin la publicitat i la repercussió d'ara.

Propostes per als governs i els seus líders

Governos Municipals

- Pressupostos municipals acompanyats d'un informe d'impacte de gènere. D'aquesta manera es pot mesurar la traçabilitat dels recursos públics i l'impacte real de les polítiques públiques locals per reduir les desigualtats i avançar en la igualtat efectiva i real de dones i homes.
- Planificar un espai públic que sigui inclusiu (ha de preveure també la mobilitat) i que garanteixi la seguretat i la llibertat de les dones en l'ús habitual de les seves múltiples dimensions i franges horàries, com a ciutadanes de ple dret. La planificació urbanística amb perspectiva de gènere s'ha de complementar amb accions comunitàries publicoprivades que reforcin la xarxa de seguretat, amb la implicació d'agents econòmics i socials, i que garanteixin una xarxa d'espais segurs que permetin activar protocols de prevenció en situació de risc per a les dones (en agressions sexuals, per exemple).

- Plans de govern alineats amb l'Agenda 2030 en els quals l'objectiu 5 (Igualtat de Gènere) tingui un caràcter transversal en totes les polítiques municipals.
- Impulsar iniciatives de concertació publicoprivada basades en programes específics de formació i capacitació laboral (formació reglada) en àrees altament competitives. L'estratègia estatal d'implementar els fons europeus Next Generation en l'àmbit local hauria de fer prevaler l'elegibilitat d'aquesta mena de projectes clarament transformadors. Crear un espai o fòrum amb les empreses que es comprometin amb un New Violet Deal i atorgar-los un reconeixement a la seva reputació (segell d'igualtat).
- Programes de beques per fomentar la formació, la recerca de les dones en tecnologia i professions STEM, i la convocatòria de premis específics que en reconeguin les aportacions i trajectòries en aquests àmbits.
- Promoure espais per implantar noves empreses liderades per dones (centres d'empreses i innovació) i formació continuada en aquest camp, com també programes de mentoria empresarial.
- Desenvolupar eines innovadores basades en el micromecenatge per a empreses fundades per dones.

- Generar espais de reflexió i aliances que permetin incorporar la perspectiva de les dones en els grans reptes vinculats a la innovació, les noves economies, el futur del treball i la transformació digital i que, alhora, orientin les possibles actuacions adreçades a superar les bretxes de gènere i la segregació del mercat laboral.
- Oferir itineraris específics d'acompanyament, formació i inserció laboral per a dones en situació de violència masclista i/o vulnerabilitat social, que els permetin avançar en l'autonomia econòmica i que alhora reconeguin els drets retributius de les dones com un eix fonamental en l'atenció integral de la violència masclista.
- Promoure càtedres de polítiques d'igualtat en conveni amb les universitats i fomentar la recerca de gènere per transferir coneixements i la innovació econòmica i social.
- Consolidar una autèntica política pública local d'atenció que revalori aquest sector, amb majoria clarament femenina, que ara s'aguantava en el treball precari, és a dir, a temps parcial i mal remunerat, i que és indispensable per apuntalar la vida i la producció de riquesa. Per a una aposta d'aquesta envergadura seria del tot necessari, aplicant el principi de subsidiarietat, dotar els governs locals de

més finançament i d'instruments de concertació ben definits amb la resta d'administracions.

Governos autonòmics i Estatal (cadascun en els seus àmbits de competència)

- Aquí es posarien en pràctica els punts que hem anat presentant en estudiar els àmbits d'actuació. Però, sobretot, reiterem que la manera d'actuar del Govern hauria de centrar-se en:
 - Augmentar el pressupost d'Educació.
 - Aprovar normatives que discriminin positivament la dona.
 - Crear la figura del *compliance officer* de gènere en l'àmbit de les empreses.
 - Promoure la publicació de rànquings de gènere.
- Estimular les empreses que atorguen les qualificacions ISO perquè imposin criteris objectius i especialment delimitats en aquesta sol·licitud de l'ISO de Diversitat i Inclusió.
- Encoratjar amb incentius fiscals les escoles, universitats, centres de Formació Professional, mitjans de comunicació i empreses en general perquè aconseguixin més bon rànquing en l'àmbit de gènere o obtinguin l'ISO de Diversitat i Inclusió.

- Aprovar mesures que fomentin la natalitat per ajudar les dones embarassades a mantenir el lloc de treball, flexibilitzant els contractes laborals i adaptant-los a aquesta situació, amb subvencions a les empreses que fomentin la natalitat de les seves empleades mitjançant reduccions fiscals i accés a línies ICO especials.
- Permetre a aquestes dones que accedeixin a línies de crèdit i compatibilitzar la feina amb el pagament d'ajuda externa. Aquestes línies de crèdit han de tenir interessos pròxims a 0, i a més s'han de poder retornar en períodes molt llargs. Podran ser acumulables.
- Substituir els xecs d'ajuda, que no incentiven el treball i la formació, amb ajudes econòmiques directes perquè puguin continuar treballant i pagar algú que els ajudi.
- Afavorir que qui ajudi les dones embarassades cuidant-los els fills pugui aconseguir un reconeixement de la seva experiència professional si estudia graus destinats a l'atenció a persones o a l'educació.
- Reconèixer la nacionalitat espanyola d'origen als fills de dones estrangeres que neixin a Espanya (sense haver d'acudir a criteris de residència o de reagrupació familiar), sempre que tinguin contractes laborals.

- Evitar l'efecte crida delimitant la mesura a les persones que ja siguin de manera efectiva a Espanya en una data límit concreta (per exemple, només s'aplicaria a les persones presents a Espanya a partir del dia en què s'aprovi la llei). Aquesta mesura té efectes positius en tres camps: les dones en una situació més vulnerable es converteixen en l'eix central de la família perquè poden atorgar directament la nacionalitat, cosa que els milloraria l'entorn familiar; s'augmentaria el nombre de contractes laborals per a aquestes dones, i això els aportaria més independència personal i econòmica.
- Fer campanyes publicitàries destinades a les dones perquè s'apunten a formació requalificadora, amb especial atenció a les àrees de coneixements TIC i, en el cas de les dones grans, al reciclatge digital.
- Compensar econòmicament a través de l'IRPF els ocupadors privats que signin contractes oficials i donin d'alta treballadores que fan tasques de neteja i atencions. .
- Aprovar línies especials ICO per a emprenedores, i per a empreses petites i mitjanes que obtinguin l'ISO de Diversitat i Inclusió.
- I, en general, establir una política molt activa d'incentius fiscals i d'ajudes a través de línies toves de finançament (avals estatals o autonòmics) per implementar totes les polítiques que

ajudin a reduir la bretxa de gènere. Com hem dit, considerem que és més fàcil complir objectius amb polítiques actives que mitjançant la coerció i la multa.

Propostes a la Comunitat Europea

- Desenvolupar línies concretes d'aplicació dels Fons Next Generation basats en la reducció de la desigualtat i determinats a fer créixer la integració, i que s'haurien d'aprovar i implementar com més aviat millor.

ANNEX A

IV. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Introducció

La comissió ha fet una enquesta, a través de LinkedIn, sobre conciliació i corresponsabilitat, que podria aportar-ne una anàlisi real, amb dades quantitatives i qualitatives que comentarem a continuació.

Dades de l'INE

Segons l'INE, el 2019 per cada home que demana una reducció de jornada per tenir cura d'un fill hi ha vint dones que ho fan. I, sempre segons dades de l'INE, la bretxa salarial a Espanya és del 16,2%, i és un factor que pesa en l'economia familiar a l'hora de prescindir d'una part del sou.

Dades de la mostra

- +340 respuestas;
- 93,8 % professionalment en actiu;
- 81,5 % treballen per compte d'altri;
- 2 de cada 3, amb familiars a càrrec seu;
- 2 de cada 3 comparteixen responsabilitats amb el cònjuge;
- 73% de les persones estaria a favor de crear una acreditació *family friendly* per a empreses.

Sesgos de la encuesta

- 91,2% tenen estudis de llicenciatura o superior;
- 58,7% té ingressos iguals o superiors a 35.000 € anuals;
- 36,1 % no tenen familiars a càrrec seu.

Transcripció de comentaris rellevants i, de vegades, dispars:

- En matèria de conciliació sempre es deixa de costat el sector serveis (comerços, restaurants, etc.). Mentre s'aposti per obrir el diumenge, ampliar horaris comercials a les 21 o les 22 h, etc., es fa un mal servei a les persones que ho tenen més difícil per conciliar. Les accions per millorar la conciliació en administració i oficines estan molt bé, però són fàcils d'aplicar. Cal aspirar a promoure un canvi d'hàbits més profund i reduir dràsticament els horaris comercials, reajustar els horaris d'escoles i instituts, redistribuir el calendari de vacances escolars i implantar els menjadors escolars gratuïts. També cal facilitar la flexibilitat laboral i els recursos a les famílies amb fills (o adults) amb dificultats.
- No es pot demanar que es limiti o restringeixi la flexibilitat d'obertura horària del comerç. Se n'haurien d'ampliar els horaris per facilitar que els qui treballen puguin anar als comerços, però també facilitar als comerços fórmules per contractar personal (per exemple, joves), que siguin més senzilles i dinàmiques.
- Cal buscar fórmules de treball més flexibles: contractes per objectius o per períodes o per horaris concrets.
- S'ha de difondre en els mitjans quines empreses són les més ben valorades en conciliació per potenciar l'employer branding i que així resultin atractives per al talent, com també per a altres organitzacions.
- Es tracta d'un problema estructural i complex. Les solucions són difícils i requereixen valorar, socialment i legislativament, les atencions i les feines de casa.
- Falta canviar la mentalitat del presentisme laboral i fomentar el treball per objectius.
- Hi ha segells com *best place to work* (millor lloc per treballar-hi) als quals les empreses s'apunten, però han de pagar per participar-hi. Es tracta de publicitat indirecta; per tant, no és la solució: només reflecteix la realitat de les empreses que s'hi inscriuen, no de les millors. Hauria d'haver-hi una avaluació objectiva de totes les empreses i fer-se pública. Comprovar l'avanç real de cadascuna de manera objectiva serà un al·licient per millorar.
- És fonamental la implicació de les empreses i el compromís de les administracions, de manera que les iniciatives que escometin no imposin un esforç econòmic que, a parer nostre, hauria d'anar a càrrec de l'administració pública.

- Ajudes tant públiques com de l'empresa en la contractació de persones per tenir cura de menors, hores de permís per conciliació per acompanyar fills i gent gran al metge, guarderies d'empresa, permís de teletreball en cas de malaltia de menors a càrrec.
- Recentment, el Govern ha decidit ampliar la baixa de maternitat i paternitat a sis mesos, sense justificar si és per motius mèdics o pedagògics; però, si és simplement per motius de conciliació, seria més apropiat que aquests mesos quedessin a lliure disposició dels pares, com a baixa prolongada o bé com a reducció de jornada laboral, però sense rebaixa de sou (com es fa actualment amb el permís de lactància). Així, en els primers mesos de vida de la criatura, els pares poden anar reprenent la vida laboral i no perdre tant el contacte amb empresa i clients, però alhora poden acompanyar el nen a l'escola o, en definitiva, passar-hi més temps.
- Si només es tenen en compte les necessitats de les dones i els homes amb família per facilitar-los millors ocupacions i horaris, es discriminarà els qui no tenen fills, sigui de manera voluntària o no. A més, hi hauria d'haver més suport de l'administració a fi que tota la responsabilitat recaigui sobre les empreses.
- Les empreses haurien de ser obligatòriament *family friendly*, perquè primer de tot som humans. No caldria haver-hi incentius per fer aquestes pràctiques, tan sols sensibilitat humana. Tots tenim família, també els directius. Hi podem aprofundir molt. La pandèmia ens ha demostrat la possibilitat d'un treball flexible i remot. Només cal canviar la cultura de les empreses i més encara la de les pimes.
- Les reflexions sobre les baixes de maternitat i paternitat han fet córrer rius de tinta. Se n'ha dit molt i s'ha analitzat a bastament. Si l'ataquem ha de ser per aportar-hi una proposta concreta, com podria ser ampliar la baixa de maternitat amb una fase de reincorporació gradual combinada amb un règim de baixa de paternitat remunerada i intransferible a temps parcial; i articular ajudes i prestacions econòmiques directes amb fórmules condicionades o de reemborsament per tenir cura domiciliària de menors, dependents i gent gran (més enllà dels permisos i excedències no retribuïts), per contraposició a les prestacions familiars universals i/o a obrir centres públics de guarderia i atencions de llarga durada assequibles o subvencionats.
- S'ha de fomentar la creació de comitès interns que avaluïn i supervisin la conciliació per promoure en l'empresa i en l'administració pública

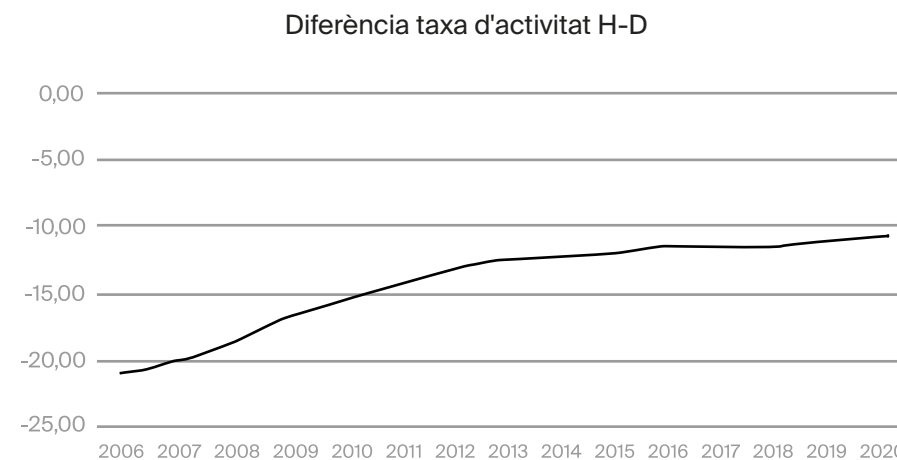
sistemes interns d'implantació de cultures efectives de conciliació i d'autoregulació de bones i males pràctiques (és a dir, sistemes de plans d'igualtat i conciliació més ben supervisats).

- Cerca i ampliació d'incentius fiscals. La igualtat també s'obté compensant la reducció d'hores i, en conseqüència, d'ingressos, mitjançant beneficis fiscals que ajustin la situació entre els qui assumeixen càrregues familiars i els qui no.

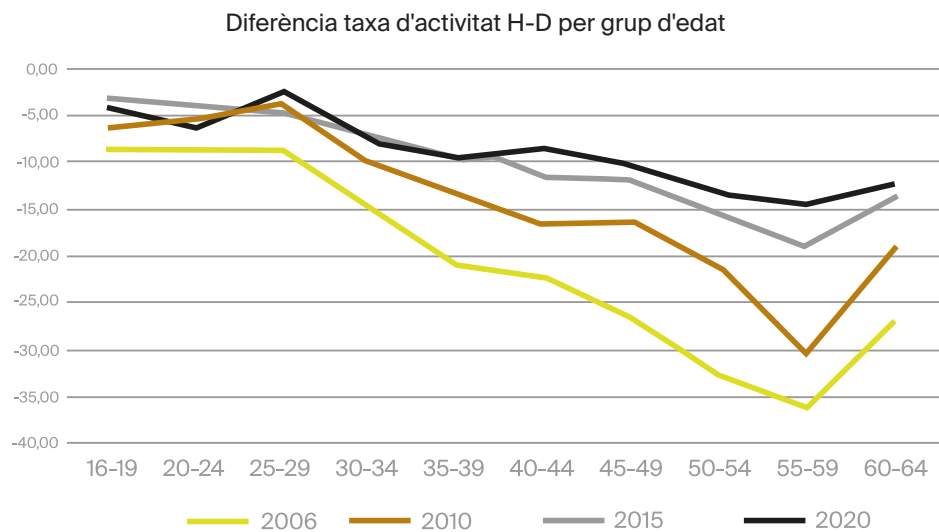
ANNEX B

¿A QUANTA IGUALTAT OBLIGUEN LES LLEIS ESPANYOLES?

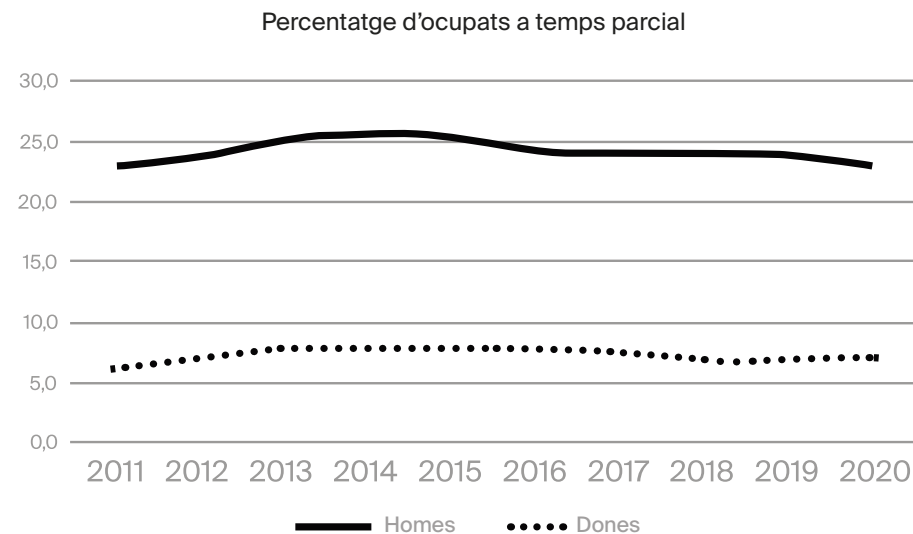
Gràfic 1. Diferència taxa d'activitat H-D



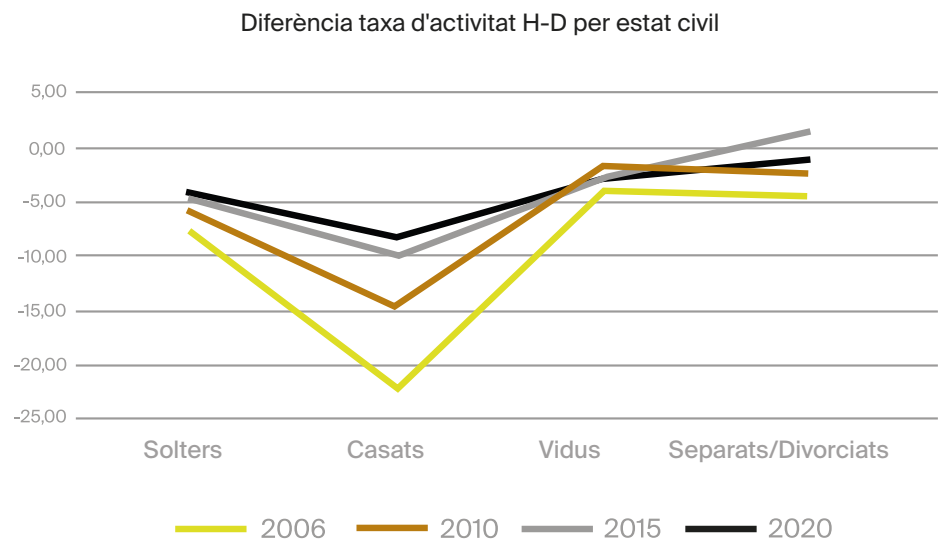
Gràfica 2:



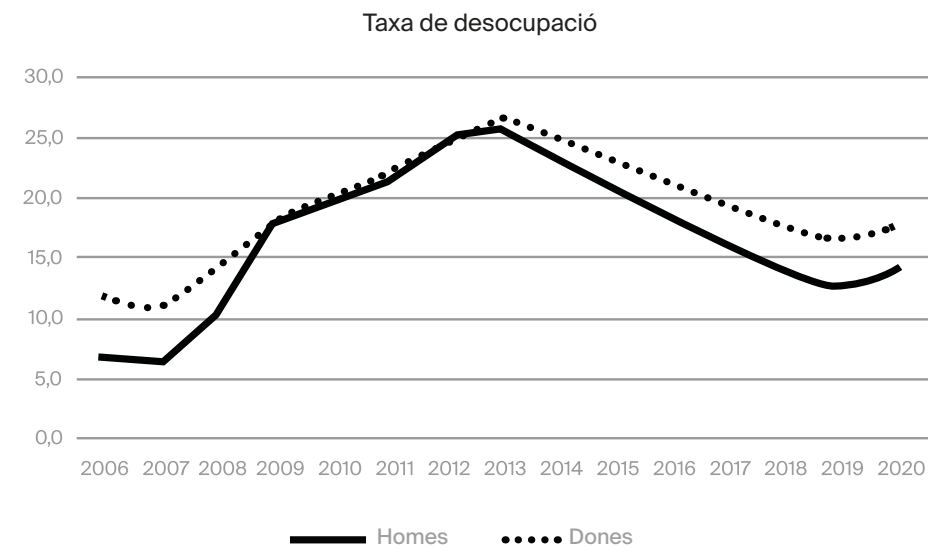
Gràfica 4:



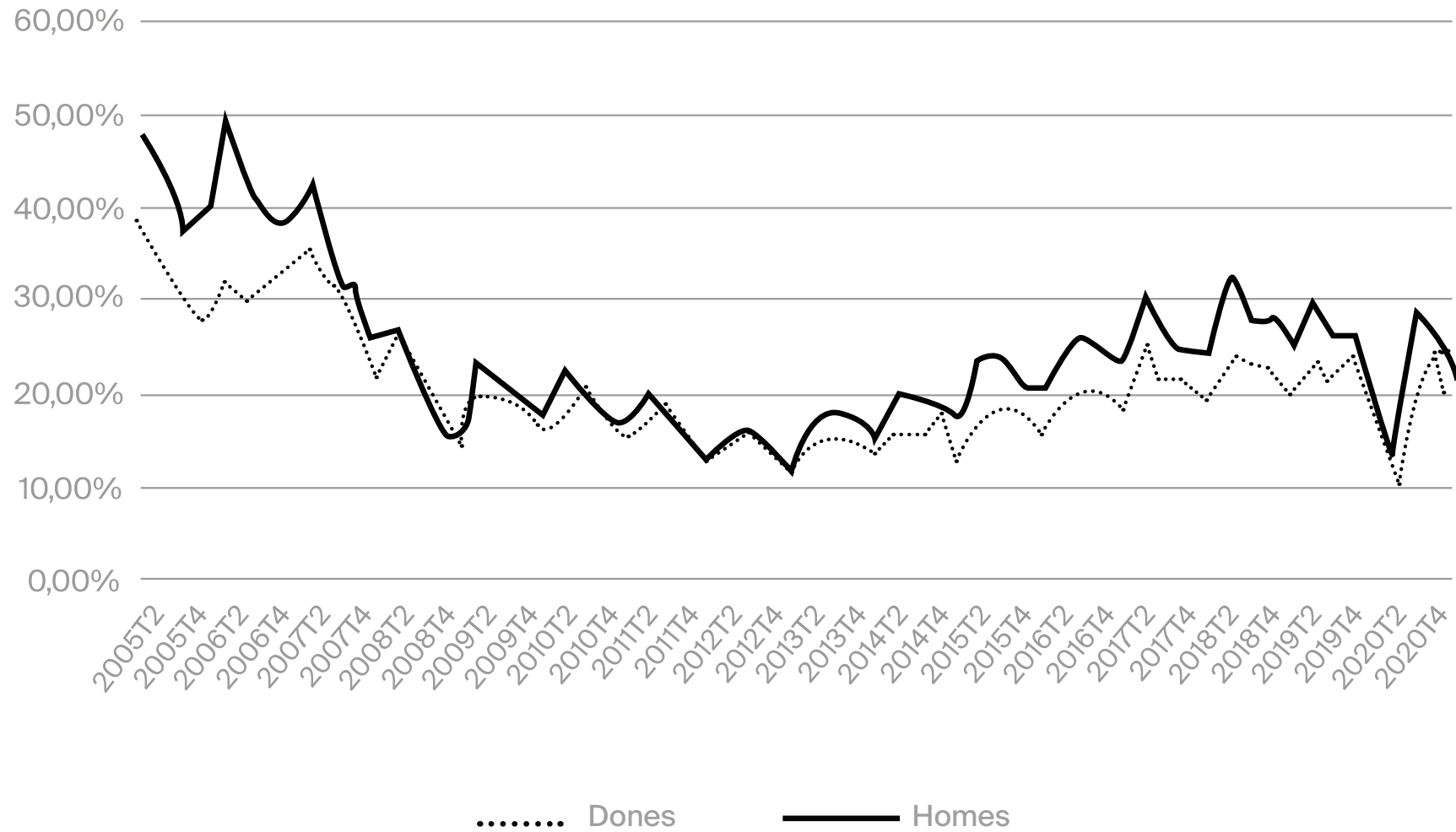
Gràfica 3:



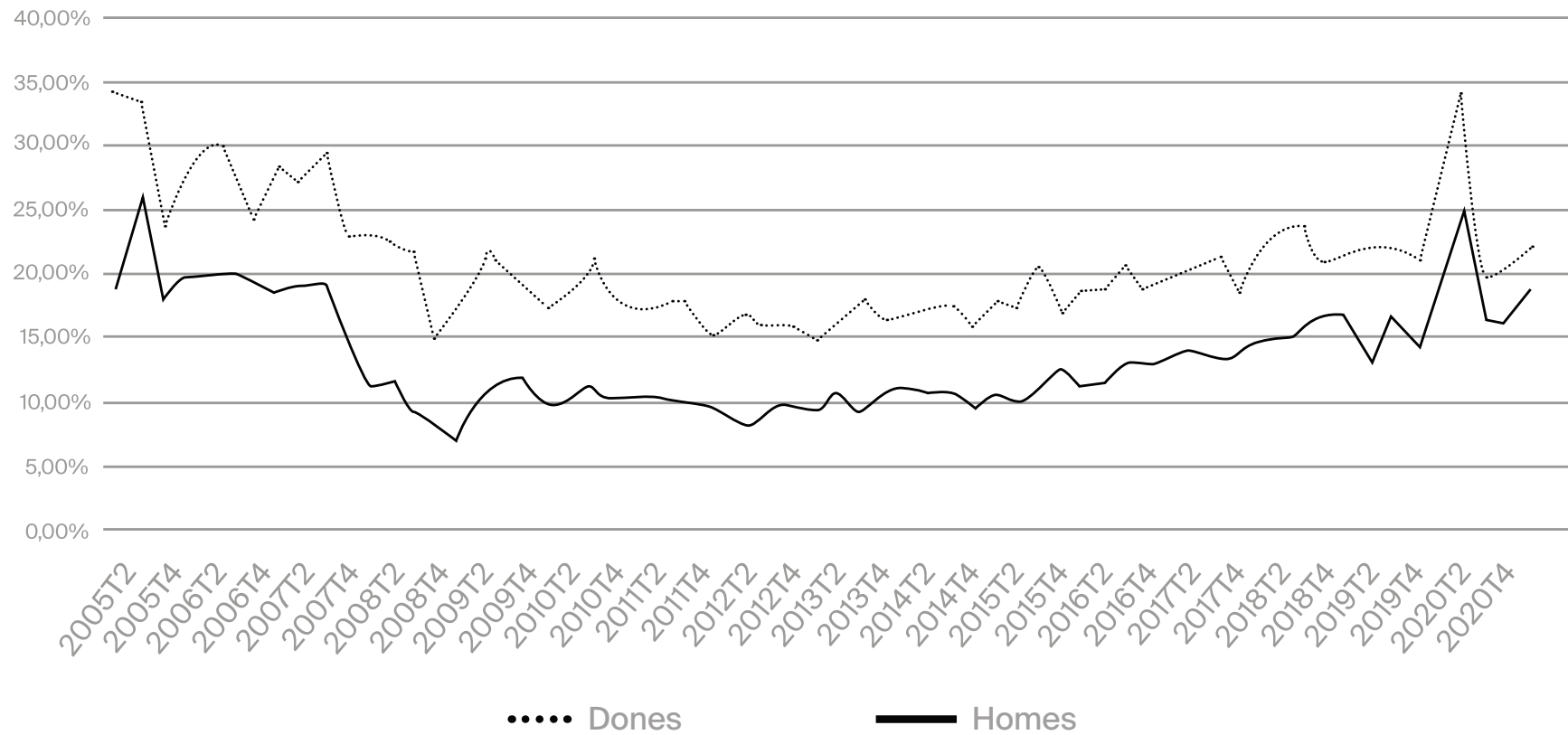
Gràfica 5:



Desocupats que troben feina T posterior



Percentatge de desocupats que passen a inactius T posterior



Taula: Xifra d'ocupats per classe d'ocupació (milers) l'any 2020

Homes		Dones		% Dones / Classe d'ocupació	Classe d'ocupació
1.676,9	16,1%	2.421,1	27,6%	59,1%	Treballadors de serveis (restauració, personals, protecció i venedors)
1.605,1	15,4%	2.098,7	23,9%	56,7%	Tècnics i professionals científics i intel·lectuals
661,1	6,3%	1.361,9	15,5%	67,3%	Empleats comptables, administratius i altres tasques d'oficina
963,7	9,3%	1.345,4	15,3%	58,2%	Ocupacions elementals
1.327,5	12,7%	826,4	9,4%	38,4%	Tècnics: professionals de suport
495,4	4,7%	266,5	3,0%	35,0%	Directors i gerents
1.278,9	12,3%	197,4	2,3%	13,4%	Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors
1.968,2	18,9%	167,0	1,9%	7,8%	Artesans i treballadors qualificats d'indústries manufactureres i construcció
346,3	3,3%	77,1	0,9%	18,2%	Treballadors qualificats del sector agrícola, ramader, forestal i pesquer
102,9	1,0%	11,3	0,1%	9,9%	Militars
10.429,6	100%	8.772,8	100%		

ANNEX C

RECOMANACIONS A TOTES
LES PARTS IMPLICADES:
STAKEHOLDERS

Propostes per a escoles d'educació bàsica i Batxillerat



- Centres Educatius per a persones de fins a 16 anys.
- Centres públics, privats i concertats

- Incloure *role models* femenins en el currículum

- Implementar activitats concretes per impulsar més dones/nenes cap a formacions STEM

- Crear i incorporar la figura del responsable per a la diversitat en continguts en centres educatius

- Incorporar ràtio home/dona en centres educatius per regenerar models de referència entre el professorat

- Bonificació al centre per complir l'ISO Diversity & Inclusion 2021 (ISO DEI 2021, d'ara endavant)

Participació en Rànquing d'Escoles en funció del resultat de l'ISO DEI 2021.
Publicar-ho en l'àmbit estatal, autonòmic i local

Objectiu



Estimular el respecte a la igualtat i a l'individu en edats primerenques. Fer publicitat en escoles basada en les bones pràctiques en matèria de gènere i assegurar referències en el currículum

Propostes a universitats i escoles de formació professional



○ Centres Educatius per a persones a partir de 16 anys

○ Centres de Batxillerat, cicles formatius i de grau superior

○ Centres universitaris

● Incloure *role models* femenins en el currículum; especialment en àrees de baixa representativitat femenina

● Fomentar l'Educació Professional Dual en cicles formatius i universitat.

Bonificar empreses i universitats en funció del nombre de dones en educació dual/pràctiques

● Participació en rànquing Estatal/autonòmic/local en funció del resultat de l'ISO DEI 2021

● Creació i incorporació de la figura de responsable per a la diversitat en continguts en centres educatius (o centralment)

● Convalidar crèdits en cas de treballar en estudis vinculats a tenir cura de nens/gent gran

● Bonificació segons l'ISO DEI 2021

● Bonificació al centre en funció del percentatge d'alumnat femení (i masculí) en casos de baixa responsabilitat (com homes en sector d'infermeria, dones a STEM...). Definir ràtio mínim d'estudiants dones en centres educatius vinculats a STEM i bonificar en funció de la representativitat

● Fer *road shows* en escoles de Secundària/Batxillerat per motivar futures alumnes en àrees de baixa representativitat femenina (STEM)

● Bonificació en IRPF a les dones que estudiïn i treballin

● Promoure càtedres vinculades a polítiques d'igualtat per fomentar la recerca de gènere

Objectiu →

Estimular el respecte a la igualtat i a l'individu durant l'adolescència. Fer publicitat de centres educatius de batxillerat i universitaris basant-se en les bones pràctiques en matèria de gènere i assegurar referències en el currículum. Assegurar més pràctiques professionals de dones en sectors amb baixa representativitat femenina

Propostes per a noies que decideixen el seus futurs estudis



- Tinc entre 16 i 20 anys
- Tinc poca o nul·la experiència laboral
- Tinc capacitat de decisió
- Vull ser la millor versió de mi mateixa

- Informarme de la bonificació en IRPF individual (o de los padres) por matriculación en Formación técnica o de baja representatividad femenina (grado o universitaria)

- Informar-me de la bonificació en IRPF en cas d'estar treballant i estudiar una formació amb baixa representativitat femenina

- Informar el centre educatiu de la subvenció per ocupar un % de dones del seu alumnat en sectors de baixa representació

- Participar en programes de reeducació en sectors tècnics que fomenten més competència digital

- Atender y ser consciente de los *Role Models* femeninos de alto impacto (distancia corta y larga)

- Participar activament en Formació Dual / Programa de Pràctiques per incrementar la meua experiència professional i tenir accés més fàcil al mercat laboral

- Ser una agente activa por la igualdad de género. Educar-se y educar al entorno (especialmente en áreas de baja representatividad femenina)

- Fomentar que companyes/amigues siguin “valentes” i s'inclinin per àrees d'estudi amb baixa representativitat femenina

Objectiu →

Empoderar les dones en els últims cursos formatius i secundar-les en el procés de buscar feina. Empoderar-les, fomentar la seva “valentia” i començar a teixir xarxes per convertir-se en una aliada. Mantenir-se formada i informada de les seves opcions mentre busca ocupació

Propostes per a les dones que s'incorporen al mercat laboral



- Edat: entre 23 i 29 anys
- Amb poca o nul·la experiència professional
- Amb capacitat de decisió
- Amb interès a ser la millor versió d'ella mateixa

- Identificar i connectar amb *role models* en entorn formatiu i laboral per a més empoderament

- Buscar en el meu entorn formatiu o professional una mentoria que em doni suport en els últims anys del meu període formatiu i postformatiu.

Buscar i fomentar aliances (homes i dones)

- Informar-me de bonificació per crear empreses / *start-ups* liderades per dones. Foment de l'emprenedoria femenina

- Ensinar-me en tècniques per a entrevistes de treball i habilitats de negociació (*confidence gap*, ambició, estereotips...) mitjançant centre universitari o altres centres educatius

- Consultar el rànquing d'empreses en funció de l'ISO DEI 2021. Llista de TOP Ocupadors femenins

- Informar-me de bonificacions per contractar dones en sectors de baixa representativitat

- Fomentar el meu propi empoderament i aplicar-lo a llocs que em motiven (no sols a aquells en els quals encaixo al 100%)

Objectiu →

Empoderar les dones en els últims cursos formatius i secundar-les en el procés de buscar feina. Empoderar-les, fomentar la seva "valentia" i començar a teixir xarxes per convertir-se en una aliada. Mantenir-se formada i informada de les seves opcions mentre busca ocupació

Propostes per a dones que treballen



- Tinc entre 30 i 65 anys
- Aporto bona experiència professional
- Tinc plena consciència i capacitat de decisió

- Exigeixo “FlexWork” per a tota la plantilla i m'asseguro de fer complir la paternitat obligatòria (mitjançant la meva parella, fent costat a companys de treball o amb el meu equip directe)

- M'asseguro d'exigir que es facin formacions específiques internes en estereotips i completar-les

- M'informo de les bonificacions extra en Formació Tripartida per a dones que es formin dins l'empresa

- Exigeixo a l'àrea de selecció que hi hagi un 50% com a mínim de dones en les ternes internes i externes de contractació

- Em formo en ISO DEI 2021 i m'asseguro de disposar de proveïdors que la tinguin

- M'informo d'escoles de formació externes que puguin sol·licitar subvencions per tenir un alumnat paritari. M'asseguro que l'empresa sàpiga aquests beneficis

- Afavoreixo les dones fomentant la igualtat de gènere en el meu entorn laboral

- Crec, lidero i/o fomento grups de dones en el meu entorn professional. Em converteixo en aliada i busco aliats (dones i homes) per a la igualtat de gènere

- Em postulo per a formacions i promocions, fins i tot fora de la meua àrea de confort

- Reporto l'incompliment a l'autoritat competent

Objectiu →

Assegurar que l'empresa és conscient dels biaixos de gènere i els seus estereotips. Fomentar el respecte i la igualtat en l'organització amb independència de l'estatus o situació de poder. Empoderar i fomentar aliances en entorns professionals. Generar confiança i “valentia” en les dones del seu entorn laboral. Assegurar que cap dona “queda enrere”

Propostes a dones embarassades / que vulguin formar una família



- Tinc entre 25 i 45 anys
- Tinc experiència professional i/o estic estudiant.
- Tinc capacitat de decisió
- Estic interessada a formar una família

- M'informo i em dono d'alta en l'eina que em permeti connectar amb estudiants, buscadors de feina (dones/homes) en l'àmbit de l'atenció familiar i apporto hores a la seva bossa d'hores

- Busco, integro i creo grups de cooperació en l'empresa per connectar i compartir amb altres famílies en la mateixa situació

- M'informo de les meves opcions en relació amb permisos de maternitat/paternitat

- Accedeixo a informació relativa a microcrèdits que em permetin continuar estudiant durant la maternitat

- Connecto amb altres pares per entendre la dinàmica de les reincorporacions professionals i les meves opcions. Busco i creo aliances

- Exigeixo "FlexWork" per a tota la plantilla i m'asseguro de complir la paternitat obligatòria (mitjançant la meua parella, fent costat a companys de treball o amb el meu equip directe)

- M'asseguro que la meua empresa compleixi els criteris definits a ISO DEI 2021. Ho reporto i col·laboro en el canvi si no és així

- Visc l'embaràs de manera positiva i no com un "problema" professional

Objectiu →

Fomentar la maternitat positiva i no entendre-la com un "problema" en un entorn laboral. Empoderar i fomentar aliances entre persones en la mateixa situació o que hi han passat. Generar confiança i "valentia" en embarassades a través de la informació

Propostes per al col·lectiu masculí



- Soc home, major d'edat i integrat en la societat
- Tinc plena consciència i vull assegurar justícia social i la millor versió de la nostra Societat

- Liderar amb l'exemple en la presa de decisions tant en l'entorn laboral com en el familiar

- Per a homes amb capacitat de decisió en empreses (de qualsevol mida), assegurar el compliment de l'ISO DEI 2021 i definir polítiques reals per a la promoció activa de les dones en l'entorn laboral

- Formació com a clau de l'èxit: a homes en matèria de gènere, conciliació, biaixos, etc., donar formació en fred (en general) i en calent (quan hi hagi un cas discriminatori)

- En l'entorn laboral: convertir-se en mentors i padrins de dones per a la seva promoció

- Corresponsabilitzar-se i coliderar en l'àmbit familiar

- Obligatorietat de disposar dels permisos de paternitat directo)

- Convertir-se en altaveu per a dones en tots els entorns i liderar moviments per a fomentar la igualtat

- Assegurar (com a professors) i sol·licitar (com a estudiants) exemples de *role models* femenins

Objectiu →

Implicar els homes com a principals aliats i com a altaveu en activitats dirigides a fomentar la igualtat i l'empoderament femení
Compartir responsabilitats i lideratge en tots els àmbits, tant en l'entorn laboral com en el professional
Assegurar bones pràctiques, formació, autoconeixement i autocrítica

Propostes per a empreses grans



- Gran empresa
- Projectió nacional i/o internacional
- La reputació és una eina clau
- Desig de ser “ocupador elegit”
- Amb ganes d'actuar i ser valent

- Fomentar programes específics de reciclatge per a dones i afavorir-ne així la incorporació o retorn al mercat laboral

- Assegurar el compliment real dels informes de sostenibilitat (polítiques d'igualtat, accions internes, etc.) i donar-hi publicitat

- Formació interna obligatòria i regular en biaixos de gènere

- Complir l'ISO DEI 2021 i donar prioritat a proveïdors que la segueixin

- Assegurar com a mínim un 50% de dones en ternes internes i externes de contractació

- Informar-se i ser conscient dels beneficis fiscals addicionals en formació interna i externa per a dones

- Obligatorietat dels permisos de paternitat

- Fomentar i potenciar grups interns de dones

- Creació *compliance officer* de la figura de gènere

- Crear i implementar un pla de reincorporació de maternitat/paternitat

- En cas de disposar d'empreses externes de reclutament, sol·licitar CV cecs (sense nom)

- Informar-se i ser conscient dels beneficis de la formació dual (especialment en el cas de les dones) així com altres beneficis per a la reincorporació de dones desocupades al mercat laboral

- Discriminació positiva a dones en casos d'ERO amb independència de la seva situació familiar

Objectiu →

Reduir la bretxa de gènere en les empreses fomentant bones pràctiques i assegurant que les organitzacions coneixen les opcions i els beneficis de contractar i promoure dones. Oferir oportunitat de reconeixement i millorar la reputació amb aquestes accions. Augmentar l'avantatge competitiu

Propuestas per a petites empreses



- Petita i mitjana empresa
- Projecció local i estil de gestió familiar
- Estil conservador
- Amb més restriccions financeres

- Postular-se i implementar ISO DEI 2021 per a pimes i donar prioritat a proveïdors que la tinguin

- Discriminació positiva a dones en cas d'ERO amb independència de la seva situació familiar

- Obligatorietat de permisos de paternitat (amb subvenció estatal en cas de cobrir la baixa amb una dona)

- Accés a crèdits més favorables a l'ICO per implementar i mantenir ISO DEI 2021

- Pimes amb ISO DEI 2021 són proveïdors PRIORITARIS per al sector públic i empreses grans

- Informar-se i ser conscient dels beneficis de la reincorporació de dones desocupades al mercat laboral

Objectiu →

Fomentar bones pràctiques i fer costat a les pimes perquè augmentin l'avantatge competitiu. Assegurar que les pimes que cobreixen certes pràctiques es converteixen en proveïdors prioritaris al sector públic i grans empreses. Agafar consciència dels beneficis fiscals per ocupar dones

Propostes per a l'ocupador privat



○ Unitat familiar o persona que sol·licita ajuda per a feines de casa: tenir cura de fills/filles, persones grans o neteja

○ Amb bona o limitada capacitat financera

● Facilitat real de contractació reduint dificultats burocràtiques actuals

● Prestigiar la feina per a ocupador privat en matèria d'atencions i/o neteja

● Convalidar crèdits per feina i estudis vinculats a cuidar nens / gent gran

● Implementar el concepte "motxilla laboral", en què les dones es donin d'alta com a autònomes i permetre que diversos ocupadors puguin aportar hores a aquesta motxilla perquè la dona sigui considerada treballadora per compte d'altri

● Informar-se dels incentius econòmics i fiscals per a ocupadors privats que concedeixin contractes oficials de treball en cas de situació "il·legal"

● Informar-se d'eines digitals que permeten "convalidacions horàries" a estudiants en pràctiques d'aquest sector

● Facilitar microcrèdits beneficiosos per a dones en el sector d'atencions i neteja perquè puguin crear la seva empresa i ocupar més dones. Bonificar l'ocupador privat que contracti aquests serveis

● Informar-se de la baixa de maternitat coberta a través de la "motxilla laboral"

● Connectar amb associacions de dones que treballen en aquest àmbit perquè coneguin les seves opcions i els beneficis de contractació i de la "motxilla laboral"

Objectiu →

Fomentar bones pràctiques en ocupadors privats i dignificar-ne el rol. Assegurar que les pimes que cobreixen certes pràctiques es converteixin en proveïdors prioritaris del sector públic i grans empreses. Agafar consciència dels beneficis fiscals de contractar dones desocupades i estudiants

Propostes en el marc de la comunicació i per a agents amb alt impacte social



- Soc una persona amb un impacte social alt.
- Treballo en l'entorn dels mitjans de comunicació tradicionals
- i/o
- Tinc capacitat d'influència a través de tota mena de mitjans de comunicació i xarxes

- No utilitzar vocabulari que reitera i manté actituds sexistes

- En xarxes socials, establir normatives específiques en formats comunicatius i “forçar” comunicació no sexista

- Empoderar les dones a través de la visualització i fomentar l'ISO DEI 2021

- Afavorir campanyes publicitàries de “la dona real” en tots els àmbits. Dignificar la dona en totes les seves facetes

- Ser conscient de la importància i la riquesa de la diversitat en qualsevol campanya comunicativa o on es pugui tenir influència

- Crear campanyes específiques per no presentar la dona com una persona sexualitzada. Liderades per l'estat, però impulsades per tots els agents amb alt impacte social i comunicatiu (com ara TV, indústria cinematogràfica, indústria musical, xarxes socials...)

Objectiu



Assegurar que persones o eines amb impacte social alt siguin agents actius per canviar i millorar la situació de la dona en el mercat laboral. Secundar i fer públiques iniciatives a tots els nivells

Propostes per al govern municipal i els líders locals

- Incloure un informe d'impacte de gènere en els pressupostos municipals

- Organitzar la planificació urbanística amb perspectiva de gènere

- Promoure espais específics per a *start-ups* de dones i crear programes de mentoria empresarial

- Creació de beques específiques per a dones per a fomentar la formació en STEM

- Impulsar iniciatives de concertació publicoprivada basades en programes específics de formació i capaciació laboral (formació reglada) en àrees molt competitives i/o STEM

- Oferir itineraris específics de formació i inserció laboral per a dones en situació vulnerable

- Fomentar activitats de micromece-natge de dones per a *start-ups* de dones

Objectiu



Ser agent actiu en el canvi i la millora de la situació de la dona, amb especial atenció en impacte pròxim i local. Ser valent i tenir coratge per liderar el canvi. Proporcionar eines concretes per a l'empoderament de les dones.

Propostes per al govern autonòmic i/o estatal

1/2

- Augment pressupostari en educació, especialment la dedicada a bonificar dones en l'àrea STEM o de baixa representativitat i centres educatius que compleixin la normativa (ràtios de dones i/o ISO)

- Apostar per l'educació dual; fomentar la col·laboració empresa-universitat / centre educatiu i augmentar hores pràctiques. Bonificar en cas de dones en sectors de baixa representativitat

- Reconèixer centres de Formació Professional de Grau Superior com a Escoles Universitàries

- Reconeixement de les hores en experiència professional per a qui ajudi embaassades / gent gran en cas d'estudiar formació dedicada a aquest efecte

- Crear la figura del responsable de diversitat de contingut per a centres educatius

- Escoles privades o concertades: millors condicions de finançament en funció d'ISO DEI 2021. Rànquing d'escoles

- Aprovar normatives específiques de discriminació positiva en àmbits educatius i empresarials, especialment

- Escoles públiques amb ISO DEI 2021 tindran més accés a recursos governatius i augment pressuposat. Rànquing d'escoles

- Reducció en base d'impostos per a estudiants dones en àrees STEM (per als pares i/o els fills)

- Crear campanyes de publicitat agressives destinades a les dones perquè es formin en àrees STEM

- Estendre la formació obligatòria en bàsics a tots els centres formatius mitjans i superiors

Objectiu



Ser agent actiu en el canvi i la millora de la situació de la dona en el mercat laboral. Ser valent i tenir coratge per liderar el canvi. Proporcionar eines concretes per a l'empoderament de les dones

Propostes per al govern autonòmic i/o estatal

2/2

- Contractar únicament proveïdors amb ISO DEI 2021

- Definir la figura del *compliance officer* de gènere i exigir-ne l'aplicació obligatòria en empreses de més de 100 treballadors

- Assegurar el compliment de l'ISO DEI 2021. Aprovació d'incentius i beneficis fiscals segons el compliment i la implementació de l'ISO

- Donar accés a les dones perquè accedeixin a línies de crèdit tou especials i a llarg termini. Política molt activa de crèdits tous

- Aprovar línies especials ICO per a dones emprenedores i empreses amb l'ISO DEI 2021

- Estimulació del sector editorial per assegurar referències femenines en llibres (en tots els àmbits)

- Reconeixement de la nacionalitat espanyola als fills de dones immigrants amb contractes de treball

- Suport a les empreses que fomentin la natalitat en els seus empleats a través de reduccions fiscals i accés a línies ICO especials

- Crear una publicació anual d'empreses basada en el seu rànquing de Gènere

- Afavorir via IRPF ocupadors privats si contracten dones per a tasques de neteja i/o atencions

- Reduir significativament la burocràcia per a contractació d'ocupadors privats

- Creació de les "motxilles laborals" per a empleats de la llar

- Definir el permís de paternitat com a obligatori

