

Informa't

Nº 10 / Març 2019

La Revista de la Formació Professional per a l'Ocupació

La revolta femenina formació, ocupació i dona

ARTICLES

La formació professional amb visió de gènere

SIGNATURA CONVIDADA

Tota una vida dedicada a la mobilitat internacional

LA VEU DE L'EMPRESA

Schneider Electric

CONTRAPORTADA

Mireia Mata i Solsona
Directora general d'Igualtat



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies

Vols millorar professionalment?

Al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya t'ajudem a fer-ho.



Il·lustració: Lola Abenza

Enguany oferim als treballadors i les treballadores més de 6.000 cursos totalment subvencionats, de 800 especialitats diferents, en tots els àmbits professionals.

Millorar sempre és possible!



Generalitat de Catalunya
**Consorci per a la Formació Contínua
de Catalunya**

La revolta femenina

“Escolteu atentament cadascuna de les dones que ens han regalat el seu temps en aquest número: val molt la pena”

Ja tornem a ser al mes de març i una vegada més parlem de dones. Quan em reclamaven l'editorial no sabia com explicar-los el que passava pel meu cap, aquesta sensació d'estar repetint les lluites de sempre, de no trencar estereotips, de reclamar drets que haurien d'estar més que consolidats. Una sensació entre la decepció, el cansament i la ràbia m'impedia fer la breu presentació, generalment descriptiva, que habitualment faig dels continguts que us esperen en cada número de la revista.

Penso que en termes de drets de les dones fem un pas endavant i dos enrere i això personalment em revolta. Potser per això, finalment, m'he decidit per una editorial “diferent”. Vull aprofitar aquestes poques línies per demanar-vos una lectura molt acurada del que les dones que participen en aquest número volen dir-nos. Són dones, treballadores i lluitadores, i ho són no només pels seus (nostres) drets sinó que, la majoria d'elles, lluiten pels drets de col·lectius desfavorits des de les seves posicions laborals. Llegiu-les, escolteu-les i escolteu-vos i penseu si podeu fer alguna cosa més, per petita que sigui, per millorar els drets de les dones i de qualsevol altre col·lectiu que lluiti per causes justes.

Soc dona, soc directiva i soc feminista. Repeteixo en moltes ocasions, sobretot davant de determinats comentaris, que és fàcil mirar-se la vida quan ens ha tocat el costat bo. Sí, som dones, però som dones europees, residim a Catalunya i en entorns laborals força protegits, i ens revoltam i escandalitzem quan evidenciem que hi ha lleis masculistes o que fonamenten la desigualtat i la discriminació, violència física i psicològica o una gran bretxa salarial. Us imagineu per un moment ser dones en un entorn més hostil, en un país on la dona no té ni reconegut el dret de vot? On se't consideri ciutadana de segona? Sincerament, crec que la nostra lluita és la fàcil, però no per això és menys lluita.

Voldria que fos el darrer 8 de març de lluita i els propers fossin de celebració d'una igualtat plena, però crec que malauradament ens queda camí per recórrer fins que aconseguim que totes les dones, siguin on siguin, gaudeixin plenament dels seus drets.

Escolteu atentament cadascuna de les dones que ens han regalat el seu temps en aquest número. Us asseguro que val molt la pena.

Ariadna Rectoret Jordi

*Directora del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies*

Sumari

INFORMA'T és una publicació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC)

CONSELL EDITORIAL

Àlex Lobaco
Álvaro Serrano
Ester Morante
Gemma Aguyé
Glòria Clota
Esperanza Rodríguez
Laure Díaz Gómez
M^a Elena Palacios
Rut Macias
Yolanda Barbero

CONTACTE

revista@conforcat.cat

WEB

conforcat.gencat.cat

DISSENY ORIGINAL

Lola Abenza

FOTO DE COBERTA

Shutterstock

IMPRESSIÓ

Fotoletra, S.A.

Per a subscripcions:



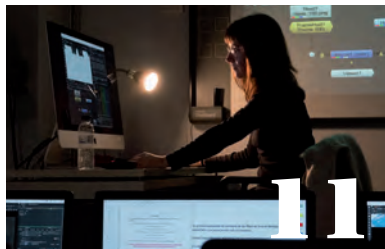
ISSN:2565-0807

DIPÒSIT LEGAL: B7328-2018



Reconeixement – No Comercial

(by-nc): es permet la reutilització i reproducció dels articles d'aquesta revista sempre que se'n reconegui l'autoria i es faci menció de la publicació i l'òrgan editor. Es permet la generació d'obres derivades sempre que no se'n faci un ús comercial. Tampoc no es pot utilitzar l'obra original amb finalitats comercials.



05 Breus

100tífiques a les escoles.
Fent camí cap a l'economia circular.
Acreditació de competències.
Accions de suport... Processant...

08 Articles

La formació professional amb visió de gènere.

10 La veu del formador

Entrevista a Carol Novell:
VFX: Il·lusions que ens fan somiar.

12 Articles

Rita Row:
La passió com a motor.

16 Bones pràctiques

CRL: Tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

18 Articles

La paritat és un repte, però no pot anar aïllada.

20 La veu de l'entitat formadora

Autoescola Planeta: Formar abans de dirigir és un encert



23 Articles

Sense formació contínua no hi ha serveis de qualitat.

25 Signatura convidada

Tota una vida dedicada a la mobilitat internacional.

28 Articles

Citilab: Dones Droneres.

30 La veu de l'empresa

Schneider Electric:
Tu lideres el teu propi desenvolupament.

34 Articles

El repte de ser un mateix.

36 En primera persona

Entrevista a Laura Prados
Construint en femení.

38 Contraportada

Entrevista a Mireia Mata i Solsona
Directora general d'Igualtat.

100tífiques a les escoles

► El passat més de febrer la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació (FCRi) i el Departament d'Educació, en col·laboració amb el Barcelona Institute of Science and Technology (BIST), van presentar i portar a terme la iniciativa 100tífiques, que va apropar un centenar d'investigadores a les escoles catalanes per fomentar la vocació científica entre les nenes i els nens i destacar la rellevància de la dona en la ciència. L'activitat va arribar a unes 100 escoles de Catalunya i va mobilitzar més de 10.000 alumnes de l'ESO.

100tífiques pretenia fer visible i destacar la rellevància actual del paper estratègic de les dones en la ciència i la tecnologia i motivar les nenes, especialment, però també els nens, pels estudis de ciència i tecnologia.

Avui dia, només el 28% dels investigadors del món són dones, segons la UNESCO, i en l'ensenyament superior només el 35% dels estudiants de carreres STEM són dones. A Catalunya, les dades segueixen un patró similar.

Com en molts dels àmbits on tradicionalment els homes han estat majoria, la ciència necessita més dones en tots nivells de responsabilitat. La societat necessita més dones que facin ciència, que creïn empreses de base tecnològica o científica, que formin part dels departaments d'innovació o que dirigeixin centres de recerca i càtedres universitàries.

És sobradament conegut el problema de la infrarepresentació de la dona en molts sectors de l'economia. S'han identificat



Foto de família a la inauguració de la iniciativa.

algunes de les barreres que li impedeixen l'accés a certs àmbits, però, tot i que s'hi observen algunes millores, encara no s'ha trobat el camí per corregir aquestes mancances.

Amb iniciatives com aquesta, l'FCRi vol donar més visibilitat al treball de les científiques i contribuir a crear i divulgar rols i models femenins en els àmbits de les ciències i les enginyeries per promoure bones pràctiques que duguin a la igualtat de gènere, i les aplaudim des de l'Informa't!

Més informació a: www.donesciencia.cat/100tífiques

ACCIONS DE SUPORT... PROCESSANT...

► Com avançàvem al darrer número d'Informa't, el Consorci per a la Formació Continua de Catalunya va obrir, a finals de 2018, una nova convocatòria de subvenció per a projectes de suport a la formació amb la intenció d'elaborar eines i productes innovadors que millorin la gestió de la formació professional ocupacional (FPO). El mes de gener es va donar el tret de sortida als dos projectes adjudicats.

El primer té per objectiu establir l'elaboració de models de qualitat per a la formació i orientació professional i és responsabilitat de la consultora Everis. El Consorci i el SOC han enfocat els treballs cap a l'orientació professional. A hores d'ara, s'han definit conjuntament els diferents escenaris, s'han fet entrevistes i tallers amb als agents implicats i s'han identificat els objectius de qualitat que emmarcaran el projecte. És important destacar que la finalitat del projecte és millorar la qualitat dels serveis que ofereixen les dues

entitats públiques. Els indicadors han de ser un suport per a tots els actors del model.

La segona iniciativa en marxa, liderada pel centre tecnològic EURECAT, és el projecte d'avaluació de la satisfacció i aplicabilitat de les accions formatives de la FPO per a persones treballadores ocupades. A partir de les dades tabulades dels plans de formació del 2011 al 2016, l'entitat explorarà els qüestionaris, proposarà millores i es dissenyarà un model d'avaluació per a futures convocatòries. Més enllà de la satisfacció, els qüestionaris també avaluaran la transferència, amb avaluació diferida.

Per entendre la repercussió d'aquestes accions de suport, és fonamental tenir present que el producte resultant serà aprofitable i aplicable per a la millora de la feina diària de tots els actors del sistema d'FPO.

Fent camí cap a l'economia circular

► Al número de desembre de *l'Informa't* parlàvem de l'economia circular i la importància del canvi del paradigma de l'actual model econòmic (produir, utilitzar i llençar), que podria estar arribant al seu final, i potser el seu lloc serà reemplaçat per l'economia circular (reduir, reutilitzar i reciclar).

El passat 26 de febrer, al Palau Macaya, el Consorci per a la Formació Contínua i la Sub-direcció General d'Informació i Foment de la Sostenibilitat van organitzar una trobada amb un bon grapat de professionals que imparteixen formació professional per a l'ocupació per tal de participar en el taller L'economia circular i la seva aplicació en les accions de formació professional per a l'ocupació.

El taller, conduït per la consultora Inèdit, va iniciar-se amb una primera exposició per presentar el concepte d'*economia circular*, es van crear grups de treball per tractar diferents casos d'economia circular amb l'objectiu d'entendre les diferents estratègies circulars i la seva aplicació a un cas real, amb una posterior posada en comú. A continuació, l'audiència es va dividir en grups per discutir les experiències i els casos sectorials d'economia circular, així com les oportunitats i altres estratègies que es poden aplicar.

Per acabar amb la part d'economia circular, es van identificar les percepcions individuals sobre el grau d'implantació de l'economia circular en el sector i el seu potencial per aplicar i madurar les estratègies circulars, mitjançant *The Polak Game*. L'última part del taller, que va comptar amb la col·laboració de la Direcció Gene-



A dalt, la directora del Consorci presenta l'activitat i a sota la conductora de la sessió amb un dels grups de treball.

ral d'Igualtat, va estar dedicada a presentar el link per a l'abordatge de situacions d'homofòbia, bifòbia i transfòbia produïdes en el marc de les accions formatives, per tal de prevenir les situacions de discriminació, implicar tots els agents col·laboradors i sensibilitzar les

persones participants en la formació. Va ser un gran espai de debat.

El Consorci i la Sub-direcció estan agraïts a totes les persones col·laboradores i participants, que segur que faran d'altaveu d'aquestes grans iniciatives.

Acreditació de competències:

El Consorci i el SOC acrediten competències

► El procés d'acreditació de competències professionals és el conjunt d'actuacions d'avaluació, reconeixement i certificació de les competències professionals adquirides amb l'experiència laboral o per vies no formals de formació i pot servir per arribar a obtenir un certificat de professionalitat, un títol de formació professional o totes dues coses.

A finals de 2018 es va obrir la primera convocatòria del procediment d'avaluació i acreditació de competències professionals del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. Es van convocar un total de 410 places en dues modalitats: una oberta i l'altra restringida. En la convocatòria en modalitat oberta s'han convocat les unitats de competència de 2 qualificacions adreçades a tot el col·lectiu de persones treballadores:

- Gestió de serveis per al control d'organismes nocius, per als responsables tècnics (200 places)
- Teleoperacions d'atenció, gestió i coordinació d'emergències (100 places)

En la convocatòria restringida, feta a petició dels agents socials, s'han convocat les unitats de competència de 4 qualificacions:

- Instal·lació de placa de guix laminat i falsos sostres (50 places)
- Docència de la formació professional per a l'ocupació (40 places)
- Activitats auxiliars en vivers, jardins i centres de jardineria (10 places)
- Neteja de superfícies i mobiliari en edificis i locals (10 places)

Durant el primer semestre de 2019 es durà a terme la fase d'assessorament, on les persones candidates podran elaborar o completar el seu historial professional i formatiu, ajudades per la persona assessora, per tal de poder fer una diagnosi de les competències i així valorar si passen a la fase d'avaluació, que es realitzarà a partir del mes de maig i finalitzarà durant el mes de juliol.

Més informació sobre el procediment al nostre web: conforcat.gencat.cat/ca/fpperlocupacio/acredita/

Aprenent dels millors

► L'acreditació de competències professionals és un element estratègic per apoderar les persones, estimula el creixement econòmic i fa que la nostra societat sigui més igualitària i cohesionada, ja que reconeix la importància que té la qualificació dels recursos humans per a la competitivitat del país, a la vegada que també augmenta el grau de satisfacció dels treballadors i treballadores.

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, juntament amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, ha establert un marc de cooperació amb la província canadenca del Quebec, a través de la Federació Cégeps (Els Cégeps -l'acrònim en francès de "col·legi d'ensenyament general i professional"-, són establiments que constitueixen el primer nivell d'ensenyament superior), amb la finalitat d'afavorir la inno-

vació en matèria d'avaluació i acreditació de competències professionals a Catalunya.

Aquesta col·laboració significarà de ben segur una millora del procediment per a la validació de l'experiència professional a Catalunya, ja que l'objecte d'aquest acord és definir les bases per a un model estable de reconeixement de l'experiència professional en els punts que tenen comú els dos sistemes d'ambdues regions.

El primer pas en aquesta relació de cooperació ha estat la visita a Catalunya d'una delegació del Quebec del 22 al 25 de gener. Els visitants han tingut l'oportunitat de conèixer en primera persona el procediment d'acreditació de les competències professionals català i la seva aplicabilitat: els processos que el componen, els instruments i les metodologies emprades i les bones pràctiques que s'han detectat.

En aquests quatre dies molt intensos, la delegació del Quebec ha pogut conèixer de primera mà el relat de tots els actors implicats en el procediment visitant alguns centres de formació (el CIFO L'Hospitalet de Llobregat, l'Escola Superior d'Hostaleria de Barcelona (ESHOB) o l'Institut Bonanova), coneixent els agents socials (el Foment del Treball Nacional) i reunint-se amb l'Administració (el Consell Català de Formació Professionals i l'Institut Català de Qualificacions Professionals).



La formació professional amb visió de gènere

Anna Mercadé és una assessora reconeguda per la Unió Europea per la creació d'empreses de dones i per les seves habilitats de direcció. Fa més de 20 anys que es dedica a orientar i a formar dones en el seu projecte professional, empresarial i de vida. És ex directora de l'Observatori Dona Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona, des d'on va impulsar la Llei d'Igualtat catalana. Actualment presideix l'associació 50x50, que treballa per fer realitat la paritat.

Per **Anna Mercadé i Ferrando**



LES NÚRIES

La Núria treia bones notes, sobretot en matemàtiques, i mostrava habilitats en tot el que eren les noves tecnologies i qüestions tècniques. Va arribar el moment de triar un cicle d'FP. Els seus pares estaven pagant l'escola privada del seu germà. La crisi havia esclatat feia tot just dos anys i els va enxampar pagant la hipoteca. La seva mare tenia un sou reduït a conseqüència de la reducció de jornada per poder conciliar. Ella veia l'esforç dels pares i no gosava demanar els mateixos recursos econòmics que estaven destinant al seu germà. "Tu et casaràs i el teu sou no serà tan necessari", li va sentenciar el seu pare.

"No té cap problema", va dir la mestra, "la Núria pot fer la carrera o l'ofici que vulgui". Com a moltes noies joves, a la Núria li agradaven els nens petits i finalment va decidir-se per les escoles bressol. "Així, quan tingui fills, podran venir amb mi i faran el meu horari i les meves vacances", va pensar.

La Núria, com milers de nenes i joves del nostre país, es va tallar les ales pel sistema de creences que arrosseguem en aquesta societat patriarcal i per la "motxilla" que portem a sobre que la responsabilitat dels fills és de les dones.

Divisió sexual del treball i de les responsabilitats.

DISCRIMINAR ÉS INJUST I INEFICAC

Això es diu pèrdua del talent femení i té un cost econòmic molt gran. Així és com es perd molt de talent i es desaprofiten moltes vocacions tècniques, científiques i tecnològiques de la meitat de la població.

No fer res per reconduir la realitat que ens rodeja és deixar l'orientació professional de les futures generacions en mans de l'herència discriminatòria que arrosseguem tots plegats, a causa del sistema de creences.

Quan les noies escullen la professió ja no són lliures. Estan subjectes al "mandat de gènere". És el que diem "sistemes de creences" o patró mental patriarcal, que està basat en la divisió sexual del treball i en la divisió de responsabilitats en la família: elles com a "cuidadores" i màximes responsables dels infants, i ells com a principals "sustentadors" de la família. La majoria de noies, des de molt joves, veient les dificultats per compaginar carrera professional, família i vida privada en la nostra societat, ja s'autoorienten cap a professions fàcils

de conciliar, bé pels horaris, bé perquè la formació i la promoció és molt llarga i amb un biaix masculista.

Els darrers estudis sobre els textos escolars demostren que les dones no tenen referents de professions tecnològiques, científiques, etc. En els llibres de text només hi ha un 10% d'imatges de dones com a enginyeres, tècniques o en alguna posició de mandat. També sabem que les nenes, quan tenen sis anys, ja saben què significa ser nena/dona en aquesta societat. Això vol dir, bàsicament, ser submissa, convenient, subalterna, cuidadora, dolça... i a més atractiva. Els rols dividits segons el sexe es transmeten a través dels contes, de les pel·lícules, dels anuncis i les sèries, però també a través dels pares i del professorat no conscienciat amb el tema.

L'FP I LA QÜESTIÓ DE GÈNERE

Si fem una mirada a tots els graus d'FP, veurem un biaix de gènere que és el mateix que veiem a les carreres universitàries i que després es fa palès en el mercat de treball. D'això se'n diu segregació horitzontal. Es refereix a la divisió que hi ha en el mercat de treball entre les ocupacions, oficis i professions ocupades per dones i les que majoritàriament estan ocupades per homes.

El mercat de treball és una còpia clara i conseqüent de la societat patriarcal, dividida clarament a partir dels rols que segons el sexe portem al damunt des de fa milers d'anys. Les dones, en els darrers 40 anys, s'han incorporat al mercat de treball "projectant i allargant" les responsabilitats familiars "les tasques domèstiques, de cura i de serveis però a escala de 'subalternes' de la societat". És el que s'anomena feminització del treball que es concentra en el sector terciari, o de serveis. El percentatge de dones empleades en aquest sector és d'un 80% a escala estatal. Casualment és un sector molt mal pagat i que té poc valor social.

Si mirem la matriculació de nois i noies en els graus d'FP, veurem una forta polarització de gènere, que en alguns casos significa una segregació clara. En els cicles formatius les dones es concentren

en les famílies de serveis socioculturals i sanitat, administració, hostaleria i turisme, i ells en les famílies d'electricitat, electrònica, informàtica, fabricació, mecànica, edificació i obra civil. Les famílies amb majoria de nois són les professions més ben pagades, de futur, i que tenen un valor social més elevat.

EL PATRIARCAT HO IMPREGNA TOT

Posarem només un exemple de com el sistema patriarcal impregna fins a la medulla la nostra societat i es transmet arreu pels mitjans, sèries, literatura, art, cinema, llibres de text, etc. i a través de referents masculistes i patriarcal. Fins ara, les dones ens han transmès el saber de la cuina i han estat sempre les bones cuineres de totes les cases (tant per economies pobres com riques). Les dones han estat les grans "restauradores" i creadores de la cuina tradicional, popular, de proximitat, de temporada, etc. Avui, quan els homes (lliures de les càrregues de la responsabilitat de les cures) han pogut dedicar-se professionalment i dedicar-hi temps i diners, han esdevingut "els grans restauradors, cuiners i creadors". La professió s'ha elevat socialment i econòmicament. En les famílies de restauració, cuina i gastronomia de la formació professional hi ha una gran majoria d'homes.

Per acabar-ho d'adobar, la segregació vertical que existeix en el mercat laboral, i que vol dir que a dalt només hi arriben els homes, i el fet que poques dones arribin als llocs de decisió, també té a veure amb la tria de professions des de

“Si volem canviar el món, hem de començar per nosaltres mateixes”



ANNA MERCADÉ

Barcelonina de naixement, llicenciada en Filosofia i Lletres per la UB i especialitzada en Pedagogia, és una destacada activista feminista des dels anys 70.

Inicialment es va dedicar a la pedagogia, però ben aviat va dirigir la seva carrera cap a la formació per l'ocupació. El 1986 va impulsar, per l'Ajuntament de Badalona, el primer programa ocupacional per a dones en oficis "masculins". Dos anys més tard, va crear el Centre Tècnic de la Dona per impulsar la promoció social i professional de la dona, i el va liderar fins al 2001. És ex directora de l'Observatori Dona Empresa i Economia (ODEE) de la cambra de Comerç de Barcelona i ara presideix l'associació 50x50, des d'on va impulsar la Llei d'Igualtat catalana.

la infància. Però aquest tema és per un altre article.

Per fer un canvi important calen polítiques públiques en clau de gènere:

- Orientació professional des del parvulari que no discrimini les nenes.
- Formació per a tot el professorat en clau de gènere.
- Referents no discriminatoris a tots nivells.
- Revisió dels llibres de text en clau de gènere.
- Sensibilització als pares i mares a través de les escoles i dels mitjans.
- Control en els mitjans de comunicació públics en els continguts i les formes discriminatòries per les dones. El nombre de presentadors i presentadores, de tertulians, tertulianes, d'experts, etc •



CAROL NOVELL
TÈCNICA SUPERIOR
EN IMATGE

[linkedin.com/in/carol-novell-3697723](https://www.linkedin.com/in/carol-novell-3697723)

Especialitzada en composició digital d'efectes especials (VFX), actualment és docent a la URL en el grau d'Animació i VFX; a la UB al cicle formatiu en grau superior (CFGs) en Animacions 3D, Jocs i Entorns Interactius, al CIFO Hospitalet i a Bande à Part, escola de cinema. L'any 2005 va rebre el primer premi Videoinstal·lació Camel Art a Tòquio.

“

“Des de fa dècades és un sector molt vinculat als homes, però la tendència està canviant”

VFX: Il·lusions que ens fan somiar

Per **Rut Macias**

Carol, iniciarem l'entrevista demanant-te que ens facis una breu presentació sobre tu i sobre la teva trajectòria acadèmica i professional

Vaig estudiar un CFGS de tècnica superior en Imatge i vaig especialitzar la meva formació amb un màster en Animació 3D i Postproducció Digital i diversos tallers (*workshops*) de VFX. Actualment he començat un curs per ser docent certificada en Nuke.

He treballat més de 10 anys com a responsable de postproducció a Optalia-Group (empresa d'infoarquitectura amb clients com Carles Ferrater o Ricardo Bofill). He realitzat la composició digital dels llargmetratges *Lucas*, *Talma* & *The Myth of Agartha* i *No todo es vigilia*, i també la direcció del VFX de diferents curtmetratges, dels quals destaco *Esta nit a Foix* de Jaume Duran, projectada al Festival de Cannes.

Des del 2003 soc docent a la Universitat Ramon Llull en el grau d'Animació i VFX; a la Universitat de Barcelona, al CFGS en Animacions 3D, Jocs i Entorns Interactius; al CIFO Hospitalet i Bande à Part, escola de cinema, on imparteixo classes d'edició amb Adobe Premiere i composició digital amb The Foundry Nuke. També he impartit diversos seminaris i *master class* sobre Chroma Key. Actualment també treballa a Jovani Vins duent a terme vídeos i campanyes corporatives.

Com et vas iniciar en el món de la formació?

La meua trajectòria professional sempre ha estat vinculada a la formació en VFX,

i Nuke és la meua especialitat en composició digital.

Però els inicis van ser per casualitat. L'any 2003 vaig fer un màster a Madrid on vaig aprendre a fer servir un programari de postproducció anomenat Combustion, que coneixia poca gent. Quan vaig arribar a Barcelona em van localitzar de la Ramon Llull i em van oferir ser docent d'aquest programari. Aquesta oportunitat va ser l'inici d'una llarguíssima carrera professional com a docent.

Quan parles de VFX, a què et refereixes exactament?

Em refereixo als efectes especials, a tot allò que té a veure amb el procés necessari per mesclar diferents tipus de tècniques digitals i hi està relacionat.

Els efectes especials, els VFX, engloben moltes tècniques i processos com el 3D o el Matte Painting. Jo m'especialitzo en composició digital, és a dir, el procés de fer el *collage* de tot plegat. El programari que faig servir és el Nuke.

El sector dels efectes especials, els VFX, té una alta prospecció professional? És una professió de futur? L'oferta i la demanda de professionals està equilibrada?

És una professió de futur. Actualment els VFX estan presents a quasi totes les imatges que veiem, no només en pel·lícules, publicitat o videojocs, sinó també a les xarxes socials. Hi ha efectes especials molt evidents i d'altres d'invisibles. Avui dia moltes imatges estan manipulades i no en som gaire conscients.



La Carol durant una de les accions de formació que imparteix.

L'oferta i la demanda està equilibrada segons com es miri. Si pensem en una oferta i demanda en l'àmbit mundial, doncs potser sí; però s'ha d'estar disposat a marxar a treballar a l'estranger. Anglaterra, Alemanya, el Canadà o Austràlia tenen empreses de VFX molt potents.

És una professió molt masculinitzada?

Ja fa 16 anys que soc a les aules ensenyant VFX i, la veritat, és que hi veig molt poques dones, entre un 20% i un 40%. S'ha de dir que dins els VFX hi ha molts sectors, i en alguns sí que hi ha una presència femenina important. Jo treballa amb un programari que es diu Nuke, i aquí el perfil és molt més masculí. Un exemple, a Europa només hi ha quatre dones certificades per fer de docents de Nuke.

A les teves classes, quin és el perfil dels alumnes que hi participen? (Ens referim a nivell estudis, sexe, edat, motius pels quals decideixen fer el curs...)

Normalment els alumnes que participen són persones que venen del sector dels VFX i volen reciclar-se o ampliar coneixements. Són alumnes amb estudis de nivell mitjà-alt. Actualment, el perfil que tinc a classe és majoritàriament masculí i l'edat està entre el 25 i 45 anys. Crec que Nuke és un programari que està de moda i que moltes empreses de VFX el demanen com a requisit indispensable.

Formar-te en aquest programari t'obre moltes portes en el món laboral.

Pel que ens comentes, veiem que la majoria dels teus alumnes són homes, és així? Quin creus que pot ser-ne el motiu? No és un sector que interessi a les dones?

Des de fa dècades és un sector molt vinculat als homes, però la tendència està canviant. Els rols suposadament masculins o femenins es van esvaïnt. Jo crec que sí que interessa a les dones, jo ho sóc i m'interessa; ara bé, no sabria dir-te perquè som poques.

Què es pot fer per canviar aquesta tendència?

Cal donar temps al temps... Avui dia ja hi ha més dones que veuen els VFX com una sortida professional. Crec que les xarxes socials i la globalització digital fan que aquest sector arribi a tothom amb més facilitat que abans.

Als teus alumnes els sorprèn que una dona sigui la formadora del curs?

Hum... M'atreviria a dir que fa 15 anys els sorprenia més que fos la més jove que no que fos dona!

Actualment no els sorprèn, tot és molt natural. A més, a poc a poc es va normalitzant la presència femenina en aquest sector.

Et mous en un sector molt vinculat a les noves tecnologies i, per tant, molt predisposat a evolucionar ràpidament. Per als professionals

“

És una professió de futur; els VFX, estan presents a quasi totes les imatges que veiem, no només en pel·lícules, publicitat o videojocs, sinó també a les xarxes socials”

que us hi dediqueu, la formació continua i el reciclatge deuen ser fonamentals, oi? Et continues formant?

Sí, els alumnes em fan estar alerta a cada minut. Ells són els primers responsables del meu reciclatge, ja que cada dia em proposen reptes nous, la qual cosa m'obliga a fer un treball de recerca continuament.

D'altra banda, segueixo fent formació, sigui de manera autodidacta o fent cursos de reciclatge i especialització.

En aquests moments estic fent un curs per acreditar-me com a docent certificada en Nuke ●



Rita Row: la passió com a motor

Dues dissenyadores de Figueres han revolucionat la moda. Ens n'assabentem i anem a veure-les; el projecte s'ho val. La Xènia Semis i l'Imma Serra ens reben al seu taller botiga, situat al carrer de Sant Rafael de Figueres. Les acompanya la Irene, l'encarregada de vendes internacionals (International Sales) de la marca. Una empresa fresca, innovadora i moderna, on es respira bon ambient.

Per **Glòria Clota**

Per què, Rita Row? "Ens agradava el nom de *Rita*; ho teníem clar, *Row* va venir després", ens explica la Xènia. Buscaven un nom fort, de dona, i van crear un personatge imaginari que identificava els valors de la marca. "Va ser com posar el nom a un fill", comenten.

Les dues van anar a la Universitat a fer disseny de moda. "Ens encantaria tornar a la Universitat", afirmen, i la Xènia afegeix: "com quan ve algú de pràctiques, amb aquella frescor, supereceptiu i amb la ment oberta...". Actualment tenen dues persones en pràctiques al taller.

Sorpren la manera com parlen de la seva passió, del seu negoci: “ser emprendedora es porta a dins, és genètic, pràcticament no ens ho vam plantejar”, diu l’Imma. “Qui no ho prova, no sap si anirà bé o malament”, afirma la Xènia. Fa cinc anys van començar la seva aventura, i ho tornarien a fer. “Sempre se n’aprèn alguna cosa”, apunten, i es van llençar!

ELS INICIS

“No tot és fàcil al començament; ens vam trobar que fer créixer un projecte des de zero és complicat”, assegura l’Imma, i que “el més difícil és el finançament; la resta ho vas resolent. Els primers anys has d’aguantar que et diguin que *no* moltes vegades.” Ens expliquen els seus inicis i l’ajuda que van rebre, “les ganes de fer-ho et mouen a continuar, tot i les dificultats, i l’ajuda de les persones de l’entorn és vital”. Es defineixen com a dissenyadores empresàries. Muntar un negoci implica saber de tot. Els preguntem què ha estat el més difícil, i tenen clar que la burocràcia i els papers, “ens ha faltat saber la part de gestió d’empresa, tot el tema de finançament, números..., al final et fas autodidacta”. Segons l’Imma, ha estat bàsicament l’ajuda que han rebut del tiet de la Xènia, que les ha ajudat a preveure despeses i a portar una comptabilitat al dia. “Dissenyar a vegades és el que menys fas, és superimportant saber de números; a les carreres, s’hauria d’ensenyar molt més la part de gestió d’empresa.”

Rita Row, un petit taller que creix entre els anys 2013 i 2019 un 380%. “Quan ho diem en veu alta, se’ns posen els pèls de punta.” Disposen ja de 150 punts de venda, són xifres esfereïdores, són persones cautes que ho han aconseguit treballant molt i picant molta pedra. Com ho han fet? Ens comenta la Xènia que “lluïtant molt i sense tenir por; si vols alguna cosa a la vida, has de lluitar”. Van començar amb 1.500 euros cada una, i van demanar 25.000 euros per poder continuar, “va ser com comprar-se un cotxe”, ens diu l’Imma. I ara es mouen amb unes quantitats que fan por. Segons la Xènia,

“Qui no ho prova, no sap si li anirà bé o malament”

has de pensar que al final el que perds només són bitllets.

Per aconseguir el que han aconseguit han sacrificat part de la seva vida personal, però ho veuen de manera positiva; és la seva passió, no ho veuen com una feina. Han involucrat molt la família i això els ha facilitat ser on són.

PROXIMITAT, ÈTICA I IGUALTAT

Rita Row contribueix a l’economia local: treballen principalment amb tallers de Catalunya (majoritàriament a Mataró i Igualada). Van començar amb 30 peces de roba, però, conforme han anat creixent, han hagut de treballar amb més tallers, fins i tot a Portugal. Elles defineixen Rita Row com una empresa ètica. Quan els preguntem què vol dir, ens expliquen que, per exemple, abans de contractar un taller, hi van i miren com es treballa i quines condicions tenen les treballadores; forma part de la seva filosofia. A més “els materials també han de ser ètics, tenim proveïdors francesos i italians que tenen teixits molt bons, i tot això es reflecteix en el preu”.

Si llegim la costura des d’un entorn de gènere, sembla que a la mà d’obra hi ha més dones i, en canvi, els dissenyadors són homes. La Xènia ens explica que és una qüestió social: “Moltes coses són preconcebudes, les grans firmes són més d’homes perquè no es coneixien les dones, això està canviant, cada cop hi ha més dones.”

Ens quedem amb la Xènia. L’Imma ha d’anar a veure un taller: estan en plena distribució i tenen molta feina. Li preguntem com decideixen a quins països s’instauen, tenen representació al Canadà, als EUA, al nord d’Europa i al Japó.



La Xènia i l’Imma entre mostres i teixits al seu estudi.

Ha anat arribant a poc a poc. Comenta la Xènia que amb el mercat espanyol tenen un problema —el “problema Ortega”—, que ha fet molt de mal al seu tipus de costura: “és mètode de consum ràpid, de baix cost; cada setmana compro dues peces i les llenço”, i afegeix que això els →



Estand de Rita Row a la fira Who's Next de París d'enguany.

va fer decidir que necessitaven obrir mercat, i l'any següent van anar a fira a París. Allà van arribar amb una furgoneta enmig de tràilers, tot desat en capses... Tot ho feien elles mateixes, però allà ja es van fixar en elles, quan encara no eren ningú. I, a partir d'aquí, van entrar a Àsia, després a Europa i, fa cosa d'un any, ja van començar a trobar-se amb els agents comercials. Diu la Xènia que "és aquí on van fer el boom; aquests agents es fixen amb tu i et porten la marca al costat d'altres que tenen la teva filosofia".

Com dèiem, es defineixen com una marca sostenible i ètica, i són sostenibles al màxim. La Irene ens explica que, "ara mateix no podem ser un cent per cent sostenibles; tot el que trobem ho apliquem, però un estampat per exemple ja té producte químic". Diuen que intenten sempre ser el màxim de sostenibles amb els productes; i treballar amb la màxima ètica, ja que els proveïdors i col·laboradors han de tenir unes condicions laborals dignes i fer servir matèria primera de proximitat. És tota una filosofia per a elles.

La moda Rita Row és superversàtil: "per dur en el dia a dia i anar a prendre alguna



cosa amb les amigues o, fins i tot, també te la pots posar amb uns talons". La Xènia apunta que "fem roba còmoda".

Parlem de talles —un tema complicat—, però explicat per elles, ho veus clar. Segons el país o, fins i tot la part del país on et mous, has de treballar amb un quadre de talles o un altre; al nord d'Europa puja

el percentatge de talla però, a Àsia, volen talles petites i, als EUA, també. És una qüestió de demanda: "Fer un escalat de talles val molts diners —afirma la Xènia— el prototip de persona que vesteix Rita Row no fa més d'una talla 42 i, per tant, ens hem d'adaptar a la demanda." El sector de la moda ha d'estar molt actualitzat, cal reciclar-se i estar al dia. A elles els va molt bé sortir del país per voltar i veure coses noves; així es reciclen, van a fires i surten molt per observar, no només en temes de moda, sinó també d'art i de cultura.

La col·lecció de l'estiu que ve ha estat inspirada en els orígens de Rita: és molt mediterrània, basada en el Cap de Creus, a prop de Figueres. "Ens vam inspirar en un poema d'en Joan Maragall, *El pastor i la sirena*, per fer una cosa d'arrel." La Xènia comenta que els venia de gust fer-ho, pel moment personal que viuen.

EL FUTUR

Parlem de projectes immediats de Rita Row: la idea és seguir creixent, però no tan de cop; cal estabilitzar-se i passar l'examen de març. Segons la Xènia, s'ha de servir bé, vendre bé i que la gent continuï comprant. El boom va venir als EUA, quan van anar a la fira a Nova York i van tenir una reunió amb qui ara és la seva representant. L'anècdota prové de la mà de la neboda de la Julia Roberts, que va penjar una fotografia a les xarxes amb un biquini de Rita Row. Elles no saben ni com li va arribar aquell biquini, però això va comportar que contactessin amb ella i les etiquetés. És el poder de les xarxes!

Acabem la visita amb una reflexió que volem compartir: "L'èxit va vinculat a una qüestió actitudinal." En els propers deu anys, fins i tot es podran veure botigues Rita Row, qui sap... Aquestes dones tenen ganes de fer coses, res no els fa por i no diuen mai que no. En breu, veurem complements i joieria, noves idees per a nous projectes! ●

Trobem Rita Row a:
<https://www.ritarow.com/>

Ets autònom/a i vols consolidar i fer créixer el teu negoci?



Programa Consolida't

T'oferim suport la consolidació i creixement del teu negoci, amb:

- 6 sessions d'assessorament personalitzat (13hores).
- 8 hores de formació en aspectes fiscals, compte de resultats i tresoreria.
- 9 píndoles formatives sobre: gestió econòmica, aspectes jurídics, gestió comercial, màrqueting digital i comunicació, gestió del temps, creixement personal i sessions de networking.

Pots participar si:

- Ets treballador/a autònom/a.
- Ets treballador/a autònom/a econòmicament dependent (TRADE).
- Estàs donat d'alta al règim d'autònoms integrat en una societat civil privada, una comunitat de béns o una societat limitada.
- Ets autònom/a, que ha cessat l'activitat i, vols iniciar una nova activitat laboral en el mateix règim.

Més informació:

<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/autonom>



Contacta amb les entitats del Consolida't

Col·legi Oficial d'Agents Comercials de Barcelona

T/ 932 319 412 rosa@coacb.com

Col·legi de Graduats Socials de Barcelona

T/ 933 633 380 silvia@graduados-sociales.com

Fundació Empresa i Ciència - Universitat Autònoma de Barcelona

T/ 935 813 020
fundacio.empresa.ciencia@uab.cat

Organització d'Autònoms de Catalunya (AUTCAT)

T/ 937 361 108 / 937 361 100 autcat@cecot.org

Unió de Treballadors Autònoms de Catalunya-CTAC

T/ 933 271 498 szapatero@catalunya.ugt.org

PIMEC Autònoms

T/ 934 964 500 mcontreras@pimec.org

Fundació Privada Universitària Martí L'Humà

T/ 938 605 060 consolidat@fumh.cat

Col·legi d'Economistes de Catalunya

T/ 934 161 604 molive@coeconomistes.cat

Fundació Bosch i Gimpera-Universitat de Barcelona

T/ 934020 140 laboratoricreativitat@ub.edu

Associació Multisectorial d'Autònoms de la Província de Lleida

T. 973 232 166 amall@coell.org

Aula Empresarial de Catalunya, SL

Tel. 938 902 047 info@aulacatalunya.cat

Fundació EMI-Manresa

Tel. 938 734 599 consolidat@emi-manresa.org



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Consell de Relacions Laborals (CRL)

Tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa



M. ÀNGELS PUJOLS MUNTADA

SECRETÀRIA GENERAL DEL CONSELL. GRUP TÈCNIC D'ASSETJAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT I DEL TEMPS DE TREBALL.

Llicenciada en Dret per la Universitat de Barcelona i tècnica en prevenció de riscos laborals. Actualment cursa el Màster en Direcció Pública de l'EAPC i la UOC.

La seva carrera professional s'ha desenvolupat dins la Generalitat de Catalunya, amb l'assumpció de diferents responsabilitats. En les dues darreres, de 2008 fins al 2011, ha fet d'assessora en polítiques sociolaborals en l'àmbit internacional del Departament de Treball, moment en què se li encomana la gestió del Consell de Relacions Laborals.

Una de les manifestacions més clares de la desigualtat real de la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual en l'entorn laboral. El Grup Tècnic d'Assetjament del CRL treballa des de 2014 en la seva prevenció i abordament. En aquests anys han editat diversos materials per ajudar a les empreses a combatre aquesta xacra social.

GRUP TÈCNIC D'ASSETJAMENT

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació, ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit del Consell de Relacions Laborals (CRL), així com de totes les organitzacions que la integren. La CRL és fruit de la voluntat dels agents socials i econòmics del país i del Govern de la Generalitat de Catalunya de crear un espai estable de concertació, diàleg social i participació institucional en matèria de relacions laborals. S'organitza en comissions, que tracten les diferents matèries de les relacions laborals. Entre aquestes, hi ha la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball, òrgan específic que promou la igualtat d'oportunitats i la qualitat en el treball a les empreses catalanes.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de

l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. Per totes aquestes raons, la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball va crear el Grup Tècnic d'Assetjament amb l'objectiu de facilitar eines que permetin combatre una xacra en l'àmbit laboral que pateix una de cada dues dones de la Unió Europea, segons les darreres enquestes de l'Agència Europea de Drets Fonamentals. Així, des de la seva creació el 2014, el Grup ha elaborat un seguit d'eines que es posen a disposició a la pàgina web del Consell:

- El Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.



Tolerància zero AMB L'ASSETJAMENT

Conseil de
Relacions Laborals
de Catalunya

- La Guia per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe (adaptació del Protocol, amb pautes concretes i senzilles, sobretot per a empreses de dimensió reduïda).
- El Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, que recull una declaració de principis de tolerància zero amb l'assetjament sexual que pot ser assumida per les empreses.
- La imatge que hem anat utilitzant a totes les presentacions públiques i accions de sensibilització d'aquestes eines:

EL ROL CLAU: LA PERSONA DE REFERÈNCIA

Les eines esmentades atribueixen una importància determinant a la *persona de referència*. Aquesta figura organitzativa, que hauria de ser present a cada centre de treball, té com a funcions participar en els programes de prevenció, informar, assessorar i acompanyar les persones afectades, evitar la victimització secundària, conèixer la dinàmica i les particularitats de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i conèixer el contingut del protocol i saber com facilitar-ne la implementació al terreny de l'empresa.

L'èxit d'aquesta instància a l'empresa depèn d'un clar coneixement de les estratègies i els recursos més adequats per assolir-ne les finalitats. D'acord amb aquesta constatació, el Grup Tècnic va elaborar dos documents més, el Programa de formació de la persona de referència dels protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i les Orientacions bàsiques per a la persona de referència.

Atès que és essencial que aquestes figures disposin d'una formació adient davant d'una possible consulta o activació del protocol, es considera que la proposta de programa formatiu de la persona de referència es troba entre els recursos més importants oferts.

El procés d'elaboració del programa es va basar en tres premisses. En primer lloc, calia partir del resultat del consens

a què havien arribat els diferents agents que formaven part del Consell. En segon lloc, entitats i agents sectorials experts coneixedors de la realitat de la intervenció davant de l'assetjament, havien de participar també de manera activa en la definició del contingut i les competències. En tercer lloc, calia que el resultat fos un pla docent i d'aprenentatge concret, amb una clara delimitació dels seus objectius educatius, les competències objecte d'aprenentatge i els mòduls i les unitats docents.

Per això, en una primera fase, es va organitzar una sessió de diàleg de tot un matí on es van convidar diferents organitzacions i entitats expertes en temes d'atenció a víctimes de violència de gènere, que van ajudar al Grup Tècnic a identificar les necessitats formatives de les persones de referència i la metodologia més adient per dissenyar una acció formativa sobre aquesta figura del protocol.

Un cop es va disposar de la proposta formativa, es va portar a terme una prova pilot de la formació en quatre sessions amb l'objectiu de testar el programa, on van participar persones designades per les mateixes organitzacions que integren el Consell. Es va reflexionar sobre les competències objecte d'aprenentatge, així com sobre les consignes de comunicació, els recursos bibliogràfics i els exercicis per assegurar el seu èxit didàctic. I va servir, sense cap dubte, per millorar la proposta inicial.

El resultat de tot aquest exercici ha estat un programa formatiu extens i sistemàtic que contribueix, amb totes les garanties possibles, en la formació de la persona de referència que, actualment, es posa a disposició de les empreses, entitats i organitzacions que vulguin implementar-la.

EL FUTUR

Creiem que l'exercici de disseny del Programa de formació ha estat innovador i valorem que hagi estat totalment participatiu. Tot apunta que pugui ser un referent per formular noves iniciatives de formació, i no només en aquesta matèria, sinó en qualsevol de les altres que també són competència del Consell.

En aquest 2019, el Consell ha previst una edició de l'oferta formativa de quatre sessions durant els mesos de setembre i octubre, en les quals es tractarà cada un dels quatre mòduls que integren el programa: a) context estructural de desigualtats i marc normatiu; b) eines per a la prevenció de l'assetjament; c) comunicació efectiva, xarxa de recursos existents i sistemes de derivació, i c) el contingut del Protocol. I per al 2020, el Programa s'integrarà al Catàleg formatiu del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

Aquests propers dos anys, per tant, seran estratègics per a l'objectiu últim de fer efectiva la formació i, també, per seguir reflexionant sobre els retorns que es vagin rebent, ara gràcies a l'alumnat interessat en la matèria i les institucions cabdals de la formació per a l'ocupació ●



Grup Tècnic d'Assetjament de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.



La paritat és un repte, però no pot anar aïllada!

Mercè Garau és des de 2016 la directora del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC). És llicenciada en Ciències Econòmiques i diplomada en Ciències Empresarials per la Universitat de les Illes Balears. Des de finals dels 80 va dirigir una empresa de serveis a les empreses en les àrees d'avaluació i de selecció de personal, avaluació psicopedagògica i estudis, i entre els anys 2004 i 2005 va ser consellera del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).

Per **Glòria Clota**

Qui hi ha millor per parlar de dones i oportunitats que la directora del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) i presidenta del Consorci per a la Formació Contínua? Na Mercè Garau (com diu ella, amb el seu encantador accent mallorquí) és una dona amb una trajectòria professional dedicada a l'orientació i

assessorament en l'àmbit de la gestió pública, sense oblidar la seva vessant emprenedora com a gerent d'una empresa de serveis d'avaluació i selecció de personal, avaluació psicopedagògica i orientació professional i educativa per a empreses. Actualment ocupa una de les posicions més complexes de l'àmbit laboral.

Parlem de la dona, del seu paper i les oportunitats que hauríem de tenir totes. La seva trajectòria professional li permet expressar que, com a directiva, s'ha sentit menys escoltada que un home i més interrompuda. "Les dones, quan prenem la paraula, som escoltades amb una certa condescendència, no gaudim de la credibilitat que tenen els homes, som més in-

terrompudes i menys escoltades. Aquesta reacció dels nostres interlocutors sovint fa que automàticament nosaltres mateixes ens col·loquem en aquesta inferioritat; cal prendre consciència dels micromasclismes que afecten les nostres trajectòries professionals”, comenta.

Aquest repte sembla que queda diluït en una organització com el SOC, on treballen més dones que homes, però no pot deixar de ser un repte. Segons Mercè Garau, “la paritat no pot ser una qüestió de quotes exclusivament, és en si mateixa un repte que no pot anar aïllat, ha d’anar acompanyat d’una disponibilitat paritària, una realitat compartida i una corresponsabilitat en la vida diària”.

Parlem de l’èxit de les dones directives. Segons Mercè Garau, l’estil de lideratge d’una dona és més participatiu, menys agressiu, ens calen més dones directives i ens cal més representativitat. Mercè Garau destaca la gestió més humana de les dones en el seu lideratge.

La conversa deriva en la igualtat i la seva opinió reflecteix la visió d’una dona que s’ho ha guanyat tot a pols en la vida. “No som iguals, parlem d’igualtat de drets. Mantenint les diferències, però no les diferències que ens fa el rol que ens imposa la societat. Hem de distingir les diferències biològiques de les que imposa la societat. Cal començar des de petits.”

Però, si som realistes, sabem que no totes tenim les mateixes oportunitats. A la pregunta de si el SOC prioritza la participació de les dones en les polítiques ocupacionals, Garau ens diu que “les polítiques actives busquen la qualificació de les dones i la inclusió en el món laboral, és un col·lectiu prioritari en totes les convocatòries que s’impulsen des del SOC”. Ella ens destaca dos projectes específics dedicats a les dones més vulnerables:

- Programa per al col·lectiu de dones de més de 52 anys, un programa específic de treball i formació que inclou contractes de 12 mesos que està funcionant molt bé. Hi participen dones amb una elevada implicació, responsables i molt motivades.



Mercè Garau al seu despatx a la sisena planta de l’edifici del Servei Públic d’Ocupació de Catalunya.

- Programa per a dones víctimes de violència de gènere, que necessiten una atenció especial, i aquí hi té un paper clau l’Administració. Des del SOC s’ha dissenyat un projecte per preparar i acompanyar aquestes dones en la seva trajectòria d’inclusió en el món laboral (en tindrem més informació al juny, ja que ara s’està treballant inter-

“Donem oportunitats a dones que no han pogut qualificar-se, només cal veure els seus ulls brillant quan finalitzen”

nament per poder iniciar aquest any, i des d’*Informa’t* estarem atentes a aquest projecte!). Garau ens explica que aquestes dones podran ser acompanyades d’expertes, preferentment dones, que es dedicaran en exclusiva a aquest col·lectiu.

Tot això ens fa pensar que les oportunitats que tenim ens condicionen, cal treballar-ho des de l’arrel, tots els entorns són importants, la família, la parella, els amics, l’escola, la feina, hem de ser capaces de poder viure amb les mateixes oportunitats i aprofitar totes les que venen per aconseguir els objectius que ens marquem. Ens hem de fer valer, ens ho hem de creure.

Volem acabar amb una reflexió, ara sí, de Mercè Garau, com a dona, però sobretot com a directora del SOC, amb la qual els redactors de *Informa’t* ens sentim plenament identificats i identificades: “Les polítiques d’ocupació van lligades amb la vocació i la passió de les persones que hi treballem, ens lliga el compromís social i el contacte amb la gent i aquesta implicació t’atrapa.” •

“Formar abans de dirigir és un encert”

Autoescola Planeta

L'empresa va néixer fa 46 anys, quan l'anterior gerent, Julio, va obrir una autoescola molt petita a Terrassa. Tota la família de la Patrícia s'ha dedicat a aquest sector i ella no va tenir cap dubte.

Avui, l'empresa té quatre centres a la ciutat i una plantilla de quinze persones: tretze dones i dos homes. Ofereix tots els permisos de conduir i, des de fa quatre anys, també formació ocupacional i contínua per a treballadors i aturats.

Per **Álvaro Serrano Sol**



PATRÍCIA FENOY

DIRECTORA

www.linkedin.com/in/patricia-fenoy-lucia-705b1a155

www.autoescolaplaneta.com

La Patrícia va néixer a Terrassa el 1981. Va iniciar estudis de psicologia i ha dedicat tota la seva vida professional al món de les autoescoles. Va fer d'administrativa durant set anys, abans de ser formadora durant vuit. Des de fa un parell d'anys és la gerent de l'empresa familiar, però no entén la seva carrera sense l'aprenentatge continu i l'assumpció de nous reptes.



Bon dia Patrícia, gràcies per acceptar la nostra invitació per participar en el desè número de la revista, dedicat a la dona treballadora.

Què et va portar a dedicar-te professionalment a la formació en el sector dels transports?

Sempre m'ha agradat l'àmbit de la formació. Quan treballava d'administrativa,

m'agradava ajudar els alumnes amb els dubtes que els sorgien. Em vaig treure el títol de formadora vial i, més endavant, vaig voler formar-me més específicament en el transport professional. El transport ha estat molt abandonat des del punt de vista de la formació i la seva professionalització. Un sector tan important com aquest necessitava una regulació des del punt de vista formatiu per part de l'Administració i, per sort, això va començar a canviar fa deu anys. Els conductors van acollir aquests canvis amb molta reticència. Fer-los veure que la formació dignificava la seva professió i els dotava de més eines, va ser tot un repte per a tots els que ens hem dedicat a la formació en el món del transport.

Quina ha estat la teva trajectòria en aquest sector? T'has dedicat a impartir formació? T'has especialitzat en la gestió de l'entitat?

Tinc la gran sort d'haver pogut participar en tots els departaments que formen part d'un centre de formació o autoescola.

En els meus inicis, vaig treballar d'administrativa durant vuit anys; després, com a formadora, i, en el dia d'avui, com a directora.

No sabria dir quina és la professió que més m'agrada, ja que en totes he estat en contacte directe amb l'alumnat. Poder-los ajudar i compartir amb ells les seves inquietuds, il·lusions, etc., és el que més m'agrada d'aquest treball.

Actualment, la gestió del centre m'impeideix tenir un contacte tan directe amb els alumnes com abans, però intento, dins del que es pot, estar a les presentacions de tots els cursos.

La gestió d'un centre de formació no és gens fàcil, però m'ha ajudat molt a conèixer de primera mà tots els departaments. "iFui monaguillo antes que fraile!"

Quines de les vostres accions formatives tenen una millor rebuda? Quines són les que destacaríeu en general?

Tots els cursos relacionats amb el transport tenen una demanda molt alta. So-

bretot perquè en els últims anys aquest sector ha patit una gran transformació en els temes de formació i capacitació. Els conductors professionals han de fer una formació obligatòria cada cinc anys (el Certificat d'Aptitud per a Conductors Professionals, CAP), i el fet de poder trobar aquests cursos sense cap cost per a ells i amb un horari adaptat a les seves jornades de treball, ho valoren molt positivament. Una de les coses que més ens ha sorprès durant aquests últims tres anys és que els alumnes ens han demanat molts cursos transversals, no només enfocats en l'àmbit del transport, sinó relacionats amb les competències i les habilitats socials. Per aquest motiu, aquest any hem ampliat la nostra oferta formativa en aquesta direcció.

“Com a directora o gerent a vegades, m'he sentit amb poca credibilitat”

En l'àmbit de la formació professional per a l'ocupació, quines accions formatives desenvolupau?

Majoritàriament, la nostra oferta formativa se centra en el sector del transport. Realitzem cursos d'obtenció de permisos professionals i, sobretot, de reciclatge i perfeccionament, tot i que aquest any també hi hem incorporat certificats de professionalitat, concretament en els sectors administratiu i de comerç.

Com veus el futur de la formació i les qualificacions del sector? Com valoraries les aportacions dels certificats de professionalitat en aquest sentit?

Aquest sector, igual que la resta, s'haurà d'adaptar al canvi resultant de l'evolució tecnològica i de la globalització (tenir en compte la competència, fer canvis en la manera de treballar, establir nous reptes...) per poder seguir sent competent i oferir un servei de qualitat.

És en aquest punt on els certificats de professionalitat aporten les eines necessàries per assolir aquests objectius. Doten els professionals de coneixements i competències tècniques per adaptar-se a aquest nou entorn i a les seves exigències. Poden constituir un instrument útil i de requalificació de millora del treball i de la inclusió laboral dels aturats.

D'altra banda, els certificats de professionalitat, els CP, donen la possibilitat als alumnes de qualificar-se i progressar en la seva trajectòria professional.

El retorn (*feedback*) dels alumnes que han fet algun CP és totalment positiu. No només pels coneixements que han adquirit, sinó també per la seguretat a l'hora de començar una nova feina.

Els mitjans de comunicació informen sovint sobre l'impacte de les tecnologies en els transports i ens presenten els automòbils del futur. Alguns estudiants diuen que el 2030 tots els cotxes seran autònoms. Com creus que això pot afectar les ocupacions i la formació del sector?

Això ens obligarà a reciclar-nos a més velocitat, estar més actualitzats i detectar les noves necessitats que aniran sorgint al llarg del temps. Són nous reptes que ens faran estar desperts.

Per sort, el sector del transport ja ha despertat i és conscient de la importància que té la formació en tots els seus àmbits. Així que aquests nous canvis arriben en bon moment.

Quins canvis preveus en l'oferta formativa del sector en relació amb tot el canvi de paradigma de futur? (des del punt de vista normatiu, tecnològic, de la digitalització o la sostenibilitat?) →



L'Anabel, una de les administratives de l'autoescola.

“Per desgràcia, la presència de dones en els cursos de transport segueix sent molt escassa”

Una de les coses que els formadors del sector del transport trobem a faltar és un temari més actualitzat a les noves necessitats.

En els cursos on el temari ve imposat, trobem mancances en els temes de les noves tecnologies i els sistemes sostenibles. Tal com comentava abans, la tendència hauria de ser una formació més pràctica, que apropés més l'alumne a la realitat amb què es trobarà el dia de demà al carrer.

Què creus que podem fer des de l'Administració per donar suport als centres de formació, en general, i els del sector de transport, en concret?

Nosaltres, fa quatre anys que impartim cursos subvencionats pel Consorci. Fins avui hem rebut tot el suport que hem

necessitat, així que, en aquest aspecte, crec que l'Administració està sent molt competent.

La simplificació burocràtica sí que ens ajudaria. Ens permetria invertir més temps en els aspectes més directes de la formació per obtenir millors resultats. Respecte al sector del transport, l'oferta formativa és molt àmplia, però el contingut és molt teòric, i penso que s'haurien d'incloure cursos més pràctics, de perfeccionament de la conducció.

Quin valor afegit aporta la vostra oferta formativa?

El nostre gran suport, sense cap dubte, són els formadors. Tenim la gran sort de comptar amb un equip d'experts que viuen i senten la formació de manera vocacional i això es nota a cada curs. Un altre valor afegit és oferir la possibilitat als professionals del transport de formar-se en aspectes més transversals. Un transportista no aniria a un centre a fer un curs de tècniques de comunicació. Però el fet d'oferir-l'hi a la mateixa autoescola ho veu més viable. Un cop ho ha fet, veu l'aplicació que té en el món laboral.

Les estadístiques demostren que el sector del transport, en general, i el de la formació en temes de transport, en particular, han estat tradicionalment sectors força masculinitzats. Quina ha estat la teva experiència personal?

Quan vaig començar en l'àmbit de la formació en transport, tenia 27 anys i 0 d'experiència. Va ser dur a l'inici. Els meus alumnes tenien de mitjana 20 anys més que jo i molts anys d'experiència en el sector. No entenien què era el que jo els podia ensenyar i molts m'ho deien. Però jo tenia la meua estratègia: els explicava coses que sabia de ben segur que no coneixien, i a la mitja hora de classe ja no hi havia tanta resistència. Com a directora o gerent ha estat diferent. A vegades, m'he sentit amb poca credibilitat. M'han arribat a preguntar fins a tres vegades que si era jo la gerent, estranyats, o m'han preguntat pel meu cap, i en dir que era jo, em contestaven: “No, no, el cap, cap”.

Des de la teva experiència personal i professional, has vist una evolució en aquests darrers 30 anys en el nombre de dones participants en les vostres accions formatives de formació professional per a l'ocupació?

Per desgràcia, la presència de dones en els cursos de transport segueix sent molt escassa.

On hem pogut observar una gran participació ha estat en els cursos per a l'obtenció del permís d'autobús, gràcies en part a les polítiques de treball de molts ajuntaments, que han facilitat la incorporació de moltes dones en aquests llocs de treball.

Perquè et facis una idea, tenim un CP d'administració i gestió amb tretze dones i dos homes, i un curs de CAP per al transport de mercaderies amb catorze homes i una dona.

Tot i que la vida cada cop s'allarga més i moltes persones aconseguen envellir amb una gran condició física i psicològica, de tant en tant a la premsa sorgeix el debat sobre la limitació de l'edat màxima per conduir. Des de la vostra llarga trajectòria, com veieu aquest tema?

És un tema molt controvertit, perquè sens dubte cada persona té un estat físic i psíquic diferent amb una mateixa edat. Per això crec que marcar una edat límit no solucionaria el problema.

Segons el meu punt de vista, la solució seria seguir apostant per la formació: cursos de reciclatge als conductors. Hi ha persones que han conduït tota la vida i no s'han reciclat mai. Desconeixen les normatives actuals i, sobretot, els efectes que produeixen els factors de risc en la conducció.

Les estadístiques ens diuen que els factors de risc que intervenen en els accidents, tenen més a veure amb l'alcohol, la velocitat i les distraccions al volant.

Jo, personalment, admiro les persones que voluntàriament decideixen abandonar la conducció perquè ja no es veuen amb les capacitats òptimes, tot i que, en molts casos, resulta una decisió molt difícil ●



Sense formació contínua no hi ha serveis de qualitat

En la Rosa Bayot conflueixen la seva llarga experiència com a infermera i gestionant formació per al sector i una vinculació al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya des de els seus orígens, defensant el paper de la formació contínua com eix estratègic per a la professionalització i qualitat de la sanitat.

Per **Rosa Bayot i Escardívol**

La meua trajectòria professional ha estat vinculada a l'entorn de la salut, en què he exercit d'infermera en diferents àmbits com són l'assistencial, la docència i la gestió. El sector sanitari té una alta representació de dones. Si ens fixem en la infermeria, el 87% dels professionals són dones. Una de les dificultats per a la majoria de professionals d'aquest sector per accedir a la formació són els horaris laborals, sobretot en els centres on cal

donar atenció les 24 hores del dia, els 365 dies a l'any. L'altra dificultat que cal destacar és que actualment la conciliació de la vida personal i familiar amb la vida laboral encara no és una realitat per a la gran majoria de treballadores. Encara falta molt per aconseguir una reorganització del temps del treball per fer-lo més flexible i compatible.

Els i les professionals de la salut considerem la formació contínua com un dels eixos prioritaris per poder proporcionar i

garantir a les persones ateses unes cures d'alta qualitat. En altres sectors, anys enrere, aquesta necessitat de formació no estava tan consolidada. Recordo campanyes de sensibilització adreçades a empreses i treballadors d'altres sectors per fomentar l'assistència als cursos de l'antic Forcem. També és cert que en algunes empreses de salut, la formació contínua no formava part dels seus objectius, i els primers plans agrupats van ajudar molt perquè aquestes institucions comencessin a →

planificar formació per als treballadors. M'introdueixo en el món de la formació contínua subvencionada el curs 1996-1997. Abans ja havia format part de la comissió de formació contínua de l'hospital on exercia d'infermera. D'aquells inicis fins a l'actualitat en destacaria dos fets que crec que han ajudat a millorar molt els plans de formació subvencionats i a fer possible que la formació que s'ofereix sigui la més adequada a les necessitats de la societat i dels professionals.

L'IMPULS DE L'FPO

Un d'ells, l'any 2004, després de ser transferida la competència de la formació professional contínua a la Generalitat de Catalunya, fou la creació del Consorci per la Formació Contínua de Catalunya.

La proximitat amb les tècniques de gestió de programes i amb els diferents comandaments que formaven part del Consorci i el seu gran suport van fer que els diferents agents que hi interveníem sol·licitant les ajudes i elaborant les justificacions ens sentíssim recolzats i amb veu per participar-hi. En aquells primers anys neix la Comissió Paritària de Formació del Sector de Sanitat. El Consorci no ens podia reconèixer, ja que aquesta competència no estava transferida, però ens tenia en compte i ens escoltava. Les accions formatives, ja venien dissenyades i amb les prioritats establertes, però, de mica en mica, es va anar perfeccionant i, amb els canvis soferts en les diferents ordres, es van poder anar incorporant accions formatives, millorar objectius, continguts... D'aquesta manera, l'oferta formativa s'apropava cada cop més a les necessitats reals dels treballadors i de les empreses. Personalment, també he de comentar que, en aquella època, vam iniciar una gran amistat amb les persones que formaven part de la Comissió, amistat que encara perdura. Teníem tots un objectiu comú, que era i és dissenyar una formació contínua amb el màxim de qualitat, adequada a les necessitats reals del sector. Lamentablement, amb el canvi d'alguns dels responsables

dels diferents agents, aquesta Comissió va deixar de funcionar.

ODA A LA MILLORA CONTÍNUA

L'altre fet que trobo molt rellevant en aquests pas dels anys és la creació dels grups d'actualització permanent de l'oferta formativa-GAP.

El GAP és el projecte que fa que aquells comentaris, observacions, reunions que havíem fet de manera oficiosa a la paritària de formació del sector sanitat s'oficialitzessin, es fes servir la metodologia apropiada i, d'aquesta manera, es consolidés la col·laboració dels experts de cada sector, per poder millorar els plans de formació que s'ofereixen des del Consorci.

“Falta molt per assolir un treball més flexible i compatible”

Ja fa més de dos anys que vaig fer un gir en la meua trajectòria professional i, amb el canvi, vaig pensar que m'allunyava del Consorci. De la formació contínua, no, ja que on estic treballant actualment, el Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona-COIB, es dissenya i es programa anualment un pla de formació, que he de dir que té un alt nivell de qualitat.

La meua sorpresa va ser quan, des del Consorci, em van proposar que m'incor-



ROSA BAYOT I ESCARDÍVOL

La Rosa és infermera i ha exercit a l'àrea quirúrgica i al servei d'urgències. La seva trajectòria professional ha estat molt vinculada a la docència i la gestió en formació. Ha estat durant 20 anys professora col·laboradora de l'Institut Bonanova i coordinadora de formació a l'ACES i va formar part del primer equip de coordinació de l'Escola Universitària d'Infermeria i Fisioteràpia Blanquerna-URL, on actualment també és professora.

Des de 2016 és adjunta de la Direcció de Programes del Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona-COIB.

porés al GAP de sanitat, i no tan perquè conec l'entorn, sinó perquè van creure que incorporar una infermera que estigués al Col·legi Professional podria aportar al grup una visió diferent. M'alegro molt d'aquesta proposta, d'una part des d'un punt de vista personal, per no perdre el contacte amb antics companys i, de l'altra, i molt important, per l'aposta d'incorporar al GAP professionals amb mirades diferents.

Aprovo i felicito aquest canvi de paradigma: reconvertir institucions que acostumen a ser autèntics dinosaures en institucions obertes i vives. Només d'aquesta manera es pot aconseguir que aquests plans de formació en què els mateixos requisits de les ajudes solen posar-hi límits, s'adeqüin a les necessitats de la societat ●



Fotos: Ariadna Creus i Àngel García. Banc d'Imatges Infermeres.

Tota una vida dedicada a la mobilitat internacional

Per **Esther Estany**

L'autora fa una breu història de les polítiques europees de mobilitat i presenta les actuals iniciatives i la presidència catalana del programa Eurodissea.



Llicenciada en Psicologia per la Universitat de Barcelona ha desenvolupat la seva carrera professional a l'administració pública catalana. És experta en programes d'intercanvis de joves i de mobilitat transnacional.

És la cap de l'àrea de programes internacionals del Servei d'Ocupació de Catalunya i des de finals de 2017 és la Presidenta del Programa Eurodissea de l'Assemblea de les Regions d'Europa (ARE) i membre del Comitè executiu de l'ARE.

www.linkedin.com/in/esther-estany-69b9a91a/

ELS INICIS

Vaig començar, com qui diu, amb una sabata i una espadenya. Corria l'any 1986 i no hi havia cap experiència prèvia on emmirallar-me en termes de mobilitat internacional. Resulta complicat retrotraure's a l'entorn socioeconòmic i laboral d'aquell temps. Per fer-nos-en una idea, Espanya encara no formava part de la Unió Europea i la internacionalització de la nostra societat era pura entelèquia. És cert que hi havia, particularment en la societat catalana, una set de contacte amb l'estranger, i en concret amb Europa, que el Govern de la Generalitat es va encarregar de canalitzar amb l'entusiasme i l'encert de qui emprèn una aventura totalment nova. Vam ser pioners a Espanya en apostar pels intercanvis internacionals.

Les competències pel que fa a la formació ocupacional estaven totalment centralitzades en mans de l'INEM, però es van començar a obrir esclatxes per via d'organismes d'abast europeu, de contactes bilaterals amb altres regions europees i de l'empenta i l'interès de les autoritats catalanes. Per fer-vos-en una idea, el primer grup del programa Eurodissea (aleshores el Tour d'Europe des Jeunes, el seu embrió), format per 14 joves procedents de la regió francesa de Franc Comtat, va arribar el maig del 1986 en un avió procedent de Besançon,

noliejat expressament per a aquest fi. Vam aconseguir l'autorització per anar a rebre els joves francesos a la mateixa pista de l'aeroport del Prat i, posteriorment, se'ls va fer una rebuda institucional al Palau de la Generalitat. L'endemà, aquell mateix avió s'entornava cap a França amb 14 joves catalans disposats a realitzar-hi les seves pràctiques professionals i viure una experiència enriquidora. Aquest esdeveniment va suposar un fet totalment excepcional, sense precedents. Tot just començàvem a obrir-nos al món després del període fosc de la dictadura.

Personalment, sempre he tingut un tarannà de persona viatgera, oberta a altres cultures i realitats i amb la capacitat d'entomar reptes, d'engrescar i convèncer la gent en els projectes en els quals m'involucro. Perquè n'estic convençuda. I va ser en part gràcies a aquest caràcter meu, que vam iniciar una anadura enriquidora, fructífera i engrescadora, en el camp de les pràctiques professionals a l'estranger, que ha desembocat en la seva plena normalització.

Abans tot era molt indeterminat, molt general, molt (en definitiva) rudimentari. Avui en dia tot ha evolucionat d'una manera positiva: tendim més a l'especialització, cada segment té la seva modalitat, el seu encaix. →

ELS PRIMERS PROGRAMES DE MOBILITAT INTERNACIONAL

Parlar dels primers programes de mobilitat és parlar d'una cadena d'èxits. De manera natural i seguint sempre uns objectius que pràcticament s'han mantingut al llarg del temps, un programa va portar a un altre; un era l'hereu de l'altre i això va comportar créixer en la consciència de la importància de la mobilitat internacional. La gran demanda i la constatació dels beneficis de la mobilitat han fet que no s'abandonés l'aposta per aquests programes que formen part de la idea d'Europa. I és que la formació i l'educació en l'àmbit europeu constitueixen les principals línies per arribar a la identificació, la pertinença i la promoció social.

A la dècada dels anys 80 es va posar en marxa el programa Petra, especialitzat en la formació i la preparació dels joves per a la vida adulta i professional. El seu èxit va desembocar en la integració de les seves accions, el 1995, en el programa Leonardo da Vinci.

LEONARDO DA VINCI

Leonardo da Vinci oferia la possibilitat de fer estades de perfeccionament professional i de pràctiques en empreses ubicades en diferents països europeus. Uns dels seus objectius era el desenvolupament de l'aprenentatge permanent de qualitat, facilitar la inserció dels joves al món laboral, completar l'itinerari formatiu i les competències lingüístiques. Els participants eren joves de 18 a 35 anys, en situació d'atur o treball precari.

ERASMUS+

Erasmus+ (2014-2020) fusiona set iniciatives anteriors, i és l'actual programa de la UE de suport a l'educació, la formació, la joventut i l'esport a Europa i ofereix oportunitats d'estudi, d'adquisició d'experiències professionals i de voluntariat a més de 4 milions de ciutadans europeus.

El programa planteja entre d'altres els següents reptes: reduir l'atur, especialment el dels joves; fomentar l'educació



Foto de família de les jornades Eurodissea. Barcelona, febrer de 2018.

dels adults, especialment en les noves competències i qualificacions transversals exigides pel mercat laboral o animar els joves a participar en la vida democràtica d'Europa.

Erasmus va complir l'any passat el seu 30è aniversari i la Comissió Europea, conscient dels avantatges i efectes que genera va trasllada la proposta de duplicar el pressupost del programa per al període 2020-2027, en total 30.000 milions d'euros fent així una clara aposta per apoderar la joventut europea.

EURODISSEA

Creat el 1986 amb la idea d'implantar una consciència de pertinença a Europa i tenir uns joves professionalment més preparats, el programa descansa sobre tres pilars fonamentals: les regions, els joves i les empreses. Tots tenen el seu paper, i tots reben beneficis de la seva participació: les regions aconseguixen gaudir d'un jovent més preparat; els joves adquireixen les competències necessàries per desenvolupar-se en entorns forans, i les empreses, assoleixen un grau elevat d'internacionalització per mitjà de persones provinents d'altres cultures.

És un programa d'intercanvi que funciona en reciprocitat, és a dir: tants joves reps, tants joves envies, i ressaltó el fet

que és la regió d'acollida qui s'encarrega de la gestió del programa, perquè aquest és un element que el diferencia d'altres programes de mobilitat transnacional.

PRESIDÈNCIA DEL PROGRAMA EURODISSEA

Des de l'octubre de l'any 2017, Catalunya exerceix la presidència del programa Eurodissea i, com a resultat d'això, el càrrec de presidenta recau en la meua persona. Els principals objectius que m'he proposat es poden resumir, *grosso modo*, en els següents:

- Ampliar la xarxa de regions.
- Modernitzar els processos.
- Aconseguir un seguiment efectiu dels joves participants.

Pel que fa al primer punt, i tenint en compte el poc temps que porto exercint el càrrec, crec que és un èxit haver incorporat de manera efectiva dues regions al programa: el Trentino-Alto Adige i Sardenya. D'altra banda, hi ha una regió holandesa que està fent els darrers tràmits per a la seva incorporació i hi ha diverses regions escandinaves que hi estan interessades seriosament.

Quant al segon punt, el de la modernització dels processos, els passats dies 14 i 15 de febrer vam acollir a Barcelona la reunió

internacional titulada "Training on the new website and communication tools", consistent a donar a conèixer la nova web del programa als tècnics gestors de totes les regions integrades en el programa Eurodissea. A banda d'això, també vam aprofitar per fer altres activitats: un seminari de comunicació, tallers i reunions, entre aquestes la del Comitè de Direcció del programa. La reunió fou un èxit i tinc moltes ganes de veure una nova web més funcional i plenament operativa aviat. El tercer punt el tenim també força avançat. Estem duent a terme un seguiment a 3 i 6 mesos vista, un cop els joves hagin acabat la seva estada en pràctiques. De fet, és un dels elements que facilitarà la nova web. Vull estendre aquest seguiment a totes les regions que hi participen, per tal de disposar de prou dades i indicadors per posar en relleu l'èxit del programa. Si bé les persones involucrades ja sabem que aquest èxit és indiscutible, és imprescindible disposar d'elements objectius per reflectir-ho amb la fredor requerida.

TLN-MOBILITY

Els programes de mobilitat internacional que he exposat fins ara i en els quals participem, estan enfocats gairebé en la seva totalitat als joves amb algun tipus d'estudis o formació.

Per això, el SOC vam trobar oportú explorar algun programa que tingués en compte els joves que no estan formats o sense experiència en el món laboral.

I és en aquest punt on vam decidir involucrar-nos en el disseny de la creació d'un nou programa anomenat TLN-MOBILITY, deutor d'un programa anterior que es deia IDA, i que tenia i té el Ministeri de Treball d'Alemanya com a líder. Aquest programa es regeix i es finança mitjançant el Fons Social Europeu.

A partir d'aquí, després de moltes reunions per perfilar el text amb els països i regions implicats, es decideix fer una convocatòria coordinada europea l'any 2014, i tot seguit es fa una de catalana el 2015, el TLN-Mobilicat, que ha tingut continuïtat fins avui i que seguirem sens

dubte en el futur, perquè ha estat un gran èxit.

El programa va adreçat a joves d'entre 18 i 30 anys, sense feina i que no reben cap educació o formació, que es consideren vulnerables pel que fa a les oportunitats que tenen d'incorporar-se al món de l'educació, la formació professional i l'ocupació. És un dels programes de la cartera de la Garantia Juvenil del SOC. Ja hem publicat tres convocatòries i anem de camí a la quarta, per al període 2019-2020. Prop de 500 joves catalans s'han beneficiat del programa aprofitant-se a algun dels projectes aprovats i gestionats per entitats sense ànim de lucre. Els joves reben primer una capacitat lingüística i cultural i després fan una estada de pràctiques en empreses d'arreu d'Europa.

Els passats 6 i 7 de febrer va tenir lloc a Brussel·les una jornada adreçada a europarlamentaris on els diferents actors i gestors del programa van exposar resultats i van difondre les accions dutes a terme en cada un dels països o regions. Cal destacar les dues taules rodones on joves exparticipants acompanyats per les entitats van explicar les seves experiències, el seu aprenentatge, la motivació i com els ha canviat la



Signatura del conveni d'Adhesió de Sardenya a l'ARE i a Eurodissea.

vida l'experiència de la mobilitat internacional. Finalment, un *market place* va facilitar el contacte de totes les parts implicades, de cara a futures col·laboracions. Es va posar de manifest la necessitat d'expandir el programa a tots els estats i regions membres que gestionen el FSE, a fi de donar una oportunitat a aquests joves més vulnerables, que fins ara no s'han tingut en compte en cap dels programes europeus existents. La participació de la delegació catalana a l'acte va ser significativa i hi van assistir força membres ●



Delegació catalana a Stuttgart durant l'acte de canvi de presidència dels Quatre Motors per Europa.



Citilab: Dones Droneres

Citilab Cornellà va néixer l'any 1997 i va inaugurar la seva seu el 2007. És un laboratori ciutadà per a la innovació social i digital. Explora i difon l'impacte digital en el pensament creatiu, el disseny i la innovació que sorgeixen de la cultura digital. Citilab és una barreja entre un centre de formació, un centre de recerca i una incubadora d'iniciatives empresarials i socials. Els seus mètodes de treball bàsics són els dels living labs: el pensament de disseny, el pensament computacional i la concreció centrada en l'usuari.

Per **Roser Santamaria Bosch** i **Elvira Feliu Coma**

Avui en dia l'àmbit on s'està experimentant més creixement econòmic és el tecnològic. Les innovacions tecnològiques són potenciadores de noves professions i, per tant, generadores d'ocupació. Aquest és el cas dels drons,

com a nova tecnologia que ha anat guanyant terreny els darrers anys. L'ús de drons ja és més que efectiu en diversos àmbits. Per exemple, les tasques de manteniment fetes per drons minimitzen els riscos laborals dels treballadors i són cada vegada més habituals en les

empreses, i també faciliten l'obtenció d'imatges panoràmiques d'edificis o els reportatges a vista d'ocell. Fins i tot, grans empreses de comerç electrònic o de menjar ràpid estan fent proves per introduir aquests aparells en les tasques d'entregues a domicili.

Ara bé, si tenim en compte que la nova ocupació s'està generant dins del sector tecnològic i, alhora, sabem que aquest sector majoritàriament l'ocupen homes, tret que comencem a treballar des d'avui per demà, és probable que trobem una situació de desigualtat creixent en relació amb les condicions socioeconòmiques de les dones. És per aquest motiu que cal aconseguir que les dones tinguin més presència en l'àmbit de les STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques), la qual cosa significa treballar per un futur més igualitari en termes de gènere i professions. No només es tracta d'una igualtat de condicions, sinó també d'una igualtat cultural, en el sentit d'avançar de dia en dia per seguir trencant estereotips.

“Citilab promou les vocacions científiques i tècniques entre les nenes i les dones”

Els estereotips formen part del nostre imaginari social. L'única forma de canviar un estereotip és trencant-lo, és a dir, fent que aquella idea que s'ha instaurat en el nostre pensament i en la nostra forma de percebre i projectar el món sigui diferent de la que teníem fins ara. Creant realitats on les dones també són protagonistes en àmbits professionals vinculats a les noves tecnologies, les futures generacions projectaran una nova realitat possible, lluny de l'estereotip actual segons el qual les professions vinculades a les STEM no s'associen a les dones.



Roser Santamaria Bosch

Llicenciada en Sociologia (UB) i màster en Gestió dels Recursos Humans (UAB). Actualment és responsable de l'Àrea d'Ocupació i Emprenedoria del Citilab de Cornellà. Durant la seva trajectòria professional ha treballat en diferents estudis i projectes, especialment sobre l'anàlisi de les organitzacions, noves professions i projectes d'innovació social i tecnològica.



Elvira Feliu Coma

Graduada en Periodisme, en la menció de Ciberperiodisme i Noves Plataformes de Comunicació (Universitat Autònoma de Barcelona). Es dedica a la comunicació corporativa, a la gestió de continguts digitals i xarxes socials al Citilab de Cornellà. A través dels mitjans digitals, s'encarrega de donar a conèixer la tasca del laboratori d'innovació social i tecnològica, així com totes les iniciatives que s'hi impulsen.

La manca de presència femenina en l'àmbit tecnològic és manifesta, i és per això que el Citilab de Cornellà crea iniciatives que promouen les vocacions científiques i tècniques entre les nenes i les dones.

A Europa, només el 30% dels 7 milions de persones que treballen en el sector TIC són dones, segons la informació presentada a l'últim Mobile World Congress. Així mateix, segons dades de Mujeres Tech, de cada 1.000 graduats en ciències a la Unió Europea, només hi ha 29 dones científiques. D'altra banda, en

el sector digital i en el seu ecosistema d'emprenedoria, les dones emprenedores són menys del 20%.

Sent conscients d'aquesta realitat, el Citilab ha impulsat una formació de pilot de drons, en què s'ha prioritzat la inscripció de dones en el curs per tal de fomentar la presència femenina en l'àmbit científicotècnic. Com a resultat del curs, cinc dones en situació d'atur són avui pilots de drons, de manera que formen part d'aquesta nova realitat ●



Schneider Electric

“Tu lideres el teu propi desenvolupament”

Eva Roca, Talent Acquisition Manager

Llicenciada en Econòmiques per la Universitat de Barcelona (UB), va iniciar la seva carrera professional en el sector de la consultoria de recursos humans. Posteriorment, va ampliar la seva experiència internacional treballant a Dublín al sector tecnològic. Un any després va retornar a Barcelona per formar part de Softonic i des de fa més de tres anys té la important missió d'identificar el millor talent per unir-se a Schneider Electric.

Per Gemma Aguyé

El 1.838 es va crear Schneider Electric a França, com una empresa pionera en el sector de l'acer i la maquinària, i, seguidament, es va introduir en l'incipient mercat de l'electricitat. Quina ha estat la seva evolució 180 anys després?

El nostre sector ha canviat molt. Com bé dius, som una empresa tradicionalment industrial i seguim formant part del conveni de l'acer i el metall, fidel als nostres orígens. En els darrers anys, hem fet una aposta molt important per la tecnologia i ha canviat l'objectiu del negoci, ja que s'ha fet present a nous segments de mercat com són els sistemes d'alimentació ininterrompuda (SAI), el control de moviment, la seguretat i l'automatització d'edificis, així com les aplicacions de programari, l'energia crítica i les xarxes intel·ligents.

Explica'ns una mica més sobre Schneider, a quins països opereu, quantes persones hi treballem...

Som una empresa multinacional, opereu a 160 països i som 200.000 treballadors a tot el món. La seu principal està a França.

A Barcelona tenim la seu de la zona ibèrica (Espanya i Portugal) amb sis plantes de producció distribuïdes pel territori espanyol: a Meliana (València), Capellades (Catalunya), Griñón (Madrid), Bilbao, Puente la Reina (Navarra) i Sant Boi de Llobregat (Catalunya), on tenim el centre logístic per al sud d'Europa. A la zona ibèrica hi treballem 4.000 persones.

Eva, quina és la teva missió a Schneider?

La meua missió és identificar el millor talent del mercat amb les competències tecnològiques i les habilitats personals que més s'adequen a la companyia i a la posició.

Què entens per gestió del talent?

Entenc el talent com les capacitats individuals i diferenciades de cada persona. Partint d'aquesta premissa, tots som talent i la meua tasca és oferir les eines perquè totes les persones puguin donar la millor versió de si mateix.

Com aconseguir que la gent tregui la millor versió de si mateix?

És una qüestió cultural que comporta una transformació i gestió del canvi. M'explico, quan has fet una gestió del canvi adequada perquè les persones entenguin què esperes d'elles i els has donat eines perquè s'atreixin i prenguin la iniciativa, la millora personal ha de sortir d'un mateix. Jo sempre dic: "No esperis que les coses succeeixin. Tu lideres el teu propi desenvolupament". Aquest és el canvi més radical que és molt fàcil de dir i molt difícil de fer.

Com oferiu les eines perquè es produïxi aquest canvi?

Tenim una plataforma molt potent quant al desenvolupament personal on les persones es poden formar si així ho volen, però el més important és que la gent tingui la inquietud, l'interès i, en definitiva, la iniciativa per liderar el seu propi canvi.

Apoderem les persones perquè prenguin les regnes del seu propi desenvolupament. Per exemple, quan una persona em diu que li agradaria sortir a visitar clients amb un comercial d'una altra delegació per saber com operen, aquesta acció representa un aprenentatge que contribueix al desenvolupament professional i, per tant, incentivem totalment la iniciativa.

Apostem per un retorn (*feedback*) continuat. Tenim molt interioritzada la cultura de comunicació del retorn, de reconèixer, d'apoderar, de donar espai a equivocarse i de prendre decisions.

Com incentiveu que les persones apostin per aquest desenvolupament personal?

Un cop l'any, com a mínim, el cap d'equip es reuneix amb cada persona i l'ajuda a configurar el seu propi pla de desenvolupament i a assolir el compromís amb uns terminis concrets. És important que la persona es prengui el seu temps per pensar i respondre preguntes com ara: "Què vull aconseguir? Com ho vull fer? Quines eines em dona l'empresa per fer-ho?...". És un procés obligatori, però que, en general, es viu en positiu.



L'Eva mostra el recull de l'opinió de les persones a Schneider.

“Treballem per aconseguir la igualtat salarial”

I com gestioneu aquest procés?

Per les 4.000 persones sense accés a un ordinador a la feina hem instal·lat un digital corner a la fabrica. Allí poden accedir a la plataforma durant els descansos o quan considerin oportú. El digital corner està donant molt bons resultats.

La plataforma de formació ofereix més de 10.000 cursos. Aquests cursos són de proveïdors externs de formació, adaptats a nosaltres. Són píndoles formatives de molt curta durada.

M'agradaria explicar la gestió del canvi a Schneider. Partim d'uns valors que ens defineixen com a organització, que tothom els coneix. Anualment, cada cap es reuneix amb el seu equip per revisar a títol individual si al llarg de l'any s'ha avançat professionalment d'acord amb els valors de l'organització.



Com gestioneu una nova incorporació en relació amb la formació?

Hi ha una primera formació obligatòria que explica qui som i què fem i a quins mercats tenim presència com a organització. Aquesta formació és en línia. Nosaltres apostem totalment per aquesta formació perquè redueix costos i temps, sobretot en una companyia com la nostra amb una gran dispersió geogràfica. Aquesta és la tendència: com més virtual, millor!

Una segona etapa formativa la planifica el cap d'equip. Es tracta d'una formació per gestionar xarxes (*networking*), on has de conèixer les persones amb qui et relacionaràs tard o d'hora des del punt de vista professional. Així mateix, els assignem un tutor, que és una persona del seu entorn, que fa anys que és a l'empresa (expert) i l'ajuda en qualsevol cosa que necessita. Anualment, acostumem a fer unes 200 incorporacions, el 50% de les quals són becaris. Tenim una taxa de rotació voluntària de l'1% aproximadament, de les més baixes del sector. Com a organització, tenim una cultura molt orientada a objectius i a resultats en detriment, cada vegada més, del presencialisme.

En l'àmbit dels recursos humans, s'està evolucionant cap al fet de valorar més les habilitats de les persones (soft skills) que els títols que han adquirit. Esteu en la mateixa línia?

Nosaltres creiem en les aptituds i habilitats i ens centrem molt en el tema dels valors. Estem pilotant tota una formació per a tot el col·lectiu de recursos humans a fi de donar les claus bàsiques per detectar i identificar les habilitats de les persones entrevistades.

Finalment, quin és el paper de la dona Schneider?

El primer pas és que la Direcció vulgui canviar les coses.

La nostra central, a França, està molt sensibilitzada en aquest tema i el primer que hem d'entendre és que som una companyia global amb sensibilitat per la diversitat de gènere i la inclusió. Schneider Electric subscriu iniciatives de Nacions Unides com Equal&Free Standars o

He For She que tenen com a objectiu eliminar el biaix i els prejudicis a la nostra societat, i el segon que hem de comprendre és que volem que la nostra companyia sigui tan diversa com sigui el món. Cada país estableix la seva ruta per detectar qualsevol problema d'aquest àmbit. Primer es fa el diagnòstic. No tots els països són iguals i no tots poden accionar de la mateixa manera. El primer pas és diagnosticar, identificar què volem fer i a partir d'aquí hem de tenir el ferm convenciment d'accionar mecanismes pel canvi. Per exemple, si es detecta un problema de gènere, es podria decidir potenciar el rol de la dona en el lloc de treball, d'aquesta manera l'entorn serà molt més divers, molt més ric, i obtindrem tots molt més com a companyia. De fet, en aquest sentit, la consigna és que el 40% del personal que contractem siguin dones. No ens agrada forçar perquè nosaltres busquem talent, però ens trenquem les banyes per buscar dones amb talent. Si vas a l'escola d'enginyeria no hi ha un 50% de dones. Cal tenir-les identificades perquè només així canviarem les coses.

Un bon exemple és que fa 4 anys vam fer un estudi sobre diferències salarials entre homes i dones en posicions similars que va demostrar la seva existència. L'objectiu era acabar amb aquesta situació, i invertint any rere any una part del pressupost gairebé s'ha assolit.

Per acabar, creus que la formació té un paper rellevant per la teva posició actual?

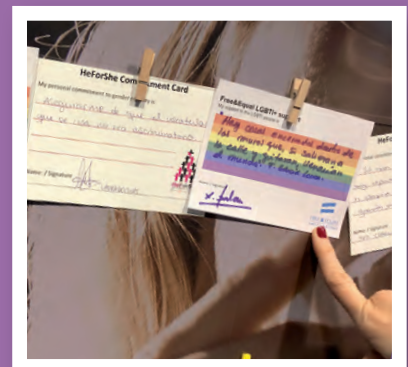
Òbviament tinc una formació que em dona una estructura mental. Jo sóc economista, tot i que al final no m'hi he dedicat, però jo entrevisto molta gent i cada vegada més crec en la importància de l'aptitud i les habilitats, la intel·ligència emocional i el fet de saber afrontar un estat de canvi constant ●

Per a més informació:

www.se.com

@SchneiderElec

www.linkedin.com/company/schneider-electric/



PROCEDIMENT D'ORIENTACIÓ A PIMES en RSC

La Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball posa a disposició de les PIMES el servei d'orientació en matèria de Responsabilitat Social a través del qual s'ofereixen recursos a aquelles organitzacions interessades en avançar en la integració i la gestió de la Responsabilitat Social.



Sol·licitud d'orientació

L'orientació s'inicia en el moment en què l'organització omple el formulari de sol·licitud amb informació general sobre la PIME.



Contacte telefònic

Posteriorment, des del Departament de Treball, Afers Socials i Familiars, ens posarem en contacte amb l'organització per tal de conèixer el **compromís de la Direcció** amb l'RS així com començar a identificar en quin **àmbit de la Responsabilitat Social** es vol avançar. També s'acordarà una data per a la sessió presencial d'orientació.



Orientació presidencial i lliurament de recursos

Aquesta és la fase principal de l'orientació i consistirà en una reunió presencial amb l'equip, professional del Departament en la qual es treballarà conjuntament per tal d'identificar els punts forts de l'organització així com concretar i definir el pla d'acció que es durà a terme en matèria de Responsabilitat Social.

Des de l'RScat us oferirem recursos durant tot el procés d'implementació tals com exemples de bones pràctiques i iniciatives i documents de referència.



Avaluació de l'orientació

Per a nosaltres és important la millora contínua, per això, una vegada acabada l'orientació us farem arribar un formulari per tal que pugueu avaluar i aportar oportunitats de millora sobre el procés.

Per a més informació visiteu el web http://treball.gencat.cat/ca/ambits/relacions_laborals/rscat/





El repte de ser un mateix

La Marta té una formació al més alt nivell en l'àmbit del dret i les polítiques públiques i es directiva des de fa més de dues dècades. En aquest article repassa la seva trajectòria, parla sobre les dificultats que ha enfrontat i apunta algunes claus de l'èxit professional.

Per **Marta Labata**

Quan l'equip de la revista em va demanar quatre ratlles sobre la meua trajectòria professional com a dona directiva del sector públic, ràpidament els vaig dir que sí, però he de reconèixer que posar-me davant el full en blanc i escriure-les m'ha costat moltíssim.

La contribució de totes i cadascuna de les dones en la profunda transformació del món del qual venim al món que vo-

lem és imprescindible. No fa tant no podíem ni votar, i avui la meua filla de 14 anys vol ser física. Fer ressò d'aquestes contribucions és un exercici de presa de consciència individual i col·lectiva imprescindible per al canvi.

Sempre he tingut present aquest fet, i he mirat de contribuir-hi des d'allà on he pogut, però és el primer cop que ho escric i m'ha costat destil·lar-ne l'essència. El repte de ser un mateix crec que és la

clau de la felicitat i possiblement el més difícil dels projectes vitals que una persona pot tenir, convertir-te en el que vols ser, sense renunciar a ser qui ets. Però quan ho fas en entorns en què ets diferent de la resta, el repte és encara molt més gran.

DIRIGINT DES DE BEN JOVE

Crec honestament que he estat una persona afortunada. Vaig començar ben avi-

at, fa 19 anys, a ocupar càrrecs de responsabilitat. Quan només en tenia 25, vaig tenir la sort que el meu primer mestre cregués més en mi que jo mateixa i vaig ocupar la direcció de recursos humans del Banc de Sang i Teixits, i amb 27, la de l'Hospital Universitari Germans Trias i Pujol. Encara recordo la cara de sorpresa d'alguns professionals sanitaris en veure'm a les primeres reunions. Tot i les dificultats, d'aquella etapa em vaig endur

“Sovint ha estat difícil ser jove, dona i mare, en un món d'homes”

tot d'amics que he mantingut, i la passió pel servei públic, l'orientació per la millora contínua i pel treball en equip.

Amb 29, embarassada de cinc mesos de la meva primera filla, em vaig incorporar a Transports Metropolitans de Barcelona, on he desenvolupat la part més important de la meva carrera. Ja no era tan jove, tot i que ho seguia sent molt, però sobretot era una dona directiva embarassada en un món eminentment d'homes. Recordo com si fos ara el primer dia que vaig seure en una taula de negociació d'un conveni amb 40 homes i dues dones, i jo (amb la meva panxa de sis mesos del segon embaràs) n'era la portaveu. O la dificultat perquè cada cop que visitàvem una fàbrica d'autobusos per Europa entenguessin que jo era la responsable de la comitiva d'enginyers que hi anava des de Barcelona. En aquesta etapa també vaig tenir magnífics mestres, dels quals vaig aprendre a aprendre cada dia, i sobretot, vaig aprendre que ser diferent no té perquè ser una limitació si realment desitges i lluites per allò en què creus. També m'he endut grans amics i records preciosos, com el caliu dels equips a les visites de nit

als tallers i als carrers de Barcelona recorrent línies, o la intensitat de les reunions amb veïns per la posada en marxa de la nova xarxa de bus.

ELS REPTES: SER DONA I CONCILIAR

Ara fa dos anys em vaig incorporar a Barcelona Serveis Municipals, una empresa preciosa, diversa, innovadora, on la millora contínua i la vocació de servei al ciutadà es respiren a tots els racons i on la paritat, per sort, no és un desig sinó una realitat. Torna a ser un luxe i un orgull formar part d'aquest equip humà. De tots aquests anys, només tinc agraïment pels aprenentatges, pel suport de la família, per la confiança que m'han fet companys, mestres i amics, i per les oportunitats. Però quan hi he pensat davant el full en blanc, m'he adonat que hi ha dues qüestions recurrents.

D'una banda, sovint ha estat difícil ser jove, dona i mare, en un món d'homes. Pel subtil, i de vegades gairebé imperceptible, pes dels prejudicis. O per la dificultat que suposa acceptar algunes estructures pensades per homes i per a homes en el passat, com els horaris interminables. O a vegades, simplement, per la constatació que convius envoltada de persones amb interessos, converses i perspectives diferents de les teves (perquè sembla un clixé... però sempre parlen de futbol i de vegades a mi em venia de gust parlar de moda!).

De l'altra, molts cops m'ha acompanyat el dubte íntim de si estaria a l'altura (de la feina, dels fills, de la parella, o fins i tot de mi mateixa). Perquè l'equilibri entre tots els rols no sempre és senzill de conciliar, i he hagut d'aprendre a buscar-lo permanentment sense exigir-me més del raonable.

Però, tot i les dificultats, em considero una persona amb sort, i si hagués de destacar alguns dels factors clau que m'han acompanyat tots aquests anys, en destacaria els següents:

L'equilibri vital entre un mateix, la família i la feina. Establint sempre bé les prioritats i no descuidant mai cap de les dimensions. La passió pel que fas cada dia, sempre,

gaudint del plaer de les petites coses quotidianes.

La curiositat i la humilitat. Per no tenir prejudicis i aprendre cada dia.

La resiliència que m'ha ajudat a perdonar i a perdonar-me. I a tornar-me a aixecar després de caure.

I, finalment, la confiança. En un mateix, en els altres i en els projectes. Perquè sempre he pensat que a la vida cal creure per veure! ●



MARTA LABATA

És llicenciada en Dret per la Universitat Rovira i Virgili, màster en Direcció de Recursos Humans per l'EADA, titulada dels programes de Desenvolupament Directiu (PDD) d'IESE, del programa executiu en Governança del Sector Públic per ESADE, i del de Polítiques Públiques de Transformació en l'Era Digital de l'International Academic Program en col·laboració amb el Rockefeller Center a Harvard.

Des del 1999 fins al 2004 va treballar com a directora de recursos humans al sector sanitari, primer al Banc de Sang i Teixits i, més tard, a l'Hospital Universitari Germans Trias i Pujol. El 2004 es va incorporar a Transports Metropolitans de Barcelona (TMB), on va treballar fins al juny de 2017 i on va desenvolupar càrrecs de responsabilitat en diferents àmbits.

Actualment, des del juny de 2017, ocupa el càrrec de la Direcció General de Barcelona de Serveis Municipals, l'empresa pública de serveis de Barcelona que gestiona, entre d'altres, els estacionaments públics, la xarxa pública de recàrrega de vehicles elèctrics o el servei de Bicing i, en l'àmbit dels serveis d'oci, cultura i educació gestiona equipaments com el Zoo, el Park Güell, l'Anella Olímpica, el Fòrum o el parc d'atraccions de Tibidabo.

“Construint en femení”

La Laura és de Barcelona. Va estudiar arquitectura, i en la seva carrera professional, de més de 14 anys, s'ha especialitzat en la gestió de projectes al sector hoteler i de venda al detall. Incansable motivadora dels seus equips, té com a objectiu permanent la millora de l'eficiència dels processos. El seu mantra és fer les coses fàcils i li encanta encomanar positivisme i ganes d'anar més enllà.

Per **M. Elena Palacios**

Laura, ens agrada iniciar les entrevistes amb una breu presentació de la persona. Què destacaries de la teva trajectòria professional?

Em considero una persona positiva, amb ganes d'aprendre i millorar, sempre créixer professionalment i personalment en tot allò que faig.

Vaig estudiar Arquitectura a la “Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Barcelona” i abans d'acabar ja vaig treballar a despatxos d'arquitectura, on no m'acabava d'omplir la figura de l'arquitecte que projecta i visita obres un cop a la setmana. Vaig descobrir la figura del cap de projecte (project manager) en una gran empresa del sector de la venda al detall. Em vaig especialitzar en el sector hoteler, en el qual ja fa més de 15 anys que hi soc. El que més

m'agrada és poder treballar en totes les fases dels projectes, des del disseny fins a l'execució, una feina que es fa en equip, i també liderar grups de treball. L'arquitectura et permet tenir una visió global, dirigir les persones, liderar els processos.

Com arribes al sector de la construcció?

Vaig començar a treballar com a cap d'operacions d'una empresa constructora on ens encarregàvem de tot el procés de les obres que fèiem, especialment hotels, oficines i botigues de venda al detall. Dirigia des de la fase del disseny de projecte fins a l'execució total. El tracte amb els clients, proveïdors i companys, control de pressupostos, terminis i qualitat...



Laura Prados

Arquitecta

“Les dones tenim una visió del treball molt enfocada a les persones, que juntament amb una dosi d'intuïció i la gran formació que tenim, ens capacita com a grans líders ”

Com se sent una dona en un sector clarament masculinitzat? O potser ens equivoquem...

És cert que les dones som minoria en el sector de la construcció, però estic convençuda que el nostre paper és absolutament necessari i positiu combinat amb el dels homes. Crec que el treball conjunt és la clau de l'èxit.

Qualsevol directiu ha de formar-se des de baix, coneixent tots els nivells per poder després coordinar i motivar totes les persones. Tenir una formació sòlida i àmplia permet prendre més bones decisions. Amb respecte i mà esquerra, una dona de seguida és respectada i considerada com una bona directora d'equips.

Com vas contactar amb el Gremi de la Construcció?

L'empresa constructora en què treballava era sòcia del Gremi i coneixia una mica els seus serveis. Fa un parell d'anys vaig estar buscant formació tècnica i en veure els cursos del Gremi m'hi vaig apuntar de seguida.

Quines accions formatives has realitzat i com ha estat la teva experiència com a alumna?

He fet els cursos de REVIT (arquitectura i instal·lacions) per poder tenir coneixements de base per treballar amb el protocol BIM. La intenció és dirigir equips i projectes sencers amb aquesta metodologia tan demandada actualment. Es tracta de poder integrar des de ben aviat tots els participants dels projectes i obres, elevant l'eficàcia i minimitzant els errors que acostumen a sorgir en fase d'obra i tenen costos elevats.

El Gremi ofereix cursos bonificats i subvencionats de gran qualitat, impartits per professionals d'un alt nivell que fan el mateix curs de màster a universitats privades d'aquest país. És una llàstima no omplir les vacants perquè de vegades no arriba la informació dels cursos a la gent.



La Laura a una xerrada a InterHotel, la major fira d'interiorisme per hotels d'Espanya.

Lideratge en femení?

I tant!!!

Fan falta referents femenins, sobretot en sectors tan tècnics com el meu. Les dones tenim una visió del treball molt enfocada a les persones, que juntament amb una dosi d'intuïció i la gran formació que tenim, ens capacita com a grans líders.

Animo més dones a emprendre i liderar!

Quin futur professional et plantejes? On et veus d'aquí a uns quants anys?

Dirigint equips de treball! Aportant el meu granet de sorra en una empresa amb visió internacional, si pogués ser en el sector hotelier, millor. Implementant noves tecnologies, protocols àgils i fent els processos i les persones més eficients. Transmetent als professionals del sector la importància de formar-se cada dia i tenir una visió global.

M'agradaria fer el màster de Project Manager Internacional, ja he començat un curs de formació en línia, tot dependrà de l'evolució del sector en els pròxims anys.

Has vist evolució en el pes de la dona a l'arquitectura i la construcció?

Cada cop veig més dones tècniques dirigint projectes o obres però gairebé cap com a directiva o *project o construction*

manager. Acaben optant per feines de despatx i sent expertes en coordinar projectes mitjans i quan decideixen tenir fills tot se'ls complica i acaben llençant la tovallola. Són grans professionals, meticuloses i eficients, massa rigoroses en negociacions. Es limiten i marquen el seu propi sostre i no volen més responsabilitat perquè no volen renunciar a conciliar. Només unes quantes tornem amb grans esforços a dedicar temps sobre el terreny, on les relacions personals amb proveïdors i clients tenen encara molta importància.

Les llargues jornades, que hem de compaginar amb la vida familiar i la inflexibilitat horària d'aquest país, fan impossible la conciliació familiar, sobretot els primers anys de maternitat. Les dones acabem immerses en una lluita interna, robant hores a la son, i l'esforç no es veu recompensat en la nostra societat. Cada cop tinc més respecte i admiració per les dones emprenedores i amb alts càrrecs que tenen una família al darrere. Confio que els nostres fills ajudaran a equilibrar aquestes situacions amb consciència i respecte ●

Gràcies per les teves respostes sinceres. Com a dones continuem amb reptes importants, però cada cop són més visibles i això els converteix en més possibles!

“La millor garantia per a la vida digna de les dones és la igualtat en el treball”



Mireia Mata i Solsona
Directora general d'Igualtat

Per Laure Díaz
Fotos Francesc Parés

Han passat tres anys des del naixement de la Direcció General d'Igualtat. En queda justificada la creació?

És evident, dolorosament evident, que en el món no hi ha igualtat. Però tampoc n'hi ha a Catalunya, una societat democràtica al segle XXI. I això no és una percepció, és una realitat constatable: en les condicions en què vivim les dones, que som la meitat de la població mundial, i també en les condicions en què viuen determinats col·lectius.

Quines són aquestes condicions?

El fet que les dones encara cobrin, de mitjana, un 25% menys que els homes per les mateixes feines, que no arribin a ocupar el 20% dels llocs de presa de decisió o que tinguin un 40% de risc de pobresa a la tercera edat són motius més que suficients per a la creació de la Direcció General d'Igualtat.

I per què a l'àmbit de Treball, Afers Socials i Famílies?

Perquè com diu la nostra enyorada consellera Dolors Bassa, no hi ha cap política social millor que el treball digne. I jo afegeixo: i no hi ha cap garantia millor per a la vida digna de les dones que la igualtat en el treball.

Tant com això?

Sí. Pensem en situacions que coneixem de prop i que donem com a normals.

Per exemple?

Dones que abandonen la seva feina per tenir cura de la família, i que al cap d'alguns anys se separen de la parella i queden sense feina i pendents d'un subsidi que sovint han de litigar; dones grans que en el seu moment van abandonar per uns quants anys, o per sempre, la feina i que avui sobreviuen amb pensions miserables, al límit de la pobresa, estalviant perquè no arriben a final de mes o passant els dies de fred al casal d'avis perquè a casa seva hi fa massa fred, o dones que senzillament mai han optat a una feina i malviuen d'un pare, d'un marit, d'uns fills, d'ajuts socials o de beneficència. La manca d'un treball digne és la causa de la precarietat i la pobresa de les dones. I està xifrada: un 37% de risc.

Considera que, veient aquests exemples i el que està passant, estem lluny de posar fi al problema de la desigualtat?

Les desigualtats entre dones i homes són una xacra que veiem arreu del món. Però veiem com els països amb més alt nivell de benestar i justícia social són aquells en què les desigualtats entre dones i homes són menors, i la igualtat d'oportunitats per a totes les persones està garantida. Saben que el treball digne i amb igualtat d'oportunitats per a les dones és l'exorcisme de la precarietat, la pobresa i les discriminacions.

I què falta per acostar-nos a un punt final de la desigualtat?

Ens cal encara tenir instruments que garanteixin aquesta igualtat d'oportunitats i de manera molt clara la igualtat d'oportunitat per a les dones. Això passa per la implementació rigorosa de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, i que resumiria amb el dret a no ser discriminades en cap dels àmbits de la vida: el treball, la salut, l'educació, els serveis socials...

Tres anys després del seu nomenament com a directora general d'Igual-



La Directora general despatxant amb el seu equip.

tat de la Generalitat, com està Catalunya sobre xacres com la discriminació envers les dones, la violència masclista, discriminació per orientació d'identitat sexual i situacions de bretxes de gènere?

Catalunya, com una part important d'Europa i el món, està en una situació de reflexió i sensibilitat envers aquestes xacres i alhora observa amb preocupació l'emergència de moviments ideològics i polítics que voldrien revertir aquells avenços assolits, que —cal dir-ho— hi són. Per això estem fent accions decidides per avançar cap a l'erradicació de les discriminacions.

I què pertoca a la seva Direcció General?

En la matèria en què la Direcció General d'Igualtat té competència —la igualtat en el treball de dones i homes, la protecció dels drets del col·lectiu LGBTI i la garantia d'accessibilitat a totes les persones— hem emprès plans d'acció que ens serveixin per avançar en aquests àmbits. I em sembla que en aquests tres anys de feina hem pogut situar en l'agenda de Govern i en l'agenda de país aquestes matèries.

Va presentar un estudi (2008-2015) que demostrava una clara discriminació salarial envers les dones a Catalunya. Guanyaven un 23,9% menys que els homes. Què s'ha fet per tractar d'eliminar aquesta bretxa salarial?

En l'esforç per posar en el focus i en l'agenda política aquestes discriminacions que durant massa temps han estat obviades, el 2017 vam presentar per primer cop, amb la consellera Bassa, un estudi oficial de la bretxa salarial a Catalunya, i hi hem donat continuïtat el 2018 i el 2019. És imprescindible monitorar les dades, emprendre accions i avaluar si han estat efectives.

Podria concretar accions?

Per tancar aquesta bretxa salarial, i eliminar també altres discriminacions que pateixen les dones en l'àmbit laboral, hem fet un pla de formació per promoure la diagnosi, redacció i implementació de plans d'igualtat, que a parer nostre són el millor instrument per garantir la igualtat en el món laboral. Ara mateix estem treballant en la implantació obligatòria del tràmit de registre dels plans d'igualtat de les empreses i institucions, que ara són voluntaris, per garantir →



Mireia Mata durant l'entrevista a la seu de la Direcció General d'Igualtat.

aquest control i seguiment de la millor eina que tenim per garantir la igualtat salarial.

Parla de plans d'igualtat a les empreses. Què són? Ajuden a situar en un mateix nivell d'oportunitats les dones i els homes a la feina?

Són el conjunt de mesures que garanteixin que en una empresa les dones i els homes tinguin igualtat d'oportunitats. Per tant, que no hi hagi bretxa salarial, que els horaris facilitin la corresponsabilitat i les dones no hagin d'assumir en solitari les tasques de cura, que les promocions professionals siguin equitatives i no es barri el pas a les dones a l'accés als llocs directius. En definitiva, mesures que no tan sols afavoreixen les dones sinó l'equitat en la governança de l'empresa.

Quina resposta reben per part empresarial?

Constatem un creixent interès de les empreses i institucions, no només les que per llei estan obligades a fer-ho (les de més de 250 treballadors i treballadores), sinó també les mitjanes, les petites i les microempreses, perquè han assumit que un clima de treball que afavoreix la igualtat d'oportunitats és un bon clima de treball per al conjunt de l'activitat laboral.

“Els atacs a les persones LGBTI s'han de denunciar públicament i als Mossos d'Esquadra, perquè cap agressió pot quedar sense resposta”

El 8 de març es va celebrar un nou Dia Internacional de les Dones i, any rere any, es constata un descontentament general. Què està passant perquè les dones hagin decidit fer un pas endavant i mobilitzar-se al carrer?

La discriminació que de manera secular han patit les dones s'havia arribat a assumir com un fet natural, biològic, o fins i tot un disseny de la natura o diví. El despertar del feminisme fa que, com diu la

gran activista i feminista nord-americana Angela Davis, assumim el principi que “el feminisme és la idea revolucionària que una dona és un ésser humà”. Per tant, amb tots i cadascun dels drets garantits, inclosa la igualtat laboral, el dret a decidir sobre el propi cos, a viure lliure de violències. En aquest moment vivim una fase de revifada de la consciència feminista i les xarxes i el món globalitzat ens han ajudat a construir espais de sororitat i de lluites i reivindicacions globals, que hem de saber aprofitar per fer un món més just amb les dones, que serà un món millor per a tothom.

S'ha hagut de convèncer les empreses que fomenten la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a més de ser just, té bons resultats?

Més que convèncer, jo parlaria d'una feina planificada per recordar a les empreses el deure de complir la norma i una sensibilització. I sobretot, molta formació i de qualitat impartida des de la Direcció General d'Igualtat. I això està donant els seus fruits.

Quins fruits?

L'any 2016 es van registrar 29 plans d'igualtat que van beneficiar un total de 3.096 persones treballadores. L'any 2017, la xifra va créixer fins a 50 plans d'igualtat, que van beneficiar 12.775 persones treballadores. I l'any passat, vam assolir un nou augment i es van registrar 69 plans d'igualtat que van beneficiar 55.509 persones treballadores. Cada cop que obrim una formació, en poques hores s'exhaureixen les places disponibles. I això ens sembla un bon senyal.

I què succeeix quan una empresa que hauria de fer un pla d'igualtat, decideix no fer-lo?

Doncs li recordem que no és un tema optatiu o de bona voluntat i li requerim que ho faci. Si cal, també activem els mecanismes inspectors i sancionadors. Vull recordar que, a més de les polítiques positives, quan cal no ens tremola la mà per imposar sancions. També vull recordar i reconèixer la tasca de la Inspecció

de Treball i la sanció exemplar que va imposar al torneig de tennis Comte de Godó per impedir que una dona es vestís per protegir-se del fred, tal com havien fet els seus companys masculins.

És partidària que totes les empreses, amb independència del nombre de persones treballadores, facin plans d'igualtat?

Molt. Per tot el que he comentat abans. L'avenç en mesures d'igualtat ajuda a retenir el talent femení, millora els horaris del conjunt de les plantilles, fa avançar les empreses cap a la igualtat d'oportunitats, i això és favorable per a tothom.

D'altra banda, hi ha col·laboració en aquesta matèria amb l'àmbit local? Les empreses són arreu del territori i, a priori, sembla més fàcil sensibilitzar-les des d'àrees més properes, com les municipals o comarcals.

Efectivament. I tant és així que treballam amb un instrument administratiu, el contracte programa, que ens permet compartir amb el món local (ajuntaments i consells comarcals) aquestes polítiques públiques d'igualtat en el treball. Treballem amb tots els municipis de més de 20.000 habitants i amb tots els consells comarcals del país perquè la igualtat laboral sigui capil·lar a tot el territori.

Canviem de tema i passem a la violència masclista. Les notícies d'assassinats, violacions, maltractaments, principalment i majoritàriament, de dones, malauradament són força presents. Què està fallant?

Doncs que lamentablement el masclisme encara perviu en la nostra societat i per això l'hem de combatre. Amb l'aplicació estricta de les lleis i amb la implicació de tota la nostra societat.

No obstant això, Catalunya disposa des de fa més de deu anys de la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Considera que, vist el que encara passa, és insuficient per

posar fi al problema? Si és així, què falta per acostar-nos a un punt final?

Crec que les lleis, l'estatal i especialment la 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, són molt bones lleis. Però la seva existència no és garantia d'erradicació de la violència masclista. Manquen encara anys de sensibilització i educació per la igualtat.

“El treball digne i amb igualtat d'oportunitats per a les dones és l'exorcisme de la precarietat, la pobresa i les discriminacions”

Analitzada la situació, arriba el moment de prendre decisions aplicant polítiques concretes. Què ha fet fins ara la Direcció General d'igualtat de la Generalitat per combatre aquesta xacra?

En l'àmbit competencial de la Direcció General d'igualtat, que és la igualtat de dones i homes en el treball, hem treballat molt intensament en la redacció de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a les organitzacions de treball, i instruments per aplicar-los. En el marc del Consell de Relacions Laborals i amb l'imprescindible suport i complicitat d'organitzacions laborals i sindicats.

I quins resultats han obtingut?

Hem aconseguit que des del 2016 al 2018 unes 770 persones es formin en matèria de protocols contra l'assetjament. Pensem que aquesta feina ha permès prevenir i donar eines per actuar en moltes situacions

Ens podria posar exemples del que s'entén per violència masclista a la feina?

En un sentit ampli, qualsevol de les formes d'assetjament sexual o per raó de sexe: conductes discriminatòries, insults basats en el sexe o l'orientació sexual, menysteniment de les capacitats, difondre rumors, utilitzar humor sexista... òbviament no parlem de violència física. Però la violència té moltes formes i la discriminació n'és una més.

Un altre àmbit que tracta la Direcció General d'igualtat és el de la defensa del dret a la diversitat sexual. Aquest any en farà cinc de la llei que garanteix els drets de les persones LGBTI. Quin balanç fa de la situació d'aquest col·lectiu a Catalunya?

Hem destinat molts esforços al desplegament de la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals. Hem aconseguit fer-la avançar en molts àmbits: la salut, l'esport, la seguretat, l'ensenyament... i a més hem posat el focus en el desplegament territorial. A hores d'ara ja tenim en funcionament 75 serveis d'atenció integral a les persones LGBTI implantats de manera capil·lar arreu del territori. N'estic molt satisfeta i alhora soc conscient que cal continuar la feina.

La defensa d'aquests drets, com a drets humans, hauria de ser responsabilitat de tot el Govern, no d'un sol departament, com el de Treball, Afers Socials i Famílies. Però de debò que totes les conselleries s'hi ha involucrat? De quina manera?

No només de tot el Govern. Com us deia, a hores d'ara aquest ha esdevingut un compromís de país. Els ens locals s'han involucrat, com us explicava, amb l'obertura d'aquests serveis d'atenció integral LGBTI locals i comarcals; els departaments, incorporant mesures com el canvi de nom a les targetes sanitàries, les de transport públic, les dels monitors de lleure i de les biblioteques a les persones trans, fent formació al Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) per al suport a la integració laboral de les perso- →

nes trans, fent protocols contra l'assetjament als centres d'ensenyament... i en tots els casos fent formació al personal per tal de poder prevenir i denunciar, si cal, qualsevol discriminació LGBTIfòbica.

I des de la Direcció General d'Igualtat, quines són les accions per erradicar l'homofòbia, lesbofòbia, bifòbia i la transfòbia cap a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI)?

A banda del desplegament del programa interdepartamental del qual us esmentava accions, i de la coordinació de la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral, coordinem el programa de formació del personal de les administracions i quan cal, som els titulars dels procediments administratius en casos de discriminació. La immobilització, retorn i sanció de l'autobús transfòbic d'Hazte Oír, la sanció al professor que va proferir comentaris homòfobs davant dels seus alumnes, o altres sancions per conductes discriminatòries són fruit de la nostra acció. I naturalment col·laborem amb els Mossos d'Esquadra, la fiscalia de delictes d'odi i la inspecció de treball quan les infraccions són dins d'aquests altres àmbits.

Què fa la Xarxa de Serveis d'Atenció Integral LGBTI?

D'una banda, assessorament i acompanyament psicològic, jurídic, associatiu o del tipus que calgui a les persones del col·lectiu o que hi estiguin vinculades. I de l'altra, sensibilització al conjunt del municipi o comarca, per reivindicar la diversitat sexual i d'expressió de gènere i el compromís institucional i comunitari per defensar-les.

En què consisteix la formació de les persones referents del SAI LGBTI?

Ara mateix, i gràcies a la recent implementació de la Llei, que és pionera a Europa, i de la Xarxa SAI, que és pionera al món, no hi ha encara un perfil professional específic. Treballem amb persones formades i amb experiència en atenció a les persones, a les quals la DGI fa un curs



de capacitació específic. A banda de fer formació contínua i trobades de coordinació.

I què ens pot dir del règim sancionador de la Llei LGBTI?

Personalment considero que és un règim molt lleu i que haurem de trobar oportunitats de reformular la Llei i fer possible que les sancions siguin molt més contundents. Però en qualsevol cas, les san-

cions no són, ni en aquest ni en cap altre cas, la via per extingir conductes intolerables. Mireu, sinó, la Llei de trànsit i el sistema de multes. Per a mi la clau és la sensibilització i la tolerància social zero a la LGBTIfòbia.

Per acabar, ha estat víctima recent d'amenaces de mort i d'insults per defensar els drets de les persones LGBTI. Com s'ho ha pres? Què representa aquest atac?

En la mesura que tinc l'oportunitat (i l'honor) d'encarnar aquesta lluita contra la LGBTIfòbia, he estat víctima de les persones que es creuen amb el dret de dir com han de ser els altres. Els que neguen els drets a les dones, al col·lectiu LGBTI, els que ara pensen que podran fer retrocedir els drets que amb tant d'esforç hem assolit. No és una situació agradable, però entenc que forma part del meu compromís professional, institucional i personal.

Què anima a fer a les persones que pateixin aquesta mena d'atacs?

Si m'ho permetes, fer com jo mateixa he fet: denunciar-ho públicament i als Mossos d'Esquadra. Això de "cap agressió sense resposta" no és un lema. És una praxi. No ens farem enrere. No ens faran recular ●

“L'existència d'una llei no garanteix l'erradicació de la violència masclista. Manquen encara anys de sensibilització i educació per la igualtat”

Si vols estar al dia sobre tot el que passa en l'àmbit de la formació contínua a Catalunya, segueix-nos a les xarxes socials i subscriu-te a Informa't, la nostra revista trimestral.



Subscripció:



conforcat.gencat.cat



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**