

■ Comunicat de premsa ■

---

## Treball aposta per la gestió del talent femení i la promoció de la igualtat com a estratègia empresarial per impulsar el nou model productiu

- femtalent és una iniciativa pionera sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió del talent femení en els Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya
- El mercat té la generació de dones més formades de la història tot i que encara es compta una escassa presència de dones en càrrecs de responsabilitat d'influència
- El suport a la conciliació de la vida personal i professional ha estat una de les mesures més demandades per a tots els diversos perfils de dones.

El Departament de Treball i la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya (XPCAT) han presentat avui el projecte **femtalent**, una innovadora iniciativa sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió del talent femení que s'ha desenvolupat en el marc dels parcs científics i tecnològics de Catalunya. Els objectius d'aquesta iniciativa són atraure més dones a la ciència, la tecnologia i la innovació, enfortir el perfil i la posició professional de les dones en la xarxa de parcs i generar espais proclius i oberts a la igualtat.

Aquesta iniciativa va néixer tenint en compte que l'evolució econòmica i social passa per un canvi en el model productiu. Aquest canvi està fonamentat en l'economia basada en el coneixement com a procés de superació de l'era industrial. Catalunya compta amb un sòlid sistema d'investigació, innovació i tecnologia però encara s'observa una presència relativa de dones en el sector.

Totes les dades demostren que els estereotips de gènere són motiu d'exclusió del talent femení també en la ciència, la tecnologia i la innovació, observant-se uns percentatges molt baixos de participació de dones en els llocs de presa de decisió, responsabilitat i influència, i uns nivells de satisfacció professional millorables. **De les 54.000 persones que treballen als Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya, aproximadament 21.000 són dones.**

En aquest sentit, el mercat té la generació de dones més formades de la història. Tanmateix, encara es compta una escassa presència de dones en càrrecs de responsabilitat i d'influència. Aquests estereotips de gènere són també motiu d'exclusió del talent femení en el món de la ciència, la tecnologia i

## ■ Comunicat de premsa ■

---

la innovació. És una de les conclusions que apareixen com a resultat de les enquestes realitzades pel projecte femtalent a gairebé 400 dones del sector.

La directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Sara Berbel, ha destacat que **“malgrat que ens trobem en època de crisi és imprescindible aprofitar el talent de totes les persones, siguin homes o dones, precisament per sortir de la crisi molt més enfortits”**. Per això calen **“canvis estructurals”** que impulsin la igualtat d'oportunitats i permetin a tota la societat beneficiar-se del talent femení, ha afegit.

Per la seva banda, el president de la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya, Josep Miquel Piqué, ha subratllat que la creació d'antenes d'igualtat a tots els parcs catalans en el marc del projecte femtalent és una **“iniciativa pionera a nivell espanyol i internacional”**. També ha indicat que **“cal fer un esforç específic per donar suport a les dones per fer empremadoria de base tecnològica”**.

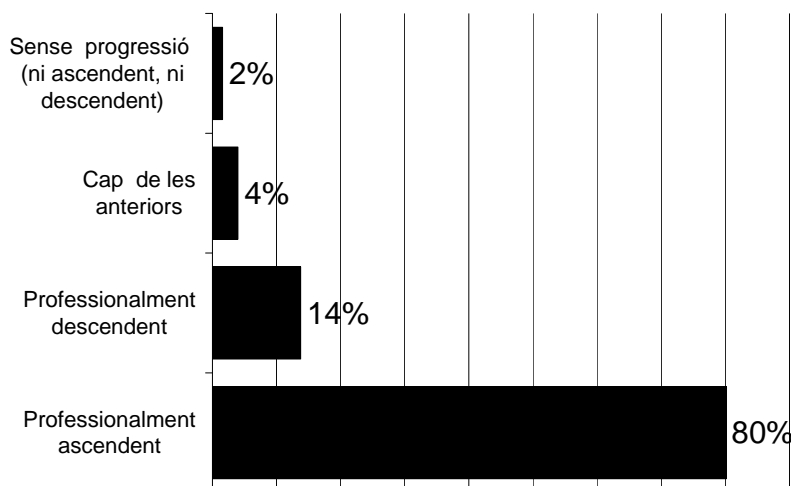
### **La realitat de les dones al món tecnològic i científic**

Les principals dades extretes dels resultats de les enquestes d'aproximació portades a terme per femtalent evidencien que existeix una participació creixent però encara reduïda de dones en l'economia del coneixement, essent més accentuada en els sectors tecnològics que en els científics, en el sector privat que en el públic i en les categories laborals superiors respecte les auxiliars. Així mateix, també s'ha detectat que encara hi ha uns percentatges massa baixos de participació de dones en els llocs de presa de decisió, responsabilitat i influència, i uns nivells de satisfacció professional millorables.

A nivell personal, les dones enquestades han valorat, en general, de forma molt positiva la seva situació professional. Entre els aspectes més destacats ressalta el “coneixement, l'especialització i el repte intel·lectual”, i que un 80% ha qualificat la seva trajectòria laboral com ascendent. Cal assenyalar també que un percentatge important de dones manifesta clares expectatives de progrés laboral, de millora del perfil professional i de promoció cap a nous departaments o càrrecs.

■ Comunicat de premsa ■

### Valoració de la seva trajectòria professional



S'han qualificat com a oportunitats fonamentalment els aspectes interns relacionats amb el perfil i les capacitats professionals mentre que els factors externs, condicionats per les relacions de gènere, han estat valorats com impediments entre els que destaquen: “les responsabilitats familiars, el fet de ser dona, una cultura empresarial molt centrada en el predomini dels valors i costums masculins quant a organització i gestió, i la manca de referents de dones en el seu entorn professional”.

Entre les mesures que sol·liciten a les empreses per millorar la seva situació professional, a més del reconeixement professional i el recolzament a la conciliació entre la vida personal i laboral, es troben les de tipus formatiu. Les dones enquestades continuen donant una relativa importància a les mesures adreçades a millorar els seus perfils formatius i professionals i això malgrat associar els impediments professionals a factors externs i de presentar un elevat nivell educatiu.

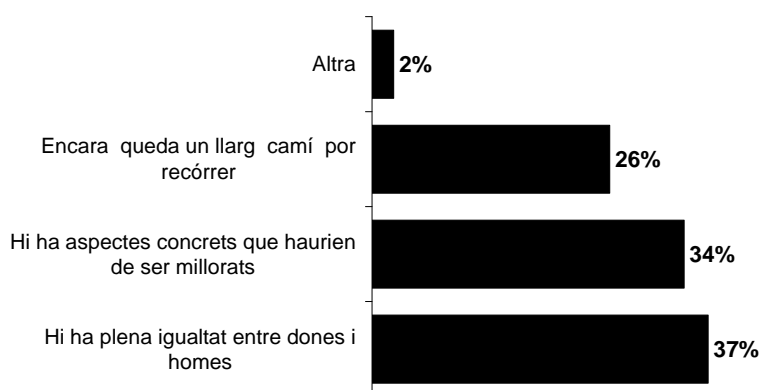
### La igualtat en l'entorn professional

Des d'una perspectiva col·lectiva, un 37% de les dones afirma que existeix plena igualtat en el seu entorn professional, un 34% creu que hi ha aspectes concrets que haurien de ser millorats i un 26% considera que encara queda un llarg camí per recórrer. Novament apareixen com a impediments la conciliació de la vida personal i laboral, la cultura empresarial i l'organització social com a aspectes que impedeixen l'aprofitament del talent de les dones i gaudir de les mateixes oportunitats que els homes en aquests sectors tan estratègics.

■ Comunicat de premsa ■

---

### Percepció de la igualtat en l'entorn professional

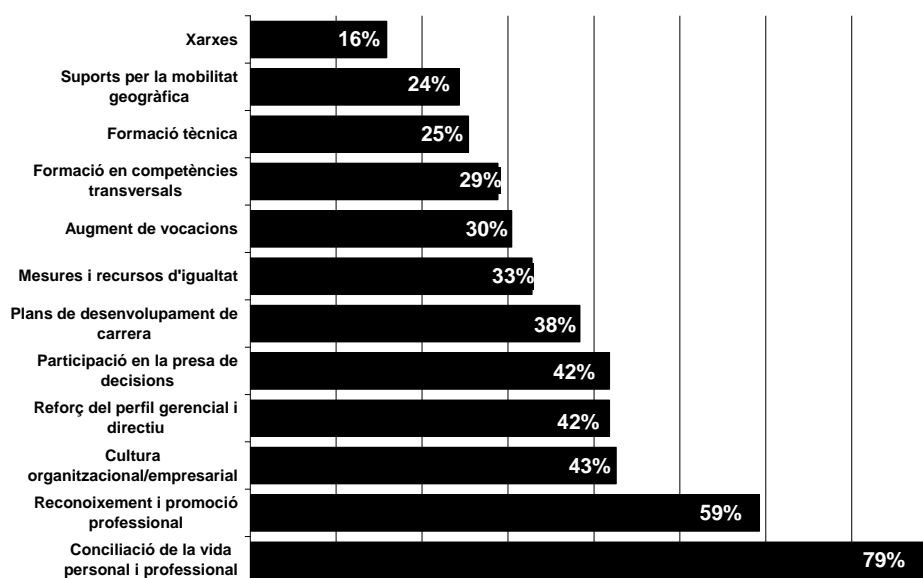


En aquest sentit, les mesures proposades van més orientades a intervenir sobre factors externs en la línia de reforçar i fomentar el canvi estructural en les organitzacions i empreses, en implantar mesures d'igualtat d'oportunitats i de racionalització del temps de treball, en facilitar la participació de les dones en llocs de responsabilitat i de presa de decisions i en la generació de xarxes com a estratègia de generació d'una massa crítica i d'apoderament.

En concret, les dones enquestades demanen a les empreses ajudes, facilitats o serveis de recolzament a la conciliació, flexibilitat d'horaris i espais de treball; reconeixement de les condicions salarials i contractuals de les dones i reconeixement públic de mèrits; fomentar una cultura més igualitària entre dones i homes a les empreses i organitzacions; i activitats per les dones de formació, mentoring, coaching de reforç d'habilitats de caràcter gerencial i directiu, entre d'altres.

■ Comunicat de premsa ■

### Mesures per millorar la situació professional de tot el col·lectiu



És important tenir en compte que les característiques personals, professionals o de l'organització en la qual treballen les dones influeixen significativament en la valoració dels aspectes plantejats. En aquest sentit es pot afirmar que les dones més joves tendeixen a no percebre la desigualtat i vincular la millora professional a una mera qüestió de preparació i formació tècnica, mentre que a mesura que s'avança en edat la desigualtat cobra rellevància així com els factors externs.

L'estudi assenyalava que les empresàries són les més complagudes amb la seva situació laboral però, al mateix temps, són les més crítiques amb la situació d'igualtat en l'entorn. Per contra, a les administratives són les que mostren unes valoracions més negatives en relació a la seva situació laboral i d'igualtat en l'entorn.

En relació a l'entorn, cal destacar que les dones que treballen en organitzacions "feminitzades", qualifiquen més positivament la situació d'igualtat així com la seva pròpia situació professional, identificant oportunitats i mesures de caràcter intern associades a la millora del seu perfil formatiu i professional. Per contra, les dones enquestades que treballen en organitzacions "masculinitzades" han mostrat una valoració més negativa de la seva situació laboral i de la igualtat, considerant en una major proporció impediments i mesures de caràcter extern.

■ Comunicat de premsa ■

---

Sigui quina sigui la variable considerada, el suport a la conciliació de la vida personal i professional ha estat una de les mesures més demandades per a tots els diversos perfils de dones.

### **femtalent, una iniciativa innovadora**

femtalent és una iniciativa innovadora sobre la igualtat d'oportunitats en el treball i la gestió del talent femení en l'àmbit dels parcs científics i tecnològics de Catalunya promoguda per la Xarxa de Parcs Científics i Tecnològics de Catalunya (XPCAT), sota la direcció del 22 @ Barcelona i la col·laboració tècnica de d'ENRED. femtalent ha estat subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu (FSE).

Des del mes de desembre de 2008, femtalent ha impulsat una sèrie d'accions innovadores i pioneres -per inexistent amb anterioritat- per donar visibilitat i enfortir el perfil tècnic i directiu de les dones que treballen en els parcs científics i tecnològics de Catalunya així com promocionar la igualtat d'oportunitats entre les empreses i organitzacions dels parcs.

Entre aquestes accions, figuren:

- Enquesta d'aproximació a les dones de la XPCAT. A través de gairebé 400 enquestes s'ha realitzat una aproximació a la situació laboral de les dones de la XPCAT, per conèixer les principals oportunitats i impediments en relació al seu lloc de treball i la seva trajectòria professional. Aquestes dades són clau per poder emprendre mesures que permetin la plena participació de les dones en el sector de la ciència la tecnologia i la innovació a Catalunya.
- Trobades de "captura" de coneixement . Han estat jornades presencials i de captura del coneixement en les que s'ha convidat a dones i homes amb reconegut prestigi professional a nivell econòmic, polític i social a reflexionar sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió del talent femení i la seva repercussió en el coneixement i l'economia del país.
- Fembook. Primera xarxa professional on line de talent femení que té per objectiu crear una massa crítica i apoderar les dones de la XPCAT. Aquest espai permet visibilitzar i posar en contacte les dones de la XPCAT, intercanviar coneixements i experiències, alhora que genera sinèrgies i construeix relacions professionals sostenibles i eficaces.

■ Comunicat de premsa ■

---

- Altres serveis innovadors:
  - a. Coaching online: El coaching és un innovador sistema d'aprenentatge que es basa en dirigir, instruir i entrenar una persona o un grup amb l'objectiu d'assolir una fita o de desenvolupar unes habilitats específiques. Aquest servei facilita l'assoliment d'objectius, millora la satisfacció personal i l'acompliment i productivitat, facilita les relacions interpersonals, incrementa el balanç i qualitat de vida, dona més flexibilitat i adaptació al canvi i afavoreix la innovació i creativitat.
  - b. Formació online: amb l'objectiu de potenciar el perfil tècnic i directiu de les dones, femtalent ha ofert tres cursos diferents durant l'any 2009:
    - ✓ fem.innovació – per potenciar el perfil de dona innovadora de la dona gestora
    - ✓ fem.igualtat – per promocionar la igualtat d'oportunitats entre les persones responsables de la gestió de la igualtat a les empreses i entitats de la XPCAT
    - ✓ fem.xarxa – per explicar la importància de les xarxes professionals i el món 2.0 a les dones de la XPCAT (aquest curs ha estat en modalitat presencial)
  - a. Banc d'idees: un espai creat a la web de femtalent per promocionar, conèixer i compartir idees i experiències en el camp de la igualtat i on difondre i generar propostes innovadores adreçades a potenciar el talent de les dones del món de la ciència, la tecnologia i l'empresa.

### **Els reptes de futur**

Com a resultat del desenvolupament i implantació de les diferents accions portades a terme s'han identificat 3 grans línies d'actuació estratègica de futur:

- La visibilització de les dones, amb la connexió del fembook a les xarxes de dones internacionals i amb accions de comunicació directes com la newsletter, la convocatòria de premis femtalent i la continuïtat de les trobades presencials.
- La promoció de la igualtat d'oportunitats com a estratègia empresarial amb la sensibilització i apoderament de les dones com a impulsores de la igualtat a les seves organitzacions i empreses. Aquesta línia inclou accions adreçades a les empreses perquè innovin en els seus processos clau de recursos humans com la selecció, la formació i la promoció, que permetin incorporar dones a llocs de decisió i on es potenciïn habilitats i

■ Comunicat de premsa ■

---

competències pròpies de l'economia del coneixement. També s'aprofitaran els canals de comunicació actuals de femtalent per difondre i acompanyar a les empreses en la elaboració de Plans d'Igualtat o en projectes de racionalització d'horaris laborals o mesures de gestió del temps de treball.

- La creació d'un sistema de transferència del talent femení en la cadena ciència, tecnologia i empresa basat en tres àmbits d'actuació:
  - a. La incorporació de dones al sector ciència, tecnologia i empresa, treballant des dels centres d'educació primària i secundària i incorporant la Universitat com un agent més de femtalent.
  - b. La promoció professional de les dones en les seves organitzacions i empreses fins a llocs de responsabilitat i presa de decisions, reforçant les seves competències transversals amb coaching, mentoring, formació de nivell o acompanyament en plans de carrera.
  - c. El progrés horitzontal de les dones des de la ciència o la tecnologia fins l'empresa, incidint en potenciar l'emprenedoria femenina en base tecnològica.

***Dijous, 7 de gener de 2010***