Eugenia Bieto (directora d'Esade Women Iniciative): 'Tenim una gran responsabilitat per aconseguir que les dones accedeixin a llocs directius'



La directora d'Esade Women Iniciative i exdirectora d'Esade, Eugenia Bieto, aposta per l'educació com la base essencial perquè les dones tinguin la mateixa oportunitat que els homes per accedir a càrrecs directius i de responsabilitats. Bieto, que ha participat recentment en el congrés Women Evolution, aposta perquè es comenci a convidar a les aules més dones directives perquè expliquin la seva experiència i la seva feina perquè siguin un mirall per a les estudiants i un toc d'atenció per als nois. Amb ella també hem parlat de com afecta una situació de pandèmia com la de la Covid-19 en les dones.

Què és exactament Esade Women Iniciative?
És una iniciativa que vam posar en marxa fa dos anys just quan vaig acabar la meva etapa de directora general d'Esade. El que es pretén és introduir la perspectiva de gènere, fomentar-la i impulsar-la, en totes les activitats que fa Esade com la formació, la recerca i el debat social. Pensem que una escola de negocis, o una institució d'educació superior, té una responsabilitat molt gran en el progrés de la dona cap a llocs de responsabilitat. En intentar o aconseguir, en un període de temps relativament curt, la paritat de gènere.

Quina és la situació actual de presència de dones en càrrecs de responsabilitat en el món empresarial i directiu?
Si nosaltres fem una comparació del que ha passat en els darrers 20 anys, és innegable que hem millorat moltíssim. El que passa és que la fotografia d'avui en dia ens diu que encara hi ha una escletxa entre els homes i les dones. Les dones tenen moltes menys oportunitats d'arribar a llocs de responsabilitat i d'accés a recursos. Si nosaltres mirem els consells d'administració de les empreses que cotitzen, la presència de dones està per sota del 30% que va recomanar la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV), que s'havia d'arribar al 2020. Ara ja ha canviat aquesta xifra i la CNMV recomana que sigui el 40% abans del 2030. Per tant, encara ara menys del 30% de les persones que estan als consells d'administració de les empreses cotitzades són dones. Aquí hi ha una desigualtat. Si anem a mirar al món de la tecnologia, que és un món de futur, que és el món que ens acompanyarà en les properes dècades, veiem que, per exemple, a les escoles d'enginyeria i les facultats de ciències, la presència de la dona és molt petita. Podem estar parlant del 15% o el 20%. I això què fa? que al final les empreses tecnològiques i les de capital risc, normalment, estan liderades per homes. Això és una situació que hem de revertir i que hem de realment equiparar.

Aquesta situació de pandèmia i de crisi que s'està vivint, ajudarà o perjudicarà a assolir aquests reptes?
Per desgràcia crec que les dones es veuran molt més afectades que els homes. Tot just ara s'estan començant a fer recerques al voltant de l'efecte de la Covid-19 en les dones. He tingut accés a una d'aquestes recerques i posaré un petit exemple: en el món de la ciència, durant aquesta època, les dones han publicat molts menys articles de recerca que els homes. Per tant, això que alguns poden interpretar com una qüestió puntual, vol dir que estem ja condicionant la carrera professional d'aquestes dones. Perquè una carrera acadèmica, una carrera científica, necessita tenir un ritme de publicació molt regular. També s'està veient que durant la pandèmia moltes dones, que estaven a empreses, han decidit reduir la seva vocació d'arribar a llocs de responsabilitat a causa dels efectes que ha tingut l'entorn en el qual han estat vivint durant els mesos de confinament

Noticia disponible a https://www.cugat.cat/diari/entrevista/150730.html

Copyright 2024 Cugat.cat

Perquè no és només una qüestió, llavors, d'accedir a aquests càrrecs de responsabilitat, sinó, que també s'hi troben amb més dificultats quan l'estan exercint?
Depèn de les situacions i de l'entorn. Si nosaltres anem a mirar per sectors: el social, el de les fundacions i les ONG, normalment hi ha moltíssimes més dones i se senten amb més facilitat d'exercir el seu lideratge i les seves responsabilitats. En general, les dones que estem ocupant altres llocs de responsabilitat, ens trobem, perquè jo m'hi he trobat així, que estàs en un entorn masculí. Vas a reunions on la gran majoria són homes i això és dolent de per si perquè condiciona molt. Quan tu entres en un lloc on la representació femenina és molt baixa, et sents molt condicionada. Tens una altra manera de veure la realitat. Poses el focus en altres llocs i et trobes, clar, amb llocs molt poc diversos.

Ha estat directora d'aquesta escola de negocis durant 8 anys. Precisament, una escola que prepara als futurs càrrecs directius d'aquestes empreses. S'ha de començar per la formació i per les vocacions d'aquestes dones perquè, finalment, puguin desenvolupar aquestes vocacions?
Et diria, en primer lloc, que l'educació sempre ha estat el trampolí per aconseguir els teus somnis. L'educació està en la base de moltes coses. La segona reflexió és que això ha de començar des de la primària. Des de quan estan a batxillerat, des de quan estan fent els treballs de recerca de batxillerat. Per descomptat la universitat té una grandíssima responsabilitat. Les escoles de negoci també perquè estem formant líders i, per tant, tenim una gran responsabilitat per aconseguir que les dones puguin accedir a llocs de responsabilitat. I això ho podem fer i ho sabem fer. Simplement el que hem de fer és començar a fer-ho. Hem de començar a convidar a les aules més dones perquè expliquin, simplement, la seva feina com a directives. No perquè facin un discurs feminista a l'aula, sinó perquè els alumnes escoltin la presentació d'aquella persona que explica l'estratègia de l'empresa, que vegin que hi ha homes i que hi ha dones. Per a les noies serà un estímul de dir "jo també puc arribar" i per als nois serà el dir "estem en un món divers i ens hem d'acostumar a això". Quan nosaltres tinguem responsabilitats a l'empresa hem de fomentar que hi hagi una paritat en els llocs de responsabilitat. Per tant, jo crec que això és una responsabilitat que les universitats, en general, però també els col·legis i instituts, s'han de marcar com a objectius.

Ara mateix estan preparades escoles, universitats i empreses per a aquests reptes?
Crec que sí. Fa 15 anys, aquests discursos els fèiem només les dones. En aquests moments, un sent quantitats de presidents de companyies dient "hem d'incorporar talent femení a les empreses", i que, a més no ho diuen per quedar bé (potser algun sí), sinó que veus que ho fan, que intenten incorporar dones i, per tant, crec que socialment hi ha un canvi. Els mitjans de comunicació se'n fan ressò, treuen notícies al voltant d'això. Els governs treuen lleis d'estímul, de marcar incentius. Per tant, crec que en aquests moments, a nivell macroentorn, hi ha una situació molt més favorable que fa uns anys. Què és el que passa? Que això ha d'arribar, realment, al món de l'empresa i s'ha de traduir, no només amb paraules boniques, sinó en plans de diversitat. En aquests moments, les grans empreses ja ho estan fent, i les grans empreses acostumen a ser miralls per a les petites. Les empreses de l'IBEX, per exemple, tenen (la majoria) les seves polítiques de diversitat, amb la voluntat de marcar-se objectius concrets i després demostrar, és a dir, tenir aquesta necessitat d'explicar que, realment, estan aconseguint aquests objectius. Per tant, diria que soc optimista en aquest sentit, perquè al final és una carrera que depèn de tot el conjunt d'actors socials. No és només una feina de l'empresa, o només dels col·legis, o només les famílies, o només els homes, no, això és una feina col·lectiva i sí soc optimista.

Noticia disponible a https://www.cugat.cat/diari/entrevista/150730.html

Copyright 2024 Cugat.cat