

SINOPSI

OBJECTIUS I METODOLOGIA

El meu objectiu principal era demostrar la poca participació femenina que hi havia dins dels llocs de direcció de les grans i mitjanes empreses però des d'un punt de vista objectiu, i també explicar el perquè d'aquesta situació. És per això, que primer de tot havia de conèixer i estudiar l'evolució de la dona en diferents àmbits. Per complir aquest objectiu vaig agafar com a referència l'IBEX 35. Primerament, l'havia de conèixer i també conèixer les empreses que el formaven i la seva composició. Tot i així, també entrevistar a altres dones que no necessàriament estiguessin dins l'IBEX però que igualment poguessin il·lustrar amb altres punts de vista el meu treball. Mitjançant aquestes entrevistes, seria doncs com podria investigar si la societat és conscient d'aquest fet i si existeix un clima favorable de canvi. A més a més, estudiar quina normativa legal defensa la participació de les dones i com són les quotes que s'estableixen en els Consells d'Administració per tal d'eradicar aquesta discriminació, era un altre objectiu important que havia d'introduir en el meu treball. Per últim, també tenia com objectiu important, no fer un treball feminista encara que existeixi un cert risc a semblar-se'n, només pretenia explicar quina és la realitat i si la societat té eines per canviar-la.

La part pràctica d'aquest treball ha estat dividida en dues parts, ressenyes i entrevistes. El tema complex era contactar amb les dones que formaven els Consells d'Administració de l'ÍBEX i és per això que he elaborat una sèrie de ressenyes dedicades a dones bastant inaccessibles. En l'apartat de les ressenyes observem un seguit de dones molt destacades (no totes són de l'ÍBEX 35) tan d'àmbit empresarial com també d'altres àmbits. Grans directives que destaquen pel seu nivell de lideratge i també per l'esforç que han posat en les seves feines per tal d'arribar on han arribat. Així doncs, les ressenyes serveixen per conèixer-les millor i també per veure les semblances i diferències que s'estableixen entre els seus lideratges. La informació d'aquest apartat ha estat extreta de diferents pàgines web però també d'entrevistes que se'ls ha realitzat i que han estat publicades en articles de premsa. En segon lloc, he portat a terme una sèrie d'entrevistes a dones que també tenen un paper molt

destacat dins del món dels negocis. Cal dir que amb la majoria d'elles he contactat per e-mail i ha estat un procés molt lent i complex. Pel que fa aquest apartat, trobem dones que formen part dels Consells d'Administració d'empreses catalanes i espanyoles. Cal destacar Montse Lloveras i Adriana Casademont, dues dones que formen part d'empreses de l'ÍBEX, Grifols i Mapfre, respectivament. També vull fer especial esment a Sheryl Sandberg, CEO de Facebook, dona amb la qual també m'he posat amb contacte i després de llegir el seu llibre (*Lean in*) i veure vídeos seus m'he sentit molt identificada amb les seves reflexions sobre la matèria.

RESULTATS I CONCLUSIONS

Després d'estudiar l'evolució de la dona en diferents àmbits podem extreure, com a conclusió global, que des de la Prehistòria fins a l'actualitat s'ha produït una gran evolució, però que encara ens queda molt per avançar. Com ja s'ha dit en la introducció, l'objectiu principal d'aquest treball era demostrar la poca participació femenina que hi havia dins dels llocs de direcció de les grans i mitjanes empreses però des d'un punt de vista objectiu, i també explicar el perquè d'aquesta situació. És per això, que he realitzat un estudi analitzant l'ÍBEX 35 amb tot detall, el qual avarca dels anys 2008 al 2014. Amb aquest estudi, he pogut analitzar l'evolució de les dones dins dels Consells d'Administració, la formació de cadascuna d'elles, la situació actual de les dones i també, quins canvis s'han produït en les empreses de l'ÍBEX durant l'any 2014. L'estudi demostra també que encara ens queda molt camí per recórrer ja que, de 465 persones que componen els Consells d'Administració de les empreses de l'ÍBEX només un total de 79 són dones. És per això que com a conclusió general cal dir que, com a país estem fallant, ja que la participació femenina és tan sols d'un 17%, quan s'havia proposat d'arribar al 40% al 2015, a nivell de directives europees.

Tot i així, m'he trobat amb una gran dificultat, ja que l'estudi va ser realitzat durant el segon semestre del 2014 i el problema és que l'ÍBEX és un índex dinàmic, que s'actualitza constantment i és per això que hi ha hagut certes variacions fins a dia d'avui. Ha passat doncs, que algunes empreses han deixat de cotitzar i n'han entrat de noves i això ha provocat uns petits canvis dins de les estadístiques.

A més a més, algunes també han canviat els seus Consells d'Administració i és per això que també s'han vist afectats lleugerament els percentatges. Pel contrari, el marc d'actuació que configura la normativa legal ha demostrat que d'una manera o altra s'està actuant per canviar la realitat i arribar a certs nivells d'igualtat. Tot i que, veient certs resultats cal remarcar que aquestes normatives encara haurien de ser una mica més estrictes. Pel que fa al lideratge femení, ha estat un tema molt interessant i diferenciador. Ja que, m'ha permès veure les diferències que es produeixen entre ambdós lideratges i he pogut comprovar que cap dels dos són ni millors ni pitjors, sinó que diferents. És per això, que arribem a la conclusió que el més adequat seria aconseguir la diversitat, combinant els dos tipus de lideratges dins d'un Consell d'Administració per tal de prendre unes decisions molt més encertades i professionals. A més a més, dins d'aquest apartat també he pogut estudiar quines són les quotes que es fixen en els Consells, la diferència salarial entre homes i dones i també què és el "sostre de vidre" o "de ciment". Pel que fa aquest apartat, cal destacar la mateixa conclusió general, és a dir, el fet que tots podem fer molt encara per avançar però també, que les mateixes dones ens hem de veure més capaces i més fortes per tirar endavant i canviar la realitat. El que hem de fer doncs, és competir fins arribar a trencar aquest "sostre de vidre" que moltes vegades ens frena a accedir a llocs de lideratge.

Berta Ochoa Casanovas