

# FÒRUMS

## IGUALTAT

### Taula rodona



**Yolanda Menal**  
Directora de People de Cellnex

“L’equitat, diversitat i inclusió són valors essencials per a la nostra societat. El talent no té gènere”



**Blanca Sorigué**  
Directora general del Consorci de la Zona Franca

“Continuem obrint camí, però estem en plena transformació digital de la indústria i es necessiten més dones”



**Ramon Pastor**  
Vicepresident i director general de HP

“Augmentar la diversitat no és una opció, és una necessitat. Cal fomentar-la i fer públics els nostres objectius i processos”



**Xavier Roca Ramon**  
Director de l'Eseiaat (Universitat Politècnica de Catalunya)

“Gràcies a la visibilització de dones referents estem avançant en l'impuls de vocacions femenines en STEM”

porar dones en sectors STEM, Menal va advertir que també és imprescindible que la diversitat vagi “acompanyada d'inclusió”. “La diversitat genera diferents punts de vista, la inclusió fa que es tinguin en compte”, va destacar.

#### Mentorització

Per captar més dones tecnològiques i fomentar les vocacions STEM entre les noves generacions, la directora de People de Cellnex, Yolanda Menal, aposta per “reforçar la relació amb els centres educatius”. En concret, aquest operador de telecomunicacions té acords amb 25 universitats i escoles de negoci per tal d’acostar l’empresa a l’àmbit educatiu i mentoritzar les joves en fases educatives més primerenques per inspirar-les a decidir-se per carreres STEM i mostrar les oportunitats que ofereix en general el sector de les telecomunicacions i en particular Cellnex.

Entre les entitats amb que col·labora Cellnex hi ha la UPC, universitat a la qual pertany l’Escola Superior d’Enginyeries Industrial, Aeroespacial i Audiovisual de Terrassa (Eseiaat). El seu director, Xavier Roca Ramon, va constatar que “l’atur és gairebé zero en els titulats STEM i encara menys en el cas de les dones formades en aquests àmbits, ja que cada vegada hi ha més demanda per part de l’empresa per captar talent femení que els permeti formar equips pluridisciplinaris i diversos”.

El director de l’Eseiaat creu que “s’està avançant” en matèria d’incorporació de dones STEM, perquè a tota la UPC els últims cinc anys s’ha incrementat un 21% el nombre de dones estudiants. Tot i això, reconeix que les joves que al final es decideixen per carreres STEM s’enfronten a “una prova d’obstacles” abans d’accedir a la universitat, que fa que “es perdin moltes vocacions tecnològiques femenines pel camí”.

Així doncs, amb la finalitat d’evitar-ho, fa dos anys la universitat a la qual pertany el seu centre va posar en marxa la iniciativa Aquí STEM UPC, amb l’objectiu d’atreure talent femení als estudis d’enginyeria, pensada específicament per a noies entre 9 i 14 anys amb la intenció de trencar estereotips i rols de gènere.

Ser “més visibles a les escoles” és també clau per a La Salle-URL que incentiva amb beques



#### Diàlegs a 'La Vanguardia'

Les firmes que compten amb més percentatge de dones sortiran abans de la crisi

La Barcelona Women Acceleration Week ha comptat amb més de 2.000 assistents

Diverses iniciatives mostren a les nenes el que la tecnologia aporta a la societat

a l’excel·lència les vocacions STEM femenines i col·labora amb iniciatives com el programa Talent i Noves Tecnologies de Caixa d’Enginyers, que promou l’esperit innovador i les vocacions tecnològiques entre estudiants de batxillerat. L’objectiu d’aquestes iniciatives, segons la catedràtica Elisabet Golobardes, és incrementar la presència femenina a les seves aules, que actualment és d’un 18%, en un moment en què “totes les empreses van a la recerca de dones per ser més diverses i perquè saben que es comprometen més i tenen capacitats transversals com l’empatia o la capacitat de treball en equip”.

Les organitzacions que compten amb un percentatge de dones més important, segons l’opinió d’aquesta enginyera informàtica especialitzada en ciència de les dades i intel·ligència artificial i professora de La Salle Campus Barcelona-Universitat Ramon Llull, “sortiran abans de la crisi i seran més sostenibles”. Les organitzacions que apostin per això, alhora, contribuiran a solucionar un “problema social” que impedeix assolir l’“emancipació econòmica de les dones, que és la base per fomentar la igualtat”, va destacar Elisabet Golobardes durant la seva intervenció.

Una de les empreses que aposta decididament pel talent femení és HP. “Sense diversitat no hi ha innovació, i sense innovació no hi ha futur”, va explicar el seu vicepresident i director general, Ramon Pastor. A més d’expressar la seva “preocupació” per les “desigualtats” que encara existeixen, el directiu d’aquesta tecnològica considera que la diversitat en carreres tècniques, per a aquesta multinacional, és una “necessitat des del punt de vista competitiu”. “Dissenyem productes per a tothom i no podem fer-ho només amb el 50% dels perfils”, va explicar.

#### Motivació

Per connectar amb les noves generacions, HP aposta per “iniciatives de formació i mentorització”. “El problema amb les carreres STEM és que habitualment es posa el focus en el que s’estudia a l’hora de cursar-les i no en l’impacte que tenen en la societat i en la persona”, va apuntar el també director general del negoci d’impressió 3D de la companyia, Ramon Pastor, per destacar la tasca que realitzen 40 enginyeres de la firma que van a escoles

a explicar la seva feina i motivacions.

Visibilitzar les dones per “empoderar-les” és precisament un dels objectius del Consorci de la Zona Franca, segons la seva directora general, Blanca Sorigué. Aquesta entitat, que és un dels principals agents econòmics de Barcelona, fa un any va impulsar el Consell Industrial de la Dona i aquesta setmana ha organitzat la Barcelona Women Acceleration Week, amb la participació de més de 50 directives i emprenedores i més de 2.000 assistents.

El Consorci de la Zona Franca també té per objectiu captar talent femení. En concret, Sorigué destaca que a finals de juny inauguraran la incubadora tecnològica DFactory, on aspiren a comptar amb una plantilla paritària de 1.500 professionals. “Som conscients que costarà molt”, va reconèixer. La clau per convèncer aquestes dones, sobretot les més joves, és que el projecte tingui “propòsit”, revela la directiva.

#### Inspiració

Technovation Girls es dedica precisament a les nenes el que la tecnologia pot aportar a la societat. En concret, el seu programa de mentorització posa en contacte a dones que treballen en companyies com HP o Cellnex, entre altres, amb nenes “per buscar una solució creativa a un problema del món, com pot ser la salut o el medi ambient” dissenyant juntes una app per al mòbil durant 12 setmanes, tal com va explicar l’ambaixadora de TechnovationGirls Spain. Esther Subías. “No oblidem que empresa, universitats, govern, ciutadania, tercer sector i mitjans de comunicació podem revertir aquesta situació que no ens agrada”, va reclamar Subías.

Aquesta col·laboració entre organitzacions de tots els àmbits és la clau per avançar, segons la directora de People de Cellnex, Yolanda Menal. “Estem convençuts que l’equitat, la diversitat i la inclusió són valors essencials i que el talent no té gènere. No podem perdre de cap manera el talent femení. Volem inspirar les noies joves per poder-les ajudar a créixer professionalment i també tenir la capacitat de continuar reforçant la nostra diversitat en la companyia tant a curt com a llarg termini”, va acabar en una reflexió compartida per la resta de participants en aquest debat de Diàlegs a La Vanguardia.



**Esther Subías**  
Ambaixadora de Technovation Girls Spain

“Cal visibilitzar el talent de les dones perquè ningú no els faci dubtar de les seves capacitats per protagonitzar el canvi”



**Elisabet Golobardes**  
Catedràtica de La Salle-Universitat Ramon Llull

“Treballem amb les escoles i les empreses per fomentar les vocacions STEM entre les futures generacions”



#### Un mercat ampli

Segons dades de la Comissió Europea, fins a l’any 2030 serà necessari cobrir més d’1,6 milions de llocs de treball en l’àmbit de les TIC, amb professionals que solen procedir d’estudis diversos