

Entrevista a Sara Berbel Sánchez, Gerente Municipal del Ayuntamiento de Barcelona



Hablamos sobre liderazgo femenino, igualdad, transformación digital, economía social y solidaria, formación y promoción.

Usted ha desempeñado diversos cargos directivos en la Generalitat de Cataluña y el Ayuntamiento de Barcelona.

¿POSEE EL LIDERAZGO FEMENINO ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DIFERENCIALES RESPECTO AL TRADICIONAL EJERCIDO POR HOMBRES?

Creo que las mujeres hemos sido educadas de forma diferente que los hombres y eso implica algunos aspectos diferenciales, como, por ejemplo, que está comprobado que en las empresas con mayor presencia de mujeres directivas se implantan más medidas de conciliación de la vida personal y laboral. Sin embargo, respecto al tipo de liderazgo, los estudios psicosociales de que disponemos muestran pocas diferencias significativas entre hombres y mujeres. También es cierto que sabremos más y nuestro conocimiento será más objetivo cuando haya una presencia masiva de mujeres en puestos de decisión y no un 20% máximo, como ocurre en la actualidad.

¿CÓMO VALORA LA EVOLUCIÓN DEL PAPEL DE LA MUJER EN LA EMPRESA? ¿ES MÁS LO QUE SE HA CONSEGUIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS O LO QUE TODAVÍA QUEDA POR CONSEGUIR?

Si contemplamos una vida humana, los cambios se viven de forma muy lenta y parece que se consiga muy poco. El FMI decía hace un tiempo que se necesitarían todavía casi 100 años para lograr la igualdad

en el mundo occidental. Sin embargo, visto desde la perspectiva histórica, los avances han sido enormes en los dos últimos siglos, desde que las mujeres se organizaron por la igualdad en la revolución francesa y después en el sufragismo.

¿CREE QUE LOS NUEVOS PARADIGMAS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES, MÁS HORIZONTALES Y COLABORATIVOS, SE ADAPTAN MEJOR AL “ESTILO” DE LIDERAZGO FEMENINO?

Hay toda una línea de pensamiento que defiende esta postura. Es cierto que la socialización diferencial a que se nos somete desde el nacimiento a todos los seres humanos, modela unos caracteres más proclives a la negociación y la evitación del conflicto en el género femenino, cosa que se suele traducir en mayor empatía y más proclividad al trabajo en equipo. Sin embargo, como señalaba anteriormente, los estudios nos muestran que tiene más impacto en un trabajo horizontal y colaborativo el tipo de organización en que se desarrolle que el tipo de líder que se tenga. Es decir, las organizaciones más democráticas, flexibles y horizontales, promoverán liderazgos del mismo tipo, tanto en hombres como en mujeres, y las organizaciones jerárquicas y rígidas, ostentarán liderazgos autoritarios y verticales. Por eso es tan importante transformar las organizaciones, para que hombres y mujeres ejerzan mejores liderazgos.

COMO ESPECIALISTA EN POLÍTICAS DE IGUALDAD, ¿QUÉ PAPEL JUEGAN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES EN LA PROMOCIÓN DE UNA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

Creo que es fundamental. De hecho, la igualdad ha ido avanzando gracias a las legislaciones progresistas en pro de la igualdad de mujeres y hombres (las diferentes leyes de igualdad y contra la violencia de género) y también al trabajo de miles de feministas en las instituciones que han realizado planes de igualdad, incorporado la perspectiva de género, diseñado programas y cuotas para la presencia femenina...

¿QUÉ PAPEL PUEDE JUGAR LA TECNOLOGÍA EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

Creo que la tecnología es un instrumento. Por sí misma puede facilitar la vida a las personas pero mantener los estereotipos de género. De hecho, se ha visto que es así en algunos casos, como por ejemplo en el mundo de los videojuegos. Sin embargo, la red es plana, y eso podría permitir con más facilidad liderazgos y estructuras en red, basadas en nodulos de "expertise" y no jerárquicos. Desde esta perspectiva sí podría ayudar a un mundo más igualitario.

¿CREE QUE ES NECESARIA MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL?

Sin duda. Si no se incorpora la perspectiva de género, los estereotipos tradicionales se trasladarán de la realidad física a la virtual. Es imprescindible incorporar en los algoritmos que se diseñen la perspectiva de género.

HA COORDINADO LAS POLÍTICAS DE ECONOMÍA SOCIAL EN EL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. ¿CONSIDERA QUE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA ES, AÚN HOY, POCO CONOCIDA O MAL COMPRENDIDA POR LA POBLACIÓN?

En Barcelona esta economía supone sólo un 7% del total productivo, y nos gustaría que este porcentaje aumentara mucho más. Sin embargo, se trata de un tipo de economía muy necesaria y que no es nueva, apareció ya en el siglo XIX de la mano de las primeras cooperativas del llamado socialismo utópico y es imprescindible que crezca si queremos tener una sociedad más justa y equilibrada.

¿CONSIDERA QUE LA RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL SECTOR PRODUCTIVO ES LA ADECUADA? ¿EN QUÉ DEBERÍA MEJORAR?

Creo que en nuestro país la FP está muy ligada al marco educativo y poco al productivo. Por otra parte, el hecho de que nuestras

PYMES sean en realidad microempresas tampoco facilita la implantación de programas de FP dual como pasa, por ejemplo, en Alemania. Deberíamos acercar la FP al mundo empresarial y ayudar al crecimiento y consolidación de nuestras PYMES para que esa relación mútua progresara. Desde la Fundación "BCN Formació Professional", que tengo el honor de presidir, es lo que estamos intentando.

EN SU OPINIÓN, ¿EN QUÉ LÍNEA DEBEN IR LAS ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA LOCAL DE LAS CIUDADES? EN EL CASO DE BARCELONA, ¿QUÉ APORTAN EXPERIENCIAS DE APOYO AL EMPRENDIMIENTO COMO LA DE BARCELONA ACTIVA?

Barcelona Activa como Agencia de Desarrollo Local y Promoción Económica ha hecho un trabajo fundamental en las últimas décadas, ayudando a crear miles de start ups e introduciendo a mujeres en el mundo emprendedor. Gracias a eso y a los actores privados Barcelona se ha convertido en una de las principales ciudades europeas del emprendimiento. Ahora creo que debemos colocar esfuerzos en consolidar las start ups y en hacer crecer las microempresas para dotarnos de un tejido empresarial más sólido, que no sufra tanto en periodos de crisis.

DESDE JUNIO DE 2019, ES LA GERENTE MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. ¿EN QUÉ PILARES SE BASA LA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN MUNICIPAL EN ESTA LEGISLATURA?

La estrategia que hemos desarrollado junto a mi equipo directo y el ampliado, que son los 40 gerentes del Ayuntamiento de Barcelona, se basa, muy sintéticamente, en una mayor eficiencia y agilidad de los recursos, de la

mano de la transformación digital, una nueva y potente Estrategia de Personas y Desarrollo Organizativo, la igualdad y la diversidad, la profundización en el conocimiento de la mano de análisis, estudios y diagnósticos para tomar mejores decisiones y una firme apuesta por la territorialidad, entendiendo la proximidad como el valor fundamental de una organización municipal.

¿CUÁLES VAN A SER LOS PROYECTOS PRIORITARIOS DE SU ADMINISTRACIÓN EN 2021?

Políticamente estarán basados, como no puede ser de otra forma, después de una pandemia, en la orientación hacia las personas y derechos sociales, en la apuesta por la emergencia climática, las energías alternativas y la ecología urbana, en la promoción económica y en la mejora de la vida cotidiana de la ciudadanía a través del trabajo en los distritos. A nivel de gestión interna, nuestros principales proyectos serán la transformación digital, la estrategia de personas y desarrollo organizativo, un paquete de medidas para la igualdad de las mujeres, contra la brecha salarial y para romper el techo de cristal, una mejora en la organización del tiempo de trabajo, un potente proyecto de comunicación clara y todo ello acompañado de un equilibrio presupuestario que garantice la equidad en sus líneas de aplicación.

Uno de los proyectos que ya se han iniciado en este 2020 acelerado por la implantación del teletrabajo provocado por el covid 19, y que se consolidará en el 2021 es "Usos del Tiempo". Se ha elaborado un decálogo para una organización del Tiempo más saludable, igualitario y eficiente, y esperamos que los beneficios sean numerosos como mejora del clima laboral, mayor productividad, menores riesgos físicos y psicosociales, etc... ■

Ayuntamiento de Barcelona y AUSAPE

¿QUÉ LE APORTA AL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA SU PERTENENCIA A AUSAPE?

Formar parte de AUSAPE, y más de forma activa, nos ofrece la posibilidad de estar al día en los avances tecnológicos y de avanzar conjuntamente en el ámbito de la transformación digital que es uno de nuestros objetivos fundamentales.

Somos socios desde hace años, ocupando una vocalía para definir el plan estratégico, la presidencia en el año de la celebración del 25 aniversario de AUSAPE y, actualmente la coordinación del grupo de innovación donde se tratan las tecnologías del futuro cercano. En definitiva, el hecho de pertenecer nos permite conocer de primera mano y tener acceso a diferentes soluciones sobre cualquier cambio normativo, laboral o fiscal, y el hecho de ser más de 550 socios del territorio nacional nos permite compartir experiencias, acceder a las best practices y, en los grupos de trabajo conocer el detalle de casi cualquier aspecto.

Por último trasladar un mensaje de ánimo a AUSAPE por la pérdida de su director general, que falleció el pasado 11 de diciembre de 2020, persona muy querida y referente.

¡Gracias por esta entrevista!