



Associació 50a50

Memòria d'activitats de 2019



SUMARI

Introducció	pàg. 3
Qui som	4
Junta directiva	4
Llistat de sòcies	5
Estructura organitzativa	5
Objectius	6
Objectius generals	6
Objectius específics	7
Objectius operatius	7
Accions de 2019	9
Línia d'acció 1: lobby	10
Línia d'acció 2: visibilització	16
Línia d'acció 3: formació	18
Línia d'acció 4: conscienciació	22
Gestió de l'associació	27
Comunicació	29
Resultats	31
Context	31
Resultats per indicadors	33



INTRODUCCIÓ

Aquesta memòria recull les accions desenvolupades durant l'any 2019 per part de l'Associació 50a50, el principal objectiu de la qual és posicionar més dones als llocs de presa de decisió d'institucions, entitats i empreses, per caminar cap el compliment de l'Objectiu 5 de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides, en referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a la paritat.

A més de portar a terme una campanya de comunicació per conscienciar tota la societat de la necessitat d'eliminar estereotips de gènere, el projecte de 50a50 es fonamenta en la creació de xarxes de dones que ajudin a posar en valor el talent femení i a generar igualtat d'oportunitats, a través d'accions de suport en l'àmbit professional i altres iniciatives (com la generació d'espais de relació i coneixement), en col·laboració amb altres entitats i institucions.

El calendari d'execució de les accions recollides en aquesta memòria s'estén de gener a desembre de 2019. Tot i així, la majoria d'accions tenen continuïtat durant els propers anys.



QUI SOM

50a50 és una associació sense ànim de lucre sorgida de l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona i fundada l'any 2017.

Formada a hores d'ara per més d'un centenar de dones empresàries, directives i emprenedores, funciona com a grup de pressió per tal d'avançar cap al compliment de l'Objectiu 5 de l'Agenda 2030 de Nacions Unides, que es refereix a la participació plena i efectiva de les dones i a la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública.

50a50 treballa per posar en valor el talent femení i aconseguir el 50% de representació femenina als llocs de presa de decisió d'institucions, organismes i empreses, per una societat més justa i igualitària.

La junta directiva de l'Associació 50a50 està formada per dones d'alt perfil professional i fortament compromeses amb la igualtat de gènere i la paritat, que treballen de forma altruista per assolir una societat més justa i equitativa, pel bé comú.

50a50 compta amb la presidència d'honor de Cristina Gallach, ex directora de Comunicació de Nacions Unides i alta comissionada per a l'Agenda 2030 del Govern d'Espanya, i està presidida per Anna Mercadé, fundadora i directora de l'ODEE.

Junta directiva de 2019

- Presidenta: [Anna Mercadé](#), fundadora i directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona
- Vicepresidenta: [Mar Gaya](#), consultora especialista en igualtat i diversitat en les organitzacions
- Vicepresidenta: [Isabel Martínez-Cosentino](#), fundadora de Cross Cultural Solutions
- Secretària: [Cristina Oliva](#), directora del Campus de la Ciutadella de la UPF
- Tresorera: [Elizabeth Breedlove](#), especialista en operacions i gestió del sector tecnològic
- Vocal: [Pilar Almagro](#), CEO de VertiSub Group
- Vocal: [Carol Daunert](#), consultora de DiverInvest
- Vocal: [Núria Lao](#), ex presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra
- Vocal: [Sofia Lluch](#), CEO de Lluch Essence
- Vocal: [Isa Moll](#), professora d'ESADE i directora del MSc in Marketing Management
- Vocal: [Noemi Moya](#), cap de gabinet de la consellera d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya
- Vocal: [Esther Nin](#), directora Assessoria Jurídica Internacional de Banc Sabadell



- Vocal: [Livia Paretti](#), sòcia a Inmedia Solutions SL

Llistat de sòcies de 50a50

Durant l'any 2019, l'associació ha fet públic el llistat de sòcies, que es pot consultar en el següent enllaç: <https://www.50a50.org/socies/>

Estructura organitzativa

L'Associació 50a50 no té personal en plantilla durant l'any 2019. L'entitat té contractada una professional especialitzada en la gestió d'associacions, amb un contracte de prestació de serveis, que va començar l'any 2019 a raó de 15 hores setmanals però que ha anat en augment a causa de la càrrega de feina. Les seves tasques són les de gestionar l'entitat, coordinar i organitzar activitats per a les sòcies, portar la comunicació interna i la relació amb les sòcies, gestionar i actualitzar els continguts de la web i portar les xarxes socials (amb el suport d'una agència de comunicació quan ha estat necessari) i altres tasques associades a la coordinació d'una associació.

D'altra banda, durant el 2019 l'entitat té externalitzats altres serveis: gestoria i comptabilitat i manteniment de la web durant tot l'any, i ocasionalment una agència de comunicació i un professional independent per a la producció de vídeos, entre d'altres.

L'Associació 50a50 té llogat un espai a una oficina de coworking.

OBJECTIUS

Objectius generals

La missió de 50a50 és fer camí cap el compliment del punt número 5 de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides, que diu que hi ha d'haver el 50% de dones a tots els llocs de decisió. Volem el 50% de dones a totes les empreses i institucions, començant per les públiques.

En aquest sentit, marquem com a objectius generals de l'Associació 50a50:

- Avançar cap a un món més just i equilibrat, on totes les organitzacions, públiques i privades, estiguin liderades i retribuïdes equitativament: 50a50.
- Ajudar a configurar una societat millor organitzada, on el treball de cura i el treball remunerat estigui distribuït responsablement i de forma equitativa: 50a50.
- Caminar cap a un país on la riquesa estigui repartida equitativament: 50a50.
- Treballar per un futur on les nenes tinguin les mateixes oportunitats que els nens: 50a50.



Objectiu 5 de l'Agenda 2030 de Nacions Unides:

“Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública, i per l'apoderament de totes les dones i nenes”

L'Objectiu 5 de [l'Agenda 2030 de Nacions Unides](#) és una part essencial dels Drets Humans: **eliminar totes les formes de discriminació i de violència** contra les dones i les nenes, reconèixer i **valorar el treball domèstic i de cura** de les persones, així com promoure la



corresponsabilitat, garantir la **participació plena i efectiva** de les dones i la **igualtat d'oportunitats i de lideratge** a tots nivells.

Arribar al 2030 on el 50% dels llocs de decisió estiguin ocupats per dones és la **condició sine qua non del compliment de tots els objectius de l'Agenda 2030**, que té per finalitat aconseguir la pau, l'erradicació de la pobresa, l'accés a l'educació, l'atenció mèdica, el treball digne, [la igualtat d'oportunitats](#) i la igualtat salarial, entre d'altres.

Objectius específics

Per aconseguir avançar cap al compliment de l'Objectiu 5 de l'Agenda 2030 i cap a la igualtat efectiva entre dones i homes, pretenem:

- Influir en el nostre entorn per conscienciar sobre la igualtat de gènere, per conscienciar de la necessitat i els beneficis de viure en un món més just, més igualitari, més ètic i més transparent.
- Construir aliances amb totes aquelles associacions, entitats i institucions que vulguin sumar-se a la nostra missió i entenguin la necessitat de lluitar per la igualtat d'oportunitats de gènere.
- Fer visibles com a referents les empreses que ja s'han compromès amb la igualtat i la integració de la diversitat en el si de les seves estructures organitzatives, perquè altres empreses en prenguin consciència i se sumin a aquest canvi enriquidor.
- Impulsar accions de lobby amb moviments transversals de dones de tots els àmbits de la societat, per posar en valor el talent femení i incorporar més dones a tots els espais de decisió i poder de la nostra societat, a les institucions públiques catalanes i a les organitzacions públiques i privades de l'empresa, trencant els sostres de vidre que hi puguin existir, per fer possible un nou lideratge, des de la col·laboració i el colideratge 50a50, la igualtat d'oportunitats, l'eficiència, l'equitat, la solidaritat, la tolerància, el respecte, la humanitat i la generositat.

Objectius operatius

- Impulsar més candidatures de dones a processos d'elecció a institucions públiques i privades, començant per la Cambra de Comerç de Barcelona: Sempre que hi hagi un procés d'elecció a llocs de poder tant a les institucions públiques com a organitzacions de l'àmbit de l'empresa, farem campanyes per promoure la participació de les dones i per ajudar-les a ser presents als llocs de poder.
- Promoure la incorporació de més dones al sector tecnològic: Falten dones a les carreres tecnològiques, sector que és estratègic per al desenvolupament del país. Impulsarem campanyes adreçades a animar les dones joves a estudiar carreres tecnològiques.
- Ajudar a posicionar més dones als llocs directius i de presa de decisió de les empreses i també en els consells directius, a través d'accions de lobby i campanyes de



conscienciació: A Catalunya hi ha un gran dèficit de presència de dones als consells d'administració de les empreses. Al 70% d'empreses catalanes no hi ha cap dona als llocs de direcció, segons l'Estudi ODEE de la Cambra de Comerç de Barcelona. Les empreses catalanes han de recuperar el talent femení, i per això cal posar-lo en valor, donar-lo a conèixer i ajudar a que sigui més present. Organitzarem campanyes de lobby per impulsar el talent femení de les dones a l'empresa i per la incorporació de més dones als consell directius.



ACCIONS

La metodologia s'ha basat en el diagrama de Gantt, concretament en una planificació d'accions al voltant d'aquestes quatre línies d'acció:

- **LOBBY**
Portem a terme accions de lobby per aconseguir el 50% de representació femenina als llocs de presa de decisió, i en concret impulsem candidatures de dones a processos d'elecció d'institucions i organismes.
- **VISIBILITZACIÓ**
Visibilitzem el talent femení en el món econòmic, empresarial, institucional i mediàtic a través de la participació de les nostres sòcies en fòrums, xerrades i espais d'opinió públics.
- **FORMACIÓ**
Ofereix sessions de formació i tallers sobre lideratge per facilitar l'apoderament de les dones directives, professionals i empresàries, i organitzem activitats de networking i promoció professional per a les sòcies.
- **CONSCIENCIACIÓ**
Posem en marxa campanyes de conscienciació d'un món més just, coliderat entre dones i homes, amb un repartiment equilibrat de les tasques domèstiques, i on les nenes tinguin les mateixes oportunitats que els nens, i promocionem entre les noies les carreres STEM, clau per al futur del país.

A les accions s'hi ha aplicat una metodologia participativa, transversal i col·laborativa amb diferents entitats, associacions, empreses i dones (les mateixes sòcies de l'entitat).

A continuació es detallen les accions portades a terme en el si de cada una de les línies d'acció, així com els resultats obtinguts i exemples dels materials creats i difosos:



LÍNIA D'ACCIÓ 1: LOBBY

L'Associació 50a50 es defineix com a lobista, tal com resa l'article 3 del decàleg de sòcies de 50a50, creat i fet públic durant l'any 2019: "Som **lobistes**: som un col·lectiu amb un interès comú que porta a terme accions dirigides a influir en tots els nivells per tal de **promoure decisions favorables al nostre objectiu**, que és impulsar la **igualtat d'oportunitats** entre les dones i els homes principalment a l'àmbit públic, econòmic, empresarial i laboral."

Les accions emmarcades dins aquesta línia d'acció es fan sovint de manera discreta. Amb tot, podem llistar aquestes accions desenvolupades durant l'any 2019, dirigides principalment a crear aliances estratègiques i influir per tal de promoure accions favorables a la implantació de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes:

- Dinar de la junta directiva amb l'alcalde **Ernest Maragall**, de cara a les eleccions municipals de l'Ajuntament de Barcelona del 26M (gener 2019, amb la participació d'una dotzena de dones)
- Sopar obert a sòcies amb la consellera d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya, **Àngels Chacón** (abril 2019)
- Reunió amb el **Servei de Gestió del Talent de Barcelona Activa**, per tal de col·laborar en una guia amb consells per incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció de personal i oferir candidates dones per a les vacants de feina de posicions directives que gestionen (juny 2019); al mes de juny comença aquesta col·laboració i cada cop que aquest departament d'ocupació de Barcelona Activa gestiona una vacant de feina d'alguna empresa que busca un perfil directiu, l'Associació envia l'oferta a la xarxa de dones per tal d'intentar ocupar aquesta vacant amb talent femení, i així anar avançant cap a una major representació femenina a les posicions directives de les empreses
- Participació al **Consell Nacional de les Dones de Catalunya** i al **Parlament de les Dones** (i en les reunions de treball respectives)
- Contactes amb el **Consell Consultiu del Pacte Nacional per la Societat del Coneixement**, per tal d'ajudar a què aquest nou òrgan sigui paritari, objectiu aconseguit mitjançant la proposta de dones sòcies de 50a50 per al Consell (setembre 2019)
- Contactes amb l'**Associació Intercol·legial de Col·legis Professionals de Catalunya**, per tal d'establir aliances i en concret estudiar quins col·legis tenen eleccions properament per estudiar accions de promoció de candidatures de dones, per tal d'avançar en la paritat a llocs de decisió (juny a desembre 2019)
- Reunió amb la nova presidenta de l'**Institut Català de les Dones**, Laura Martínez Portell, i amb la directora executiva, Núria Ramon (octubre 2019)
- Reunió amb el director del **Consell Assessor per al Desenvolupament Sostenible de Catalunya** (CADS), Arnau Queralt (octubre 2019)
- Reunió amb la **Gerència Municipal de l'Ajuntament de Barcelona i amb Barcelona Activa** (prevista per al desembre)



A banda de les accions llistades aquí a dalt, l'acció de lobby més important durant l'any 2019 ha estat la **campanya de candidates de 50a50 a les eleccions a la Cambra de Comerç de Barcelona**, que va començar l'any 2018 amb l'objectiu d'incrementar el nombre de dones al ple d'aquesta institució tan important per a l'economia del país, atenent la influència d'aquesta institució sobre la definició de les polítiques empresarials de companyies i pimes: així, una major representació femenina al ple de la Cambra podrà guiar la institució cap a la inclusió i millora de polítiques empresarials d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El canvi evidentment s'ha de produir en tot el teixit empresarial, però davant la dificultat de canviar de forma individual totes les empreses de Catalunya, l'objectiu és originar un moviment en cascada que provoqui un efecte multiplicador en lideratge compartit i polítiques d'igualtat de gènere, partint de les Cambres de Comerç, com a representants del teixit empresarial català, amb legitimitat pública i en representació dels interessos de la petita empresa, la micro empresa, les persones autònomes, la mitjana empresa i la gran empresa.

Es resumeixen tot seguit les feines i actuacions que ha inclòs aquesta campanya durant l'any 2019, i que s'han organitzat amb una estructura transversal en xarxa, amb diferents grups de dones organitzats en forma de satèl·lit:

- ✓ Preparació de la campanya, organització dels grups de suport en xarxa, captació de les candidates
- ✓ Reunions de treball de les candidates
- ✓ Redacció i publicació del programa electoral general ([veure](#))
- ✓ Publicació del programa de cada sector
- ✓ Nova secció a la web de 50a50 recollint tota la informació: programa electoral, qui són les candidates de 50a50, com i on votar, etc. ([veure aquí](#))
- ✓ Presentació oficial de les candidatures a la seu de la Cambra
- ✓ Gestió de la base de dades de votants i treball de captació de vots
- ✓ Mailings informatius sobre les candidates i com funciona el procés electoral ([veure mailing d'exemple](#))
- ✓ Creació de dos vídeos de campanya, el primer explicant com funciona el procés i el segon explicant quins són els valors 50a50 que volem portar al ple de la Cambra ([veure vídeo 2](#), amb més de 5.000 visualitzacions entre tots els canals)
- ✓ Campanya de comunicació de suport amb l'agència AMT Comunicació, que ha portat la relació amb els mitjans de comunicació i la redacció de notes de premsa
- ✓ Redacció i publicació de notícies a la web de 50a50 ([veure exemple 1](#) i [exemple 2](#))
- ✓ Campanya de promoció de les candidates a xarxes socials (Twitter, LinkedIn i Instagram)
- ✓ Campanya de transparència de les eleccions de la Cambra a xarxes socials (Twitter, LinkedIn i Instagram)

- ✓ Creació d'imatges gràfiques de suport a la campanya
- ✓ Participació de les candidates a debats electorals: Via Empresa, Associació d'Empreses de l'Alt Urgell, TV3, Catalunya Ràdio, etc.
- ✓ Acte de presentació oficial de les candidates (2 maig al Centre Cívic Joan Oliver "Pere Quart"), amb la participació d'una cinquantena d'empresaris i empresàries (veure [mailing](#) d'invitació)
- ✓ Accions de comunicació dels resultats de les eleccions: nota de premsa, relació amb els mitjans, [notícia a la web](#) i xarxes socials
- ✓ Reunions amb la candidatura guanyadora, Eines de País, per tal d'influenciar en l'elecció de dones per a llocs de decisió dins la mateixa Cambra i en altres institucions con la Cambra té poder de decisió (Fira de Barcelona, etc.)

A més dels enllaços que s'inclouen en el llistat superior a mode d'exemples de la feina desenvolupada en aquesta campanya, aquí es llisten algunes de les imatges gràfiques creades per donar-ne difusió:



Eleccions a la Cambra de Barcelona

Candidates de 50a50

Grup 3 Eva Panicello Valls Four Factors Sportwear, SL	Grup 5 Margarita Rodríguez Sanchez Nissan Motor Ibèrica, SA
Grup 8 Categoria 3 Francesca Iglesias Huij Federació Farmacèutica, SCCL	Grup 8 Categoria 4 Carol Daunert Armillas Daunert Màquines Herramientas, SA
Grup 8 Categoria 7 Núria Bosch Sagrera	Grup 9 Categoria 2 Ada Parellada Garrell BCN Rosellon, SL
Grup 12 Categoria 1 Cristina Salvador Branera Both People & Comms, SL	Grup 12 Categoria 3 Ana Gassió Subirachs Pompas Fúnebres de Badalona, SA
Grup 13 Categoria 4 Marta Viader Alberich	Grup 13 Categoria 5 Montserrat Mas Vilella UbaeFitness, SL
Grup 13 Categoria 6 Marta Margarit Borrás Asociación Española del Gas	

Sòcies de 50a50 en altres llistes

Grup 4 Categoria 1 Sofia Lluch Saunier Lluch Essence, SL	Grup 12 Categoria 6 Immaculada Amat Amigó Amat Inmobiliaris des de 1948, SL
---	--

50 a 50
Lideratge Compartit

Eleccions a la Cambra de Barcelona



Vota les dones valentes de la bona governança



Vot electrònic remot del 2 al 6 de maig
Autenticació amb certificat digital

50 a 50
Lideratge Compartit

50 a 50
Lideratge Compartit

Presentació de les candidates de 50a50 a les eleccions a la Cambra de Barcelona



Acte final de campanya: vine a donar suport a les dones valentes!
Dijous 2 de maig, 19-21h
Centre Cívic Joan Oliver "Pere Quart" (c/ Comandant Benítez 6)

50 a 50
Lideratge Compartit

Eleccions a la Cambra de Barcelona



Vota les dones valentes de la bona governança

50 a 50
Lideratge Compartit

Quant als resultats d'aquesta campanya, es destaca:

- ✓ Dues sòcies de 50a50 entren al ple de la Cambra de Comerç de Barcelona: Núria Bosch i Sofia Lluch
- ✓ S'assoleix un 22,5% de representació femenina al ple, versus el 5% que hi havia fins ara (veure [nota de premsa](#) que inclou l'anàlisi d'aquestes xifres i dels resultats)
- ✓ El nou Comitè Executiu de la Cambra és paritari, i es nomena com a vicepresidenta una dona, Mònica Roca, que al cap de dos anys passarà a ser presidenta. Considerem que part d'aquesta fita s'ha degut a la campanya de 50a50 i a la repercussió aconseguida en els mitjans de comunicació, que ha fet que totes les candidatures hagin inclòs la representació femenina i la paritat en el seu programa



Per últim, fem a continuació un recull de les aparicions en mitjans de comunicació més importants del 2019 relacionades amb aquesta campanya, acció per a la qual s'ha contractat l'agència de comunicació AMT Com:

- ✓ “Las mujeres marcan nuevas reglas de juego en la Cámara”, a Via Empresa, 14/1/2019:
https://www.viaempresa.cat/es/opinion/las-mujeres-marcan-nuevas-reglas-de-juego-a-la-camara_206776_102.html
- ✓ “Nous temps, nous lideratges, també a la Cambra”, a Via Empresa, 31/1/2019:
https://www.viaempresa.cat/opinio/carol-daubert-cambra-nous-temps-nous-lideratges_207200_102.html
- ✓ “La revolta de les dones a la Cambra de Barcelona”, a Via Empresa, 12/2/2019:
https://www.viaempresa.cat/empresa/50a50-revolta-dones-cambra-comerc-barcelona_208587_102.html
- ✓ “Anna Mercadé deixa l'Observatori Dona Empresa i Economia de la Cambra”, a Via Empresa, 13/2/2019:
https://www.viaempresa.cat/empresa/anna-mercade-deixa-observatori-dona-empresa-cambra_208644_102.html
- ✓ “Crous y Torres se unen en la Cambra e intentan atraer al lobby femenino”, a La Vanguardia, 15/2/2019:

Crous y Torres se unen en la Cambra e intentan atraer al lobby femenino

DOLORS ÀLVAREZ
Barcelona

Enric Crous, ex consejero delegado de Cacaolat, y José María Torres, presidente de Numintec, alcanzaron ayer un acuerdo para concurrir juntos a las elecciones de la Cambra de Comerç de Barcelona. Ahora mantienen intensas negociaciones para atraer también a la plataforma de mujeres 50 a 50, que de momento mantiene sus dudas sobre la oferta de la candidatura integrada.

Crous y Torres escenificarán esta mañana su compromiso, en un acto al que también asistirá Josep González, presidente de Pimec, la organización que ha promovido a Torres. Y para escenificar la manodada hacia el lobby femenino

participará en el acto Martina Font, de la empresa de cartónes Kartox, que ya iba en la lista de Enric Crous y no procede del 50 a 50.

El acuerdo es a ocho años, con Crous en la presidencia y Torres como vicepresidente primero, aunque el compromiso del exdirectivo de Damm y de Cacaolat es estar sólo un mandato, es decir, cuatro años. No puede asegurarse que Torres le sucederá, porque antes deberá haber elecciones. A falta de su configuración definitiva, se asume el compromiso de que un tercio del comité ejecutivo y de la lista para el pleno serán mujeres, frente al 10% actual.

En cuanto a la lista de los 40 candidatos que se eligen para el pleno, el reparto queda en unos dos tercios para Crous y un tercio para

PRIMER CANDIDATO

Masià: "No es un concurso de apellidos"

Ramon Masià ha sido el primero en presentar su lista a los 40 puestos de la Cambra que se someten a votación. Afirmó que lo deseable sería una candidatura unitaria, aunque, eso sí, bajo su presidencia, y sobre la base de programas. Las elecciones, ironizó, no son "un concurso de belleza sobre el que tiene un apellido más poderoso", dijo. El concurre con la consultora ServiAux.

Torres. Además, se quiere que una tercera parte sean jóvenes, "rozando la cincuentena", según fuentes de la candidatura. Ahora la media está en 68 años.

Enric Crous seguirá esforzándose hasta el último momento para conseguir el respaldo de la plataforma 50 a 50, que ha defendido la paridad de género en los organismos de gobierno de la Cambra. "Ahora no aceptaremos menos de un 40%", asegura Anna Mercadé, una de sus principales promotoras. Llegaron a ser un centenar, pero en la actualidad son apenas 20. Además, Mercadé ha tenido que dejar el Observatori de la Dona de la Cambra para dar una imagen de independencia ante las elecciones.

Entre las bajas sonadas figura la de Anna Gener, de Savills Aguirre Newman, pues debía concurrir en el mismo grupo (epígrafe) que la empresaria inmobiliaria Imma Amat. Si hay acuerdo, podrían incorporarse Noemi Moya, de Nissan; Isa Moll, de Esade; y Carol Daunert, asesora financiera.

- ✓ "Crous-Torres i 50a50: crònica d'un (des)acord en 72 hores", a Via Empresa, 18/2/2019:
https://www.viaempresa.cat/economia/crous-torres-50a50-cronica-desacord-cambra_208858_102.html
- ✓ "Carol Daunert (50a50): 'Queremos conseguir la igualdad de la mujer en el ámbito profesional'", a El Economista, 5/6/2019:
<https://www.economista.es/catalunya/noticias/9860183/05/19/Carol-Daunert-50a50-Queremos-conseguir-la-igualdad-de-la-mujer-en-el-ambito-profesional.html>



LÍNIA D'ACCIÓ 2: VISIBILITZACIÓ

L'Associació 50a50 és en si mateixa una plataforma concebuda com a una **gran xarxa de dones**, i un dels objectius de la mateixa és ajudar a visibilitzar el talent femení per tal d'avançar cap a la paritat efectiva entre dones i homes als llocs de presa de decisió d'institucions, organismes i empreses.

Durant l'any 2019 l'Associació 50a50 ha col·laborat amb diverses institucions i entitats a través de la **participació de sòcies a jornades i ponències**, destinades a donar visibilitat al talent femení i a conscienciar sobre la necessitat de treballar per avançar cap a una societat més igualitària. Alguns exemples en són:

- Women Business & Justice European Forum (del 27 al 28 de juny de 2019)
- BizBarcelona by Barcelona Activa, amb Anna Mercadé (juny 2019)
- Acte de lliurament dels premis Dona TIC 2019, amb Anna Mercadé, Susana Prado i Eliduvina Abad (8 octubre 2019)
- Barcelona International Community Day, taller per a dones "From networking to netliving", amb Daniela Freund i Elizabeth Breedlove (26 octubre 2019)
- Woman Lider TIC, Jornades Internacionals de Dones Liderant les TIC, amb Elizabeth Breedlove i Susana Prado (22 novembre 2019)
- Sopar dels premis de l'associació ADEvallès, amb Mar Gaya (29 novembre 2019)
- Diverses sessions del cicle "Dona i tecnologia" del Palau Macaya i la UPC, amb Anna Mercadé, Elizabeth Breedlove, Cristina Oliva i Isa Moll (novembre i desembre 2019)

Així mateix, l'Associació 50a50 ha **impulsat a les sòcies a candidar-se a alguns premis**. Ha estat el cas de:

- Premi Creu Casas de l'Institut d'Estudis Catalans, "Dones per canviar el món"
- Premis Dona TIC 2019, i de fet dues de les sòcies de 50a50 han estat guardonades: Susana Prado (categoria Professional) i Eliduvina Abad (en la categoria d'Emprenedora). En aquest punt, recalcar que la presidenta de 50a50, Anna Mercadé, ha format part del jurat i que des de l'associació s'ha col·laborat en la difusió, atenent a la importància de crear referents perquè més nenes i joves decideixin estudiar carreres de les branques STEM

En el capítol de visibilització del talent femení, s'han impulsat **acords amb alguns mitjans de comunicació per tal de què els periodistes, alhora d'escriure sobre determinats temes, puguin recórrer a les sòcies de 50a50 com a fonts dels seus reportatges**. L'objectiu es donar visibilitat a les dones com a expertes i especialistes, atenent a què als mitjans solen tenir més presència els homes. Aquests acords s'han portat a terme amb la secció d'Economia de La Vanguardia, i concretament amb el periodista Piergiorgio Sandri, i també amb l'Ara i amb Via Empresa.

Una altra acció ha estat l'**elaboració de pins de l'associació**, per tal de què les sòcies de 50a50 puguin fer veure en les seves aparicions públiques el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

També s'ha portat a terme una **campanya a xarxes socials de promoció professional de sòcies**, que va començar l'any passat i tindrà continuïtat el proper any. L'objectiu de la campanya és donar visibilitat a les sòcies, promocionar-les a nivell professional i mediàtic, i també donar a conèixer l'associació. Es porta a terme als tres perfils de l'associació: Twitter, LinkedIn i Instagram. Dos exemples en són:

<p>Ana M. Gassió Directora general de Pompas Fúnebres de Badalona, S.A.</p>  <p><i>"Soy socia de 50a50 porque las mujeres somos las que tenemos que provocar el cambio, y para ello es necesario comprometernos"</i></p> <p>50 a 50 Lideratge Compartit</p> <p>info@50a50.org www.50a50.org</p>	<p>Ada Parellada Administradora del Restaurant Semproniana</p>  <p><i>"Me he asociado a 50a50 para injertarme de talento y de valores femeninos y transmitirlos a espacios profesionales de dirección"</i></p> <p>50 a 50 Lideratge Compartit</p> <p>info@50a50.org www.50a50.org</p>
---	--

Per últim, en el marc de la visibilitat del talent femení, **50a50 ha fet públic a la seva web el llistat de sòcies**, previ consentiment per part de cada una d'elles. Podeu consultar el llistat [aquí](#), que també ha estat promocionat a través de les xarxes socials i amb mailings a les bases de dades de sòcies i simpatitzants. Aquí s'inclou un dels elements gràfics que s'ha creat i utilitzat per a aquesta promoció:



LÍNIA D'ACCIÓ 3: FORMACIÓ

La formació és una de les línies d'acció de 50a50, perquè entenem que el creixement personal i professional des de les nostres sòcies és molt important per tal de poder liderar el canvi de paradigma que creiem necessari, cap a la paritat i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'activitat de formació més important de l'associació és **Hipàtia, fòrum de reflexió sobre feminisme i igualtat**. Aquest any 2019 s'ha celebrat la primera edició, centrada en la paritat. El fet diferenciador d'aquesta jornada és que s'ha organitzat amb la col·laboració d'una dotzena d'altres associacions de dones directives i empresàries, sota la coordinació de 50a50. Ha estat una ocasió per practicar la sororitat i establir aliances estratègiques amb aquestes altres entitats, que també treballen per l'ODS 5 de l'Agenda 2030 de Nacions Unides i per la visibilització del talent femení.



Celebrada el 13 de març de 2019 i amb la participació de 70 persones, Hipàtia ha servit per commemorar el 8M i ha permès visualitzar la unió d'associacions de dones directives amb un objectiu comú. Ha inclòs una conferència inaugural i dues taules rodones, centrades en quotes i bretxa salarial, per tal de formar i fer reflexionar sobre aquests temes i conscienciar sobre les problemàtiques que malauradament encara ens allunyen de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. L'entrada ha estat gratuïta i ha tingut lloc al Palau Macaya, amb refrigeri al finalitzar l'acte.

Per organitzar i promocionar l'esdeveniment s'han portat a terme les següents accions:

- ✓ Disseny d'un logotip
- ✓ Contactes i reunions amb una dotzena d'associacions de dones empresàries i directives. Les participants han estat:



- ✓ Mailings d'invitació i agraïment per la participació
- ✓ Notícies a la web, que també s'ha enviat als mitjans de comunicació en format de nota de premsa (veure [notícia prèvia](#) i [notícia sobre l'acte](#))
- ✓ Campanya a xarxes socials

A part d'Hipàtia, s'han celebrat les següents **sessions de formació dirigides a la població en general**, impartides per Mar Gaya, especialista en polítiques d'igualtat de gènere i vicepresidenta de l'associació:

- A l'Ajuntament de Cabrera de Mar, per als treballadors i interessats, en data 27 d'abril, sobre igualtat. Hi han participat unes 20 persones.
- A l'Ajuntament de Corbera de Llobregat, per a les dones del municipi, en data 3 de juny, sobre apoderament i emprenedoria femenina adreçada a polítiques d'igualtat de gènere. Ha comptat amb la participació de 15 dones.
- A Nissan, per als seus treballadors, en data 25 de setembre, sobre polítiques d'igualtat de gènere en el marc de la seva jornada sobre diversitat. Hi han participat unes 50 persones.



Així mateix, s'ha celebrat un **taller de formació exclusiu per a sòcies**, centrat en lideratge i estratègia, que ha comptat amb la participació com a ponents d'Anna Mercadé, presidenta, i Noemi Moya, vocal de la junta. Celebrat el maig de 2019, h comptat amb la participació de 22 sòcies. En línia amb aquest taller, durant els últims mesos de l'any s'ha preparat un programa de formació en lideratge femení dirigit a sòcies, que es durà a terme durant l'any 2020, amb un total de set sessions.

Una altra acció de formació és la del **club de lectura de 50a50**, posat en marxa el juliol de 2019. Es tracta d'un espai de formació dirigit a les sòcies i simpatitzants, que se centra en obres feministes. Se celebra a la Llibreria Documenta, d'acord amb el següent calendari:

- Dilluns 1 de juliol 2019, amb "Curs de feminisme per a microones", de Natza Farré. Amb la participació de la mateixa autora i 18 sòcies
- Dilluns 9 de setembre 2019, amb "La trena", de Laetitia Colombani. Hi participen 14 sòcies

- Dilluns 30 de setembre 2019, sessió centrada en “Imbatibles, la edad de las mujeres”, de María Rosa Benedicto, Sara Berbel, Maribel Cárdenas, Estrella Montolío i Ester Pujol. Hi participen les autores Sara Berbel i Estrella Montolío i compta amb l’assistència de 19 dones.
- Dilluns 11 de novembre 2019, sessió dedicada a “Sempre han parlat per nosaltres”, de Najat El Hachmi, amb la participació de la mateixa autora. Hi assisteixen 15 sòcies.
- Dilluns 9 de desembre 2019, sessió prevista sobre “Tothom hauria de ser feminista”, de Chimamanda Ngozi Adichie.

De totes les sessions es porten a terme les següents accions de comunicació:

- ✓ Notícia prèvia a la web (veure [exemple](#))
- ✓ Imatge gràfica de promoció de la sessió (veure alguns exemples a sota)
- ✓ Campanya a xarxes socials, prèvia i posterior a l’acte
- ✓ Mailing d’invitació a sòcies
- ✓ Notícia sobre la sessió a la web (veure [exemple](#))

<p>Club de lectura feminista</p>  <p>NAJAT EL HACHMI Sempre han parlat per nosaltres</p> <p>Feminisme i identitat. Un manifest valent i necessari.</p> <p>62</p>	<p>“Sempre han parlat per nosaltres”, de Najat El Hachmi</p> <p>11/11/19, 19-20.30h Llibreria Documenta (Pau Clarís 144)</p> <p>Amb la participació de l’autora</p>	<p>Club de lectura feminista</p>  <p>Tothom hauria de ser feminista</p> <p>Chimamanda Ngozi Adichie</p>	<p>“Tothom hauria de ser feminista”, de Chimamanda Ngozi Adichie</p> <p>9/12/19, 19-20.30h Llibreria Documenta (Pau Clarís 144)</p>
			

Així mateix, l’Associació 50a50 ha organitzat durant l’any 2019 **cinc esdeveniments de networking per a sòcies**, constituïts com espais de relació i coneixement, per ajudar les sòcies a conèixer-se entre sí, a establir contactes professionals i a poder donar-se suport mútuament en les situacions que ho requereixin. En aquest sentit, l’associació i en especial les components de la seva junta ofereixen un marc per a l’apoderament de les dones. Les activitats han estat:

- El 22 de maig, una sessió d’after-work al Restaurant TiaSanta
- El 28 de maig, una altra sessió d’after-work al Restaurant TiaSanta
- El 13 de juny, un sopar de networking a l’Hüle Bar, amb motiu de l’assemblea general de sòcies



- El 9 d'octubre, al coworking de l'associació, amb motiu de la presentació del decàleg de sòcies de 50a50
- El 18 de desembre (sessió prevista), al coworking, amb motiu de la presentació del programa de formació de lideratge femení que es farà durant l'any 2020

Per últim dins d'aquest apartat, mencionar que a les ponents que durant l'any han col·laborat amb 50a50 de forma altruista per a la celebració de les diferents sessions de formació se les ha obsequiat amb un regal, que ha estat un cofre d'experiència Smartbox.

LÍNIA D'ACCIÓ 4: CONSCIENCIACIÓ

L'objectiu principal de 50a50 és avançar cap a la paritat efectiva entre dones i homes als llocs de presa de decisió d'institucions, organismes i empreses. Per aconseguir-ho, som conscients que fa falta conscienciar encara sobre la manca d'igualtat d'oportunitats en el món laboral. Per això, part de les tasques de l'associació se centren en la posada en marxa i l'execució d'una **campanya de comunicació de conscienciació sobre la igualtat d'oportunitats**, que va en paral·lel a altres accions dirigides a aquesta mateixa finalitat, com les xerrades i les ponències en què participen components de la junta.

La campanya es mou en tres fronts:

- Dirigida a sòcies: facilitem informació sobre estudis d'igualtat de gènere i altres recursos d'utilitat, així com informació d'esdeveniments d'interès. Aquí les accions se centren en els mailings a sòcies, a més de la web de l'associació i els canals de xarxes socials.
- Dirigida a simpatitzants i a altres associacions de dones: l'associació envia newsletters regulars a la base de dades de simpatitzants, que inclou tant sòcies com no sòcies, d'ambdós gèneres. En aquestes comunicacions es promocionen les activitats de l'associació en favor de la igualtat de gènere i la paritat, per tal de donar-nos a conèixer i sumar noves sòcies, ja que quantes més sòcies siguem més recursos tindrem per portar a terme accions efectives. Aquesta acció se simultanieja amb les publicacions a xarxes socials i també amb enviaments de mail personalitzat a possibles noves sòcies, oferint informació sobre les activitats de 50a50.
- Dirigida a tota la societat i a mitjans de comunicació: les accions de comunicació es basen en les publicacions a la [web de l'entitat](#) i als nostres canals de xarxes socials, que inclouen [twitter](#), [linkedin](#) i [instagram](#), i que compten amb un fort suport de la comunitat seguidora, cada dia en augment (veure les dades corresponents a l'apartat de Resultats). Els posts van sempre acompanyats d'imatges gràfiques creades expressament, de les quals aquí se'n recullen algunes a mode d'exemple:



**Escoles!
Quan un infant
està malalt,
a qui truqueu?
Al pare o a la mare?**



**Per la corresponsabilitat
de les tasques de cura i de la llar**

50 a 50
Lideratge Compartit



**Amb els dos cognoms,
en reconeixement a les mares**

50 a 50
Lideratge Compartit

Time Is Now, Women!

 Ursula von der Leyen European Commission President	 Christine Lagarde European Central Bank President
 Kristalina Georgieva World Bank CEO	 Gita Gopinath IMF Chief economist
 Penny K. Goldberg World Bank Chief economist	 Laurence Boone OECD Chief economist
 Natacha Valla European Central Bank Deputy Director General Monetary Policy	 Arancha González ITC Executive Director

50 a 50
Lideratge Compartit



Corresponsabilitat

50 a 50
Lideratge Compartit

Idees per les vacances

 Llegir les propostes del dub de lectura	 Educar els infants en corresponsabilitat
 Conscienciar sobre el feminisme	 Carregar piles per al proper curs

50 a 50
Lideratge Compartit

Conciliar també es conjuga en masculí

"Per assolir una veritable conciliació de la vida laboral i familiar, cal una distribució equilibrada de les tasques domèstiques entre homes i dones i cal replantejar els horaris i fomentar una reorganització del temps de treball més flexible, a més de promoure serveis dedicats a la cura de criatures i de persones grans dependents"

Cristina Oliva i Berini
Secretària de l'Associació 50a50

A la revista de l'Associació d'Empresaris de l'Alt Urgell



50 a 50
Lideratge Compartit

Feminisme

1. Principi d'igualtat de drets de la dona i l'home.
2. Moviment que lluita per la realització efectiva d'aquest principi a tots els nivells.

RAE



Sobre la jornada laboral y la corresponsabilidad

"Hay una brecha creciente entre los horarios laborales y familiares que impiden la corresponsabilidad. Porque a lo largo de estos 100 años la mujer ha entrado en el mercado laboral formal, pero el hombre no del todo en el del trabajo doméstico"

Mar Gaya i Quiñonero
Vicepresidenta de la asociación 50a50

En La Vanguardia
Reportaje "Cien años de ocho horas"



Practiquem la sororitat

Les dones, motor de transformació social

"Les dones som agents de canvi i de pau, i la societat avui necessita que estiguem en la primera línia, també com a empresàries, tot donant aire fresc i valors en el món empresarial, com a motor econòmic i de transformació social"

Anna Mercadé i Ferrando
Presidenta de l'associació 50a50
Pròleg de "Biografies rellevants de les nostres emprenedores"



Dia Internacional per a l'Erradicació de la Violència Masclista



Quant a les aparicions als mitjans de comunicació de la campanya de comunicació de conscienciació sobre la igualtat d'oportunitats, en destaquem les següents, que s'han aconseguit amb la col·laboració de l'agència AMT Com (que per altra banda també ha elaborat part de les imatges de promoció de la campanya de més a dalt):

- ✓ “Paridad real, ¿sí o no?”, al Blog de El Club de las Malas Madres, 15/1/2019:
<https://clubdemalasmadres.com/paridad-real-si-o-no/>
- ✓ “Trencant paradigmes: ‘Aquesta feina no és per a dones’”, a El Nacional, 8/3/2019:
https://www.elnacional.cat/ca/economia/trencant-estigmes-feina-dones-8m_362415_102.html
- ✓ “Les dones estem més ben preparades”, entrevista a Anna Mercadé, presidenta de 50a50, a La República, 26/4/2019:

ENTREVISTA

ANNA MERCADÉ PRESIDENTA DE L'ASSOCIACIÓ 50A50

“Les dones estem més ben preparades”

EXPERTA EN DONA I EMPRESA

Llicenciada en filosofia i lletres per la Universitat de Barcelona, en l'especialitat de pedagogia, durant una arxa va exercir com a docent. La seva gran inquietud era millorar la situació de desigualtat de la dona. Ben aviat va tenir clar que la desigualtat econòmica era un flac molt pesat. I s'ha dedicat, amb diversos projectes, a buscar la manera que les dones siguin protagonistes del seu propi projecte professional. És assessora de diverses institucions i fins ha pogut directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, que ella mateixa va crear. Anna Mercadé ha estat pionera en el moviment feminista a l'Estat espanyol, va fundar i presidir l'Associació Catalana de la Dona. En la segona meitat dels anys noranta, va crear el primer programa de microcrèdits per ajudar dones emprenedores. L'any 2000, va organitzar el primer Congrés Internacional de Dones Emprenedores, amb l'assessoria de quinze països.

cat, que tenir un fill era tan dur, que es pensí tanta llibertat, que tens tanta responsabilitat a sobre... A Catalunya, està demostrat que una tercera part de les dones amb altres responsabilitats professionals, quan tenen un segon fill, deixen de treballar perquè no poden aguantar la pressió. Això vol dir que Catalunya perd 1.000 milions d'euros a l'any perquè aquestes dones es retiren del mercat laboral i se'n van a casa. A part dels diners, es perd talent, perquè han adquirit formació i experiència i de cop i volta se'n van. Amb tot el que ha costat i se'n tornen a casa? Aquestes dones ja no tornaran. Està malalta, aquesta societat.

Les dones sempre treballant fora i fills de casa.
És enganyador. En el llibre *Dirigir en femení* dic que si som empresàries podem dir: empreses, la professional i la de la casa. Qui s'ho carrega tot a les espatlles? Qui ho sap tot dels nens, si la nevena està buida o com es planifiquen les vacances? És una feina.

La crisi no ho ha pesat més fàcil.
Hi ha dones professionals, llicenciades, que han aconseguit en la seva carrera i que en un moment determinat es volen separar de la seva parella i no poden, perquè no poden pagar un pis! És molt fort i si tenen fills, encara és pitjor. Què, doncs? Tornem a dependre econòmicament dels homes com havíem passat en els anys quaranta,

Anna Mercadé, pionera en el moviment feminista, alerta: les dones s'han adonat que la igualtat no s'ha assolit, els ho han fet creure... Una peça clau per fer canvis és la igualtat econòmica

MERCÈ MIRALLES
miralles@l3.cat

Rebel. Aquest terme la defineix molt bé. Anna Mercadé, de molts joves, va prendre consciència de la desigualtat entre homes i dones. Aquesta consciència va anar creixent i la reivindicació es va transformar en professió: com ajudar les dones, amb lletres, a avançar? L'inici van ser les Fítnesses Femines Catalanes de la Dona, celebrades el 1976 al paranimf de la UB. La seva trajectòria és prolífica. Ha exercit la pedagogia i s'ha dedicat a l'empresa. Des d'on sigui, es tracta de ser proactiva. És presidenta de l'associació 50a50, per la igualtat.

Què la va portar a l'activisme?
Vaig néixer el 1940, en la postguerra. De petita veia com el meu pare, cada dia, donava un briquet a la meua mare per anar a comprar. I jo pensava: "Això no em passarà! Què vol dir, que em donin un briquet?" No ho entenia. Nosaltres som sis germanes, i jo veia que la mare era la columna, i qui portava els diners era el meu pare, i la meua mare, que era cantant d'òpera -i molt bona-, ho va haver de deixar perquè tenia un fill cada any.

Hem avançat, però?
Quan el 8 de març passat va sortir tanta gent al carrer vam estar molt

contentes, ja és imparable. Tanmateix, resulta que ara moltes dones que es troben al voltant dels 40 anys s'han adonat que la idea que ja s'ha aconseguit la igualtat és un miratge, una menfida. Les dones van a la universitat, són homes, arriben dalt en la seva carrera... es pensen que són iguals que els homes. Arriben als 40, es casen i comencen a adonar-se que això de la igualtat no és veritat. Quan tenen un fill, són elles les que han de renunciar; comencen a dir: "Això no m'ho haurien expli-

Entrevista a Joanaquim Forn
22-09-2018



18. Del 27 d'abril al 3 de maig del 2019



- ✓ “Conjugar també es conjuga en masculí”, article de Cristina Oliva, secretària de 50a50, a la revista de l’Associació d’Empresaris de l’Alt Urgell, 28/8/2019
- ✓ “La perspectiva de gènere en la formació: imprescindible per assolir la igualtat en el treball”, article de Mar Gaya, vicepresidenta de 50a50, a la revista Informa’t del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, en el número de setembre
- ✓ Referència sobre l’associació 50a50 al dossier sobre lideratges femenins que publica el diari Ara el 13/10/2019



Dins del capítol de conscienciació, hi incloem també la **creació i publicació del decàleg de sòcies de 50a50**, perquè els 10 articles fan focus sobre la igualtat d’oportunitats entre dones i homes com a un dels valors irrenunciables per a una societat més justa.

El decàleg s’ha publicat a la web de l’entitat (podeu consultar-lo fent clic [aquí](#)) i també s’ha presentat en un acte dirigit a les sòcies, celebrat el 9 d’octubre al coworking de l’associació. L’acció ha estat difusa pels mitjans tradicionals de l’entitat: [notícia prèvia](#) a la web, xarxes socials, invitació a sòcies, creació d’imatges promocionals i [notícia sobre l’acte](#) a la web, que també ha estat enviat a les sòcies mitjançant mailing.





A banda de les quatre línies d'acció detallades més a dalt, la gestió de l'associació i la comunicació formen dos capítols independents, amb les seves corresponents accions, que a continuació es detallen:

GESTIÓ DE L'ASSOCIACIÓ

Quant a la gestió de l'associació, s'han portat a terme durant l'any 2019 les següents **reunions d'òrgans de decisió**:

- 10 reunions de junta directiva, per prendre les decisions més importants, coordinar la feina i les futures accions. S'han celebrat mensualment, a excepció dels mesos d'agost (per vacances) i novembre (per saturació d'agenda)
- Una reunió d'assemblea general de sòcies, el 13/6/2019, en què s'han aprovat per unanimitat els comptes de 2018, el pressupost de 2019 i la gestió de la junta directiva

A més, l'associació s'ha organitzat en **comissions de treball**, per afavorir el treball transversal i col·laboratiu. La filosofia que es segueix és la següent: "Sola hi arribaries abans, però juntes arribarem més lluny". Les comissions estan obertes a totes les sòcies, coordinades per membres de la junta i destinades a treballar pels objectius marcats en diferents sectors estratègics: STEM i TIC, Indústria, Col·legis professionals i Sector públic.

El paper d'aquests grups de treball és proposar i detectar accions per ajudar a visibilitzar el talent femení en cada àrea, per exemple a través de l'organització d'esdeveniments (participació a la jornada de dones i indústria durant l'any 2019) o de l'establiment de contactes interessants per l'associació (grup de dones i ciència, contactes als col·legis professionals, etc.).

També hi ha grups de treball operatius: atenció a sòcies, finançament, comunicació i comissió de futur.

A hores d'ara 55 sòcies (el 50% de les membres de l'associació) participen activament en alguna d'aquestes vuit comissions.

Part de la feina de gestió de l'associació, a banda de les tasques administratives i de coordinació, es dedica a la **captació de noves sòcies i de possibles mecenes**, perquè són la font més important dels ingressos de l'entitat. En aquest sentit, s'han portat a terme aquestes accions:

- ✓ Mailings a la base de dades general de simpatitzants de l'associació (veure [exemple](#))
- ✓ Mails personals a nous contactes
- ✓ Campanya constant a xarxes socials

- ✓ Creació d'imatges gràfiques de promoció (veure exemples a sota)
- ✓ Contactes a través de LinkedIn



Encara no ets sòcia de 50a50?

A l'Associació 50a50 treballem per avançar cap a una societat més equitativa i justa. Sumem ja més d'un centenar de sòcies, totes empresàries, directives i professionals de perfil molt alt, compromeses amb l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible número 5 de l'Agenda 2030 de Nacions Unides: la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes. Ens ajudes? Vinga, acaba l'any col·laborant per una bona causa!





COMUNICACIÓ

De les accions de comunicació ja se n'ha parlat extensament en aquesta memòria, ja que la majoria de les actuacions comentades en pàgines anteriors inclouen campanya de comunicació. Tot i així, fem un breu resum a continuació de les tasques de comunicació:

- **Comunicació interna**
 - ✓ Mailings per a sòcies a través de l'eina Mailchimp, amb una estètica curada i continguts pertinents
 - ✓ Mails de benvinguda a les noves sòcies
 - ✓ Atenció personalitzada a les sòcies

- **Comunicació externa**
 - ✓ Newsletters per a la base de dades general per promocionar l'associació, captar noves sòcies, difondre les campanyes de conscienciació, etc.
 - ✓ Mails personalitzats de "fes un pas més i associa't a 50a50" a les dones que se subscriuen a la newsletter i altres nous contactes
 - ✓ Elaboració i enviament de notes de premsa als mitjans de comunicació, en les campanyes de les candidates a les eleccions a la Cambra de Comerç de Barcelona i del fòrum Hipàtia, a càrrec d'AMT Com i amb l'ajuda d'un professional de vídeo per als materials audiovisuals

- **Xarxes socials**
 - ✓ Perfils considerablement actius:
 - [Twitter](#): 3-5 publicacions al dia
 - [Instagram](#): 2-3 publicacions a la setmana
 - [LinkedIn](#): 2-3 publicacions a la setmana
 - ✓ Imatges gràfiques per promocionar les activitats, captar noves sòcies, etc., part d'elles amb l'ajuda d'AMT Com
 - ✓ Promoció de l'associació, visibilització de les sòcies, conscienciació sobre la paritat, notícies i activitats, etc.

- **Web**

- ✓ Rationalització de seccions i actualització dels continguts de www.50a50.org. La primera fase inclou la renovació dels continguts a nivell d'organigrama i disseny (amb l'assistència d'un tècnic professional) i també dels textos a la versió catalana de la web. En una segona fase, es fan les traduccions dels nous textos a l'anglès i al castellà. Aquesta fase està en procés. Per a la versió en anglès s'ha recorregut a l'empresa especialitzada Tick Translations, que s'encarrega de la traducció dels textos
- ✓ Publicació del [llistat de sòcies de 50a50](#)
- ✓ Publicació del [decàleg](#) de 50a50
- ✓ Major freqüència en la publicació de continguts a les seccions dinàmiques de [notícies](#) i [agenda](#)

ACTUALITAT



Club de lectura feminista

50 a 50
Lideratge Compartit

Club de lectura

L'Associació 50a50 posa en marxa un club de lectura feminista destinat a les sòcies, amb l'objectiu de formar i reflexionar sobre el feminisme i preparar-nos professional i personalment per liderar un moviment de dones emprenedores, professionals i executives compromeses amb el canvi de paradigma que estem vivint i disposades a marcar tendència a nivell empresarial, econòmic i social des de la perspectiva de gènere.

50 a 50
Lideratge Compartit

Assemblea de sòcies i sopar de networking

13/6/19

Assemblea general de sòcies i sopar de networking

L'Assemblea General Ordinària de l'Associació 50a50 tindrà lloc el dijous 13 de juny a les 17.45h en primera convocatòria i a les 18.00h en segona convocatòria, al Centre Esportiu Municipal Perill (c. Perill 16-22, 08012 Barcelona), amb el següent ordre del dia:

50 a 50
Lideratge Compartit

After-works

After-works 50a50

L'Associació 50a50 posa en marxa els after-works 50a50, un nou format de trobada en petit comitè destinat a fomentar la relació entre sòcies i l'intercanvi d'idees i impressions sobre propers projectes i iniciatives a portar a terme.

50 a 50
Lideratge Compartit

22,5% de dones

Eleccions a la Cambra de Comerç

"Contentes: el lideratge femení ha entrat a la Cambra de Comerç amb un 22%"

Una vegada coneguts els resultats provisionals a les eleccions a la Cambra de Comerç de Barcelona, l'Associació 50a50 mostra la seva satisfacció per haver



RESULTATS

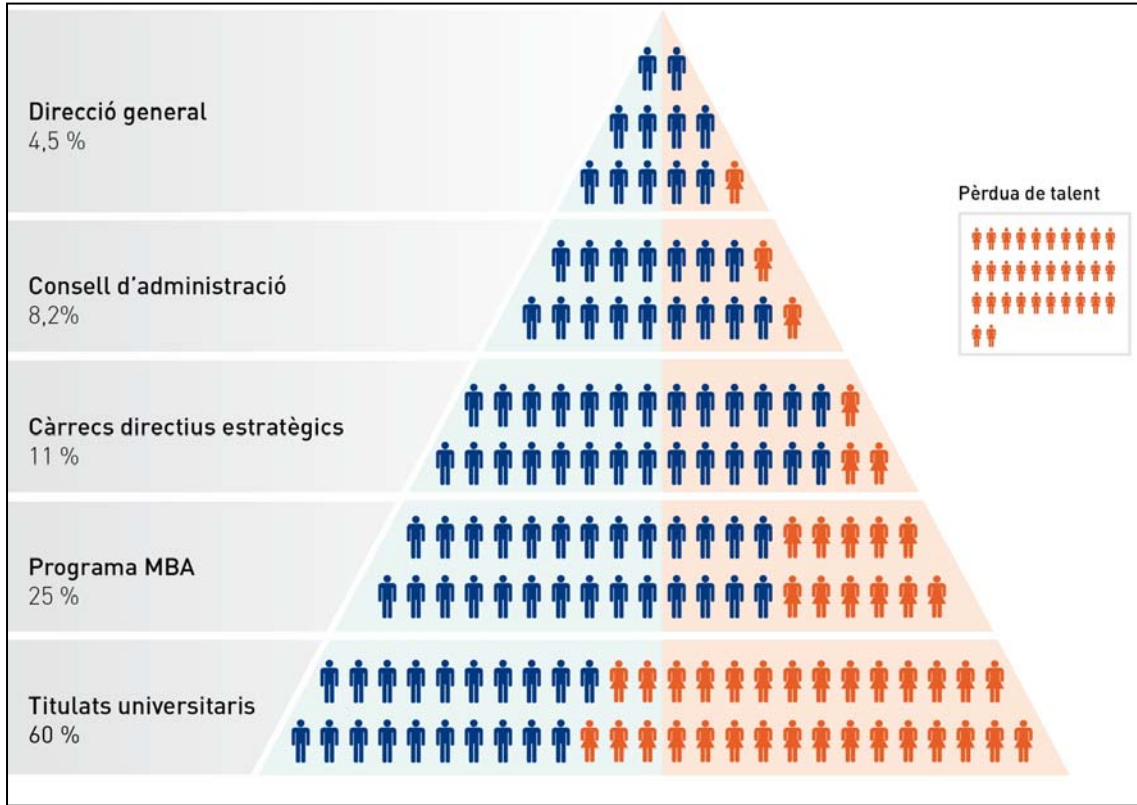
CONTEXT

La referència d'aquest projecte a llarg termini són els indicadors de l'estudi d'igualtat de gènere de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, que ara per ara indiquen que són urgents i necessàries accions actives per promoure la igualtat de gènere a les empreses i al mercat laboral.

Les dades actuals són:

- **Ocupació:**
 - El nombre de dones ocupades és un 11% inferior al nombre d'homes ocupats
- **Bretxa salarial:**
 - Del 19% en retribució per hora
 - Del 20% i més en el grup de directius
 - Del 35% en pensions
- **Precarietat laboral:**
 - El 90% de les reduccions de jornada per cura l'agafen les dones
 - El 73% dels contractes a temps parcial són de dones
- **Més càrrega extra-professional:**
 - Les dones porten el pes del 70% del treball domèstic i de cura
- **Segregació horitzontal i vertical**
 - Les dones ocupen només el 31% dels llocs de direcció
 - Les dones ocupen només el 19% dels llocs dels consells d'administració de les grans empreses cotitzades a Espanya
- **Marginació a les institucions econòmiques**

PIRÀMIDE DE LA TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL D'HOMES I DONES (Font: ODEE Cambra)



BARRERES QUE IMPEDEIXEN IMPLEMENTAR POLÍTIQUES D'IGUALTAT (Font: Grant Thornton)

	Espanya	Andalucía	Cataluña	Comunidad de Madrid	Comunidad Valenciana	País Vasco
No hay barreras	66%	69%	75%	66%	65%	59%
El coste de la implementación	12%	4%	6%	13%	17%	10%
Estereotipos sobre roles de género	8%	15%	2%	6%	8%	5%
Falta de evidencia de que tenga un impacto positivo	6%	4%	6%	6%	4%	10%
Una cultura empresarial que no respalda la diversidad	6%	0%	2%	8%	0%	12%
Niveles de complejidad en las buenas prácticas	2%	0%	4%	2%	6%	0%
Otras razones	0%	4%	6%	0%	0%	5%



RESULTATS PER INDICADORS

Per avaluar els resultats de les accions resumides en aquesta memòria en favor de la igualtat d'oportunitats i de la paritat efectiva entre dones i homes als llocs de presa de decisió d'institucions, organismes i empreses, podem fixar-nos en el següents indicadors:

Indicadors d'avaluació durant l'any:

- **Nombre de sòcies de l'Associació 50a50, comparativament de 2018 a 2019**

L'Associació es va fundar el juliol de 2017 amb 20 sòcies fundadores. El procés d'adhesió de noves sòcies es va obrir el març de 2018. L'any 2018 es va tancar amb un total de 82 sòcies. A 2 de desembre de 2019 compta amb 111 sòcies, per la qual cosa en un any (11 mesos en realitat) hi ha hagut 29 altes. Són dones implicades i compromeses amb l'ODS 5 de l'Agenda 2030 i amb la feina de l'associació per avançar cap a la paritat efectiva.

- **Participació a les activitats organitzades**

El Fòrum Hipàtia, que ha estat el major esdeveniment organitzat durant l'any 2019 i que ha estat obert a tot el públic (no reduït a les sòcies) ha comptat amb la participació de 70 persones, d'ambdós sexes, tot i que majoritàriament dones (95% dones i 5% homes, aproximadament).

A l'acte de presentació de candidates de 50a50 a les eleccions a la Cambra de Comerç de Barcelona van assistir unes 40 persones (75% dones i 25% homes).

Les trobades de networking exclusives per a sòcies han comptat amb la participació d'entre 30 i 40 dones.

Els tallers de formació organitzats per al públic en general en col·laboració amb alguns ajuntaments han tingut la participació d'una mitjana de 20 persones (aforament limitat ja que eren tallers).

- **Visites a la web**

Aquí es resumeixen les dades més importants de visites i usuaris mensuals a la web de 50a50, a principis i a finals de 2019:

DADES MENSUALS DE LA WEB	Principis 2019	Finals de 2019
Usuaris / mes	393	861



Pàgines visualitzades / mes	1.508	2.013
-----------------------------	-------	-------

- **Dades d'audiències i impactes de les accions de comunicació a les xarxes socials i en altres suports (per exemple, mailings)**

L'Associació 50a50 és present de forma molt activa a tres xarxes socials: [Twitter](#), [Instagram](#) i [LinkedIN](#). A continuació es destaquen les dades de seguidors, a principis i a finals de 2019, per avaluar el creixement que s'ha donat:

NOMBRE DE SEGUIDORS A XARXES	Principis 2019	Finals 2019	% creixement
Twitter	1.500	2.084	39%
Instagram	370	525	42%
LinkedIN	330	476	44%

Essent Twitter la xarxa social més activa, aquí es recullen les dades més importants (mitjanes) de l'any 2019:

DADES MENSUALS MITJANES A TWITTER	
Piulades al mes	59
Visites del perfil al mes	689
Nous seguidors al mes	52
Impressions de les piulades al mes	64.200
Mencions al mes	152

Val a dir que durant el mes de maig és quan 50a50 ha tingut més repercussió a Twitter, amb 1.202 visites del perfil, 110.000 impressions de les piulades i 337 mencions. Maig ha estat el mes de les eleccions a la Cambra de Comerç de Barcelona, en què 50a50 ha presentat candidates per avançar cap a la paritat.

Indicadors en acabar les eleccions al ple de la Cambra de Comerç de Barcelona:

- **Nombre i percentatge de dones al ple de la Cambra i comparació amb el ple anterior**

A les eleccions de maig de 2019 a la Cambra de Comerç de Barcelona han guanyat cadira al ple 9 dones, per un ple de 40 cadires. Això suposa una representació femenina del 22,5% en la institució. De les 9 dones, 2 es presentaven sota el paraigües de 50a50: Núria Bosch i Sofia Lluç.



Fins l'abril de 2019 i arrel dels anteriors comicis, la representació femenina al ple de la Cambra era del 5% (3 dones sobre un total de 60 cadires triades per sufragi).

- **Percentatge de votants, i augment de participació respecte als comicis anteriors**

La participació, en unes eleccions que s'han fet exclusivament per votació electrònica, s'ha doblat respecte al 2010, tot i que segueix sent baixa, del 4,1%, amb 17.224 vots emesos. En aquest sentit, 50a50 ha donat suport al sistema de votació electrònica i ha fet difusió de com i quan es podia votar per tal de facilitar l'augment de participació.

- **Percentatge de dones en comissions i llocs que depenen de la Cambra (quan es constitueixi el ple, l'equip executiu, etc.)**

50a50 segueix treballant amb l'equip guanyador de les eleccions a la Cambra per tal d'aconseguir que més dones ocupin posicions que depenen de la Cambra, a institucions i empreses representades. Aquest indicador, per tant, no és avaluable en data de tancament d'aquesta memòria.

Indicadors a un any de les eleccions de la Cambra:

- Percentatge de dones en càrrecs directius
- Percentatge de dones en consells d'administració
- Percentatge de bretxa salarial entre dones i homes

Aquests indicadors no es poden avaluar en data de tancament d'aquesta memòria, ja que no ha passat un any des de les eleccions a la Cambra de Comerç de Barcelona.