

Després de les entrevistes del president Illa, amb els expresidents de la Generalitat, Puigdemont s'ha queixat de no haver estat convocat a Palau, per fer el mateix. El president ha deixat clar que les entrevistes anaven d'expresidents retirats. És a dir, no actius, i ell ostenta el càrrec de diputat al Parlament, encara que el faci servir ben poc.

Curiosa crítica, procedent d'un personatge que ha protagonitzat algunes de les pitjors pàgines de la nostra història col·lectiva. La seva elecció com a president, ja fou molt estranya, vist el lloc que ocupava a les llistes electorals, i que res ni ningú feia preveure un salt cap a la primera institució del país.

Però, és que la seva fugida i posterior estada a Bèlgica, no ha aportat cap benefici als catalans, almenys als qui volem que el país funcioni, sense invents estranys, ni promeses de buscar paradisos terrenals, saltant-se les lleis que tothom ha de complir. Ser servidor públic, vol dir, donar exemple. I el primer que toca fer, és complir i fer complir, les lleis que regulen la convivència d'un país i d'un Estat.

Hem pogut veure un gran nombre de «perforances» amb ànims de demostrar que era astut i espavilat a l'hora d'escaquejar-se i fer perdre el temps a advocats, lleis i tribunals. No sabem qui paga la festa, però es deuen comptar per centenars de milers els euros gastats, en sortejar tota mena de

La igualtat a nivell laboral no és només una qüestió de justícia social, sinó també, és un factor clau per assolir l'èxit empresarial.

Actualment, moltes de les nostres empreses no aprovarien el compliance laboral, en matèria d'igualtat, motiu pel qual, cal anar més enllà i promoure un veritable canvi de mentalitat.

El compliment normatiu per evitar sancions no hauria de ser l'únic motiu que mugués a les empreses per comptar amb el corresponent compliance, fos quina fos la seva àrea d'actuació.

El Registre Retributiu, el Pla d'Igualtat i el Protocol LGTBI són eines fonamentals per garantir la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral, tot i que la seva implementació no és sempre l'adequada, motiu pel qual, moltes empreses es limiten a complir el mínim legal, sense comprendre la importància i l'abast d'aquestes mesures, si volem crear un entorn laboral inclussiu i respectuós.

És cert que la legislació en matèria d'igualtat és complexa i pot generar certa inseguretat jurídica. De fet, la manca de desenvolupament reglamentari del Protocol LGTBI n'és un exemple.

No obstant, això no hauria de ser l'excusa per actuar. Tot el contrari, si assumim responsabilitats i ens comprometem a assolir una igualtat real dins les nostres companyies, més enllà des les obligacions legals, estarem apostant per afavorir un bon clima laboral en el nostre entorn professional,

Puigdemont, vol ser rebut per Illa



DE TOT PLEGAT
JOAN ROMA I CUNILL

gestions i tràmits judicials, tanmateix, no veiem se'n'n'hagi sortit. És a dir, el veiem instal·lat a Waterloo, i no sembla imminent el seu retorn.

I de retorns, n'ha parlat molt, però el cert és que continua allà, tot i l'actuació de «mago Pop» o «Houdini», en petit. Anuncia la seva presència en el Parlament, el dia de la investidura del president Illa, i només ho fa veure. Entra i surt del país, donant compliment a un nou engany als seus seguidors. Ja no gos posar al «poble català», perquè la immensa majoria, ja s'ha despenjat d'aquesta història.

Després, Turull i ell mateix, exposen que no va voler anar al Parlament

perquè hi havia massa policia i no era prudent intentar-ho. Vaja, es devia pensar que una colla de castellers i alguna agrupació sardanista, l'estarien esperant per retre-li homenatge i acompanyar-lo cap a l'hemicicle. Francament, hi ha persones i personatges que no tenen límits en les seves explicacions i elucubracions.

I, de tornada al país de refugi, va impartint doctrina, i va preparant el Congrés de Junts, enviant missatges cap a una militància que ja no sap si se'n va, es queda, o levita cap al cel, a la recerca d'ostentar una mena de càrrec, més similar a un aiatol·là que no pas al d'un dirigent polític. Vol ser i no ser, al mateix temps. Francament, la militància de Junts ha de ser molt valenta, i sobretot molt pacient, com per aguantar tanta astúcia i inventiva, alhora.

No sé si han parlat i mirat al seu entorn, però centenars d'alcaldes i regidors comencen a pensar en nous destins i noves vies, per tornar a casa, o canviar de color polític. És molt difícil digerir tants embats i tants enganys, durant tants anys. S'ha començat el compte enrere a les municipals 2027, i ben aviat veurà la dispersió dels acòlits. Tot té un límit. ■

Joan Roma i Cunill és exalcalde i exdiputat

No tot son lleis; cercant la igualtat empresarial



TRIBUNA
LAURA ESCAMILLA

que es traduirà en retenció de talent, foment de la innovació, major productivitat i, sobretot, projectarem una imatge corporativa digna d'admirar.

Un canvi de paradigma i de mentalitat, implica comprendre que la diversitat és un valor afegit. I per aconseguir-ho, caldria que les nostres empreses implementessin mesures concretes i reals, que podrien anar des de la formació en igualtat dirigida a tots els membres corporatius -com la creació de canals de denúncia confidencials-, fins a la promoció de polítiques de conciliació, que facilitin la coresponsabilitat. L'element fonamental però, passa perquè la Direcció de l'empresa s'impliqui activament en el foment d'aquestes polítiques i lideri de forma exemplar.

En cas de d'incompliment en matèria igualitària, pot comportar penalitzacions a nivell econòmic i danys reputacionals. La discriminació laboral pot generar un clima de tensió i de desconfiança, afectant la motivació i el rendiment dels seus integrants. De fet, aquelles empreses que no aprofiten el talent de tots els seus empleats, independentment del gènere, orientació sexual o altres característiques personals, perden valor, oportunitats de creixement i innovació.

Recordem que la discriminació laboral es pot arribar a manifestar de diverses maneres; des de la famosa bretxa salarial existent, encara a dia d'avui, entre homes i dones, fins a la manca d'oportunitats per accedir a posicions de responsabilitat, per part del col·lectiu LGTBI.

D'altra banda, també es pot donar en forma d'assetjament laboral, acomiadament discriminatori o denegació de permisos i beneficis socials.

És important que les empreses estiguin alerta si s'esdevenen aquestes situacions, per tal de poder prendre mesures per prevenir-les i, en el seu cas, erradicar-les.

Tenim tots els recursos per tal de convertir una utopia en una realitat, unint esforços i construir un teixit productiu més equitatiu, divers i competitiu. ■

Laura Escamilla és advocada especialitzada en dret corporatiu i tecnològic

Frases al vent



VEIENT-LES PASSAR
JOSEP M. OLIVA

Tinc davant meu un llibre publicat el 2003 i titulat *Al carrer*, que porta per subtítol *Els millors comentaris de la gent del carrer*. L'Enric Gomà, que hi figura com a responsable de l'edició, va ser el coordinador d'un grup d'unes 125 persones que durant un temps es van dedicar a anotar aquelles frases, escoltades o llegides al voltant tot anant pel carrer. Curiosament el primer nom que apareix a la llista alfabètica d'aquells caçadors de comentaris és el del manresà Josep Maria Aloy, l'estimat escriptor que ens va deixar prematurament el 2020.

Aquell llibre, de poc més de cent pàgines, n'hagués pogut tenir el doble o el triple. Com també podria tenir una rèplica ara mateix recollint mil frases noves, perquè el material del que estava fet és intemporal i inesgotable. Ens surt cada dia al pas quan voltem pel carrer, quan seiem a un bar, quan entrem a una botiga o quan estem fent cua per al que sigui. Sentències capturades a l'atzar que sentim quan passem pel costat d'algú o fragments de converses escapçades que escoltem sense voler i que, d'una manera reflexa, ens porten a imaginar-ne el context i a fantasiejar sobre les circumstàncies d'aquelles persones que parlen alienes al nostre pas. Frases captades al vent (al vent del món).

Pensant en això que estic escrivint ara, me'n vaig apuntar l'altre dia una que em va assaltar per sorpresa just quan sortia de fer un cafè a l'Emivar, el bar que hi ha al començament de la carretera de Santpedor. Passava per davant d'una de les tauletes que tenen a fora, sense fixar-me en qui hi havia assegut, quan vaig sentir algú que deia «Penso que va molt ràpid, ja em vol presentar els seus pares...». Instintivament em vaig girar, mogut per la curiositat de veure qui havia fet aquell comentari, i em vaig trobar amb dues noies molt joves. Tan joves, que vaig pensar que la que ho havia dit tenia molt bon criteri, perquè era evident que sí, que aquell noi anava molt ràpid, potser massa i tot. Després, i per uns instants, vaig pensar en ell, en la noia, en la seva relació, en les il·lusions i els temors dels dos... Res que no hagi sentit en cap moment cap persona més o menys adulta. Fins i tot vaig pensar que a partir d'aquella frase en podria sortir un petit guió.

Fa ja molts anys, parlant amb uns amics d'un tema tan recurrent a les nostres converses com ho eren les noies, un d'ells, referint-se en passat a una que ja no sé ni qui era, va definir-la amb una sentència que se'm va quedar gravada: «li fallava la cara», va dir. I aquella frase dita amb tanta espontaneïtat em va semblar que podria ser un magnífic títol per a una novel·la. «Li fallava la cara» seria un títol que vendria, n'estic segur, però faltaria trobar-hi l'argument. Des de llavors hi estic donant voltes. ■