

ENTREVISTA A ANNA MERCADÉ, DIRECTORA DE L'OBSERVATORI DONA, EMPRESA I ECONOMIA

# “La pèrdua de talent femení representa per a Catalunya un cost anual de mil milions d'euros”

L'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) va néixer fa cinc anys amb la missió de dotar de valor la figura de la dona professional, emprenedora i empresària en l'actual marc econòmic. Al capdavant d'aquesta font inesgotable d'investigacions i treballs de camp es troba l'Anna Mercadé.

ESTHER ESCOLÁN

**Malgrat que el 62 per cent de llicenciats universitaris a Catalunya són dones, només un 4,5% d'elles ocupen càrrecs directius. Quina lectura en fan?**  
Gairebé dos terços dels llicenciats a Catalunya són dones, moltes d'elles amb més d'una carrera i amb idiomes, i un 60% dels Erasmus són duts a terme per dones... El nivell de preparació de les dones és espectacular, però després, les xifres no fan justícia i les dones, com a molt, ocupen llocs de molta responsabilitat però no prenen decisions. Les decisions les continuen prenent els homes, mentre les dones són les que fan funcionar les coses, ja que el 60% de les gestions administratives de les empreses recauen en mans de les dones.



Anna Mercadé, directora de l'Observatori. / CEDIDA

**Molts cops es culpa la maternitat del fet que una dona hagi d'aparcar la seva carrera professional. Què hi ha de cert en aquesta afirmació?**

Un 33% de les dones es veuen forçades a abandonar la seva feina després d'haver tingut el seu primer fill i moltes d'elles ja no es reincorporen mai més. Algunes hi tornen, però duent a terme feines de menys rang, amb jornades parcials, amb menys responsabilitats i menys salari, com si la maternitat comportés haver de renunciar a part del seu jo professional. Aquesta pèrdua de talent femení representa per a Catalunya un cost anual de mil milions d'euros.

**Existeix cap altra justificació per a aquestes desigualtats tan flagrants?**

I tant! Molts empresaris atribueixen aquest fet a la cultura empresarial, massa

arcaica, obsoleta i jerarquitzada en ple segle XXI, i no tant al tema de la conciliació familiar. Els homes són els primers a reconèixer que no existeix cap meritocràcia, sinó que s'atribueixen molts càrrecs a dit -homes- i no atenent a les aptituds de la persona (en aquest cas, una dona) per molt que no tinguin fills.

**Què cal que canviï més a curt termini en aquesta cultura empresarial?**

Per començar hauríem de deixar-nos d'horaris laborals maratonians i apropar-nos més a la cultura empresarial que es practica a la resta d'Europa. Quin sentit té sortir de casa a les set del matí i tornar a les nou de la nit? L'horari europeu ens permetria treballar menys hores i ser més productius i feliços amb la nostra vida privada. Cal que les empreses sàpi-

guen aprofitar el talent dels seus treballadors- i això potser comporta crear llars d'infants i residències- o que les dones empresàries accedeixin als càrrecs institucionals per tal de dir la seva i avançar cap a aquest canvi cultural tan summament necessari.

**Després de fer-se ressò de tots aquets fets, veuen alguna senyal de canvi?**

No, cap. Són models empresarials que continuen reproduint-se amb total impunitat per part de les empreses. Tot i que la Llei d'Igualtat d'Oportunitats obliga a que els consells d'administració estiguin formats en un 40% per dones, la realitat és que les catalanes i espanyoles no ocupen ni un 4% d'aquests càrrecs, ben al contrari del que succeeix a la resta de països europeus, dels quals ens trobem a anys llum.

**Quin valor afegit pot aportar una dona en el si d'una empresa?**

La dona posseeix de manera innata tots aquells valors emergents que necessita l'empresa actual: capacitat resolutiva i comunicativa, empatia, saber escoltar, treballar en equip, compartir el poder, capacitat de lideratge, intuïció i visió de negoci, etcètera. Això no vol dir que els homes no posseeixin aquestes habilitats, però les dones les tenen de manera inherent i cal aprofitar-les.

**Què els diria a aquells que continuen veient la conciliació com a una amenaça?**

El primer error és atribuir el tema de la conciliació única i exclusivament a la dona. Qualsevol càrrega familiar, ja siguin els fills, una persona gran o dependent, una malaltia o una hospitalització, esdevé una responsabilitat social a compartir entre homes i dones. Després, els empresaris i empresàries han de ser conscients que només aquell personal satisfet, tranquil i feliç amb la seva vida personal -siguin homes o dones- rendirà al 100% al seu lloc de treball.

**“Un 33% de les dones decideixen abandonar la seva feina després d'haver tingut el seu primer fill”**

**“L'horari europeu ens permetria ser més productius, creatius i feliços amb la nostra vida privada”**

**Davant d'aquest panorama, quin paper ha de jugar l'ODEE?**

Hem signat convenis de col·laboració amb moltes institucions i, afortunadament, molts empresaris i empresàries estan recolzant el nostre manifest, així que hem de seguir afavorint que aquesta xarxa de xarxes continuï lluitant per instaurar una sèrie de mesures més igualitàries a nivell empresarial que portin al bé comú de la societat i del país en general.

Relació entre formació i accés a càrrecs directius de la dona treballadora a Catalunya



Font: ODEE