

Anna Mercadé, directora de l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona:

«És l'hora de fer un nou Contracte Social»



Un nou marc social. Homes i dones amb els mateixos drets i deures. I una nova organització del temps basada, abans que en les tasques, en el repartiment de la responsabilitat d'atendre menors i dependents. Per a l'Anna Mercadé, la *re-evolució* social que està venint ha de ser una *qüestió de temps*.

Temps i *temps* en termes *roussonians*, en molt més del que semblaria a primera vista.

Les dones catalanes cobren, de mitjana, gairebé un 20 per cent menys que els homes. Com es rep un titular com aquest?

Es un fet que estem denunciant sistemàticament. És inconstitucional i vulnera la Llei d'Igualtat de l'Estat espanyol. Els poders públics, els agents socials i els partits fan molt poca cosa per fer complir la llei en aquests aspectes.

La bretxa salarial augmenta a casa nostra.

És més: quan analitzem l'escala de l'alta direcció, la diferència és encara més gran. Pot arribar al 26%.

No hi ha forma d'eixugar aquesta escletxa ni de trencar el 'sostre de vidre'?

El sostre de vidre no només impedeix les dones arribar a l'alta direcció. Hi ha un veritable sostre econòmic. Així ho conclou el darrer estudi de l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Barcelona sobre la pèrdua del talent femení i el sostre de vidre, publicat el 2012. Un 44% dels homes directius tenen un salari anual de 50.000 euros bruts, mentre que només el 16% de les dones directives arriben a aquest llindar. Aquest és el topall d'ingressos de les dones

directives, que gairebé mai perceben retribucions extres, com ara dietes, plans de pensions, assegurances, visa, etc.

D'això se'n diu discriminació salarial pura i dura.

Que té conseqüències molt greus. Cobrar menys significa remuneracions sensiblement mes baixes a l' hora de cobrar extres, indemnitzacions o l'atur. I com que els augments sempre son proporcionals, quan entres amb un sou molt mes baix que els teus companys, les millores no t'hi equiparen, sinó que no fan més que accentuar les diferències.

I que, òbviament, s'agreuja amb les pensions de jubilació.

A l' hora de jubilar-se, les dones tornen a formar part de la gran bossa de pobresa que tenim a Catalunya. Això es clau per llur independència econòmica i llur autonomia emocional. El perfil de dones pobres d'avui no és ja únicament el de les analfabetes o les sense estudis de fa 50 anys. Moltes amigues meves amb estudis i, fins i tot ,amb carreres universitàries, que han quedat a l'atur o al marge del mercat laboral, o bé amb sous molt baixos, i que estan separades o divorciades i encara tenen càrregues familiars, amb molta sort es jubilaran amb la pensió no contributiva. No podran ni pagar el lloguer. A on ha anat la independència econòmica per la qual han lluitat aquestes dones tota la vida?

I a on se n'ha anat la quarta o la cinquena part de salari que les dones perceben?

Senzillament, a mans de l'empresariat i a retribuir millor els directius i els alts càrrecs que prenen decisions i que, gairebé sempre, son homes.

«La crisi ens ha pres el poc que teníem»

Tornem a la bretxa salarial. Després d'un lleuger, però sostingut descens que semblava esperançador, a Catalunya la desigualtat entre homes i dones ha retrocedit fins a xifres anteriors a la crisi. Quina responsabilitat n'ha tingut la crisi?

La crisi ha vingut a prendre'ns el poc que teníem. Encara no havíem consolidat res: ni la igualtat salarial, ni les mateixes condicions i

oportunitats que els homes. Tampoc no teníem una extensa xarxa de serveis gratuïts com hi ha a altres països, ni havíem fet el canvi cultural necessari perquè els homes es fessin responsables de la infància i de les persones dependents.

El poderosíssim món dels negocis i les finances és el que registra una bretxa salarial més ampla. Les dones europees que treballen en aquest sector cobren un 30 per cent menys que els seus companys. I al Regne Unit, màxim referent de l'economia financera del continent, pràcticament la meitat. Ajudi'ns a interpretar aquestes dades.

No cal interpretar res. És la realitat. Els homes de les finances volen perfils idèntics a ells.

Les dones amb poder *real* encara són una raresa, una excepció.

Les dones joves creuen que ja hem aconseguit la igualtat d' oportunitats i no és així. Com que les institucions, com ara l'Instituto de la Mujer o l'Institut Català de les Dones, van agafar les regnes de les reivindicacions de les dones, i semblava que ja ho teníem tot guanyat ens varem desmobilitzar. En absolut. Encara ens costarà molt d'arribar a la igualtat real i veritable, sobretot en el món econòmic i laboral

La igualtat és part indivisible de la identitat i de la idea mateixa d'Europa. Tanmateix, el Parlament europeu tot just acaba d'aconseguir que la Comissió commini als Estats a transposar la Directiva d'igualtat de tracte i d'oportunitats laborals d'homes i dones, que data del 2006.

Des de sempre, la causa de les dones ha estat al final de la llista. El Tractat de Roma, el primer dels acords europeus, ja establia com a principi la igualtat salarial sense discriminacions per raons de sexe ni de raça ni de religió. Però només a aquells països en que hi ha hagut voluntat política i, sobretot, les pròpies dones ho han batallat, gaudeixen avui de més igualtat.

I cada treva pot constituir un retrocés.

Sí. Les dones encara tenim molta feina per fer i ens cal prendre consciència que som molt poderoses. Que si volem, podem. No podem anar a remolc del que *s'ha fet sempre*, perquè nosaltres som les veritables agents del canvi. Podem transformar la societat, com de fet

ho estem fent des dels nostres llocs de treball i a partir de les nostres vivències. Som la re-evolució silenciosa més potent.

«La meritocràcia és un miratge»

Tanmateix, a les nostres societats modernes i occidentals sembla haver-hi un consens unànim i transversal sobre la igualtat salarial entre homes i dones. Per què no és ja un fet?

En primer lloc, perquè les cúpules dels partits polítics, dels governs, de la societat civil, de les patronals dels *lobbys*, tot són homes i tota la discriminació i els malestar de les dones no els importa massa. D'altra banda, perquè les mateixes dones estem despistades, disgregades i dividides. I les més avançades, de vegades estant dividides per idees partidistes sorgides dels paràmetres i ideologies d'una societat patriarcal.

Aquesta ideologia és encara la dominant?

Tota la força de l'educació, dels mitjans de comunicació i de tot el nostre entorn transmet aquest sistema de creences mil·lenari patriarcal i masclista, del qual les dones són corretja de transmissió. El culte a la bellesa, al cos, a allò extern, i no a cultivar les neurones, que obsessiona i distreu les noies amb estar guapes i lluir s'inocula ja a les nenes de 4 i 5 anys.

Sembla que parlem de l'època de les sufragistes.

La meritocràcia és un miratge. Realment són les dones les que s'han d'organitzar i seguir lluitant com ho varen fer les sufragistes, perquè ni els partits més progressistes ni els mateixos sindicats posen en primer pla les nostres reivindicacions. Cal que les dones formin part de tots els consells i comissions, en tots els partits i institucions on es prenguin decisions, que reclamin paritat i canviïn les regles del joc d'una societat patriarcal que encara avui impedeix el desenvolupament personal, professional i emocional de la meitat de la població que són les dones.

Més dades per interpretar. Segons l'enquesta de l'ús del temps de 2011, les dones dediquen al dia més de 4 hores a la llar i la família, mentre que els homes dediquen exactament 2 hores i 2 minuts, és a dir, només la meitat.

Fem una mica d' història. Al nostre país, des de l'era industrial mantenim pràcticament inalterada la nostra organització social, els horaris, els drets i deures, i la distribució de responsabilitats, d'acord amb els rols determinats per una societat patriarcal que va reafirmar el franquisme. En canvi, les dones han fet el gran canvi econòmic. Han entrat a treballar a tots els àmbits, tot demostrant una gran competència. Però han continuat carregant amb les mateixes responsabilitats que les seves mares i avies. La xifra de dones en la població activa a Catalunya està per damunt de la mitjana europea i, no obstant això, és el país on menys esforços i menys recursos s'han dedicat a fer aquest canvi.

Tampoc no es valora la gran contribució que fan les dones, ocupant-se de la cura i el benestar dels dependents i dels familiars en general.

Si es comptabilitzés econòmicament aquesta feina, el PIB pujaria un 30 per cent.

Tanta dedicació ha de lluitar irremediablement l'accés i l'ascens de les dones en el món laboral.

Les dones hem assumit una triple càrrega de feina: el treball remunerat, el treball domèstic i treball de cura dels dependents. Per no parlar de l'enorme quantitat d'energia i dedicació que cal esmerçar per fer realitat el miracle de ser mares en un context com aquest. I, efectivament, tot això només s'ha traduït en un greu perjudici per a llur salut, llur independència econòmica, llurs carreres professionals i llurs expectatives com a persones.

«Un nou Contracte Social»

És hora ja d'un altre temps i d'uns altres temps?

Es hora de fer un nou Contracte Social entre tots els agents socials, les administracions, els governs i les dones per dotar-nos d'un nou marc social on dones i homes tinguin els mateixos drets i els mateixos deures i siguin corresponsables dels treballs de cura dels infants i dels dependents. Una organització dels temps diferent perquè no siguin sempre les dones les que abandonin llurs carreres professionals, que no siguin elles les que hagin de renunciar-hi sistemàticament.

Ha estat amfitriona de Christian Felber i el seu ODEE s'ha fet ressò i participat de la iniciativa de l'economia del bé comú. No està sent un 'apostolat' fàcil. Si més no, al primer món.

La resistència al canvi i sobretot la manca de consciència del poder que tenim, es el gran escull. Només quan nosaltres ens creiem veritablement que som poderosos i que som els que creem la nostra pròpia realitat veurem grans canvis.

Algun pas endavant cap al 'canvi de paradigma' que preconitza aquest nou model econòmic?

Estan havent-hi transformacions importants. Quan en Christian Felber va fer la conferència a la Cambra de Comerç, ningú no havia sentit parlar de l'economia del bé comú. Avui ja hi ha empresaris i empresàries que adopten el mètode i algun municipi ja ha manifestat que vol imposar aquest sistema. Avui tothom parla ja del canvi de paradigma, perquè ha esdevingut una necessitat per sortir de la crisi sistèmica en què hem entrat. Cal un canvi d'estructures i crec que s'està obrint una nova era i una nova manera de fer.

Quin paper han de desenvolupar les dones amb responsabilitats directives en aquest camí cap al bé comú?

El que he dit abans. Prendre consciència que només nosaltres podem canviar les regles del joc organitzades pels homes des fa cents d'anys. Cal que gosin endegar un gran moviment per entrar als centres de presa de decisions, sense copiar els patrons masculins i liderant en femení. És a dir, traient el millor de cada equip, de manera transversal, a partir de la comunicació i la transparència, que és el que necessiten les empreses del futur. Per sortir de la crisi, cal que les dones entrin a la direcció de les empreses, de les organitzacions i de la societat civil.

Podria traduir-ho en xifres?

A Catalunya, el 70 % de les empreses catalanes no té cap dona en la seva direcció, en un país en què el 60 per cent dels titulats universitaris són dones i que són elles les que assoleixen els millors expedients acadèmics. És més que obvi que atresoren unes excel·lents competències per dirigir, administrar i liderar. Només a Catalunya es necessiten 865 conselleres i 2.720 directives per tal de complir la Llei

d'Igualtat, les recomanacions de la llei del Bon Govern que acaba d'aprovar el Govern espanyol i la Directiva europea.

Paritat?

Només quan s'arribi com a mínim a un 33-40% de composició equilibrada es podran veure canvis veritables. Tots els darrers estudis ens demostren que les empreses que tenen presència femenina als consells d'administració experimenten menys riscos econòmics i financers que aquelles empreses que no compten amb cap dona. El 36% de les empreses sense presència directiva femenina assumeixen un risc econòmic i financer elevat, mentre que quan alguna dona té lloc al consell, la probabilitat de que l'empresa assumeixi un risc elevat baixa al 31%. Aquesta diferència també té a veure amb els sectors d'activitat on la dona està més present.

L'horitzó tornarà a atansar-se o continuarà allunyant-se com una utopia?

Sóc optimista i crec que estem vivint un canvi de paradigma veritablement transformador i que ens portarà a una nova societat, però només si esta liderat efectivament per la nova energia i el nou lideratge en femení basat en la creativitat, la creació i la conservació de la vida, la conservació de la Terra i el benestar de tothom. Tots i totes som part, causa i conseqüència de l'energia Universal i, per tant, responsables de l'evolució de l'Humanitat. O ens salvem o ens autodestruïm.