

Dona, SA

El model de la 'superwoman' sembla encara l'única via que té la dona d'accedir al poder econòmic o polític, en una lluita constant per aconseguir l'equiparació amb l'home. Però, segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), la igualtat d'oportunitats no arribarà fins d'aquí a 500 anys.

Hotel Princesa Sofia. 11 de novembre. Inauguració de la IX Conferència de l'EWMD (European Women's Management Development Network). Repartiment d'acreditacions i documentació a les assistents. Empresàries de tot Europa. De totes les edats, de tots els estils. Al costat de les executives de vestit-jaqueta amb tons de temporada i bossa de conjunt, alguna de més atrevida. La presidenta de l'EWMD mateix, Geraldine Bown, impecable, llueïa un vestit totalment lila que feia joc amb uns cabells curtíssims, amb metxes tenyides del mateix color reivindicatiu. Tot un símbol.

La conferència de les dones que manen no és, tanmateix, cap desfilada de modes ni de símbols. L'EWMD és una xarxa de dones empresàries que vol actuar com a *lobby* extern i intern: reivindicar el paper de la dona en l'economia de la societat i promoure la cooperació entre empresàries. En la IX Conferència de l'organització es parla de nous recursos a les envistes del nou mil·lenni. Les dones que manen saben que encara manen poc, que el 50% somniat no apareix en cap estadística. Per això, encara que parlin dels recursos del segle XXI, han de remarcar obvietats. Myrta Casanova, presidenta de la IX Conferència de l'EWMD, parlava del conflicte a la SEAT en aquests termes: "El problema de SEAT i d'altres empreses no es resol acomiadant gent. D'aquí a sis mesos, quan la fàbrica tindrà molts menys treballadors, el problema serà el mateix. Les mesures que s'han de prendre són d'ordre administratiu, de gestió. Per començar a actuar jo proposaria d'intervenir en la gerència de costos: la primera cosa a fer seria que els homes guanyessin el mateix que les dones."

Qui són? Als Països Catalans hi ha unes 213.700 dones empresàries de les quals, 196.000 al Principat, 1.700 a les Illes i 16.000 al País Valencià. Una part important d'aquestes empresàries estan agrupades en

cinc associacions d'empresàries, executives i directives, dues al País Valencià, dues al Principat i una a les Illes.

En el món de l'empresa del Principat, les dones representen un 24% i al País Valencià, un 6,2%. Les principals tipologies d'empreses femenines són: empresariat titulat sense exercici, empreses obtingudes per herència, empreses creades com a autoocupació i, finalment, empreses creades per dones amb vocació empresarial. D'aquests quatre tipus, els que més creixen actualment són les empreses que constitueixen autoocupació, és a dir, empreses petites i mitjanes de nova creació que les empresàries decideixen de tirar endavant com a sortida laboral. Al Principat, en el període 1991-93, dues de cada tres empreses noves han estat creades per dones. Anna Mercadé, directora del Centre Tècnic de la Dona, explica que el centre de formació empresarial que dirigeix ha ajudat a crear 100 noves empreses en tres anys. L'Institut Valencià de la Dona, per la seva banda, presenta el resultat de 54 empreses creades en el programa Viver d'Emprendedores 1993. En tots aquests casos parlem d'empreses petites i mitjanes, un col·lectiu empresarial en el qual les dones representen el 24%.

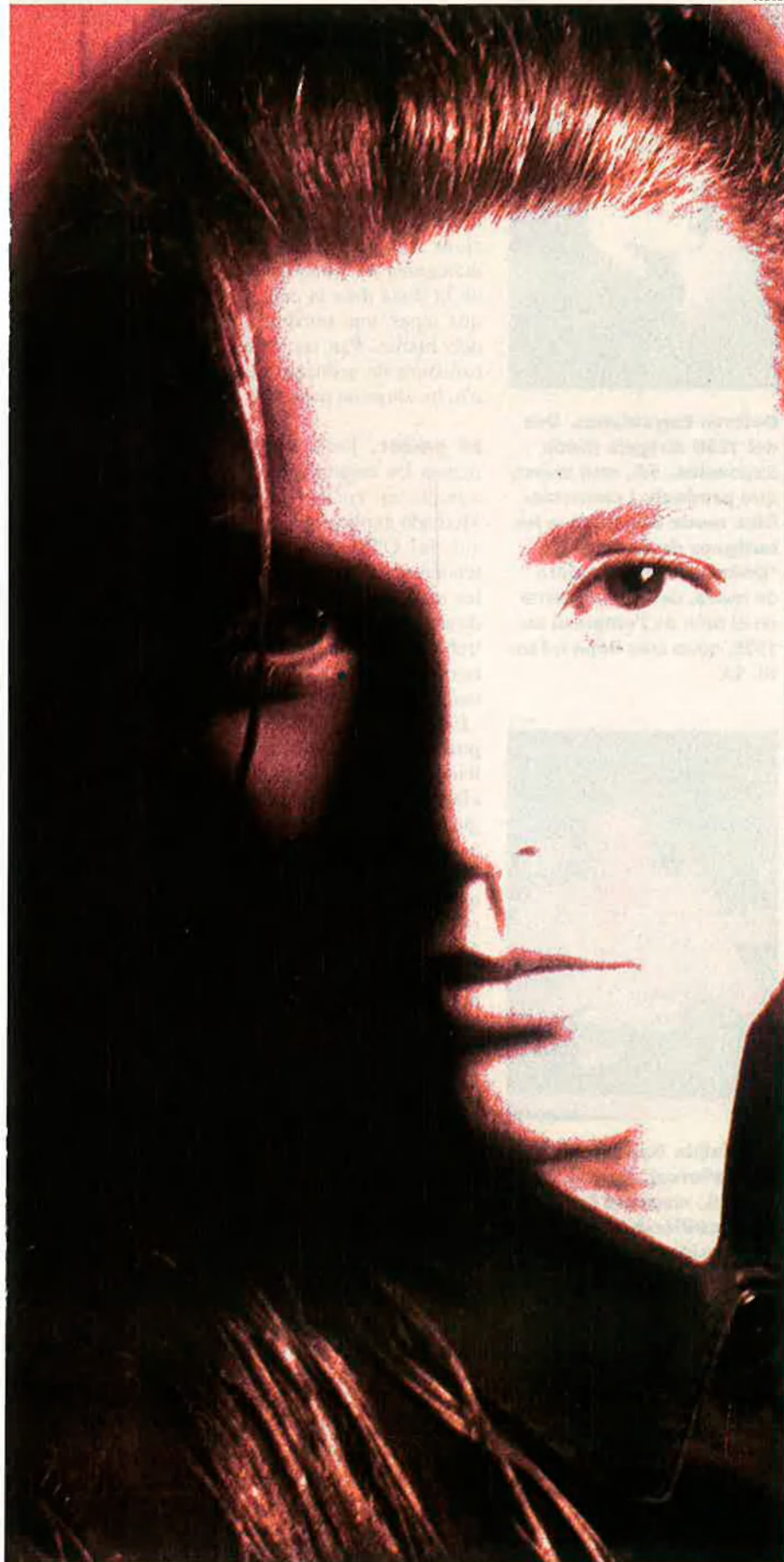
Una altra categoria empresarial que creix és la de les empresàries vocacionals. Segons dades de matriculació de l'EADA, en 1991 el percentatge de dones matriculades a primer curs fou del 30%; en 1992, del 39%; i enguany, del 43%.

A la universitat, l'alumnat femení ha arribat al 50% i en alguns centres l'ha superat.

Totes aquestes dades semblen indicar que la dona té nom propi en l'empresa. Però a l'hora de parlar de poder, de llocs directius, els noms de dona no surten enlloc. Al Principat només un 0,02% de les dones empresàries ocupa càrrecs directius en empreses privades. En el sector privat, només un 0,04% de les dones dirigeix empreses amb una facturació de fins a mil milions. En el sector públic, on

Sara Navarro (Elda, 1957). Directora de l'equip de moda del grup d'empreses Creaciones Exclusivas SA i Komfort Spain SL. Dins el sector del calçat, la marroquineria, el prêt-à-porter en pell i els accessoris de moda, ha creat diverses línies de la marca "Sara Navarro". Amb aquesta marca ha obert un seguit de botigues on comercialitza els seus productes.

ARXIU



les dones ocupen el 40% dels llocs de treball, només un 8% tenen càrrecs directius i un 5%, altament directius. A aquests tristos percentatges hi hem d'afegir una altra dada: la dona triga el doble de temps que no l'home a arribar a un lloc directiu dins l'empresa. La dona hi triga 5 anys, a promoure's; l'home aconsegueix un càrrec de direcció en 3,3 anys.

Totes les directives parlen d'un sostre de vidre, d'un llistó invisible i infranquejable amb el qual topen dins les empreses. En definitiva, deixen "jugar" les dones a aconseguir llocs intermedis sense mai arribar a participar en el gran joc de poder que es planteja a les taules dels consells d'administració.

No hi ha cap dona que presideixi cap banc al nostre país. A Espanya, només dues han arribat al cim de les entitats bancàries i en tots dos casos hi ha lligams de tipus familiar: Carmela Arias presideix el Banco Pastor, que va fundar el seu marit; Ana Patricia Botín, filla d'Emilio Botín, l'amo del Santander, presideix el Banco Santander de Finanzas.

Encara en l'àmbit financer, noms com el d'Anna Birulés, secretària general tècnica del Banc de Sabadell, o Rosa Cullerell, sots-directora general de la Caixa, són excepcionals.

Segons dades de l'Organització Internacional del Treball (OIT), publicades al febrer d'enguany, es calcula que les dones no assoliran la paritat en responsabilitat, poder i sou dins el món del treball fins d'aquí a 500 anys.

Com són. El primer estudi que ha analitzat la situació de la dona empresària i executiva al nostre país fou presentat en forma de taller organitzat per l'Institut Català de la Dona el dia 12 de novembre. Al taller, hi van participar una trentena d'empresàries, directives i membres d'associacions femenines d'Alemanya, Suècia, Bèlgica, Itàlia, Grècia, Espanya i Països Catalans.

Els resultats de l'estudi —que es basa en 105 entrevistes realitzades a dones d'empresa de l'àrea de Barcelona— foren discutits i comentats per les assistents i un dels autors del treball, el sociòleg Xavier Altarriba. Característiques que tenen en comú totes elles: voregen els quaranta anys, són casades i amb fills.

Segons l'estudi, i fent referència a les dades col·lectives, un 55% de dones empresàries manifesten que els és un problema combinar l'empresa i la família. Aquesta dificultat s'origina, sens dubte perquè un 50% de les empresàries dedica més de 50 hores setmanals a l'empresa, unes hores que s'han de sumar a les dedicades a feines domèstiques i als fills.

El model d'empresària o d'executiva *superwoman* —empresària, mare, esposa i mestressa de casa— és el que ha fet que la salut de les dones d'empresa s'hagi vist afectada per trastorns que fa vint anys eren quasi exclusiva-

ment masculins. L'estrès, que afecta més les dones amb càrrecs directius mitjans que no les altes directives, fa que el consum de fàrmacs psicotròpics d'aquestes dones sigui el doble del que tenen els seus companys executius.

Més de la meitat de les enquestades es queixen d'haver rebut una educació escolar i familiar inadequada i sexista, i pressions pel fet de voler-se dedicar a l'empresa. Dins l'empresa mateixa, les enquestades declaren que són objectiu d'actituds seductores de clients (55%), de proveïdors (38%) i de caps (8%).

A banda els desavantatges de partença pel fet de ser dones, l'estrat social, l'educació i la situació familiar és allò que acaba determinant el tipus d'empresària i el tipus d'empresa. I per tant, la quantitat de poder.

En aquests termes, i tenint en compte l'estudi, al nostre país es perfilen quatre tipus d'empresàries.

El primer tipus seria el de l'anomenada "empresària integrada". Les empresàries integrades, que representarien un 40% de l'empresariat femení, es defineixen per haver rebut una educació força satisfactòria i poc sexista. Tenen una bona relació amb la parella; tenen un fill o dos. Per tal d'equilibrar vida familiar i empresa, aquestes dones acaben subordinant la feina a la llar, amb la qual cosa converteixen l'empresa en una empresa bonsai, és a dir: de mides reduïdes, per poder-la abastar i controlar amb més eficàcia. Aquest tipus d'empresària creu que les empreses dirigides per dones tenen menys competitivitat i, pel que fa al que guanyen, es consideren en general satisfetes i no creuen que els seus sous siguin gaire inferiors als dels homes. Pel que fa a les actituds de seducció rebudes a la feina, només un 30% diu que n'ha percebudes.

Un segon perfil de dona empresària és el de "l'autosuficient". Aquest grup, que representa el 20% de l'empresariat, no manifesta queixes respecte a l'educació familiar i escolar-universitària. Diuen que la família els ha donat suport. Tenen més dificultats amb la parella que no les dones integrades. Les seves relacions socials són més àmplies i satisfactòries i en les seves empreses prioritzen el departament de màrqueting i relacions públiques. Les empresàries autosuficients no creuen que per a arribar on són hagin tingut més dificultats que un home. Pel que fa a les actituds de seducció rebudes a la feina, no es defineixen.

El tercer perfil o grup és el de l'empresària amb "dificultats de partença", que representa un 33%. Aquestes dones han rebut poca atenció de la família. Un 82% ha sofert comparacions negatives respecte als homes de casa: germans, cosins... Consideren que han rebut



Dolores Enguïdanos. Des del 1988 dirigeix Moda Expansión, SA, una marca que produeix i comercialitza moda femenina a les botigues de franquícia "Dolores". Dissenyadora de moda, decideix d'entrar en el món de l'empresa en 1975, quan crea Ropa Infantil, SA.



Margalida Barceló (Ciutat de Mallorca). Gerent d'HI-BA, SA, empresa hotelera i immobiliària. És fundadora i presidenta de l'Associació de Dones Empresàries de Balears des del 1974.

una educació inadequada. Els és molt difícil de combinar empresa i família perquè tenen més fills. Diuen que la parella no els dona suport. Tenen menys temps lliure i menys presència social. Es declaren insatisfetes.

Finalment, el quart perfil és l'empresària amb "subordinació funcional del gènere", un grup que representa el 10%. Aquestes dones utilitzen "armes de dona" en les seves relacions com a empresàries. Fan servir actituds dialogants i/o infantils típiques de la imatge de la dona dins la cultura masculista. Creuen que tenen una retribució molt inferior a la dels homes. Fan servir habitualment els mecanismes de seducció perquè creuen que no n'hi ha altres de possibles.

El poder. Però, tipologies a banda, com manen les empresàries i executives? Com es comporten en l'exercici del poder? Anna Mercadé explica que, segons un estudi realitzat pel CTD, s'han pogut detectar unes tendències en la dona que mana. Encara que les tendències no siguin homogènies, sí que d'entrada es considera que la dona directiva treballa bé en equip, demana l'opinió de tothom, encara que després decideixi per ella mateixa sense fer cas de ningú.

La dona que mana és més oberta, més disposada a la comunicació amb els seus treballadors, adjunts, assessors. A l'hora de negociar, tendeix a ser pactista, no li agrada la guerra. Al capdavant d'una empresa, tendeix a tenir en compte el futur a llarg termini, més enllà del que fan els homes. Finalment, i pel que fa a l'administració, la dona directiva mira més les despeses, economitza i en general és més realista.

A partir de l'any que ve, les berlineses tindran opció a encabir el negoci en un edifici de 5.000 m² per pocs diners. La promotora del projecte, Monika Damm, ha pogut tirar-lo endavant gràcies a l'ajut del Senat alemany i de diverses institucions de la ciutat de Berlín. L'edifici és una antiga fàbrica de cosmètica, situada a l'ex-zona comunista de Berlín.

La crisi i el futur. Com treballaran les dones i els homes en el futur, a l'any 2000? En la IX Conferència de l'EWMD, empresàries, experts i expertes coincidien a afirmar que el nou ordre mundial crearà un nou ordre econòmic i laboral. Les relacions entre oci i negoci canviaran. Per a afrontar tots aquests canvis, les dones semblen més ben preparades o almenys més ben diposades. Però durant els anys vinents, les coses canviaran només en l'àmbit laboral? Com canviaran les coses a casa?

Per més que totes les tendències actuals assenyalin una creixent presència de la dona en



Leonor Alonso (Barcelona, 1954). Actualment és presidenta de Nordik Locks, SA, empresa de venda, fabricació i distribució de productes d'alta seguretat i tecnologia punta del grup finès Abloy Security/Metra Corporation. Presideix també l'Associació Catalana d'Empresàries i Executives i la Cambra de Comerç Hispano-Noruega a Catalunya.

llocs de decisió econòmica i política, la necessitat de flexibilitzar el mercat laboral en una situació de crisi com l'actual pot representar una trampa per a les dones. En una situació de crisi, les dones són les primeres a deixar de treballar per tal d'atendre la família. En general, si la dona deixa la feina, es considera que només s'ha perdut el sou més baix de la casa i així s'estalvien cangurs, guarderies, residències d'avis.

Marina Subirats, directora de l'Institut de la Mujer del Ministeri espanyol d'Afers Socials, proposava un nou pacte sexual entre homes i dones contra la crisi econòmica dels 90. Subirats es mostrava partidària d'una jor-



Rosa Cullell (Barcelona, 1958). És sots-directora general de la Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona. Va entrar a l'entitat l'any 1988 com a directora de Comunicacions, responsable de premsa, comunicació interna, relacions públiques, imatge corporativa i publicitat.

nada laboral reduïda, sempre que repercutís igual en homes i en dones. La necessitat de prendre mesures en aquesta situació és comuna a la resta d'Europa. Així, a Itàlia acaben de redactar un projecte de llei que vol compatibilitzar la vida laboral, comercial i social amb la vida domèstica. En aquest sentit actuarà també el Pla d'Ajut a la Família que prepara la Generalitat de Catalunya.

Però mentre aquestes iniciatives dels governs no es posin en marxa, els problemes de les dones empresàries i treballadores en general continuen centrant-se en la llar. Qualsevol dona ha d'afrontar la possibilitat de perdre la feina, si és mare, i els prejudicis de l'empresa quant a rendiment i a absències. Ha d'assumir, a més, situacions desestabilitzadores, com ara una excessiva responsabilitat d'un càrrec professional que li planteja una elecció difícil, o la manca de mitjans, guarderies o familiars que l'ajudin mentre el nen és petit. Només una dona de cada deu comparteix amb la parella, a parts iguals, la feina de la casa i els fills.

Tot això, ho explica clarament l'estudi *La dona i la cuina*, realitzada per la firma nord-americana Tupperware durant els mesos de juny i juliol del 93. Aquest informe conclou que un 70% de les dones de França, Espanya, Itàlia i la Gran Bretanya són encara les principals responsables de la cuina, i que un 59% continua encarregant-se de la neteja de la casa. Un 70% de les dones entrevistades pensa que el concepte tradicional de mestressa de casa és plenament vigent, encara que un 57% no s'hi identifiqui gens, tot i fer-ne el paper.

Amb vista al futur, aquestes tendències continuaran, però també es fragmentaran. Per una banda, les noies joves continuen i continuaran essent discriminades laboralment. Segons el darrer informe *Juventud 1992*, del Ministeri d'Afers Socials, a preparació igual, les dones accedeixen al treball en un percentatge inferior als homes: 21,5% a 33,7%. Segons els indicis que s'oberven en la població jove actual, les noies que es troben amb dificultats de tipus laboral i professional podrien tendir a refugiar-se en actituds culturals estables que no els creïn conflictes d'identitat. Així, el suport en la parella, la família, tendria a augmentar la importància d'aquests lligams. Però, contràriament a aquesta tendència reforçadora de l'estructura familiar tradicional, una altra línia d'estudi sociològic creu que la família de l'any 2000 serà formada per una mare i el seu fill, una estructura familiar que difereix força dels esquemes coneguts fins ara. Com s'organitzarà la llar i la feina en un futur que planteja famílies uniparentals és encara una incògnita. Algunes coses, però, deuen anar canviant.

Xènia Bussé