

Un estudi de Credit Suisse identifica els reptes que afronten les dones en la seva carrera professional

Obstacles universals

AINZANE GASTESI
Barcelona

La carrera professional de les dones va de més a menys. Brillen a la universitat, on en la gran majoria dels països desenvolupats tenen quotes de presència molt superiors als homes, i van perdent impuls fins a diluir-se en els càrrecs executius i els consells de les empreses, on tenen una quota global del 12,7%, segons un estudi elaborat per l'institut d'investigació de Credit Suisse.

Les polèmiques declaracions de Mónica de Oriol, presidenta del Cercle d'Empresaris, que va assenyalar que no contractaria cap dona de 25 a 45 anys perquè la llei blindava l'acomiadament si es reduïx la jornada per cuidar-se dels fills, i la destitució d'una alt càrrec de l'Ajuntament de Madrid després que tingués un fill,

sat del 45% al 60%. Alhora, també als EUA, el 50% dels matrimonis es declara "feliç", però aquest nivell de felicitat comença a baixar en el moment en què la dona es converteix en la principal generadora d'ingressos a la llar.

Els fills arriben més tard. Dades de la consultora Bain & Co apunten a un canvi generacional sobre la conciliació. "Els homes casats amb dones que no treballen són més feliços, i la satisfacció s'incrementa quan són pares i les seves dones són a casa", assegura l'estudi. Encara que, a més de motius laborals, s'apunten factors culturals: "Que la dona es quedi a casa és encara un símbol d'estatus, lligat a la idea que el marit ha abastat un nivell adquisitiu que pot sostenir la família". En canvi, l'estudi assegura que la diferència entre homes i dones s'estableix fins i tot abans

sisteix", apunta l'informe. Tot i que la tecnologia permet treballar a distància, hi ha àrees laborals en les quals la feina remota no és viable. La resposta a la correcta gestió del temps laboral és, sens dubte, la flexibilitat, "definida com la capacitat de gestió de la pròpia agenda, però que sempre ha d'adaptar-se a l'horari dels càrrecs més alts".

En contra dels estereotips al voltant de la flexibilitat com a demanda femenina, un estudi de la Cranfield Business School mostra "que els homes demanen tanta flexibilitat com les dones, però que elles volen que es reflecteixi en el seu contracte i ells en gaudeixen de manera extraoficial". Una enquesta de la consultora Harvey Coleman revela que "el 60% de les promocions s'aconsegueixen gràcies a l'exposició, el 30% arriba per qüestions d'imatge i el 10%, pels resultats concrets".



GETTY IMAGES

La presència és clau en la promoció, malgrat que escalfar la cadira no sigui necessàriament productiu

han reactivat el debat sobre la conciliació familiar i els reptes que han de superar les dones en la seva carrera professional.

En el seu informe "Dones en l'alta direcció", el servei d'estudis de Credit Suisse dedica un ampli capítol a identificar els obstacles que frenen l'ascens professional de les dones cap als alts càrrecs i fa especial atenció a qüestions personals com el matrimoni, els fills, els estereotips, la flexibilitat, els viatges, el teletreball, els sistemes de promoció i els biaixos culturals que regeixen el món empresarial. L'informe està basat en 28.000 entrevistes a directius de 3.000 empreses i aporta una àmplia bibliografia.

Més treballadores, menys matrimonis. Als EUA les ràtios de dones casades van passar del 81% el 1970 al 51% el 2010 entre les dones de 25 a 39 anys, segons estadístiques oficials. Aquest descens dels matrimonis és inversament proporcional a la incorporació de la dona al món laboral, que en el mateix període ha pas-

que arribin els fills: "Les dones posposen la maternitat respecte als seus col·legues masculins durant el període d'establir la seva carrera i lluitar per una promoció".

Viatjar és cosa d'homes. "Viatjar és una de les raons per les quals es marginen les dones dels càrrecs de responsabilitat. Per certes dones, viatjar és un obstacle si tenen responsabilitats fora de la feina, però aquesta preferència es tradueix en la creença que les dones en general no volen viatjar", assegura Credit Suisse. Hi ha una tendència en la direcció de les companyies de no promocionar dones a càrrecs o responsabilitats que impliquin viatjar.

Com més presència, més promoció. Un altre dels requeriments professionals –com en el cas de la dona apartada del seu càrrec al districte d'Hortaleza, a Madrid– és la dedicació temporal. "Encara que escalfar la cadira és considerat una pèrdua de temps, és una pràctica que per-

Bretxa salarial des del principi.

Un estudi realitzat a partir de 600 graduats europeus conclou que la bretxa salarial entre homes i dones és de 4.255 euros en la primera ocupació després de la graduació i s'amplia fins als 36.000 euros anuals cinc anys després de la graduació, la qual cosa suposa un increment de prop del 750%.

Les xifres oficials dels governs apunten que la bretxa és d'un 16,4% a favor dels homes a Europa, d'un 17,1% a Austràlia i d'un 19,1% als EUA i el Regne Unit. Als EUA, la bretxa és del 10% entre els 25 i els 34 anys i s'incrementa amb el temps. El Japó té una bretxa salarial del 29%, que s'incrementa al 40% per als de més de 40 anys.

Per sectors, la diferència més important es troba entre els advocats, segurament perquè és una professió en la qual es valoren la presència i les llargues jornades al despatx, seguit del sector financer. En l'altre extrem es troba el sector del *retail*, que al Regne Unit només registra una bretxa salarial del 5%.

Basket  Lover

El bàsquet és més que no pas cistelles i partits. Són les persones que comparteixen l'esforç, que s'emocionen amb una nova jugada i que troben en aquest esport l'energia per continuar.

I ÉS QUE EL MÓN ÉS PLE DE BASKET LOVERS.



#BasketLover

EL GRECO
2014

