

Igualtat Dia Internacional de la Dones

El problema no és ser d

Els fills encara condicionen més la carrera de les dones que la dels homes

Les dificultats per conciliar satisfactoriament maternitat i feina estan al darrere de moltes desigualtats que pateixen les dones en l'àmbit laboral. El cost personal d'ascendir és massa alt i moltes hi renuncien.

LARA BONILLA

BARCELONA. En el govern paritari de la primera legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero hi havia una desigualtat evident: els ministres sumaven 22 fills i les ministres només 5. Per què? "Les dones a la feina no són discriminades per ser dones sinó per ser mares". Ho diu la directora del Centre de Treball i Família de l'Iese, Núria Chinchilla. Si el 60% dels llicenciats europeus són dones, com és possible que la seva presència en càrrecs directius sigui tan testimonial? La resposta és que el preu que s'ha de pagar és massa alt, ja que el mercat laboral és molt rígid i la cultura empresarial està pensada i exercida per homes. "Els homes allarguen la jornada laboral per fer una copa i fer *networking*, i la dona marxa corrents a casa per estar amb ells fills. I això fa que quedin relegades", diu Chinchilla. Segons un estudi fet per l'Iese, només el 22% de les empreses tenen algun tipus de mesura per conciliar la vida familiar i la laboral. "La conciliació és una trampa perquè només es pensa en les dones i els que han de conciliar també són els homes", diu la sociòloga Sara Moreno. Però amb les dades a la mà, les que s'agafen excències i jornades reduïdes per tenir cura dels fills són elles. I és llavors quan es posa fre a la carrera. "Fins abans de la maternitat les dones mantenen nivells molt alts, però la maternitat representa un estancament", diu el director de la Fundació Jaume Bofill, Ismael Palacín. I també n'hi ha que sacrifiquen tenir fills. Les desigualtats de gènere són presents en moltes esferes.

Diferències de sou i feina

Les dones han de treballar dos mesos més per cobrar el mateix

Els homes tenen més contractes estables que les dones i el sou mitjà anual d'elles és un 22% inferior, tot i que són elles les que obtenen més bones qualificacions a la universitat. A més, les dones han de treballar gairebé dos mesos més a l'any que els homes per guanyar el mateix. Fins i tot amb nivells educatius idèntics, tenen sous inferiors. El sou brut anual mitjà d'un home és de 26.901 euros mentre que el de les dones és de 20.467 euros, segons da-

des de l'Idescat. També hi ha professions feminitzades, com els serveis i el comerç, i altres de tradicionalment masculines, com la sanitat, on la dona ha guanyat terreny.

Treball domèstic

Les dones dediquen el doble d'hores que els homes a la llar. La dona s'ha incorporat al món laboral, però l'home no ho ha fet a les tasques domèstiques. Les hores que les dones dediquen a les tasques de la casa i la família (4 h 14 min) són el doble que les que dediquen els homes (2 h 35 min). Més de la meitat de les persones cuidadores són dones, i tasques com banyar els nens o ajudar-los a fer els deures ho fan majoritàriament les dones. "Hem d'entrar al nucli dur, a les cases", diu Moreno.

Conciliar la maternitat

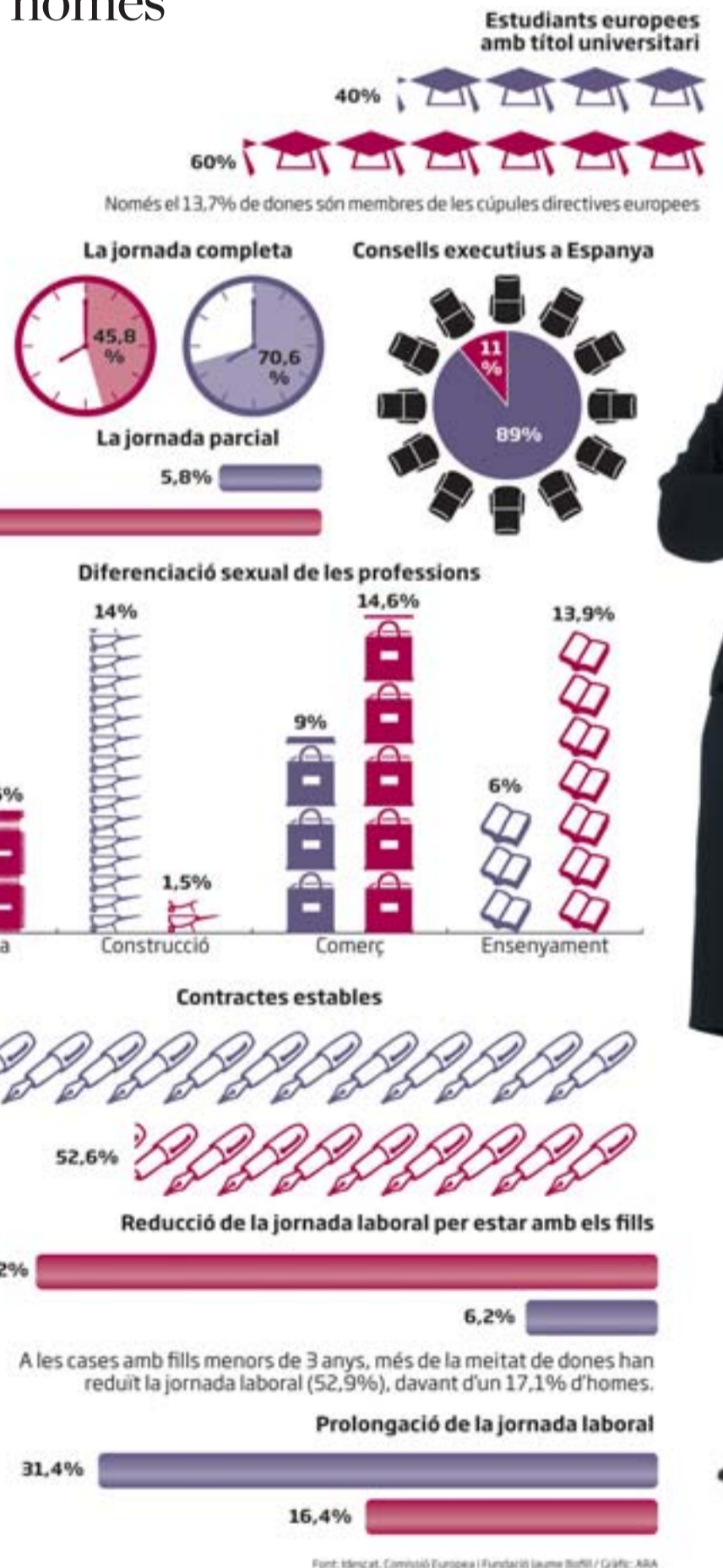
Un fill condiciona més les dones

Quan arriba el moment de tenir fills, "si algú s'ha d'agafar reducció de jornada és la dona perquè el seu sou és inferior: és un cercle viciós", reconeix Moreno. Mentre que entre els homes la jornada parcial és pràcticament testimonial (un 5,8% dels homes ocupats), entre les dones supera el 23%. I si el motiu de les dones és ocupar-se de les tasques familiars, el dels homes són els estudis.

Sostre de vidre i de ciment

Solució: horaris flexibles

"El sostre de vidre el posen els homes i el de ciment les dones", diu Chinchilla. Assegura que quan a una mare se li proposa ascendir hi renuncia perquè el cost és molt elevat, ja que perd vida personal i familiar: "L'ambició de la dona és més àmplia que la de l'home. L'home està satisfet amb una targeta amb la paraula *director* i la dona té més interessos. Diu: «I la meua vida què?»". La solució és introduir horaris flexibles a les empreses perquè tant homes com dones puguin exercir de pares. Un terç de les dones que no poden conciliar marxen a una altra empresa on poden negociar la flexibilitat;



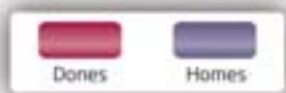
un altre terç munta una empresa pròpia, i un tercer es queda dos o tres anys a casa. Però ha de ser possible, com diu Palacín, "sortir del mercat laboral i poder-hi tornar sense que hi hagi penalitzacions". Segons Chinchilla, "la trajectòria laboral és llarga i hi ha d'haver temps per a tot".

Calen quotes?

Les dones són menys del 15% dels càrrecs directius

Aquestes són les conseqüències del sostre de vidre: les dones només representen el 13,7% dels membres de les cúpules directives de les grans empreses de la UE i a Espanya 9 de

ona, sinó mare



Taxa d'atur



El salari dels directius

65.020,14 €



51.434,31 €



Esperança de vida



Hores dedicades a la casa i a la família



4 hores
14 minuts



2 hores
35 minuts

cada 10 membres dels consells directius són homes. Brussel·les, segons va anunciar Viviane Reding, comissària europea de Drets Fonamentals, estudia imposar quotes femenines a les cúpules directives. La decisió aixeca polseguera. Chinchilla creu que és començar la casa per la teulada: "Quan les empreses siguin més flexibles, les dones ascendiràn de manera natural".

Dones líders
El 68% dels treballadors prefereixen una dona com a cap

Lideratge femení
Les caps dones, més ben valorades
Els homes també volen conciliar. A partir dels 35 anys, el 68% dels treballadors prefereixen tenir una dona com a cap perquè fan més fàcil la conciliació. Però primer han d'arribar als llocs de poder. —



Un estudi de l'Observatori de la Joventut detecta que entre les noies de 15 a 20 anys hi ha més predisposició d'adoptar el rol tradicional d'esposa i mare i renuncien a ser *superwomen*. GETTY IMAGES

No vull ser una 'superwoman'

Tres dones expliquen com s'ho fan per conciliar feina i maternitat

Reportatge

L. BONILLA

La neurocientífica Mara Dierssen explica que fa molts anys va prendre la decisió de llevar-se a les 4.45 del matí per entrar abans a treballar i poder sortir a casa amb els seus quatre fills. "Vaig decidir sacrificar hores de son per conciliar en un món irconciliable", explica aquesta mare, científica i cantant. De maneres de conciliar n'hi ha tantes com dones i cadascuna ho fa com pot. Però semblaria que aquest esforç per intentar arribar a tot no ha calat entre les noves generacions, que es rebel·len contra el mite de la *superwoman*. Un estudi de l'Observatori de la Joventut (Injuve) ha detectat que entre les dones joves de 15 a 20 anys hi ha més predisposició a adoptar el rol tradicional d'esposa i mare: no treballar fora de casa i quedar-se a cuidar dels fills. "Una hipòtesi és que a aquestes noies no els resulta atractiu el model de les seves mares a les quals han vist fer mil equilibris per conciliar vida familiar i laboral i han acabat anant de bòlit", diu la sociòloga Sara Moreno.

Superwoman? "N'hi haurà que ho poden fer, però és un mite. Quan no arribes ni a un lloc ni a un altre es pateix més", diu la Laura, de 35 anys i mare de dos nens. "Jo mateixa m'exigeixo ser una *superwoman*. Has de poder fer-ho tot i és esgotador", reconeix Berta Sugrañes, de 33 anys i mare de tres nenes.

Cada cop que una dona decideix tenir fills s'ha de replantejar també la seva carrera laboral. Ja sigui per decidir que s'hi continuarà dedicant amb la mateixa intensitat, que treballarà a mig gas o que hi renunciarà durant uns anys per dedicar-se en exclusiva a la maternitat, com la Laura, metge de família. Quan fa 4 anys va néixer la seva primera filla, ella i el seu marit van decidir que "el millor regal" que li podien fer era "dedicar-li el màxim de temps possible". Com que econòmicament s'ho podien permetre, ella va agafar una excedència. "Acostumada a passar tot el dia a la feina, el canvi va ser molt brusca". I, a més, hi havia la pressió social, ja que "no està valorat dedicar-se als fills", diu.

Mare a jornada completa

També havia de lluitar contra els seus propis prejudicis: "Vaig haver de fer neteja de molts clics perquè tota la meva joventut he estat formant-me per exercir una professió, però al final t'has de relaxar i pensar que ja hi tornaràs". Després de quatre anys i un altre fill, al setembre es vol reincorporar. La maternitat li ha ensenyat moltes coses que creu que podrà aplicar amb els pacients, com "saber prioritzar, tenir paciència i marcar límits". "Però suposo que tot això l'empresa no ho valora".

Una opció com la de la Laura no entrava en els plans de la científica del Centre de Regulació Genòmica, Fátima Gebauer. "La meua feina és com un esport d'alta competició: si t'hi despenges durant molt de temps, ja no pots tornar a pujar al tren", reconeix. Per això va triar

molt bé el moment per ser mare perquè no afectés la seva carrera. I va ser a Alemanya, mentre feia una estada postdoctoral, on va trobar l'entorn més favorable. "Al centre on treballava hi havia una escola bressol i hi vaig poder deixar la nena amb 4 mesos. Quan tenia gana em trucaven i baixava a alletar-la. Això sí que és conciliació. Anem en bolquers comparat amb altres països europeus!", critica. També ha comptat amb el suport del seu marit. "Ell també és científic, tenim feines amb el mateix nivell d'exigència i compartim les tasques familiars al 50% o més", diu. No li hauria importat tenir més fills, però per les dificultats per conciliar i per motius personals, ho va desestimar.

El suport de la parella també ha estat clau per a Berta Sugrañes, psicoterapeuta de professió. Quan va tenir la primera filla va deixar una feina precària i es va establir per compte propi. Una aposta en el seu moment incerta però que li ha permès gaudir d'horaris flexibles i tenir dues filles més. Cada dia pacta els horaris amb el seu marit. "Si a les sis jo treballo, ell arriba i jo marxo. Volem estar molt presents en la vida de les nenes i, perquè sigui possible, és bàsic fer tàndem", diu. No obstant, admet que el pes de la responsabilitat recau en la dona. "Tot i estar a la feina joestic connectada contínuament i ell no. Ell les fa anar a dormir i els dona el sopar igual, però qui té al cap el que fa falta sóc jo". No sent que hagi hagut de renunciar a una carrera laboral, però sí que reconeix que ha hagut de "repartir energies". "Però compensa, és clar". —