

>> EXPANSIÓN & EMPLEO

> ENTREVISTA

MARIANNE BERTRAND

La economista defiende que la brecha salarial entre hombres y mujeres en cargos directivos no atiende a discriminaciones de género.

Por Tamara Vázquez

«El sistema de cuotas es una ofensa para el talento»

Su investigación *Dynamics of Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors* es un jarro de agua fría para las defensoras del feminismo a ultranza. Marianne Bertrand, profesora de Economía en la Booth School of Business de la Universidad de Chicago, analiza las claves del estudio -hecho con otras dos colegas de la Universidad de Harvard y presentado esta semana en la Fundación Rafael del Pino- y reabre el debate de por qué las mujeres apenas coronan la alta dirección.

— ¿Por qué las mujeres con un MBA ganan menos que los hombres con el mismo título?

— Hay distintos aspectos que diferencian la carrera laboral de hombres y mujeres. Por ejemplo, ellas suelen disfrutar de más tiempo libre e interrumpen su carrera como consecuencia de la maternidad. La ralentización de su carrera profesional tiene un fuerte impacto salarial en sectores como la banca de inversión. Así, si la diferencia retributiva entre hombres y mujeres con MBA es de sólo un 5% cuando salen de la escuela de negocios, pero 10 años después esta brecha se incrementa hasta un 60%. Si analizamos el tiempo trabajado en esta primera década, la experiencia laboral entre ambos sexos difiere en casi seis meses. Por otro lado, ellas tienen gustos diferentes. Prefieren

especializarse en áreas como marketing y recursos humanos, mientras que los hombres muestran más interés por el sector financiero. Y, como se está viendo en la crisis actual, estos puestos cuentan con las retribuciones más elevadas del mercado.

— ¿Se mantiene la diferencia de ingresos cuando la mujer interrumpe su carrera profesional?

— No, la diferencia salarial es mínima cuando las profesionales carecen de hijos. Es cierto que pueden influir otros factores, como que su nota media sea más baja o que hayan elegido una especialización peor remunerada pero, en general, esto no supone una gran diferencia retributiva. Tampoco podemos obviar el hecho de que algunas mujeres estudian un MBA para encontrar marido y, una vez conseguido esto, abandonan su carrera, incluso tras obtener calificaciones excelentes. De hecho, nueve años después de cursar este programa, el 13% de las féminas se habrá retirado definitivamente del mercado de trabajo.

— Pero este último apunte parece discriminatorio...

— No tenemos datos que demuestren que la diferencia salarial entre géneros responda a una mera discriminación sexista. Es cierto que la banca de inversión es muy exigente, que hay que trabajar muchas horas todos los meses del año y que es



Marianne Bertrand, en un momento de la entrevista. / JM CADENAS

«El 13% de las mujeres abandona su carrera nueve años después de obtener un MBA»

un campo en el que predominan los hombres. Pero de lo que se trata es de pensar en cómo podemos potenciar la participación femenina, sin impedir su conciliación.

— En concreto, ¿qué políticas de recursos humanos podrían facilitar esta conciliación?

— Ésta es la pregunta clave. En mi opinión, es necesario cambiar la estructura laboral. En el caso español, por ejemplo, la jornada de trabajo se puede alargar hasta las ocho o nueve de la noche. Hay que estudiar otras soluciones, como el contrato a tiempo parcial, que no tiene por qué reducir la productividad de la profesional. Y esto excede al propio departamento de recursos humanos porque hablamos de reestructurar todo el trabajo de la empresa.

— ¿Se trata entonces de poner en marcha medidas que flexibilicen su desempeño profesional?

— Lo interesante es analizar por qué las mujeres con MBA interrumpen tanto su carrera. Y, efectivamente, la respuesta se encuentra en esta falta de flexibilidad. Si observamos otras áreas profesionales, como la medicina o el derecho -que cuentan con gran presencia femenina-, vemos que las trabajadoras pueden adoptar medidas que les permitan conciliar su vida familiar y profesional y que, además, no pagan un alto coste por sus paréntesis laborales. Pueden ser autónomas, adaptar su horario de trabajo, etcétera. Algo que sus homólogas no pueden permitirse en sectores como el financiero, donde las mujeres siguen siendo minoría.

— ¿Cree en el sistema de cuotas?

— No, considero que acceder a un puesto de trabajo porque hay que cumplir un porcentaje impuesto y no por tus méritos profesionales es, sencillamente, una situación horrible. Creo que la política de cuotas es ofensiva para las mujeres con talento y que no ataca el núcleo del pro-

Una académica con inquietudes sociales

Las investigaciones dirigidas por Marianne Bertrand no sólo se han centrado en la paga e incentivos de los altos mandos, sino que analizan focos de conflictividad social como la discriminación racial en Estados Unidos y los efectos de las regulaciones de empleo. Microanalista aplicada, actualmente desarrolla su carrera como profesora de Economía de la University Chicago Booth School of Business, una de las más prestigiosas escuelas de negocios del mundo, tras impartir clases en la Universidad de Princeton durante dos años. En 2004 recibió el premio Elaine Bennett a la Investigación, galardón que concede el Comité de la Asociación Económica Americana sobre el Estado de las Mujeres en la Profesión Económica. El premio reconoce los mejores análisis económicos realizados por mujeres al principio de su carrera. Las investigaciones de Marianne Bertrand han sido publicadas en revistas como 'Quartely Journal of Economics', 'Journal of Political Economy', 'American Economic Review' y 'Journal of Finance', entre otras.

blema si se está empleando para mitigar la discriminación sexista en las organizaciones.

— ¿Cómo está afectando la crisis económica a la carrera profesional de la mujer?

— La primera consecuencia es lógica: se reduce el número de puestos de trabajo. Pero esta contracción laboral tiene algo positivo para la mujer. Y es que ahora no puede permitirse el lujo de abandonar su carrera confiando en los ingresos de su cónyuge.

— A pesar de todo, cada vez son más las féminas que dirigen la gestión de su propio país, como Angela Merkel, Michelle Bachelet y, recientemente, Hilary Clinton, que se postuló como candidata a la presidencia de su país. ¿Qué opina de esta tendencia?

— Creo que es muy positiva. Sin embargo, no me parece que las mujeres necesitemos inspirarnos en estas figuras políticas, porque nosotras mismas estamos dando un gran impulso a nuestras carreras. Por ejemplo, el número de universitarias es igual al de sus compañeros. O incluso superior, como sucede en España.

fundacionconfemetal

CURSO PRESENCIAL

26 de marzo
de 2009

Presupuestación y control de costes de personal

Para más información e inscripciones:

informacion@fundacionconfemetal.es

teléfono 91 782 36 30 o a través de nuestra página web:

www.fundacionconfemetal.com

PROGRAMA DEL CURSO

- La Planificación en el área de personal.
- El presupuesto de personal como instrumento planificador y de análisis.
- Elaboración del presupuesto.
- El control presupuestario como elemento fundamental de decisión.
- Su relación con el resto de informaciones económicas.