

DISCRIMINACIÓ A WALL STREET



L'experta financera Ginny Clark. A Wall Street, on es mouen grans quantitats de diners, el nombre de dones continua sent baix.

La trampa masculista

Els departaments d'executius de Wall Street estan dominats per homes; la crisi no ha fet canviar res.

Moltes dones es retiren
i el sector perd talents valuosos.

Quan l'experta en banca d'inversió Ginny Clark parla del primer negoci de la seva vida ho fa amb veu suau, com si estigués enamorada.

En aquell temps, quan aprenia les primeres lliçons a Wall Street, un client li va demanar que comprés de cop 800.000 accions. "Els meus col·legues es van posar histèrics", diu Clark, de 70 anys, amb els seus cabells rossos a la *garçonne* i un elegant vestit de disseny. "10.000 ja eren un nombre elevat, en aquells temps".

Clark encara ara gaudeix amb l'emoció dels negocis i la velocitat. En una petita empresa de corredors de borsa a Manhattan cada dia s'asseu davant

l'ordinador quan la campana anuncia l'obertura de la borsa de Nova York. Davant del seu escriptori hi ha una bicicleta de *fitness* que, de fet, hauria de fer anar cada dia. Per l'artritis. Però Clark troba més interessants les cotitzacions i les columnes de números de la seva pantalla. "Els negocis passen en un minut, en segons", assegura. "Una anada al lavabo pot ser molt cara".

Gràcies a aquest entusiasme salvatge pels negocis Clark ha tingut una carrera impetuosa en bancs d'inversió famosos com Salomon Brothers i Merrill Lynch. Per tot això, a Nova York no tan sols és una llegenda sinó que, ara com ara, és una excepció.

I és que als últims pisos de Wall Street i a les sales de reunions de l'empresa, allà on es mouen les grans quantitats de diners, el nombre de dones continua sent baix. I les perspectives, des de la crisi financera, només han empitjorat.

Grans empreses com el productor de begudes PepsiCo o el gegant d'internet Yahoo, amb tota naturalitat, són dirigits per dones, però els càrrecs directius dels grans bancs nord-americans estan ocupats exclusivament per homes. La proporció de dones als llocs de direcció d'asseguradores i bancs va baixar entre 2012 i 2013, segons xifres de l'organització sense ànim de lucre Catalyst, del 18,6 al 17,6%.

I, en una enquesta de l'administradora de patrimoni Regent Atlantic Capital en què van participar 700 dones, el 47% de les enquestades va dir que les possibilitats d'ascens havien empitjorat d'ençà de la crisi. Fa dos anys ho assegurava tan sols un 43%.

El resistent culte masculista és un problema per al sector, perquè les dones normalment són els banquers més prudents. Hi ha estudis que mostren que les dones que ocupen càrrecs directius tenen més tendència a evitar el risc que els seus companys homes. Això és un



D'esquerra a dreta: Karen Peetz, presidenta del banc Mellon; l'ex-banquera Sallie Krawcheck i l'ex-cap de la SEC, Mary Schapiro

avantatge per al sector, que ara torna a valorar la solidaritat i la seguretat per davant de l'ansia d'aconseguir rèdits immediats.

La millor recepta d'èxit són els departaments d'executius en què hi ha mànagers de diferents procedències i de tots dos sexes, diu Mary Schapiro, cap d'inspecció financera de la Securities and Exchange Commission (SEC) dels Estats Units entre 2009 i 2012. "Obtenen millors resultats en gairebé tots els paràmetres: productivitat, actuació responsable, evolució de les cotitzacions i beneficis".

La manca de dones a Wall Street fins i tot ha cridat l'atenció d'alguns supervisors bancaris: sis autoritats de control dels Estats Units volen establir estàndards comuns per al sector. Però realment poden aconseguir alguna cosa declaracions barates i programes d'incentivació?

Finalment, els bancs enganyen les seves treballadores amb ofertes addicionals com ara clubs de dones o serveis d'urgències per als fills. Fins i tot hi ha ajuts per a programes de fitness i de control del pes.

La majoria de directors executius de bancs "farien el que fos per tenir més dones als cercles de direcció", assegura Karen Peetz, que com a "presidenta" del banc BNY Mellon, de 50.000 treballadors, dirigeix entre altres coses el

creixement estratègic global i la gestió de clients arreu del món.

En el dia a dia, però, els costa portar a la pràctica les bones intencions. "Jo crec que entre els directius hi ha una tendència a contractar treballadors amb qui hi hagi una bona relació, que s'assemblin a ells", diu l'ex-cap de la SEC, Mary Schapiro.

Precisament en temps de crisi, les dones són sovint les primeres de marxar, com ha demostrat Boris Groysberg, de la Harvard Business School, analitzant el crac borsari de 1987. Des d'aleshores, "no ha canviat res", en el sector, diu Groysberg.

En la passada crisi financera diverses estrelles femenines del sector novament van haver d'abandonar el despatx, cosa que fa pensar que les perspectives que una dona estigui al capdavant d'un gran banc nord-americà s'han tornat a reduir.

Erin Callan, antiga directiva de Lehman Brothers, va ser contractada per un breu període com a directora financera perquè ningú no volia el càrrec. Zoe Cruz, la princesa hereva de Morgan Stanley, anomenada "Míssil Cruz", va haver de plegar després que el 2007 la casa anunciés unes pèrdues de 3.700 milions de dòlars.

A Sallie Krawcheck, inclosa el 2006 en la llista de les deu dones amb més poder del món per la revista *Forbes*,

l'han fet fora dues vegades durant la crisi financera. Se la considerava l'estrella del sector, amb poc menys de quaranta anys capitanejava més de 10.000 *brokers* a Citigroup. El 2004 arribà a directora financera del gegant bancari. Llavors, els fons d'inversió lliure de l'entitat van arruïnar les fortunes d'uns quants clients.

Després de nits sense dormir, finalment Krawcheck va començar una lluita interna per aconseguir indemnitzacions. "Vaig guanyar la lluita, però vaig perdre la feina", en resumeix així les conseqüències. El banc no s'ha pronunciat.

El 2011 Krawcheck va haver de deixar lliure un altre cop el seu despatx: després de dos anys com a cap de la gestió d'actius del Bank of America, el seu càrrec va ser eliminat de resultes d'una reestructuració.

Krawcheck, que ara ha comprat l'empresa de treball en xarxa adreçada a dones 85 Broads, analitza els esdeveniments passats tan objectivament com ho feia amb els números dels seus negocis. Diu que en el sector es tracta sobretot d'establir aliances i trobar patrocinadors. "Quan en vaig tenir un, la meua carrera es va accelerar moltíssim", afirma. "Al Bank of America no n'hi tenia cap".

Encara avui moltes dones infravaloren aquesta mena de protectors interns, diu Jane Newton, de 53 anys. Newton va treballar disset anys a JPMorgan,



ara és sòcia de Regent Atlantic i per a aquesta empresa va fundar fa quatre anys les jornades Wall Street Women Forum. Abans de l'última edició de les jornades només un miserable 20% de les 700 participants assegurava tenir el suport de patrocinadors actius en la seva vida professional. "En el cas dels homes més de la meitat en té", diu Newton.

"Els estudis suggereixen que en temps de crisi les minories s'emporten la pitjor part", adverteix l'ex-banquera Krawcheck. "Evidentment ningú no diu: fem fora les dones", afegeix. Però quan el clima a l'empresa es torna més aspre, els mànagers s'envolten dels seus iguals per "escudar-se" junts.

I és que, pel que fa a les maneres del sector, tradicionalment predomina la grolleria, sobretot allà on realment es mouen grans sumes de diners: "És un entorn en què es premia l'agressivitat", diu una analista bancària de fons d'inversió lliures de Nova York, de 39 anys. "A mi se m'ha posat a prova permanentment", diu també la llegenda de la borsa Ginny Clark sobre la seva carrera.

Quan ella va entrar en el sector, els homes de Wall Street encara mostraven les seves reserves sense dissimular gens ni mica. Els companys li van regalar un conill viu per recordar-li les seves suposades obligacions com a dona. En un viatge de negocis, un superior seu la va animar, amb clares intencions, que a la

nit anés a la seva habitació de l'hotel, que aquest era l'únic camí per promocionar-se. Quan Clark començà de nou a Merrill Lynch, el seu nou superior es plantà a la sala de reunions davant d'ella directament despullat.

Avui ningú no s'atreveiria a mostrar tan obertament aquesta hostilitat cap a una dona; ara les directrius són més estrictes. Per por de multes milionàries avui fins i tot els compliments sobre roba i sabates són un tabú en moltes empreses, hi ha una gran quantitat de seminaris sobre el tractament adequat de l'anomenada "diversitat de gènere".

El fet que, tanmateix, no hagi canviat gairebé res de la manera de pensar fonamental ho demostren actuacions com la del mànager Paul Tudor Jones en un acte en una universitat. Jones, pare de tres filles, va dir que quan les dones tenen fills el sector les perd. "Tan bon punt els llavis del nadó toquen el pit de la noia, ja te'n pots oblidar".

La disculpa, certament, no es va fer esperar gaire. Malgrat tot, el consell inequívoc d'un inversor de capital risc va ser: "Deixeu-ho estar", quan una estudiant de la Harvard Business School va preguntar quina era la millor manera d'entrar en el sector financer. Els companys homes senzillament no hi volen tenir dones.

Per tal de connectar i promocionar millor les dones ja a la universitat, la

presidenta de Harvard Drew Gilpin Faust fa tres anys va organitzar un programa de suport per a noies estudiants. D'aleshores ençà, aprenen des del primer dia com es poden fer escoltar a classe.

A més a més, un grup de taquígrafs redacten actes de les classes per impedir que les dones siguin discriminades. Aquestes mesures poden semblar extravagants per a les candidates a un màster en administració d'empreses que sovint ja tenen diversos anys d'experiència laboral. No obstant això, amb aquestes mesures el rendiment de les estudiants en poc temps es va disparar.

Per tant, la carrera de les dones no l'obstaculitzen únicament els prejudicis de l'entorn. Sovint, senzillament –com demostren els estudis–, les candidates tenen massa poca confiança en si mateixes. Això, precisament, en la indústria financera és un problema clau, diu la directora de banca Karen Peetz. "A les dones els costa arribar a veure's capaces d'exercir càrrecs de direcció".

Cal afegir-hi, diu Peetz, les elevades exigències de les feines, amb molts viatges i hores extres. "Una jornada de dotze hores és el mínim en el meu cas, i les jornades de setze hores no són pas inhabituals". El *tempo* extenuant del món financer fa la vida familiar, com a mínim, difícil.

Encara en el període postpart, l'ex-banquera Krawcheck va rebre per telèfon encàrrecs de feina del seu cap d'aleshores i poc després ja tornava a seure davant l'ordinador amb el nadó als braços. I Ruth Porat, directora financera de Morgan Stanley, va fer les últimes trucades abans de donar a llum el seu primer fill a la sala de parts, segons asseguruen companys seus.

La desil·lusionant conclusió de l'ex-banquera de Lehman Brothers Erin Callan, publicada al *New York Times* cinc anys després del seu comiat del món financer, demostra fins a quin punt la bogeria diària del sector et pot consumir: les jornades laborals es van anar ampliant al llarg dels anys "fins que la feina era tot el que tenia a la vida". Assegura que no ho desitja a ningú.

Anne Seith

© Der Spiegel

Traducció d'Arnau Figueras