

Brecha de género en el trabajo

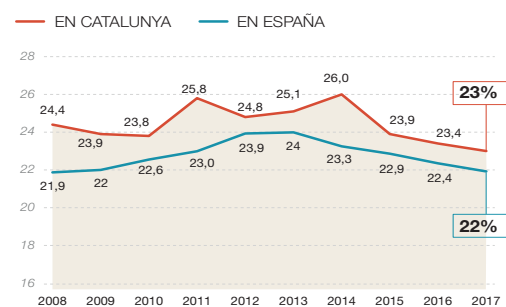
Una década perdida para la igualdad salarial

La diferencia remunerativa entre hombres y mujeres lleva cuatro años a la baja

Al actual ritmo, la paridad efectiva no se alcanzará hasta el año 2060

BRECHA SALARIAL

% DE DIFERENCIA ENTRE GANANCIAS MEDIAS DE HOMBRES Y MUJERES



Fuente: INE

EL PERIÓDICO

GABRIEL UBIETO
BARCELONA

La brecha salarial entre lo que ganan de media las mujeres respecto a los hombres es la misma hoy que hace una década. La diferencia entre lo que cobran unos y otros lleva cuatro años reduciéndose, tras dispararse con el estallido de la crisis. Aunque al actual ritmo deberán pasar 40 años para que la nómina de una mujer sea igual a la de un hombre. 543,5 euros al mes de media es la actual distancia que separa a ambos géneros en Catalunya. Esa es la fotografía que deja el balance de la última década, justo cuando se cumplen diez años de que el Gobierno declarara el 22 de febrero como el día de la igualdad salarial.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se situó en el 2017, últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, en el 23% en Catalunya y en el 21,9% en el conjunto de España. Unos registros que todavía no reflejan los movimientos de piezas que han ocasionado los dos últimos 8 de marzo, las dos últimas subidas del salario mínimo interprofesional (SMI) y los

75%

Domina la parcialidad

Las mujeres copan los empleos a tiempo parcial, una de las causas que explican su menor ganancia y sus pensiones más bajas.

7%

Padres sin excedencias

Únicamente el 7,2% de las excedencias para cuidar de un hijo son solicitadas por los padres, frente al 93% de las mujeres.

efectos del último gran decreto gubernamental de medidas en pos de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Desde la entrada en vigor de este último, «las empresas se están poniendo las pilas», asegura la responsable de políticas de igualdad de Pimec, Itziar Ruedas. Lo que se traducirá, según pronostica, en un posible acelerón en la reducción de la brecha.

Pese a ese posible acelerón que pronostica la directiva de la patronal catalana, datos más recientes reflejan que la precariedad sigue teniendo rostro de mujer. Datos del INE referentes al 2018 constatan que tres de cada 10 mujeres cobran por debajo de los 900 euros netos. Un fenómeno que la literatura especializada define como *suelo pegajoso*. «Entre las profesiones que no demandan una especialización, las copadas por hombres suelen estar mejor pagadas que las mujeres», explica Silvia Clavería, profesora de Ciencia Política de la Carlos III.

Para la profesora de Economía de la UPF Libertad García, la variable clave que explica la brecha salarial es la elevada parcialidad entre las mujeres. En el 2019, dos de cada tres contratos a tiempo parcial los tenían firmados féminas. Y para explicar dicha parcialidad, que se traduce en un menor sueldo, las dos docentes consultadas señalan directamente a las responsabilidades familiares, pues estas continuaban recayendo mayoritariamente sobre ellas.

Los indicadores de ocupación también apuntan en dicha dirección. La brecha en la tasa de ocupación entre hombres (84,7%) y mujeres (74,3%) que no tenían hijos a cargo fue de 10,4 puntos en el 2019. Si se añade la variable hijos, la brecha se duplica, entre el 89,4% de los hombres y el 68,2% de las mujeres. Más allá de la equiparación del



Manifestación durante el pasado 8 de marzo, Día internacional de las mujeres

testimonio

DISCRIMINACIÓN

«Querían que sirviera de ejemplo»

Unas de las causas que recurrentemente aducen los economistas y estudiosos para explicar la brecha salarial entre hombres y mujeres es que entre ellas es mucho más frecuente el trabajo a tiempo parcial. Para Berta (nombre ficticio para preservar su anonimato) no trabajar a jornada completa no ha sido solo una cuestión de dinero. Es empleada en una franquicia de una operadora energética y hace unos pocos años se acogió a una reducción de jornada para poder cuidar de su primer hijo. Su marido es estibador y «con los cambios de



►► Berta (nombre ficticio).

turnos constantes, la conciliación es imposible».

Tras el permiso de paternidad, Berta pasó a trabajar siete horas al día, una menos que lo que sería una jornada completa.

<<<<

ALBERT BERTRAN



permiso de paternidad que aprobó el anterior Gobierno, la profesora de Economía de la UPF considera clave incentivar las excepciones y las reducciones de jornada entre los hombres.

TECHO DE CRISTAL // Uno de los efectos del mayor peso asumido en las responsabilidades familiares es la mayor dificultad de las mujeres para ascender. En España no hay ley alguna que obligue a garantizar una cuota mínima de mujeres en los puestos directivos, a diferencia de otros países. «En Noruega, las empresas que no lo cumplen no pueden cotizar en bolsa», explica Claveria. Y existen reticencias a hablar de ello entre las patronales. «A partir de cierta dimensión podríamos estar dispuestos a vernos a hablar de cuotas», afirma Itziar Ruedas, de Pimec.

Las patronales son reticentes a una ley que **garantice una presencia mínima** de mujeres en los puestos directivos

La Inspección de Trabajo puede **multar con hasta 6.250 euros** una diferencia de sueldo no justificable

El 1 de marzo del 2019, el primer Gobierno de Pedro Sánchez aprobó un real decreto con varias medidas para promover la paridad efectiva entre hombres y mujeres. Una de ellas fue la obligación para las empresas de tener un registro salarial actualizado, con el detalle de cuánto cobra cada empleado. El objetivo era dotar de un instrumento interno a las compañías para detectar brechas injustificadas y para Inspección de Trabajo, en caso de intervención.

Los sindicatos no creen que el sistema esté funcionando. «Hay muy poca claridad sobre las cifras finales», afirma la secretaria de acción sindical de CCOO de Catalunya, Cristina Torre, sobre la información. «Incumplir la ley sale barato», añade la secretaria de Igualdad de UGT de Catalunya, Eva Gajardo. Una brecha que la Inspección estime injustificada está tipificada como una falta grave, castigada con 6.250 euros de multa por empresa, indistintamente de su tamaño. ≡



«Fui la primera en mi oficina en solicitar una reducción de jornada y al jefe no le hizo ninguna gracia», cuenta. Una vez reincorporada, a Berta la empresa le asigna tareas por debajo de su categoría profesional y diferente a las de sus homólogos. «Llega un momento en el que no me asignan trabajo y mi jefe me hace el vacío. Querían que sirviera de ejemplo para que nadie más solicitara una reducción de jornada», según cuenta.

Berta acabó acudiendo al sindicato CCOO y presentó denuncia ante Inspección de Trabajo, que acabó fallando a su favor, y ante los tribunales. Ahora está a la espera de juicio, aunque por su cabeza no pasa renunciar a su puesto de trabajo. «¿Yo tengo que buscarme otro empleo porque he decidido ejercer mis derechos?», se pregunta, indignada.