

LA BRECHA SALARIAL QUE NO SE SELLA

Testimonios por la conciliación y la corresponsabilidad en España

22 de marzo sede EAE Business School

Son cada vez más las voces que claman por una retribución justa y transparente y por la reducción de la brecha salarial entre los distintos niveles profesionales y, por supuesto, entre géneros. Los organismos internacionales calculan que la discriminación de la mujer impide generar hasta 3,15 billones de euros extras a las economías europeas, una cifra que equivale a casi tres veces el PIB español. De todos es sabido, porque los datos más rigurosos así lo confirman, que hay una correlación entre la igualdad de género y el desarrollo de los países.

Siendo España un país de Pymes, la brecha salarial, como denuncia UGT, aumenta, porque “apenas existe representación sindical y no se negocian planes ni medidas de igualdad”.

La brecha sigue estando presente en nuestro país (superior al 20%) y aumenta, paradójicamente, a medida que comparamos hombres y mujeres en puestos de trabajo más cualificados.

Este tema requiere un mayor esfuerzo por parte de todos y no abordarlo a fondo implica una pérdida de potencial laboral, un menor aprovechamiento del talento y, por consiguiente, la caída del crecimiento de la renta per cápita.

Por otra parte, las últimas investigaciones relacionan la maternidad con casi toda la penalización a las mujeres, en sueldo, oportunidades y cargos. Los hombres sin embargo no sufren ningún tipo de “efecto negativo” por ser padres. No se trata de que lo sufran, desde luego, pero con una población por segundo año decreciente, ¿no creéis que es hora que se internalice que los niños son un bien público para la sociedad y no un capricho de las mujeres que deciden tenerlos?

Ya es tiempo de que se valoren a las mujeres por sus estudios y capacidades y no tradiciones y estereotipos que obligan a la mujer a reducir su jornada para dedicarse al cuidado de las personas dependientes (niños, mayores).

Forzar a que el sueldo de las mujeres sea secundario es mal asunto para las mujeres, ante sí mismas y en la percepción que se perpetúa de su papel social.

No digamos en caso de separación, en caso de convertirse en cabeza de familia monoparental, en caso de tener que enfrentarse al paro o un cambio profesional. Sin olvidarnos de las consecuencias en su futura jubilación.

Por todo ello pido que, siendo la brecha laboral un problema complejo, sea abordado con gran seriedad por todos los agentes sociales y por el poder político pues no puede haber una conciliación y corresponsabilidad efectivas si no partimos de una situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Eva Levy

Presidenta de Honor de WomenCEO

Senior Advisor de Atos