

Cuidados, hombres y mujeres: tres posibles directivas europeas para la igualdad salarial



María Pazos

La situación de las mujeres es peor que la de los hombres en cuanto a posibilidades de compaginar vida laboral y familiar. Naturalmente, esto tiene sus efectos sobre la brecha salarial

La brecha salarial entre hombres y mujeres apenas ha variado en los últimos años. Para recordárnoslo, la Comisión Europea celebra cada año el día europeo por la igualdad salarial, de fecha variable según los cálculos anuales. Así, en 2013 y 2014 esta celebración ha tenido lugar el 28 de febrero, ya que *“las mujeres deben trabajar actualmente de manera «gratuita» 59 días hasta situarse en el mismo nivel salarial que los hombres”* (ver [nota de prensa de la CE](#)). Otra de las iniciativas de la Comisión Europea es un [video](#) en el que muestra la injusticia que supone la brecha salarial de género y concluye con la frase: *“Actúa contra la brecha salarial”*. La pregunta inevitable es: ¿cómo siguen sin verse los frutos de tantos esfuerzos y desvelos?

En primer lugar recordemos que la ciudadanía ya es consciente de este problema. En el Barómetro del CIS, de septiembre de 2011 (pregunta 25), el 71,6% de las personas encuestadas contestaron que los salarios femeninos son peores que los masculinos. Sin embargo, poco puede hacer la mayoría de la población al respecto. ¿Qué hace y qué puede hacer la Comisión Europea? La Directiva 2006/54/CE aconseja aumentar la transparencia y la información para *“mejorar la situación individual de las víctimas de la discriminación salarial”*. ¿Cómo es posible que no haya ninguna medida referente a las causas estructurales de la desigualdad salarial?

Las mujeres se encuentran con múltiples obstáculos en el mercado de trabajo, muchos de los cuales son difíciles de erradicar. Sin embargo, entre todos estos obstáculos destaca uno que la población también comprende: en la misma encuesta del CIS antes citada (pregunta 25), el 68,2% respondía que la situación de las mujeres es peor que la de los hombres en cuanto a posibilidades de compaginar vida laboral y familiar. Naturalmente, esto tiene sus efectos sobre la brecha salarial.

Baste imaginar a una joven madre empleada que desee volver a su puesto de trabajo. Después de sus 16 semanas de permiso de maternidad, ¿qué alternativas se le presentan? Aunque el padre de la criatura estuviera dispuesto a tomar el relevo durante otras 16 semanas, no podría

hacerlo porque la actual legislación sólo le concede dos semanas de permiso de paternidad, es decir, la octava parte que a la madre.

¿Qué podría hacer la Comisión Europea al respecto de este problema tan concreto?: podría, en primer lugar, emitir una *Directiva por los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%*, tal como propone la PPIINA. Al igual que el 82% de los padres disfrutan actualmente de su permiso de dos semanas, la mayoría de los padres se tomarían 16 semanas si su actual permiso (intransferible y pagado al 100%) se extendiera hasta equipararlo con el actual de maternidad. Ello aseguraría un buen comienzo de igualdad en la familia; lanzaría una señal a toda la población de que el cuidado es igualmente cosa de hombres y permitiría a esa joven madre volver a su puesto de trabajo con tranquilidad de que su criatura queda en buenas manos.

Naturalmente que esa Directiva no sería suficiente. Aun con la equiparación del permiso de maternidad al de paternidad, a la finalización de ambos permisos se presentaría el problema de que las escuelas de educación infantil son escasas, tienen horarios insuficientes y no son asequibles económicamente para personas con bajos salarios. Ante estas dificultades, probablemente la madre se verá presionada a tomar una excedencia por cuidado (95% disfrutadas por mujeres), y quizás más tarde una reducción de jornada (otro fenómeno abrumadoramente femenino). Si es así, sus ingresos mermarán sustancialmente y su empleo se verá seriamente amenazado.

“ Ningún incentivo ha conseguido hasta ahora convencer a los padres de que se tomen masivamente las excedencias

Aunque estas facilidades están disponibles para padres y madres, ningún incentivo ha conseguido hasta ahora convencer a los padres de que se tomen masivamente las excedencias, reducciones de jornadas ni ninguna medida que conlleve pérdidas salariales. La educación diferencial, tan difícil de superar, se añade a la actual desigualdad de los permisos que favorece la cristalización de los roles de género al nacimiento del bebé. Estos y otros factores determinan que sean las mujeres, y no los hombres, quienes recurren a esas medidas. Y, bien mirado, es lógico que los hombres valoren su independencia económica; lo que no es justo es que las mujeres se vean obligadas a perderla.

Así pues, la solución razonable y al alcance de la Comisión Europea es emitir una *Directiva por la universalización del derecho a la educación infantil desde los 0 años*. Esa medida sería muy bien acogida por la población y favorecería la reincorporación de las mujeres a sus empleos.

Aún esas dos directivas no serían suficientes, pues con los horarios actuales es muy difícil compaginar el empleo con la atención a la prole aun entre dos personas. Por ello, una tercera directiva europea muy necesaria es la *Directiva por la jornada máxima de 35 horas semanales con cómputo semanal*.

Con estas tres directivas, la Comisión Europea habría dado pasos decisivos para que las madres no tuvieran que alejarse del empleo en aras de la maternidad. El resto de las mujeres también verían reducida la llamada “discriminación estadística”, fenómeno consistente en que las empresas discriminan a priori a las mujeres en base a su etiqueta de “menos disponible para el

empleo” que ellas portan, en comparación con los hombres, sólo por la probabilidad de ser madres aunque nunca vayan a serlo. También las abuelas tendrían mayor disponibilidad para dedicarse al empleo. Finalmente, la extensión de los servicios públicos permitiría que las actuales empleadas de hogar vieran reconvertidos sus precarios puestos de trabajo en empleos dignos.

Debemos comprender que con el sistema actual de organización de los cuidados no es posible la igualdad de género, ni en la familia ni en el empleo. Por consiguiente, si verdaderamente se quiere erradicar la desigualdad salarial hay que cambiar ese sistema, permitiendo que todas las personas puedan mantenerse en el empleo de calidad, con sus salarios completos y generando derechos sociales. Estas medidas no solamente sirven para eliminar la brecha salarial y la desigual distribución del cuidado, sino que atienden a las necesidades de la población y son la única manera de asegurar los derechos elementales a todas las personas.

Tratar el problema de la desigualdad en el empleo ignorando la desigual distribución de los cuidados es un grave error que confunde a la ciudadanía y sirve para justificar la pasividad por parte de los poderes públicos. Ya es hora de superar la fase de las declaraciones para pasar a la acción.

REFERENCIA CURRICULAR

María Pazos Morán es licenciada en Matemáticas por la Universidad Complutense de Madrid y máster en Estadística por la Universidad de Harvard. Actualmente trabaja en el Instituto de Estudios Fiscales (Ministerio de Economía y Hacienda, España), desde donde coordina la línea de investigación '*Hacienda Pública e Igualdad de Género*'. Su último libro publicado es "*Desiguales Por Ley*". Pertenece a la PPIINA y al Fórum de Política Feminista.

Secciones: **Economía/Trabajo, Monográfico**