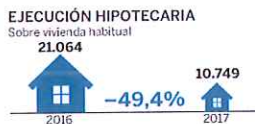


ECONOMÍA Y NEGOCIOS



» **MENOS EMBARGOS DE CASAS**
Los tribunales iniciaron el año pasado 10.749 ejecuciones hipotecarias sobre vivienda habitual por el impago de la hipoteca, lo que supone una caída del 49% respecto al año anterior, según el INE.

Una mujer gana un 13% menos que un hombre en trabajos similares

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid
Hombres y mujeres no cobran lo mismo cuando desempeñan tareas similares en España. Ellas ganan un 12,7% menos por hora, según un estudio de Fedea que ha depurado estadísticamente los datos salariales brutos de 2014. Esta cifra ha bajado desde

de 2002, cuando comienza la investigación, pero del análisis todavía se desprenden "algunas dinámicas preocupantes". La brecha está presente en cada detalle de las variables observadas: edad, educación, antigüedad, ocupación, tipo de contrato y jornada, actividad y tamaño de empresa.

La influencia de las que no están en activo

La brecha salarial en España es menor que en Alemania, Holanda o Dinamarca. ¿Por qué? Los expertos creen que puede ser porque las mujeres que trabajan son las más productivas. "En países con una tasa de empleo baja, como España, la brecha salarial es baja porque las mujeres que se incorporan a un empleo suelen tener competencias mejores que las que no". Así, las que tendrían todavía peores salarios, ni siquiera intentan acceder al mercado.

Los negacionistas de la brecha salarial de género argumentan que desaparece cuando se amplía la lente del análisis y se llega a empleos similares. Apuntan que si las mujeres ganan menos es porque trabajan menos horas remuneradas, porque sufren más la precariedad, porque realizan tareas peor pagadas o porque tienen menos responsabilidades. Sin embargo, la evidencia científica lo desmonta: una mujer gana cada hora, en promedio, un 13% menos que un hombre en trabajos con "tareas similares", según

un proyecto de investigación de Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), coordinado por José Ignacio Conde-Ruiz, al que ha tenido acceso este diario. Los datos brutos de la Encuesta de Estructura Salarial europea de 2014, la última disponible, concluyeron que una mujer gana a la hora un 14,9% menos que un hombre. Pero esta cifra no está depurada y no permite afirmar que esos empleos son iguales, ni siquiera parecidos. Para eliminar esta distorsión lo máximo posible y hacer una

comparación homogénea, esta investigación ha depurado esos números según el impacto en los salarios de la edad, de la experiencia, del nivel educativo, del tamaño de la empresa, del tipo de contrato y jornada laboral, de la ocupación y de la actividad. Ha llegado hasta donde podía, "la encuesta no contiene información sobre el número de hijos o sobre características socioeconómicas de personas que pudiendo participar en el mercado de trabajo, no lo hacen". El resultado es que la brecha

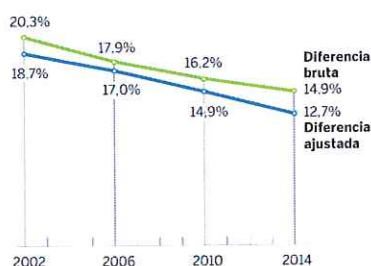
salarial está ahí, en ese 13% (al ser una estimación salarial en logaritmos da igual si la base desde la que parte el cálculo es el hombre o la mujer). Depurada así, la discriminación salarial se sitúa en su menor nivel. Cuando se toman los datos brutos, la diferencia sube a ese casi 15%, y si se toman las remuneraciones anuales, que son las que realmente determinan el nivel de vida de las personas, llega al 23% (un total de 20.051,58 euros frente a 25.992,76 euros).

Pagar menos a una mujer que a un hombre en el mismo puesto de trabajo es ilegal desde 1980. Este tipo de análisis estadísticos no llega a este punto, ya que los datos no permiten bajar a este nivel de detalle (igual puesto de trabajo, en la misma empresa e idéntico convenio colectivo). Lo que sí busca es "medir si hombres y mujeres reciben una remuneración similar por tareas similares". Y en este punto es donde la brecha salarial —que no la discriminación ilegal— aparece en todas las variables observadas.

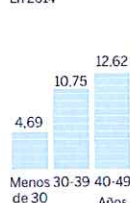
PÁSA A LA PÁGINA SIGUIENTE

Brecha salarial en España

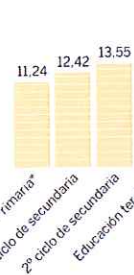
Desfase en la remuneración bruta por hora que cobran de media las mujeres con respecto al promedio de los hombres, en %. Para todos los sectores, excepto agricultura y sector público.



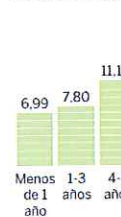
GRUPOS DE EDAD
En 2014



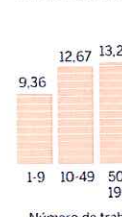
NIVEL EDUCATIVO



ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



TAMAÑO DE LA EMPRESA



Diferencia ajustada: tras depurar las cifras por sexo, edad, nivel educativo, experiencia, características del empleo y de la empresa, tipo de contrato, de jornada, de ocupación y del sector de actividad.

Fuente: Fedea a partir de Eurostat.

ANÁLISIS

Propuestas para cerrar la brecha de género

JOSÉ IGNACIO CONDE-RUIZ
Algo hemos hecho mal si en pleno siglo XXI, en los países más avanzados del planeta, tenemos que seguir hablando de brechas de género. Sea cual sea el indicador que utilicemos, la situación de las mujeres es significativamente peor que la de los hombres: menores salarios por el mismo trabajo, mayor tasa de paro, mayor precariedad... Además, existe un techo de cristal que les impide progresar y alcanzar puestos de responsabilidad, ya sea en una organización pública o privada. A la luz de estos resultados, parece evidente que, en el mercado laboral, no existe igualdad de oportunidades, lo que significa que estamos desaprovechando el potencial del 50% de la población. Cerrar las brechas de

género y alcanzar la igualdad de oportunidades ha de ser una prioridad en los próximos años. En primer lugar, la natalidad no puede resultar un freno en la carrera profesional de las madres. De hecho, los países desarrollados con mayor tasa de fecundidad son aquellos donde las mujeres trabajan más. Es clave introducir políticas destinadas a mejorar la conciliación entre vida familiar y vida laboral, como racionalizar y flexibilizar las jornadas laborales o la introducción de educación de 0 a 3 años, que además es clave en el desarrollo de las habilidades futuras de los niños. O políticas destinadas a fomentar la corresponsabilidad entre los miembros de la pareja, como permisos de paternidad no transferibles y con una parte

obligatoria. En segundo lugar, debemos introducir políticas que eviten comportamientos discriminatorios tanto en la fijación de los salarios como en los procesos de promoción que sabemos no son neutrales al género. En este apartado es clave la introducción de los currículos ciegos, así como reforzar las leyes de igualdad salarial y aumentar la transparencia salarial. En tercer lugar, es fundamental romper los techos de cristal. Solo cuando las mujeres accedan a los puestos de decisión se conseguirán cambiar las normas para garantizar la igualdad de oportunidades entre géneros. Además, al promover el liderazgo femenino y la presencia de mujeres en las posiciones de mando, se rompen los estereotipos que asignan distintos papeles

a las mujeres en la economía, la familia o la sociedad que suponen un auténtico freno para las mujeres y reducen la confianza en las niñas. Es imperativo que las niñas tengan referentes de mujeres líderes en todos los ámbitos para que se vuelvan mujeres seguras de sí mismas que luchen por alcanzar los puestos de mayor responsabilidad. Para romper el monopolio masculino y transitar de forma acelerada a un equilibrio con igualdad de oportunidades, se puede introducir una política de cuotas obligatorias, de forma gradual y temporal. Y, por último, cada uno de nosotros también podemos actuar a nivel individual en nuestro ámbito familiar, social y profesional; deberíamos hacer un esfuerzo continuado para ser conscientes de nuestro propio "sesgo inconsciente" y de la importancia de dar poder y confianza a las mujeres y niñas que nos rodean.

José Ignacio Conde-Ruiz es investigador en Fedea y profesor de la Universidad Complutense.

