

2ª reunión del Grupo de Trabajo de CEC para la Igualdad de Género y Diversidad con la participación de la vicepresidenta de CCP, M^a José Fraile

LA BRECHA SALARIAL EN EUROPA ASCIENDE A MÁS DEL 16% EN UN MUNDO LABORAL CON POCAS MEDIDAS DE TRANSPARENCIA

En esta ocasión ha sido en la capital de Suecia, Estocolmo, donde los miembros del grupo de trabajo sobre Igualdad de Género y Diversidad de Confederación Europea de Cuadros (CEC), entre los que se encuentra la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), M^a José Fraile, se han reunido, en el mes de septiembre. En el encuentro se ha evaluado la eficacia de las políticas públicas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral dentro de la UE, con especial foco en la brecha salarial, y se ha buscado la manera de compartir las mejores prácticas empresariales.

Los datos sobre la brecha salarial son escasos debido a que un tercio de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) no dispone de medidas de transparencia en el trabajo. Así lo constató la secretaria general de CEC, Ebba Öhlund, que también desempeña el cargo de secretaria general de la Organización de Cuadros de Suecia (Ledarna), y que fue la anfitriona de esta segunda ronda de reuniones.

A pesar de este obstáculo, la brecha salarial en Europa se cifra en un 16,2%. Uno de los máximos responsables de esta diferencia se encuentra en el desarrollo profesional de las mujeres, dado que los puestos de máxima responsabilidad se asignan a los hombres en mayor proporción.

Por este motivo CEC propone eliminar la persistencia de las barreras en el acceso de las mujeres a puestos de más alto nivel y la marcada segregación vertical del mercado de trabajo y para ello desde este grupo se plantean las siguientes medidas:



El grupo de trabajo de CEC creado para defender e impulsar la Igualdad de Género y Diversidad en Europa y formado por las organizaciones de Cuadros de España (CCP), con M^a José Fraile como representante (la segunda por la izda.), Francia (CFE-CGC), Italia (CIDA), Eslovenia (MAS), Alemania (ULA) y Suecia (LEDARNA) en cuya sede se celebró el encuentro.

La jefa de Economía de LEDARNA, Anna Thoursie, se sumó a la reunión para informar sobre el impacto de los permisos por nacimiento en la retribución de hombres y mujeres dando como resultado que “a pesar de que el permiso parental es prácticamente equiparable al de la maternidad, y que el 90% de los hombres disfrutaban de dicho permiso, las mujeres siguen estando peor retribuidas y siguen siendo vistas como un riesgo a la hora de contratarlas o promocionarlas con independencia de su productividad.

Se pide a las empresas que se conciencien de que un liderazgo compartido entre mujeres y hombres no es solo una cuestión de justicia social, sino que está demostrado que mejora la eficiencia y rentabilidad empresarial al beneficiarse de todo el capital humano, además de generar un clima laboral más equilibrado y enriquecedor.

Se insta a los poderes públicos y a las empresas a que vayan de la mano y fomenten, cada uno en su ámbito y con todos los medios a su alcance, no ya la corresponsabilidad en lugar de la conciliación, sino programas ejecutivos de promoción y desarrollo profesional, destinado exclusivamente a mujeres, para dotarlas de la confianza y visibilidad de la que se suelen ver privadas en los estamentos de mayor responsabilidad y devolverles el protagonismo que se merecen.

Situación en España

M^a José Fraile destacó que España es un país pionero en materia de igualdad salarial tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dando un paso más a los mandatos de la Directiva Europea en materia de transparencia salarial. Sin embargo, también advirtió, que las sanciones previstas en caso de incumplimiento son insuficientes para dotar a la normativa de eficacia real y fomentar su cumplimiento.

Además destacó que en España el 58% de las personas que se licencian cada año en las universidades españolas son mujeres, pero dicha formación ni se refleja en el mercado laboral ni en la posición que les corresponde por mérito y capacidad.

CEC ha creado la web: <https://www.managersforfuture.eu/> cuyo objetivo es relanzar el debate y crear conciencia sobre cómo los gerentes y líderes pueden contribuir a un mundo más sostenible, con medidas reflejadas en la campaña #ManagersForFuture.