

Inicio > Actualidad Jurídica > Mujeres por derecho

# Cuestiones de igualdad: brecha salarial y techo de cristal

16 abril 2021

M<sup>a</sup> Eugènia Gay Rosell. Decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona



La igualdad, consagrada en numerosos textos internacionales y en el artículo 14 de nuestra Constitución, constituye un principio de carácter transversal que debe inspirar tanto la elaboración e interpretación del ordenamiento jurídico en toda su extensión, como la configuración de acciones públicas encaminadas a asegurar la participación equitativa de las personas en su entorno social, político y cultural más inmediato, atajando cualquier atisbo de discriminación tanto de manera reactiva como preventiva.

Con tal propósito se aprobó la **Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en el año 2007; y si bien es cierto que desde su promulgación se han logrado importantes avances en este sentido, la insuficiencia de los mismos se pone de manifiesto a través de una escandalosa, persistente e intolerable brecha salarial, que de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística se sitúa en un preocupante 21,4%. Varios organismos oficiales y numerosos estudios -tanto nacionales como internacionales- han constatado que las mujeres sufren una mayor precariedad laboral respecto a los hombres; desigualdad que se va acentuando en las franjas de más edad y que afecta tanto a las retribuciones y cotizaciones presentes como a las correlativas prestaciones que en un futuro se pudieran necesitar, principalmente para protegerse contra el desempleo y hacer frente a una jubilación digna.

Además, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofund), cuyos ejes principales son el análisis de las condiciones de trabajo, la calidad de vida y las prácticas empresariales en Europa, ha revelado que se ha producido un aumento en la brecha de género del 0,4% entre los meses de abril y septiembre del año pasado. Es un hecho indiscutible que las crisis humanitarias inciden de una forma más intensa en los colectivos vulnerables y que ensanchan las diferencias preexistentes, sobre todo cuando las mismas tienen un marcado carácter estructural; por lo que, siendo la COVID-19 la mayor catástrofe mundial en términos sanitarios, económicos y sociales de los últimos tiempos, resulta imprescindible incrementar los esfuerzos tanto a nivel individual como colectivo para evitar la regresión de derechos que tantos sacrificios han costado.

Precisamente, muchas de tales conquistas han sido posibles gracias a la valentía y al pertinaz esfuerzo de mujeres que se rebelaron contra el orden establecido cambiando el curso de la historia para reclamar lo que por justicia corresponde a todas las personas, derribando las barreras que de manera artificial se habían levantado en torno a una construcción cultural basada en estereotipos de género. Desde el sufragio universal hasta la equidad retributiva, la igualdad en dignidad y en derechos -como proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo primero- se ha ido desplegando en numerosas normas. Sin embargo, y tras más de un año desde la irrupción de la pandemia, debemos reflexionar sobre por qué las mujeres siguen teniendo materialmente mayores dificultades para conciliar el cuidado de los hijos e hijas en situaciones de confinamiento o los motivos por los cuales la infrarepresentación femenina en los puestos de decisión y órganos de dirección continúa produciéndose aún en pleno siglo XXI.

Las empresas del IBEX35 han alcanzado el umbral del 30% de mujeres consejeras que se había fijado como objetivo para el año 2020 en la recomendación del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores; pero si queremos seguir avanzando, primero hacia el 40% previsto para el presente ejercicio y

posteriormente hasta lograr una igualdad realmente efectiva y a todos los niveles, las instituciones, las empresas y la sociedad civil en su conjunto deben continuar presionando por un cambio de mentalidad que ayude a romper el techo de cristal que tanto resiste a quebrarse. Para ello, debemos aprovechar las posibilidades que nos brindan las nuevas tecnologías en torno a la flexibilidad locativa y la racionalización de la jornada e impulsar asimismo los Planes de Igualdad y la implementación de indicadores para evaluar desde la transparencia la adecuación de las entidades, tanto públicas como privadas, de sus obligaciones en materia de equidad y paridad, forzando de esta manera un compromiso colectivo a favor de la corresponsabilidad.

Además de un deber normativo, el cumplimiento de la igualdad supone una forma de enriquecer y democratizar la sociedad; constituyendo el talento femenino y el liderazgo de las mujeres palancas de crecimiento y cohesión ciudadana conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Y con esta convicción, debemos seguir reivindicando más igualdad y más perspectiva de género, pues como dijo la feminista Flora Tristán *“el nivel de civilización al que han llegado diversas sociedades humanas está en proporción a la independencia de que gozan las mujeres”*.

Valora este contenido.



Puntuación: 1