

ACTO CONMEMORATIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER CONCLUSIONES BRECHA SALARIAL- BRECHA PROFESIONAL

Hemos tenido la oportunidad en el día de hoy de reflexionar sobre dos temas que preocupan en el entorno de la abogacía.

La Comisión de Igualdad del Consejo General de la Abogacía Española, a modo de conclusiones, expone lo siguiente

MESA 1.- BRECHA SALARIAL/BRECHA PROFESIONAL.

Cuando hablamos de brecha salarial nos encontramos ante una realidad de desigualdad entre hombres y mujeres que cambia muy despacio y que, lamentablemente, ha sufrido una regresión en el año 2020.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) en su informe Mundial sobre Salarios 2020-2021 publicado el 2 de diciembre de 2020 hace una referencia a los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19.

En este informe la OIT asume que aunque quizas aún no hay datos publicados ni suficientes, para calibrar el impacto real sobre los salarios en el 2020, sí ha de hacerse una advertencia alarmante: las mujeres se han visto afectadas de manera desproporcionada de muchas formas, lo que podría ampliar las brechas de género en el mercado laboral y posiblemente acabar con los avances logrados en los últimos años.

En lo que se refiere a España, solo, entre el segundo y el primer trimestre del 2020, la caída de las mujeres en la masa de asalariados del país fue del 14,9% frente al 11,3% de los hombres.

En el informe de la Comisión Europea sobre la brecha salarial entre géneros en España, se pone de manifiesto que la brecha salarial - que es la diferencia entre los ingresos anuales medios de las mujeres y de los hombres - en nuestro país era del 14,9% en el año 2017.

Los datos nos señalan que la actual crisis motivada por la pandemia y sus consecuencias en el sector laboral, son más perjudiciales para las mujeres que para los hombres.

Creemos que es imprescindible llevar a cabo mecanismos y acciones desde las instituciones públicas y privadas, para paliar los efectos de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres

Es además necesario seguir revisando y acometer reformas legislativas con medidas que impulsen la igualdad real y efectiva.

Pero en nuestra profesión no solo existe brecha salarial, ya que hemos constatado que no hemos corregido la brecha profesional, que es la que se produce por la selección o asignación de materias y áreas del ejercicio de forma diferenciada según el género del profesional.

Existen áreas del derecho más propias del ejercicio de las abogadas, como familia, violencia de género y otras, más propias del hombre, como derecho mercantil, fiscal, etc. Esta realidad tiene un reflejo económico evidente, puesto que las áreas más propiamente masculinas en la práctica son mucho mejor remuneradas.

La brecha salarial no solo es cobrar menos ante el mismo puesto de trabajo, significa además y, es donde sigue existiendo realmente esa brecha, que hay una parte importante de remuneración por ejemplo vía incentivos, que a las mujeres les resulta, habitualmente, muy difícil de conseguir, y ello debido a la propia circunstancia vital de la mujer, que es mucho más proclive que el hombre a solicitar reducciones de jornada.

Sí es imprescindible para erradicar esta brecha y para alcanzar una igualdad real y efectiva que, la Abogacía pueda CONCILIAR, y para ello ha llegado el momento sin más dilaciones, de acometer las reformas legislativas imprescindibles que estamos demandando y que se deben aprobar de forma inmediata ya que NADIE puede negarnos NUESTRO DERECHO A CONCILIAR.

Según el estudio anual de Unión Profesional sobre la situación salarial y laboral de los y las profesionales, la brecha de género en las profesiones es más elevada a mayor responsabilidad. Esta nueva edición del estudio recoge cómo las brechas salariales y laborales mostraban un curso favorable de reducción y convergencia para las profesionales justo antes de la pandemia. No obstante, con la llegada de la COVID 19, las primeras estimaciones apuntan un posible nuevo incremento de la brecha salarial y cierto retroceso en las condiciones laborales.

La experiencia de crisis anteriores puede hacer presagiar un repunte de la brecha salarial en las profesiones a valores cercanos al 20% en los próximos años si no se aplican políticas y medidas más adecuadas.

Estos datos de las profesiones no son ajenos a la nuestra.

En conclusión, la Abogacía considera que hay mucho camino por recorrer, que no podemos dar pasos atrás y que, en el ámbito de la igualdad, más que nunca, se trata de dar un tratamiento desigual a los que son desiguales.

Las mujeres tienen que poder elegir y se deben dar los mecanismos para que esa elección sea justa, ya que hasta que la igualdad no sea una auténtica realidad, la elección estará contaminada por la necesidad.

Las conclusiones del estudio de UP son muy interesantes:

BRECHA SALARIAL

- La brecha salarial en el subsector de servicios profesionales justo antes de la pandemia bajó un punto porcentual hasta el 15,01% frente al 21,42% general de la economía, medio punto porcentual menos que el dato previo.
- En el ámbito de la dirección, la brecha también cayó dos puntos, pero es del 20,82%, y es superior a medida que crece el nivel de responsabilidad.
- Entre las causas principales de la brecha se aprecian las diferencias en los complementos salariales y las condiciones laborales.
- La experiencia de crisis anteriores hace que no pueda descartarse un repunte de la brecha salarial en las profesiones a valores cercanos al 20% en los próximos años si no se aplican políticas y medidas más adecuadas.

CONDICIONES LABORALES

A lo largo del 2020 se observa que las profesionales han incrementado su peso en la ocupación inferior a un año, la contratación temporal de menos de un año y en el de la jornada parcial. Esta tendencia se ha contemplado esencialmente en las profesiones sanitaria y sociales, y en el sector de la educación, lo que respondería a una mayor demanda de personal para cubrir la situación provocada por la pandemia de refuerzos y sustituciones.

Este crecimiento en sus compañeros fue más tenue. Estas condiciones también explicarían buena parte de los niveles más elevados de subempleo en las mujeres con educación superior y de la brecha salarial. Con todo, otra causa compatible podría ser la menor demanda de empleo

a tiempo completo por algunas mujeres para dedicarse a otras cuestiones, como podrían ser los cuidados.

OCUPACIÓN Y PARO

- En el 2020 destacó una subida anual de las horas trabajadas por las profesionales del 1,73% por un 4,08% de sus compañeros. La demanda de profesionales en el ámbito socio-sanitario y socioeconómico por la pandemia explican este aumento.
- Por otro lado, las profesionales acusaron un ligero descenso en el peso de la ocupación de las profesiones de arquitectura e ingeniería, aunque permanecen en el entorno del 30%.
- Mientras, en las profesiones sanitarias y sociales se mantiene que tres de cada cuatro ocupados son mujeres. Ello refleja los posibles sesgos en la elección de las mujeres hacia las profesiones STEM y de los hombres hacia las profesiones de cuidados.
- Así, no cambia que dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres.
- Las tasas de paro para las profesionales repuntaron, y a pesar de ser algo mayores en general que las de sus compañeros, se mantuvieron por debajo del 10%.