

## **ACTO CONMEMORATIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER**

### **CONCLUSIONES: CLAVES PARA ROMPER EL TECHO DE CRISTAL**

En las últimas décadas se han producido importantes avances sociales, políticos y culturales respecto al reconocimiento de la mujer como sujeto de derechos. No obstante, y aun contando la igualdad con un reconocimiento formal a nivel estatal, europeo e internacional, subsisten varias formas de discriminación contra las que debemos luchar, y que en el ámbito laboral se manifiestan de múltiples formas:

- Brecha salarial.
- Techo de cristal.
- Infrarrepresentación femenina en los puestos de decisión y dirección, tanto en las entidades públicas como privadas.
- Segregación ocupacional con motivo del género, especialmente intensa en determinados sectores.
- Conciliación muy alejada del principio de corresponsabilidad.

La brecha de género en el ámbito, y que se traduce como una mayor precariedad para las mujeres, debe preocuparnos y mucho, pues se va agudizando en las franjas de más edad y tiene un impacto no solo en las retribuciones actuales, sino también en las prestaciones que en un futuro pudieran necesitarse, principalmente en la protección frente al desempleo y por jubilación.

Además, de acuerdo con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofund), entre los meses de abril y septiembre del año pasado, la brecha de género en el empleo se incrementó en un 0,4%; señal de cómo las crisis humanitarias inciden en el ensanchamiento de las desigualdades.

El confinamiento ha tensionado la conciliación entre las obligaciones familiares y laborales, especialmente en las que surgen con ocasión de los cuidados de un menor, que suelen recaer sobre los hombros de una mujer.

Las mujeres siguen cargando sobre sus espaldas con el peso de la crianza de los hijos y el cuidado de familiares dependientes; circunstancia que condiciona su negativamente su desarrollo profesional, pues son ellas quienes suelen optar por una excedencia o una reducción de jornada, en una proporción que supera con creces a la de los hombres.

Según el INE, los hombres tienen una vida laboral más larga, pues el 48% de los varones manifiestan haber tenido una carrera superior a los 35 años, mientras que apenas el 20% de las mujeres llegan a alcanzar esta cifra.

Y no es por falta de valía, sino porque durante su carrera se ven abocadas a una mayor parcialidad o temporalidad, precisamente para poder compaginar sus obligaciones familiares y laborales.

Además, existe una lógica por la cual se valora, en forma de complementos salariales, la presencia física en el puesto de trabajo, la disponibilidad o la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa; en lugar de otros criterios que se ajustan más al reconocimiento de los méritos individuales como por ejemplo, productividad real o la consecución de unos objetivos concretos.

Todos estos elementos hace que el desarrollo profesional de la mujer se vea ralentizado, y que tengan que sortear mayores obstáculos para alcanzar sus metas.

El techo de cristal, que tanto resiste a quebrarse, es una realidad y expresa una discriminación indirecta contra la que todos y todas, en un ejercicio de responsabilidad colectiva, debemos luchar:

- El volumen de consejeras de las empresas que cotizan en el IBEX35 ya supera el 30%, habiendo mejorado respecto al 24% del año 2018 y el 27,6% del año 2019.
- o Aunque debemos redoblar esfuerzos si queremos que esta cifra se aproxime al 40%, tal y como se ha fijado en la recomendación del Código de Buen Gobierno de la CNMV.
- En el ámbito de la Abogacía, más del 60% de las nuevas incorporaciones son mujeres (constituyendo actualmente el 53% del censo)
- o Pero solo un 20% forman parte como socias u ocupan puesto de dirección dentro de los despachos; y las diferencias salariales entre las que sí los ocupan respecto a los hombres, gira en torno al 23%.
- En la Judicatura y en la Fiscalía sucede lo mismo: el universo de ambos cuerpos funcionariales está formado en su mayoría por mujeres, pero la presencia de las mismas e va diluyendo conforme se va ascendiendo en el escalafón.

Las nuevas tecnologías permiten crear entornos laborales más dinámicos -a través de la racionalización de la jornada y la flexibilidad locativa- y, por tanto, más compatibles con una conciliación basada en la corresponsabilidad.

Por otro lado, las acciones positivas -coloquialmente referidas como "políticas de cuotas"- son un recurso previsto en el art. 11 Ley 3/2007, de 22 de marzo (Igualdad), así como en el CEDAW,

en vigor para España desde 1984 y por tanto de obligado cumplimiento para los poderes públicos.

También, conviene mejorar la presencia femenina en las Mesas de negociación colectiva, pues conforme las mujeres van copando los puestos de decisión/representación, se va allanando el camino de las siguientes generaciones y la sociedad se va tornando más diversa e inclusiva.