

Discriminada por mujer y (más aún) por madre

La diferencia salarial entre sexos se agranda después de tener hijos ● La situación se agrava entre las temporales ● Europa halla soluciones en el empleo parcial y flexible, que no precario

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Cómo ser mujer y no morir en el intento no es, en la realidad, una comedia. Ser mujer y trabajadora ya implica una discriminación, en forma de menor salario y mayor precariedad. Pero además, entre las mismas mujeres se abre otra brecha laboral entre quienes tienen algún hijo y las que no. Y las diferencias se agigantan cuando las empleadas tienen contratos parciales. La solución a esta tendencia la están encontrando otros países europeos en el apoyo a la conciliación entre empleo y familia, y el fomento del trabajo a tiempo parcial. En algunos lugares esto ha servido para levantar la natalidad; en España, son sobre todo las mujeres que no trabajan las que están permitiendo que repunten los nacimientos.

El precio de ser mujer trabajadora en España es cobrar, como mínimo, un salario un 20% por debajo al de los compañeros hombres. Pero la cosa no acaba ahí, según una investigación del IE Business School sobre la vida laboral durante 26 años de 22.000 trabajadoras españolas. Para quienes deciden ser madres, el sueldo es al menos un 24% inferior al de los homólogos varones que son padres. Es decir, la diferencia entre sexos se amplía, todavía más, después de tener hijos. Por contra, se atenúa cuando se relaciona a hombres y mujeres sin vástagos.

Las diferencias se confirman si la comparación es entre mujeres sin hijos frente a mujeres madres. Pasar por el paritorio supone perder, como poco, un 10% de las ganancias anuales por cada hora trabajada. Y no sólo eso, también hay discriminaciones según el tipo de empleo: las féminas con familia que trabajan a tiempo parcial con un contrato temporal cobran el 20% menos que si lo hacen en las mismas condiciones con un contrato indefinido.

“Las mujeres se enfrentan a una doble problemática. Por un lado, cerca de la edad de concebir su primer hijo, entre los 25 y 29 años, prácticamente la mitad de ellas sigue trabajando con contratos temporales; con lo que no disfrutan de la protección laboral que otros colectivos sí tienen. Y esto retrasa la edad de tener descendencia y, a su vez, el número de hijos por familia. Y, por otro lado, cuando son madres, necesitan un mercado de trabajo flexible que les permita salir y volver

a entrar en él o cambiar su tipo de jornada laboral sin un coste elevado en términos de pérdida de experiencia, empleo o salario”, explica Daniel Fernández-Kranz, profesor del IE Business School y autor (junto a Aitor Lacuesta, del Banco de España, y Núria Rodríguez-Planas, de la Universidad Autónoma de Barcelona) de varias investigaciones sobre cómo la maternidad afecta a la trayectoria laboral de las mujeres y cómo la dualidad contractual característica del mercado de trabajo es-

pañol influye, también negativamente, en esa trayectoria.

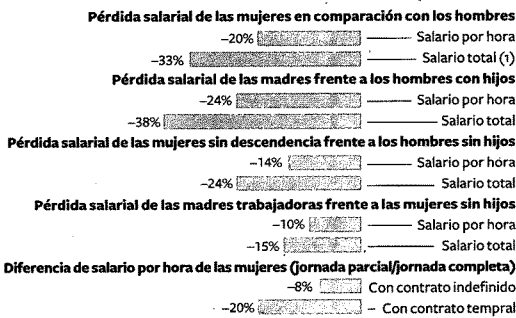
No cabe duda, por tanto, de que vivimos en una sociedad que castiga a las madres trabajadoras. A la vista de estas conclusiones, la pregunta es bien sencilla: ¿Se puede permitir un país penalizar a la madre asalariada o desincentivar que tenga hijos cuando la tasa de fecundidad es de las más bajas del mundo? Y la respuesta es igual de sencilla: “Necesitamos la mano de obra femenina. El adelgazamiento de la pobla-

ción masculina en edad de trabajar es tal que, de seguir así, no se va a poder mantener el sistema productivo, ni el sistema de pensiones”, advierte Sara de la Rica, catedrática de Economía de la Universidad del País Vasco e investigadora de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea).

Para ambos expertos la solución al problema pasa necesariamente por arbitrar una política efectiva de conciliación entre la vida familiar y laboral. “La diferencia salarial entre mujeres madres y mujeres sin hijos es mayor en España que en otros países de la Unión Europea, porque en ellos se incentivan las políticas de conciliación. Medidas como el trabajo a tiempo parcial ofrecen resultados positivos”, mantiene Fernández-Kranz. Precisamente De la Rica ha estudiado los efectos de la reducción de jornada entre las mujeres europeas. En Alemania, Bélgica, Holanda, Irlanda e Italia el trabajo a tiempo parcial ha supuesto un claro aumento de la tasa de natalidad entre las empleadas. “Mientras, en España sobre todo tienen hijos las mujeres que no trabajan”, afirma la investigadora.

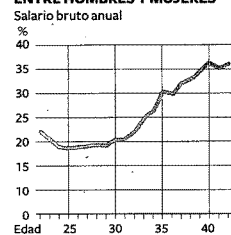
Por supuesto que la reducción de jornada implica una retribución inferior a iguales horas. Pero lo que resulta discriminatorio es que este tipo de horario penalice más a la madre más desfavorecida, aquella que dispone de un contrato temporal (que cobra un 20% menos por hora trabajada frente al 4% menos que percibe la que tiene un contrato fijo). “Esto lleva

El coste de ser mujer y madre trabajadora

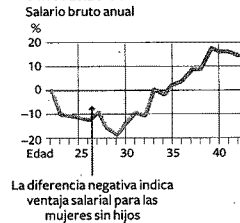


1. Incluidos complementos pactados en convenio.

DIFERENCIA PORCENTUAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

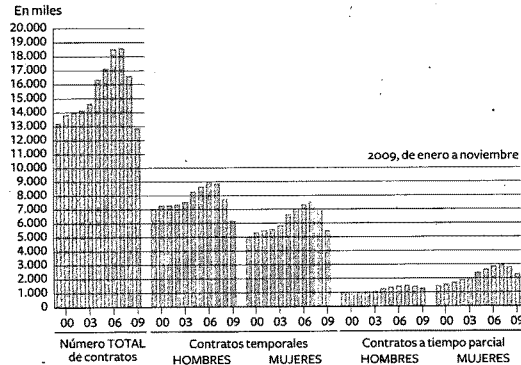


DIFERENCIA PORCENTUAL ENTRE MUJERES SIN HIJOS Y MUJERES CON HIJOS



La diferencia negativa indica ventaja salarial para las mujeres sin hijos

NÚMERO DE CONTRATOS



Fuente: Ministerio de Trabajo.

La trabajadora temporal a tiempo reducido cobra un 20% menos

Para los expertos, se debe acabar con la dualidad a través del contrato único

a que sean las mujeres con estabilidad en la plantilla las que pidan jornada reducida. Las que no la tienen, no se atreven por miedo al despido”, señala el profesor del IE Business School. “Conclusión —continúa— una de las mejores políticas familiares que se pue-



den llevar a cabo en nuestro país es recortar la insultante diferencia que existe entre los contratos fijos y temporales a través de un contrato único. Ello tendría efectos positivos sobre la situación familiar y la carrera profesional de las mujeres”.

Es posible ser directiva, consejera y mamá

Aunque el camino laboral de la mujer está plagado de piedras, éstas no son insalvables. De hecho, hay profesionales que se han situado entre las primeras del escalafón directivo y están ocupando sillones en los consejos de administración de las principales compañías españolas, tradicionalmente reservados a los hombres. No son muchas, pero van en aumento. El Código Unificado de Buen Gobierno impulsado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y la Ley de Igualdad del Ejecutivo socialista han tenido que ver con ello. Pese a que, al servirse de meras recomendaciones, es más que probable que sus objetivos de equilibrio entre hombres y mujeres en las cúpulas empresariales se retrasen en el tiempo. De cualquier forma, estas féminas son el ejemplo a seguir. La prueba de que es posible ascender y tener hijos a la vez.

Es el caso de Mónica de Oriol. A sus 48 años es presidenta de Seguriber Alartec y consejera independiente de Indra. Y tiene nada menos que seis hijos, "dos trios", como ella misma dice.

ha propiciado la baja fecundidad y que la edad de emancipación sea de las más altas del mundo, ya que las mujeres y los jóvenes son los colectivos más expuestos a él". "La inestabilidad laboral conduce a no tomar riesgos y tener un hijo es un riesgo", añade.

Sin embargo, el Gobierno se está planteando promover la jornada parcial para repartir el trabajo existente y evitar que más personas engrosen las filas del paro. "Con cuatro millones de desempleados hace falta tomar medidas. Y, en un momento de crisis, puede ser una buena idea que todos reduzcan sus horas de trabajo de forma equitativa. Pero hay que alertar sobre el riesgo de que la jornada reducida acabe recayendo sólo sobre la mujer y los jóvenes. Por eso tiene que ser una medida coyuntural, no debe generalizarse como política laboral, pues está demostrado que es con la mano de obra femenina con quien más se utiliza este tipo de contrato y también que determina un retroceso en la carrera laboral y en el salario que percibe la mujer", advierte Sara de la Rica. Actualmente, recuerda la profesora de Esade Esther López, sólo el 30% de los contratos son a tiempo parcial y recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

Y es que las madres trabajadoras, de nuevo, tienen mucho más difícil ascender en su profesión. De hecho, la brecha retributiva entre hombres y mujeres crece bastante más rápidamente a partir de los 29 años de edad (la media en que las mujeres españolas tienen a su primer hijo). "La mu-

"Los tres primeros los tuve en mi época universitaria y los tres últimos 15 años más tarde. Entre la mayor y la pequeña hay 21 años de diferencia". Esta doctora en Económicas y Empresariales tuvo claro hace dos décadas, cuando tenía un "puesto de responsabilidad" y empezó "a tener problemas con los horarios", que la forma de conciliar era ser dueña de su tiempo. "Lo que hice fue convertirme en empresaria". De Oriol mantiene, sin embargo, que ahora trabaja más que nunca, aunque no por ello deja de hacer los deberes con sus hijos o de asistir a sus representaciones de Navidad. "Si he elegido ser madre es para estar con ellos", asegura, y da gracias a las nuevas tecnologías por hacer posible el trabajo desde casa.

La presidenta de Seguriber es una de las 50 consejeras con que contaban las empresas del Ibex 35 a mediados de diciembre, según Add Talentia, empresa dedicada a promover el talento femenino. Un avance frente a las 44 integrantes de los consejos de administración de las mayores compañías españolas de 2008,

pero menos pronunciado que en años anteriores, al igual que ha sucedido en Estados Unidos y Reino Unido en 2009. Los efectos de la crisis.

En plena recesión también hay ejemplos que alientan la esperanza de igualdad. Es el caso de Jazztel. La compañía cotizada ha renovado recientemente su consejo de administración (formado por nueve miembros) y ha elegido a cuatro mujeres independientes para integrarlo. Una de ellas es María Luisa Jordá, a la sazón nueva directora de auditoría interna de grupo SOS. Licenciada en Empresariales, es madre de dos hijos de 16 y 13 años. ¿Cómo puede compatibilizarlo todo? "Con capacidad de trabajo y sacrificio y con un apoyo importante en casa", explica. Recomienda fijarse prioridades y que el tiempo que se pasa en familia sea de calidad. Y mal no le ha ido con esta fórmula, pues lleva 25 años trabajando y más de 20 en puestos directivos. "No sé si he tenido sueldos más bajos que los hombres, probablemente sí. Pero no he tenido problemas para ascender en mi carrera", afirma Jordá.

Jer da un empuje a su carrera antes de los 30 años y, luego, con la maternidad, se descuelgan del mercado laboral", mantiene Mónica de Oriol, presidenta de Seguriber Alartec.

Juan José Dolado lo explica así: "Existe discriminación tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda laboral. Los empresarios piensan que las mujeres en edad de concebir, o cuando son madres, son más inestables en el puesto de trabajo y, ante la posibilidad de interrupción laboral, deciden invertir menos en la formación de estas trabajadoras. Y, en el hogar, al afrontar la descendencia, la pareja determina que el menor salario, es

ma laboral que hacen que los empresarios prefieran los contratos a tiempo completo y que propician el descuelgue de las trabajadoras madres", añade De Oriol.

Así las cosas, sólo se puede llegar a un resultado. O carrera o familia. "En España la mujer sacrifica la maternidad para ser directiva. No hay más que ver la media de hijos que tienen las altas ejecutivas, de 0,54, muy por debajo de la media global, de 1,3 hijos. Son puestos que requieren disponibilidad absoluta y la mujer no está dispuesta", mantiene la catedrática de la Universidad del País Vasco. Cuestión que corrobora la presidenta de Seguriber: "En los niveles superiores de nuestra empresa sólo hay una directora; en los intermedios, hay muchas mujeres. Pero, cuando las proponemos ascender, que lo intentamos como primera opción, lo rechazan; no les compensa por los horarios; eligen la maternidad". Algo que cambiaría, según Fernández-Kranz, si los horarios laborales fuesen más racionales en nuestro país.

No hay que tirar la toalla, ya que las desigualdades tienden a acortarse y, como dice Juan José Dolado, "el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo es imparable". "Ellas están mejor formadas que los hombres y su uso del tiempo es más racional".

En España tienen hijos, sobre todo, las mujeres que carecen de empleo

Sólo las más estables en su puesto pueden reducir jornada

decir, el de la madre, se quede en casa al cuidado de los hijos".

"Las empresas invertimos en la formación de los empleados fijos, en los que tienen continuidad. Porque dos personas que trabajan al 50% nos cuestan más que una que trabaja al 100%. Es una de las rigideces de nuestro siste-

EL PAÍS.COM

Participa

¿Se siente discriminada en el trabajo frente a sus compañeros?