

TRIBUNA Opinión 

## *Sin igualdad no hay democracia*

Con motivo del Día de la Mujer, la autora reconoce los avances legislativos en favor de la igualdad pero recalca la brecha de género que aún persiste en aspectos clave como el mercado laboral así como el impacto de la pandemia en la discriminación de género



Mª Eugènia Gay, decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona.

 PREMIUM

**Mª EUGENIA GAY ROSELL**

Viernes, 5 marzo 2021 - 08:47

Comentar

En el contexto de la huelga de las camiseras de Nueva York, miles de trabajadoras salieron a las calles para reclamar la mejora de las condiciones laborales, cuya precariedad se confirmó meses más tarde de la manera más trágica posible cuando en marzo del año 1911 se produjo un incendio en una fábrica textil que segó la vida a 146 personas, en su mayoría mujeres y jóvenes migrantes.

el propósito de reivindicar la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos públicos y a la formación profesional, con el fin último de acabar con las discriminaciones a nivel político, económico y social.

En España, aún retumban entre las paredes de las Cortes Generales las sentidas demandas proferidas por Clara Campoamor en el emblemático discurso que pronunció hace casi un siglo para exigir la consecuente y lógica participación de las mujeres en las Instituciones, desde las que los hombres estaban decidiendo el destino de toda la población. Pasaron varias décadas hasta que las mujeres -y la ciudadanía en general- vieran de nuevo reconocido su derecho al voto desde que se consagrara en la Constitución Republicana de 1931; y si bien la igualdad se proclamó en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, tuvimos que esperar hasta la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para obtener un desarrollo legislativo que recogiera la dimensión transversal que la igualdad debe tener como principio informador del Derecho.

Sin duda alguna, ha sido una ley que ha permitido proyectar grandes cambios al incorporar a nuestro ordenamiento jurídico dos Directivas europeas dictadas con la finalidad de promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. No obstante, siguen siendo demasiados por intolerables los obstáculos que aún persisten y que nos alejan a las mujeres de una igualdad real y plenamente efectiva.

De acuerdo con los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, en España las diferencias salariales entre hombres y mujeres se sitúan en torno al 21,4%; una divergencia que se va intensificando en las franjas de más edad y que tiene un impacto no solo en las retribuciones y cotizaciones actuales, sino también en las prestaciones futuras, principalmente 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 a septiembre del año pasado, la brecha de género en el empleo se incrementó en un 0,4%, un hecho que revela un retroceso respecto a las mejoras que en materia de igualdad se habían alcanzado en los últimos tiempos.

Las crisis humanitarias suelen afectar de una forma mucho más intensa a los colectivos que tradicionalmente vienen sufriendo la discriminación, ya sea por motivo de la edad, la raza, la religión o el género; y en este sentido lamentablemente la Covid-19 no ha sido una excepción, pues ha exacerbado las desigualdades preexistentes demostrando una vez más el carácter estructural de las mismas. El confinamiento ha tensionado la conciliación entre las obligaciones laborales y familiares, especialmente en las que surgen con ocasión de los cuidados de un menor y que suelen recaer sobre los hombros de la mujer. Las responsabilidades domésticas en sentido amplio, sobre todo las que se refieren a la maternidad y a la crianza de los hijos, muchas veces condicionan las decisiones de las mujeres, quienes se ven obligadas a buscar con resignación opciones que en la práctica se convierten en una renuncia tácita a su desarrollo profesional.

El número de mujeres que han acudido a algún tipo de excedencia o de reducción de la jornada para el cuidado de hijos o de algún familiar dependiente supera con creces al de los hombres; así como el volumen de trabajadoras que prestan sus servicios en virtud de un contrato temporal. Según el Instituto Nacional de Estadística, los hombres tienen una vida laboral más larga, pues el 48% de los trabajadores varones manifiestan haber tenido una carrera superior a los 35 años, mientras que apenas el 20% de las mujeres llegan a alcanzar esta cifra. Asimismo, existe una segregación ocupacional bastante pronunciada del mercado de trabajo por motivo del género, que además coincide con aquellos sectores donde se concentran importantes ratios de parcialidad y temporalidad -cuando no de economía informal- siendo una obligación de los poderes públicos de inexcusable cumplimiento, la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los niveles.

Revertir esta situación es una prioridad global, especialmente cuando ONU MUJERES ha advertido de que la presencia femenina en las profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías y la ciencia apenas llega al 33% en la actualidad; circunstancia que contrasta además con el hecho de que quienes han estado en la primera línea de los cuidados y de la atención sanitaria durante la pandemia han sido en su mayoría mujeres. Por otro lado, no podemos olvidar que en un futuro próximo se espera un importante crecimiento de los empleos en los que será imprescindible disponer de competencias digitales, por lo que la inclusión de las mujeres en las denominadas áreas STEAM -relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas- a través del impulso de referentes femeninos en estos campos, constituye una forma de empoderar a la sociedad.

Las nuevas tecnologías han revelado su sentido más estratégico al permitir formas de organizar el trabajo basadas en la flexibilidad espacial y en la racionalización de la jornada, elementos esenciales para fomentar la corresponsabilidad, la implementación de los planes de Igualdad y unas políticas de transparencia eficaces en materia retributiva para poner en evidencia el techo de cristal y acabar por fin con la falta de paridad en los órganos de decisión y representación (tanto en las entidades públicas como en las privadas). Precisamente, el pasado mes de octubre se aprobaron dos Reales Decretos que -siguiendo la estela del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 marzo- ahondaban en la necesidad de los Planes de Igualdad y de la transparencia para propiciar unas condiciones laborales (y culturales) acordes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible previstos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Las leyes, aunque mejorables, están de nuestro lado, así como el anhelo colectivo de construir una sociedad más justa e inclusiva y, por ende, más democrática; y con esta convicción debemos seguir reivindicando más igualdad y "realizar lo posible para alcanzar lo imposible", como aseveró la filósofa Simone Weil, especialmente cuando la determinación y la experiencia de quienes nos precedieron nos demuestra que sí lo es.

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