

La Fundación más humano reivindica acciones y prestaciones para poner en valor a la mujer en las empresas y en la sociedad

La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 14,9% en España

- La “feminización de los salarios más bajos” se debe al cuidado de la familia, al acogimiento del 90% de las mujeres a permisos laborales y a la masculinización de los puestos de dirección.
- Es necesario poner en marcha prestaciones sociales y herramientas empresariales que permitan alcanzar el equilibrio personal y profesional de las mujeres.

Madrid, 6 de marzo de 2018. Con motivo de la celebración del **Día Internacional de la Mujer**, la [Fundación más humano](#) reivindica la necesidad de poner en valor el crucial papel que juega la mujer en el mundo laboral y en nuestra sociedad. La **falta de prestaciones** y medidas sociales que protejan a la familia, la falta de **corresponsabilidad** y la **cultura de trabajo** todavía muy rígida y **presencial, penalizan a la mujer** en su desarrollo personal y profesional en igualdad de oportunidades.

Es necesario poner en marcha herramientas empresariales y sociales que ayuden a hombres y mujeres a alcanzar el equilibrio personal, familiar y profesional. En este sentido, la propuesta de la Fundación más humano pasa por:

1. **Integrar flexibilidad y corresponsabilidad** para lograr la transformación social y empresarial que permita a todas las personas desarrollarse en equilibrio.
2. **Poner en valor el trabajo de las mujeres** tanto en el terreno **familiar** como en el profesional mediante su reconocimiento y equiparación en las **prestaciones por tiempo cotizado como es la jubilación**.
3. Llevar a cabo actuaciones coherentes e integradas entre todos los agentes sociales para garantizar el **desarrollo integral, familiar y profesional, de las mujeres**.

Brecha salarial entre hombres y mujeres del 14,9%

Según los últimos datos de Eurostat, la actual **brecha salarial entre hombres y mujeres en España se sitúa en un 14,9 por ciento** y, aun siendo de las más bajas en Europa, revela que siguen presentes en nuestras empresas y en la sociedad rasgos del modelo racionalista del siglo pasado: la cultura patriarcal de supremacía del hombre sobre la mujer y el modelo de relaciones laborales jerarquizadas y mecanicistas no han desaparecido totalmente del tejido social y empresarial, sobre todo en la pequeña y mediana empresa.

Las principales **causas de la brecha salarial** por discriminación indirecta y la feminización de los salarios más bajos se deben a: La cultura de **presencia**, los **extensos horarios** laborales, la falta de corresponsabilidad en el **cuidado de hijos** y personas dependientes y el impacto que esto tiene en la percepción de complementos salariales, el acogimiento mayoritario de las mujeres a los permisos, excedencias, reducciones de jornada y jornadas a tiempo parcial (90% por las mujeres) y la masculinización de los puestos de gestión y control, con menos de un 9% de mujeres en los puestos de dirección general.

Propuestas para acabar con la brecha salarial

El reto de acabar con la brecha salarial requiere coordinar e integrar actuaciones de la administración, las empresas y la sociedad.

Por parte de la **administración**, es necesario forzar la **transparencia salarial** por categorías desglosadas por género, realizar auditorías salariales y revisión de convenios colectivos para unificar salarios base, implantar medidas que incentiven la corresponsabilidad en los cuidados familiares, reforzar los servicios públicos de atención a la dependencia, mayores **prestaciones a las familias** y a la protección de la maternidad y **equiparar permisos** de maternidad y paternidad, entre otros.

Desde las **empresas**, es necesaria una apuesta firme por parte de los comités de dirección junto con la representación sindical, de implantar herramientas efectivas de diagnóstico de la brecha salarial y elaborar planes de actuación para eliminarla; desarrollar modelos de gestión basados en la **flexibilidad**, meritocracia e **igualdad** de oportunidades, eliminar la cultura de presencia y los extensos horarios laborales y **fomentar la diversidad** como clave para impulsar la **creatividad** y la **innovación** tan necesarios para sobrevivir en el nuevo paradigma global, cambiante y digitalizado en el que nos encontramos.

También, es fundamental fomentar e impulsar la corresponsabilidad en la **familia**: Las mujeres siguen siendo las que se ocupan de las necesidades familiares cuando es una responsabilidad que deben asumir hombres y mujeres por igual. Las mujeres deben impulsar e imponer en las familias el **modelo igualitario desde la educación en corresponsabilidad**, así como en la puesta en común del proyecto familiar de cara al reparto equilibrado de responsabilidades.

Beneficios económicos y satisfacción laboral

El escenario igualitario es imprescindible para avanzar como sociedad y para la supervivencia de las empresas ante el nuevo entorno cambiante, globalizado y digital. Los **beneficios económicos** derivados de su correcta gestión son ya evidentes en aquellas organizaciones que llevan tiempo trabajando de esta forma y apostando por el desarrollo de las personas como el principal activo: **Reducción del absentismo** y de las bajas laborales por estrés y depresión, mejora del compromiso y **baja rotación** con impacto directo en el incremento de la productividad, impulso de la innovación generada por equipos diversos y ágiles, mejora en los índices de sostenibilidad por reputación corporativa y buen gobierno, entre otros.

Por otro lado, los **beneficios sociales** derivados del logro de un escenario más igualitario son indudables de cara a conseguir una sociedad más justa donde hombres y mujeres, que deben entender y aceptar sus derechos y obligaciones, tanto en el terreno profesional como en el familiar, para lograr un equilibrio que redunde en la salud de las personas y las empresas.

Más información:

Nuria Alonso Martínez-Losa
Directora Comunicación - Fundación más humano
Tel: 91 351 02 71 / Mov: 608 666 322

www.mashumano.org

