

Directivos

El verdadero problema de la brecha salarial oculta

Las mujeres trabajan menos horas, reciben menor retribución y el 29% está fuera del mercado laboral

Paz Álvarez Madrid

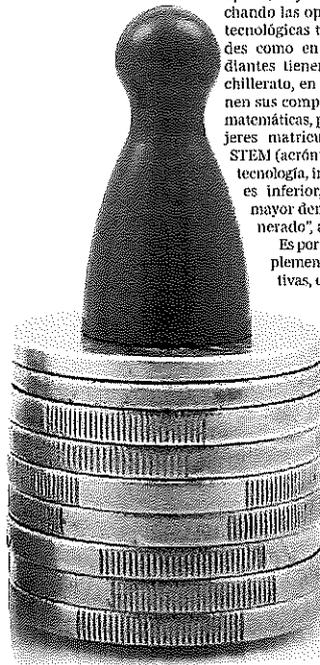
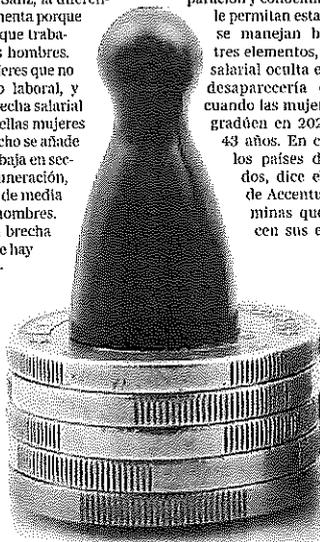
El dato alarma: las mujeres reciben seis mil euros menos al año por desempeñar la misma función que un varón, según el último informe sobre las políticas de igualdad elaborado por el sindicato UGT. Pero hay algo más que una diferencia en la remuneración, ya que existe una brecha salarial oculta. Así lo cree la consultora Accenture, encargada de elaborar el estudio *Getting to Equal 2017*, realizado sobre una muestra de 28.000 personas en 29 países. En España, la brecha salarial oculta es del 71%, ya que por cada cien dólares que cobra una mujer, el hombre recibe 171. A pesar de que la cifra es elevada, el caso español se sitúa por debajo de la media global de los países desarrollados, con un 78% de diferencia en la remuneración.

Pero ¿qué encierra el concepto de brecha salarial oculta? Por un lado, señala la directora de diversidad e inclusión de Accenture, María José Sanz, la diferencia por género se incrementa porque el número de mujeres que trabaja en inferior al de los hombres. "Hay un 29% de las mujeres que no participa del mercado laboral, y cuando se analiza la brecha salarial solo se considera a aquellas mujeres que trabajan". A este hecho se añade también que el 18% trabaja en sectores con menor remuneración, además el 25% trabaja de media menos horas que los hombres. Y tan solo un 2% de la brecha salarial se explica porque hay menos mujeres en puestos altos de la pirámide de las organizaciones.

Si la tendencia continúa en la misma línea y sin ningún tipo de modificación, en 2030 la brecha salarial oculta en España se reducirá a un 54%, lo que supondrá que por cada cien dólares que gane una mujer, el hombre recibirá

154. Y no será, asegura el citado estudio, hasta que las niñas, que se gradúan en la universidad en el año 2020, cumplan 76 años cuando la brecha salarial se cierre por completo. Esto sería, apunta Sanz, allá por el año 2050. Sin embargo, todo esto podría cambiar si se activan tres palancas, para las que se necesitaría la colaboración tanto del Gobierno como de los empleadores.

Por un lado, "la fluidez digital ayudará a mejorar las posiciones de las mujeres, ya que favorecerá la flexibilidad laboral, y permitirá tanto a hombres como a mujeres desempeñar su trabajo desde diferentes sitios y horarios". Será un factor determinante y mejorará las condiciones laborales, señala esta experta. Otro factor decisivo es que la mujer crea en sí misma, "que apunte alto, que no ponga ella sus propias barreras". Y el tercer elemento tiene que ver con la formación, ya que el hecho de utilizar las nuevas tecnologías le va a permitir tener una preparación y conocimientos que le permitan estar al día. Si se manejan bien estos tres elementos, la brecha salarial oculta en España desaparecería en 2042, cuando las mujeres que se gradúan en 2020 tengan 43 años. En cambio en los países desarrollados, dice el informe de Accenture, las féminas que finalizan sus es-



Cómo gestionan su futuro profesional los estudiantes

En % sobre el total de respuestas de los encuestados



Fuente: Accenture

A. M. / CINCO DÍAS

tudios universitarios dentro de tres años podrían alcanzar la igualdad salarial con sus homólogos masculinos en 2044, acortando el tiempo en 36 años. Para que todo cambie, las mujeres también deben poner de su parte, o lo que es lo mismo, estar abiertas al aprendizaje permanente, aprovechando las oportunidades digitales y tecnológicas tanto en las universidades como en el trabajo. "Las estudiantes tienen buenas notas en bachillerato, en línea con las que obtienen sus compañeros, por ejemplo, en matemáticas, pero el porcentaje de mujeres matriculadas en las carreras STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es inferior, y es donde hay una mayor demanda de empleo remunerado", afirma Sanz.

Es por ello que Accenture ha implementado una serie de iniciativas, con el fin de incorporar a un 40% de mujeres en su plantilla, para potenciar la vocación tecnológica e impulsar la formación en esta disciplina de las más jóvenes, a través del programa *Technovation Challenge*, donde expertas de Accenture dirigirán el programa *Girls for Code*, además de dar continuidad a las carreras de las jóvenes. "Tenemos que sentirnos aceptadas y que podemos optar a ser presidentas de una empresa", afirma la joven Miriam Levil.

Becas para aprender a programar

El objetivo es dar visibilidad y apoyo a las mujeres. Por ello Wallappop, la popular app de compraventa de segunda mano, e Ironhack, una de las principales escuelas internacionales de programadores, han puesto en marcha un programa de captación de talento de mujeres. A través de esta iniciativa ofrecerán becas de formación en programación web y diseño web y móvil y desarrollo web por valor de 200.000 euros. En concreto, otorgarán 10 becas completadas de 6.500 euros cada una y 90 becas parciales de 1.500 euros. Unas ayudas que están destinadas a mujeres con perfil tecnológico interesadas en el área de la programación.

"La oferta de trabajos en el sector tecnológico está creciendo muchísimo, pero la incorporación de la mujer en estos puestos no está creciendo al mismo ritmo", afirma Gemma Escrbano, directora de marketing de Wallappop.