

La mujer en el mundo laboral

John de Zulueta

Presidente del Círculo de Empresarios

En un reciente estudio del Círculo de Empresarios titulado "Consolidar la incorporación de la mujer al trabajo y aumentar la natalidad" (disponible en nuestra página web) señalábamos que ésta es una cuestión no sólo de justicia e igualdad sino de interés para el futuro demográfico de la población.

Uno de los grandes problemas que tenemos que afrontar para asegurar el futuro del Estado de Bienestar es el envejecimiento de la población, debido al aumento de la esperanza de vida y a la progresiva y acusada caída de la natalidad en nuestro país desde los años ochenta.

Como está resultando patente por la experiencia de otros países, la incorporación de la mujer al mundo laboral incrementa las tasas de fecundidad siempre que vaya acompañada de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, adecuadamente repartidas entre hombres y mujeres, como ocurre en los países nórdicos.

Impulsar la tasa de fecundidad también requiere un mayor apoyo fiscal a la familia, especialmente en los primeros años de infancia de los hijos, como así se ha demostrado en Francia donde la tasa de fecundidad ya es de 1,9 hijos por mujer frente a 1,3 que tenemos en España.

Aunque relacionada con el mismo tema, otra cuestión es la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Sobre ello el Círculo de Empresarios se ha pronunciado muy claramente en el sentido de que una mujer y un hombre haciendo lo mismo tienen siempre que cobrar lo mismo. Quien no lo haga así se equi-

voca y lo acabará pagando porque, entre otras cosas, es un delito ya que está regulado por ley y va en contra de los principios de nuestra Constitución. Creemos, por lo tanto, que denunciar este tipo de casos es importante para que la situación vaya mejorando.

Partiendo de la base de que una mujer y un hombre haciendo lo mismo tienen que cobrar lo mismo, no podemos obviar que una parte de la brecha salarial es estadística en cuanto a que, en valores absolutos, refleja el proceso más tardío de incorporación de la mujer al mercado laboral y también al trabajo a tiempo parcial para poder dedicarse más a la familia y a los hijos.

No hay que olvidar que, en España, según datos de Eurostat, la brecha salarial es mayor en los contratos a tiempo parcial, mientras que, en países como Alemania, Países Bajos, Noruega o Islandia, se da más en los contratos a tiempo completo.

En cuanto al acceso de la mujer a los consejos de administración de las empresas, este es un fenómeno que se va consolidando progresivamente y que se resolvería más rápidamente mediante cuotas. Diferente es el caso de los puestos directivos y comités de dirección en los que la introducción de cuotas supondría una intromisión injustificada del Gobierno en el día a día de las empresas.

