

ESTONIA

EL GAP SALARIAL EN ESTONIA⁴⁶

“Las mujeres de Estonia deberían haber dejado de trabajar el 25 de septiembre”

En promedio, las mujeres en Estonia ganan sólo el 73 por ciento de lo que lo ganan los hombres en la misma posición. Por eso, el 25 de septiembre, las mujeres de Estonia tendrían que haber dejado de trabajar, ya que el tiempo en lo que queda de año no se les pagará, escribe Ester Eomois⁴⁷, presidenta de la Asociación Estonia de Empresas y Profesionales y miembro de BPW Estonia Entrepreneurship Club.

La opinión expresada anteriormente es motivo de excitación e irritación, dependiendo de lo que uno piense sobre la cuestión de la brecha salarial entre géneros. Pero ayuda a tener una mejor idea de la dimensión del problema.

Muchos hombres y mujeres exitosos dicen que no ven una brecha salarial entre hombres y mujeres, y que las mujeres no necesitan tratamiento especial tanto en su vida profesional como en su familia. Hay mujeres que pagan por sus carreras con una familia rota, o que no pueden tener una familia en absoluto. Hay mujeres que no quieren tener una carrera y en cambio se centran en los niños y una familia. La historia de cada mujer es única, y no siempre vemos todo el cuadro en nuestras propias vidas o en las vidas de nuestros amigos.

Según los datos de Eurostat, en Estonia existe una diferencia salarial de género del 26,9 por ciento, muy por delante de todos los demás europeos. Este es un problema al que Estonia todavía no ha encontrado una solución. Según Eomois, las mujeres no necesitan un trato especial: necesitan igualdad de oportunidades.

Según la Agencia de Estadísticas estonia, (Statistics Estonia), la brecha salarial entre los géneros en el país era del 22 % en 2015. En honor al Día de la Mujer, la autoridad puso de relieve empleos en Estonia en los que las mujeres ganan más que los hombres, hasta un 24 por ciento.

Statistics Estonia encontró que actualmente hay menos de diez ocupaciones en Estonia en las que el salario bruto promedio de las mujeres es por lo menos 3% más alto que el de sus homólogos

⁴⁶ Fuentes: News. err.ee. (radiotelevisión pública estonia)

⁴⁷ Ester Eomois es consultora de gestión y profesora de la Estonian Business School. Ha trabajado en la gerencia de compañías farmacéuticas internacionales por más de 15 años. También es presidenta de la Asociación de Empresas y Mujeres Profesionales.

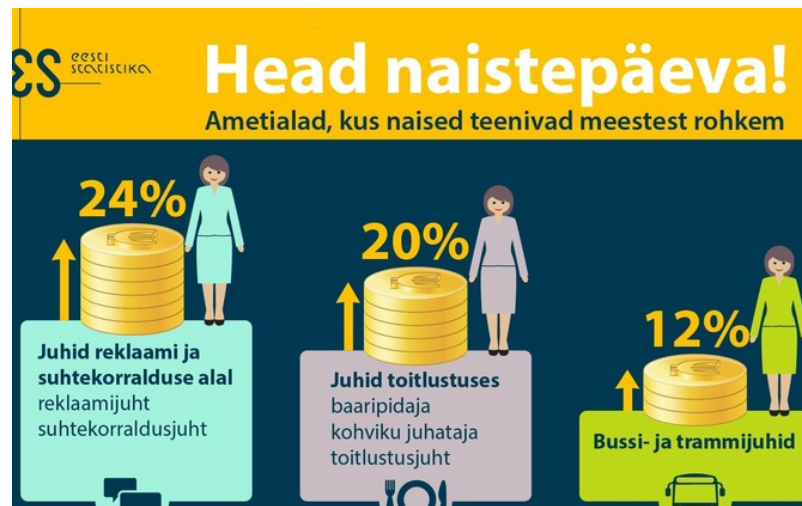
masculinos. Destacan: puestos de dirección en publicidad, en relaciones públicas, gerentes en la industria alimenticia, así como cuando son conductoras de transporte público. El salario promedio por hora de las mujeres superó el de los hombres en las siguientes ocupaciones:

- Gerentes de publicidad, relaciones públicas
- Gerentes en la industria de los servicios alimenticios
- Cartógrafos, topógrafos
- Otros profesores de música (maestros de música privados)
- Traductores, intérpretes y otros lingüistas
- Especialistas de enfermería de nivel medio
- Agentes de Bienes Raíces
- Otros tipos de agentes de servicios comerciales no clasificados (literatura, conciertos, música, teatro, deportes, agentes de publicidad, subastadores,
- Secretarios, empleados, auxiliares administrativos
- Especialistas de nivel medio de trabajo social
- Ingenieros Web

Debe destacarse el hecho de que las mujeres directivas en relaciones públicas y publicidad ganan un 24 % más que sus homólogos masculinos, mientras que las mujeres gerentes en la industria de servicios alimenticios, incluyendo barman, gerentes de cafeterías y gerentes de catering, ganan un 20 % más que sus colegas masculinos. Las mujeres conductoras de autobús y tranvía también ganan un 12 % más que los hombres.

Los agentes de servicios comerciales sin categoría, que incluyen a la literatura, el concierto, la música, el teatro, los deportes y los agentes de publicidad, así como los subastadores y la gestión del personal en rodajes, ganan un 8% más que los hombres que trabajan en las mismas posiciones. Las mujeres secretarias y asistentes administrativos ganan un 7% más que sus homólogos masculinos.

Los maestras de música privadas, las especialistas de enfermería de nivel medio y las teleoperadoras ganan casi el 5% más que los hombres en los mismos trabajos, mientras que las mujeres que trabajan como jardineros ganan en promedio un 4% más que los hombres que hacen el mismo trabajo.

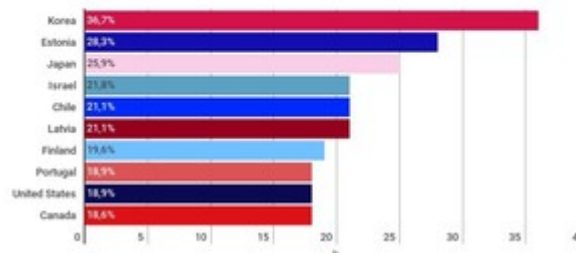


¿A qué o a quién hay que culpar?

Una de las principales razones de la brecha salarial son las interrupciones y adaptaciones que vienen con tener hijos y criarlos durante sus primeros años. En Estonia no se entiende que esto no es sólo un problema de las mujeres. Las mujeres que van a trabajar y ganan un sueldo contribuyen al presupuesto de su familia como hacen los padres. Tal vez el síndrome de la "familia joven pobre" ayudará a reducir la brecha salarial de género en lugar de los ahorros de los abuelos.

Gender pay gap: The OECD's top ten offenders

The gender wage gap is defined as the difference between median earnings of men and women, as a percentage of median earnings of men.



More behind gender pay gap than discrimination

La brecha salarial de género es un problema en Estonia, pero no sólo como resultado de la discriminación, escribió Kaspar Oja, economista del Banco de Estonia, en el blog del banco central. En 2014, las mujeres estonias ganaban en promedio 1,50 € menos a la hora que los hombres. Alrededor de 50 céntimos de la diferencia proviene de hombres que trabajan en empleos con sueldos medios más altos y alrededor de 1 € proviene de hombres que ganan más en las mismas profesiones, escribió Oja.

Según Oja, la brecha salarial podría ser menor si los problemas que impiden el juego del mercado se resolvieran. Por ejemplo, si la guardería infantil fuera más accesible, las madres no tendrían que quedarse en casa durante tanto tiempo antes de volver a trabajar. "Puede haber varias razones detrás de la diferencia entre los salarios de las mujeres y los hombres, y estos no pueden estar relacionados con la discriminación", escribió Oja.

La brecha salarial entre hombres y mujeres podría también apuntar a las costumbres y leyes que impidieron tradicionalmente salarios más iguales. "Si el mercado no funciona, su equilibrio tampoco es lo mejor que puede ser. Si las restricciones del mercado fueran flexibilizadas, el volumen de la economía aumentaría y los salarios de las mujeres y los hombres aumentarían ", agregó Oja.

También señaló que la contratación de un hombre en lugar de una mujer simplemente por preferencia personal sería muy caro para los empleadores. "Si alguien quiere contratar a un hombre sólo por su género, tendría que pagar más debido a la brecha salarial. El precio de la discriminación de género para un empleador es de 3.000 euros al año en promedio, porque esa es la diferencia entre los costes laborales de un hombre y una mujer en la misma posición ", escribió Oja.

"Demasiado a menudo tratamos de resolver problemas buscando a alguien a quien culpar. Creo que acusar a los empleadores de comportamiento poco ético y avaricia no ayuda, y tampoco acusar a las mujeres de tener demasiado miedo para exigir un salario justo, o decir que Estonia es una sociedad atrasada. Miremos hacia delante y tomemos medidas específicas para salir del podio por tener la brecha salarial más grande de la UE", dice Emois.

A los padres se les debe permitir trabajar mientras reciben beneficios

Comparando la investigación realizada esta primavera en las opciones de carrera de las madres con éxito como líderes en Estonia y Finlandia, Emois se hace eco de una diferencia importante. Si bien las mujeres estonias se encontraban en su mayoría en casa durante el tiempo que recibían los beneficios parentales, las finlandesas podían trabajar al menos una parte del tiempo, lo que en varios casos también dio lugar a una promoción.

Para seguir el ejemplo finlandés, Emois propone abolir el límite actual de ingresos para aquellos que trabajan mientras reciben beneficios de los padres. Además, sugiere financiar los beneficios de los padres a partir del impuesto social, para hacer no sólo a los padres, sino también a los

abuelos elegibles para recibirlos, y para igualar el tiempo en que las madres y los padres pueden decidir individualmente cómo quieren recibirlos.

La financiación de los beneficios parentales a partir del impuesto social permitiría un cálculo más justo a largo plazo. Esto también resolvería otro problema: para los padres que salen del período de beneficios, los beneficios del seguro para quedarse en casa con un niño enfermo son muy pequeños. Esto significa que cada vez que un padre permanece en casa con un niño enfermo, el ingreso de toda la familia sufre y la única manera de evitarlo es llevar al niño enfermo a la guardería.

Niños enfermos, ¿de quién es el problema son y qué hace el padre?

Una encuesta de la Estonian Business School, que incluyó también a mujeres "millennials" (nacidas entre 1985 y 1995), puso de manifiesto que en la evaluación de las mujeres jóvenes, uno de los principales obstáculos en su carrera es tener que quedarse en casa con niños enfermos y la convicción de que ésta es la obligación de la mujer.

En el caso de las gerentes, en el 56 % de todos los casos es la madre que se queda en casa, y si se trata de empleados por debajo del nivel de gestión, el número es aún mayor, un 71 %. Los gerentes a menudo tienen la oportunidad de contratar a una niñera. Otros miembros de la familia cuidan de los niños en el 25 por ciento de los casos.

¿Significa eso que un niño enfermo es sólo el problema de la madre? ¿Cómo se puede compartir la carga y los deberes entre mujeres y hombres?

El grupo de trabajo contra la disparidad salarial entre hombres y mujeres del Centro de Derechos Humanos y otras organizaciones de las que también es miembro la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Estonia considera que ampliar el permiso de paternidad de un tercio a seis meses ayudaría a aumentar el papel de los padres en la crianza de sus niños. Esto podría introducirse gradualmente.

La cooperación con el empleador es importante

Hablando de la brecha salarial entre hombres y mujeres, Eomois dice que no podemos olvidar la situación del empleador. Es importante que una joven madre entienda que mantenerse al día con los desarrollos en su área profesional es esencial para su carrera continuada. La cooperación con el empleador también es importante cuando se establecen planes de turnos y horarios de vacaciones.

Ella cita que ha sido empleadora y tuvo que considerar que una mujer que acababa de pasar tres años en casa con sus hijos pequeños y que quería continuar en su puesto de dirección anterior, mientras que todo el entorno de trabajo - flujos de trabajo, personas, habilidades necesarias- había cambiado drásticamente en ese momento necesitaba obtener el entrenamiento necesario antes de que pudiera reincorporarse.

Es hora de que todo el mundo sea consciente del problema

Eomois finaliza destacando que es necesario que en Estonia se necesita ser plenamente conscientes de la gravedad del problema antes de que un cambio significativo sea posible. Necesitan dejar de negar la existencia del problema.

El hecho de que algunos no se vean directamente afectados por la brecha salarial de género en este momento no significa que la cuestión no exista. Las que han tenido éxito no deben dudar en convertirse en modelos a seguir y las empresas que han erradicado la brecha salarial de género o que están trabajando activamente con el problema no deben dudar en hablar de ello.