

RELACIONES LABORALES

IRLANDA

SIMPOSIO SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

El pasado 10 de enero, los ministros irlandeses de Justicia e Igualdad, Charlie Flanagan y Empresas e Innovación, Heather Humphreys así como el Secretario de Estado de Igualdad, Inmigración e Integración, David Stanton, condujeron un congreso sobre la brecha salarial por género. Al mismo acudieron más de 130 participantes entre los que se incluían políticos, altos cargos de la creación de políticas y académicos, así como patronal y sindicatos.

Durante la apertura del acto, el ministro de Justicia e Igualdad valoró positivamente la oportunidad que suponía este evento para abordar uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta Irlanda en la lucha por igualdad de género. Asimismo destacó que, un siglo después de alcanzar el voto para la mujer, este congreso pretende concienciar sobre los factores que fomentan la diferencia salarial e impulsar medidas que aborden este problema.

Por su parte, el ministro de Empresas e Innovación señaló que reduciendo esta brecha salarial no solo se contribuirá a la creación de una sociedad más justa sino que es también una cuestión de lógica comercial que beneficiará la economía de manera global. Asimismo, informó que va a tener muy presente los resultados del simposio en el establecimiento de medidas para mejorar la igualdad de género dentro el plan de empleo anual, *Actions Plan for Jobs 2018*, que se está preparando actualmente.

Los participantes fueron informados por el ministro de Empresa sobre las propuestas recibidas de la consulta pública llevada a cabo entre agosto y octubre de 2017 en la que se solicitaban aportaciones para abordar la brecha salarial por sexo. Asimismo se comunicaron las iniciativas que se están teniendo en cuenta en la Comisión Europea para encarar este problema.

La consulta pública ha contado con la participación de empresas, sindicatos, colegios profesionales y particulares de distinta procedencia cuyas respuestas recogen, en gran medida, los seis factores identificados por la Comisión Europea como causantes de la brecha salarial:

- Segregación profesional y sectorial. Las mujeres trabajan generalmente en sectores y tipos de trabajo diferentes a los hombres y desarrollan empleos con menores salarios que estos.
- Subestimación de los trabajos y capacidades asociadas al género femenino.

- Falta de mujeres en altos cargos y posiciones de liderazgo.
- Dificultades para conciliar el trabajo con la vida familiar, incluyendo el acceso al cuidado de menores.
- Perpetuación de los papeles tradicionales, asociando a las mujeres la responsabilidad de los cuidados.
- Evidencia de discriminación en los centros de trabajo.

Asimismo, los participantes han identificado otros asuntos relacionados con otro factor señalado por la Comisión Europea como son las prácticas salariales y de los centro de trabajo:

- Desempeño de empleos a tiempo parcial. Las mujeres acaparan mayoritariamente este tipo de trabajos.
- Prevalencia de la presencia femenina en los contratos cero horas.
- Visión sesgada o preconcebida integradas en el subconsciente como consecuencia de convencionalismos culturales o sociales
- Falta de transparencia en las estructuras salariales.
- Desventaja en las negociaciones salariales iniciales.

Para atajar este problema se han presentado 172 medidas individuales:

- Un 25%, 45 medidas, se dirigían a la falta de transparencia en las estructuras salariales.
- El 14%, 25 propuestas, se referían a la segregación ocupacional y salarial incluyendo la prevalencia de las mujeres en trabajos de salario bajo.
- Otro 14%, 24 acciones, se centraron en los papeles tradicionales adjudicados a las mujeres, como los relacionados con la atención y cuidados a terceros.
- Un 10%, 17 medidas, se referían a las dificultades para conciliar vida laboral y responsabilidades familiares y para tener acceso al cuidado de menores.
- El 9%, 16 propuestas, abordaban el problema de las actuaciones motivadas por tener una visión sesgada o preconcebida integradas en el subconsciente colectivo.

Entre las propuestas presentadas se encuentran:

- Mejora en la toma de datos y estadísticas del Gobierno:
 - promoviendo los análisis salariales en las empresas con discriminación por sexo
 - fomentando la transparencia en las escalas salariales
 - promocionando la información y sensibilización sobre la diferencia salarial por género
 - otras recomendaciones a sectores específicos.
- Incremento del permiso por paternidad y establecimiento de obligatoriedad en la baja parental compartida.

- Establecimiento de prácticas, a todos los niveles, en escuelas y empresas para promover la erradicación de presunciones y prejuicios de origen cultural y social.
- Creación de sistemas de evaluación neutros, en los que no se tengan en consideración el género del participante.
- Oferta de propuesta de trabajos y trabajo formación en PYMES para mujeres jóvenes y más experimentadas y revisión de la orientación escolar de las mujeres en los centros educativos.
- Acciones para que el cuidado de menores sea más accesible, con mayor número de plazas y más asequibles.
- Seguimiento de las tendencias en cuestión de género en relación con los ciclos económicos.

Como parte del *Programme for a Partnership Government*, el Gobierno irlandés ya puso en marcha el plan, *National Strategy for Women and Girls 2017-2020*, en mayo del pasado año, en el que se incluyen medidas para reducir la brecha salarial:

- Iniciar un diálogo entre sindicatos y accionistas de las empresas para abordar el problema.
- Desarrollar y promover fuentes de información práctica que permitan aumentar el conocimiento de los múltiples aspectos de la diferencia salarial y sus causas (por ejemplo, modelos tradicionales, segregación por género en los centros educativos y de trabajo, los desafíos de conciliar trabajo y familia, la disponibilidad de centros para el cuidado de hijos y horas fuera del tiempo de escolarización, asequible colegios y otros procesos internos en los que haya que atajar las diferencias).
- Contar con herramientas para ayudar a los empresarios a calcular la brecha salarial en sus empresas y considerar los aspectos y causas que hay que respetar en lo relativo a la privacidad y protección de datos.
- Promover la transparencia salarial, solicitando a las empresas de más de 50 trabajadores que, de forma periódica, cumplieren una encuesta y remitan los resultados

El Secretario de Estado de Igualdad, Inmigración e Integración, David Stanton, cerró el acto reconociendo el trabajo que la Comisión Europea está llevando a cabo insistiendo en la necesidad de un planteamiento integral del Gobierno y señalando que la brecha salarial por sexo no es consecuencia de un solo factor. Asimismo manifestó la necesidad de actuar para que la igualdad sea una realidad para lo que el Gobierno va a presentar una serie de medidas para atajar el problema, empezando por legislación sobre transparencia salarial.