

Ecos del 8-m: brecha salarial y libertad

LOS AGENTES SOCIALES DEBEN ILUSTRAR A LA OPINIÓN PÚBLICA SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y AYUDAR A ELIMINAR SUS CAUSAS

ALEX NAVAS

En muchos países hay expertos que cada año calculan los días que trabajamos para el Estado. El día en que, detraídos los impuestos, empezamos a hacerlo para nosotros mismos se convierte así en tema para el debate sobre la política fiscal. Algo similar ocurre con el *Equal Pay Day*. Supuesto que los hombres ganan más que las mujeres, ese día indica el momento en que las mujeres empiezan a cobrar: hasta entonces, los hombres habrían ingresado su sueldo con normalidad y las mujeres habrían trabajado gratis. En Alemania, por ejemplo, el *Equal Pay Day* se ha “celebrado” este año el 18 de marzo.

El *Equal Pay Day* tiene su origen en Estados Unidos: lo instituyó en 1966 el Comité Nacional para el Pago Equitativo (NCPE), un conglomerado de organizaciones feministas y de derechos civiles, sindicatos y movimientos religiosos. La Comisión Europea suscribió esa iniciativa en 2011, y más de veinte países europeos la celebran cada año. Su objetivo es ilustrar a la opinión pública sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y ayudar a eliminar sus causas, lo que implica la movilización de los agentes sociales públicos y privados, desde los gobiernos hasta las empresas.

¿Es real esa brecha de género en la remuneración? ¿Cómo se calcula?

¿Es real esa brecha de género en la remuneración? ¿Cómo se calcula? Básicamente hay dos respuestas (extremas) a esa pregunta. La primera victimiza a las mujeres y arguye así: los directivos de las empresas son mayoritariamente hombres, que se ayudan entre sí y discriminan a las mujeres. Además, ellas son mucho menos agresivas y no aciertan a defender con eficacia sus derechos. Ganan menos que sus maridos, lo que las “obliga” a dedicar más tiempo a las tareas domésticas y a la crianza de los hijos. Mientras tanto, con las espaldas bien guardadas, los hombres se concentran en su carrera profesional y en el consiguiente ascenso social.

La segunda explicación afirma que las mujeres jóvenes ganan lo mismo que los varones de su edad, pero muchas profesan valores y prioridades diferentes a los de los hombres: no les interesa hacer carrera a toda costa, dan más importancia a la familia y prefieren recortar su dedicación al trabajo para poder estar con sus hijos. Además, en general se casan con hombres algo mayores que ellas y mejor situados en la escala profesional, lo que justifica que los maridos ganen más. Si se planteara la necesidad de que uno de los cónyuges dedique más tiempo a la familia —educación de los hijos, atención de enfermos o personas

mayores—, resultaría plausible que lo hiciera la mujer: su renuncia al trabajo fuera del hogar tendría menos repercusión en el presupuesto familiar.

¿Cuál de las dos respuestas se acerca más a la verdad? Probablemente la segunda, aunque el aluvión de publicaciones en torno al 8-M habrá impuesto la primera. Está claro que en el empleo público cobran lo mismo hombres y mujeres. Pero, ¿qué ocurre en el sector privado? Las mujeres que optan por la maternidad piden la baja o la reducción de jornada: según las encuestas, la mayoría de las madres europeas desearía trabajar media jornada y así estar más tiempo con sus hijos. Por su parte, los hombres hacen horas extraordinarias, asumen más responsabilidades y avanzan en la escala social. Es inevitable que se produzca una brecha salarial. Muchas empresas son conscientes del problema y adoptan medidas para favorecer a sus empleadas. Por ejemplo, Google acaba de reconocer que, a igualdad de trabajo, paga más a las mujeres que a los hombres (no se trata de una errata: las mujeres ganan más que los varones. Supongo que se ha de entender esa diferencia en el contexto de la acción afirmativa y la discriminación positiva, tan influyentes en Estados Unidos. Sabemos también que muchos directivos de Silicon Valley se han apuntado al feminismo). El Partido Socialista alemán impuso hace dos años a las empresas la obligación de declarar a quien les pidiera esa información lo que ganaban sus empleados, hombres y mujeres. Expectación... y decepción: casi nadie ha utilizado esa posibilidad y los datos revelan que no hay discriminación. Así lo han reconocido tanto el Ministerio de la Familia como la Confederación Sindical.

En todo caso, se podría hablar de brecha salarial entre las mujeres que se concentran por entero en el trabajo fuera del hogar y las que intentan compaginarlo con la maternidad. Las primeras tienen más facilidades para mejorar su cualificación y ascender. Las segundas, que piden bajas por maternidad o reducción de jornada, con frecuencia dejan de contar para sus jefes y ven recortadas sus posibilidades de promoción.

Viniendo a lo importante: ¿Es la maternidad una carga insoportable que discrimina e hipoteca el futuro profesional de las mujeres? Muchas personas parecen verlo así. Pero la naturaleza ha dispuesto las cosas de esta manera, y mal que les pese a los ideólogos del género, somos biología (al menos mientras llegue el transhumanismo). Cabe también adoptar otro punto de vista: tener la maternidad como un privilegio, una gran suerte, y el embarazo y la crianza de los bebés como una etapa mágica en la vida de las madres. El vínculo que se establece entre la madre y el hijo es algo único, sin parangón, que gratifica a las dos partes (como es obvio, hablo en calidad de hijo. Por lo que me toca, declaro como tantos otros que mi madre ha sido con gran diferencia de lo mejor que me ha ocurrido en la vida).

El machismo deleznable, que discrimina y trata a las mujeres como menores de edad y les priva de su legítima dignidad, es un planteamiento moderno, propio de la Ilustración. “La mujer, ese ser de cabellos largos e ideas cortas”, decía Nietzsche. Esa visión peyorativa de la condición femenina se plasma en el código civil napoleónico y de ahí pasa a los ordenamientos jurídicos de gran parte de los países occidentales. Felizmente, vamos superando esa etapa (en España,



||||||||||||||||||||
¿Es la maternidad una carga insoportable que discrimina e hipoteca el futuro profesional de las mujeres?

a partir de las reformas legales comenzadas en 1981, con la democracia). Hoy solo es aceptable la plena igualdad de derechos entre mujer y hombre (incluso ocurre que, por efecto del movimiento pendular, pasamos al otro extremo y ahora se empieza a discriminar al varón). El feminismo radical, que tomó la calle el 8-M y monopolizó el debate –con muy pocas excepciones– tampoco es nuevo: la llamada a la lucha contra el heteropatriarcado capitalista está ya en Engels (La Sagrada Familia) y forma parte del clásico acervo doctrinal marxista. Los intentos de llevarlo a la práctica, como en la Rusia soviética, fracasaron clamorosamente. La catástrofe social que la liquidación de la familia y de la moral sexual iban a desencadenar llevó a los dirigentes comunistas a dar marcha atrás y recuperar el modelo familiar tradicional. Llama la atención la pervivencia de una ideología que invoca la praxis social

como criterio de validez y fracasa cada vez que se intenta aplicar en cualquier parte del mundo. ¿Ganarían las mujeres liberándose de la tutela napoleónica para echarse en brazos de Marx y Engels? Lo dudo. Napoleón y buena parte del feminismo radical, de cuño marxista, tienen algo en común: son muy poco amigos de la libertad de la mujer. ¿Por qué no dejar a las mujeres que vivan como quieran? ¿Para cuándo dejamos el efectivo reconocimiento de su autonomía, con la renuncia a tratarlas como menores de edad? Volviendo a los dos extremos mencionados antes, unas mujeres optarán por centrarse en la carrera profesional o social, renunciando o dejando de lado familia e hijos. Muy bien. Otras prescindirán de un futuro profesional más o menos brillante para dedicarse en cuerpo y alma a su familia. ¿Por qué no vamos a respetar igualmente esta elección? Renuncio a consideraciones sobre la repercusión

.....
Llega un momento en que el dinero y la influencia no bastan para dar sentido a la existencia
—————

social de la opción a favor de la familia (los hijos de estas madres mantendrán el aparato productivo y pagarán nuestras pensiones), para fijarme tan solo en la libertad de la mujer para adoptar el tipo de vida de su preferencia. No pocas intentarán combinar ambas opciones, como muestra el atractivo que tiene para las madres europeas el trabajo a media jornada. Y otras transitarán de un modelo a otro (la 'transición' es concepto de moda en la ideología de género). Por ejemplo, Lady Nokia. Sari Baldauf llegó a ser a comienzos de los 2000 vicepresidenta ejecutiva de Nokia, con un sueldo de 900.000 euros al año. El Financial Times la catalogó como la mujer más influyente de los negocios europeos. A los 49 años renunció a esa envidiable

posición y a un futuro todavía más prometedor (se hablaba de ella como presidente de la compañía). No fue una decisión repentina, pues había avisado tres años antes a su jefe. Después de trabajar entre doce y catorce horas al día y de viajar sin pausa por todo el mundo, quería recuperar las experiencias básicas de la vida: estar con los nietos, esquiar en el bosque, coger setas, leer, jugar al tenis, hacer voluntariado social. "No me quejo, ha sido emocionante. Pero llega un momento en que quieres mucho más tiempo para ti y para tus intereses personales". He citado un caso extremo: pocas mujeres en el mundo pueden exhibir una carrera tan exitosa como Sari Baldauf. Y aun así, llega un momento en que el dinero y la in-

fluencia no bastan para dar sentido a la existencia. Lady Nokia apenas pudo ejercer de madre –estaba dedicada a su carrera profesional– y ahora va a intentar al menos ser abuela. ¿Quién se lo reprochará? Pienso en los millones de mujeres que desempeñan trabajos muy poco brillantes y mal retribuidos. Si se lo pueden permitir económicamente, ¿no parece una elección sensata recortar el trabajo fuera del hogar para educar y ver crecer a los hijos? ¿Por qué lógica misteriosa han de imponer las feministas radicales la demonización del varón, de la maternidad y del trabajo en el hogar? El estilo de vida que nos propone Lady Nokia es bien asequible y sumamente razonable: valdría la pena probarlo ●

The Politics of Living. The Two Sides of the Coin of Our World Economy

WHY ARE SOME COUNTRIES RICH AND OTHER COUNTRIES POOR, AND IS THERE A WAY TO MEASURE THE INTEGRAL WELLBEING OF SOCIETIES?

ALEXIA TEFEL

INTRODUCTION

Being amazed by the world around us is something we should learn from children and never lose sight of, for remaining in constant wonder will allow us to change questions when we do not have answers, and help us develop the complexity of our questions to better understand the tangled world we live in.

We can ask simple questions that require complex answers, but this essay will attempt to answer a question which requires people to understand complex problems to create solutions. Having had the opportunity to move around different countries as a child, I was able to notice the differences in lifestyles and compare and contrast the standards of living of the countries in which I grew up. This sparked in me the curiosity to know how

.....
How these countries got to where they currently are, and the reasons why
—————

these countries got to where they currently are, and the reasons why some are doing well in some aspects while others are not. Guatemala, the country where I lived until I was ten years old, is rich in resources and has diverse, beautiful landscapes as well as hard-working, creative people. However, its problems with security make it a hazardous place to live in. I also lived in the United States for a couple of years, in a small town in Louisiana. Here, my family