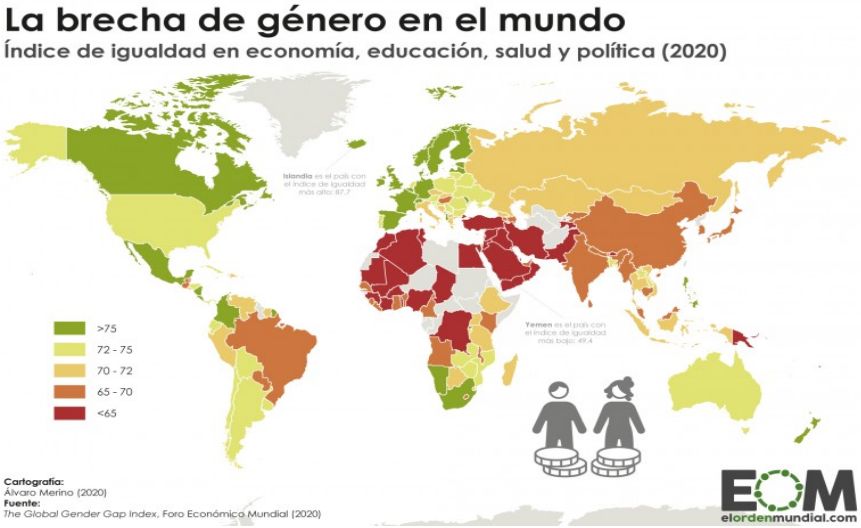
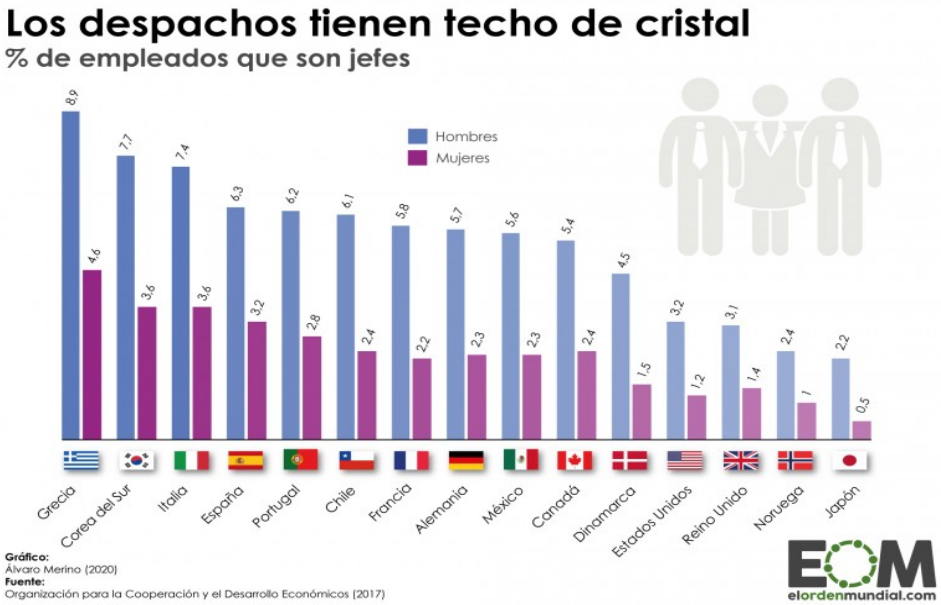
EL 8 DE MARZO EN 6 MAPAS

Cada 8 de marzo desde 1975 se celebra el Día Internacional de la Mujer, una reivindicación que pone el foco en la desigualdad que padecen las mujeres en multitud de aspectos de la vida, abarcando el plano político, económico, social o cultural. Estas diferencias, medidas con distintos indicadores, es lo que se conoce como brecha de género.

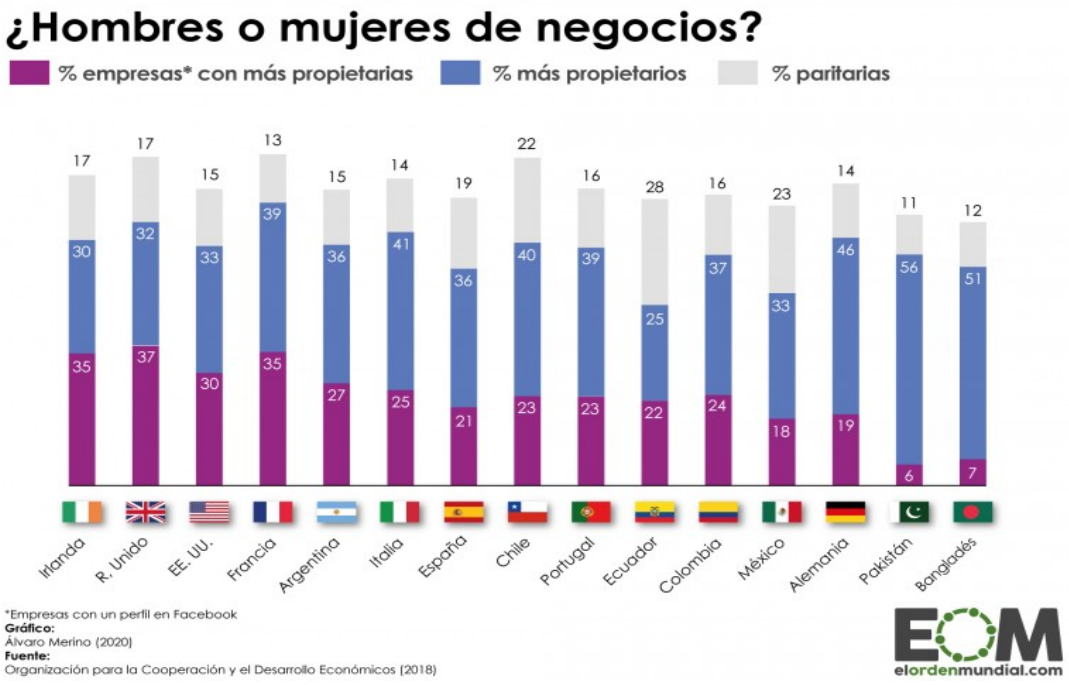


El Foro Económico Global elabora cada año el **Global Gender Gap Report**, un informe orientado a medir y analizar esa brecha de género a nivel mundial. Los resultados no pueden reflejar mejor la desigualdad existente a escala mundial: mientras que Europa occidental, el sur de África o países como Colombia, México o Canadá mantienen unos estándares aceptables, el resto del planeta continúa padeciendo enormes desigualdades de género, con especial atención al África subsahariana y Oriente Próximo. Por el medio quedan países económicamente muy desarrollados, como Estados Unidos, pero que carecen de estándares similares en cuanto a esta brecha.

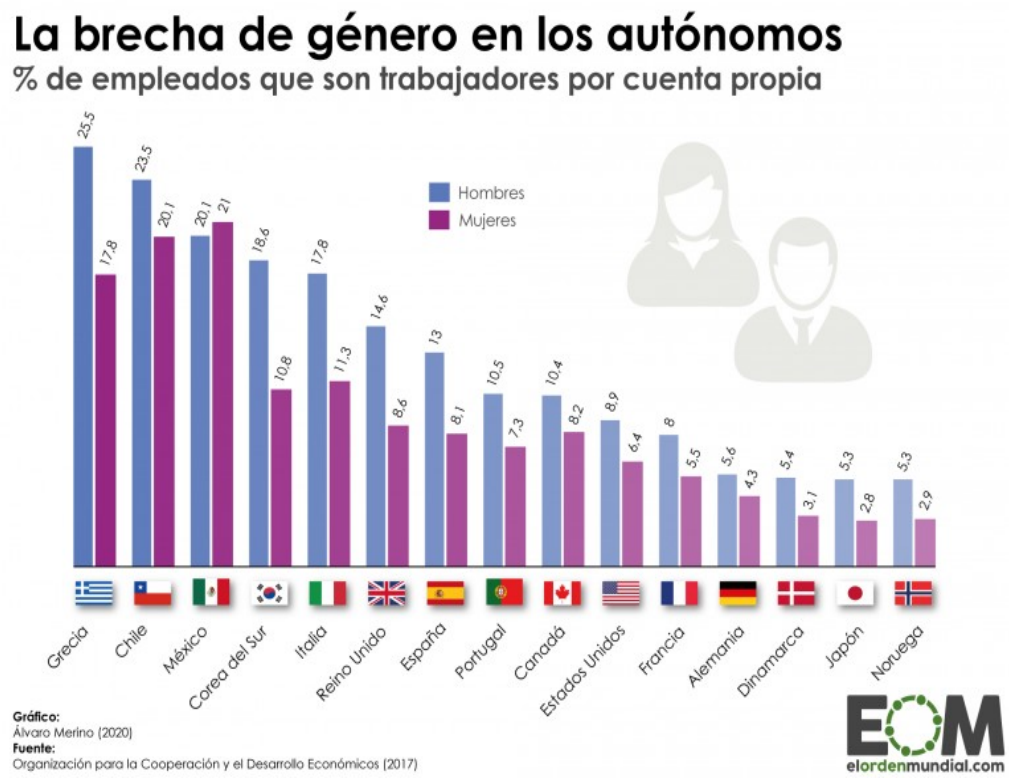


Dentro de las economías avanzadas, el llamado techo de cristal es uno de los grandes problemas existentes. Este término viene a resumir una serie de circunstancias, factores y condicionantes que limitan el ascenso profesional de las mujeres de forma poco perceptible —de ahí que sea de cristal—. Sin embargo sí existen datos que permiten ver la existencia de este techo, como el porcentaje de empleados hombres y mujeres que son jefes en sus respectivos trabajos. Dentro de los países de la OCDE, incluso en aquellos que mejor puntúan en el mencionado informe sobre la brecha de género, es bastante habitual que por cada jefa al mando existan dos, tres o incluso cuatro jefes en proporción. Aunque sea evidente que existen muchos factores explicativos de esta situación, uno de los más importantes es el rol laboral que se le asigna a muchas mujeres, a menudo asociados a mitos machistas relacionados con una supuesta incapacidad femenina de liderar u organizar equipos grandes.

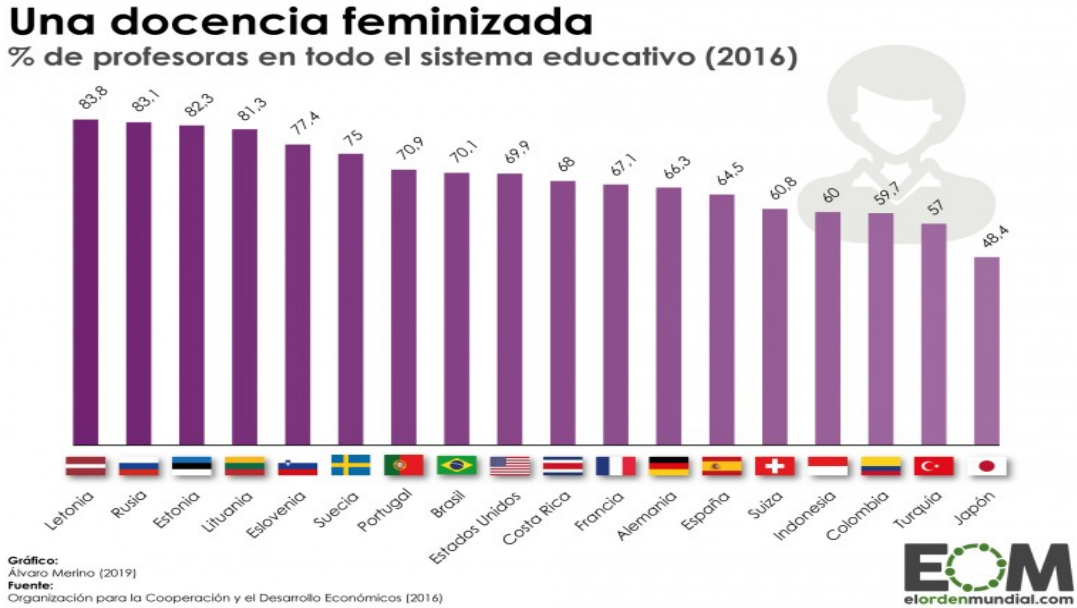
La continuación de esta situación a escala mundial es clara: solamente en un país del mundo de los más de 190 que tienen asiento en la ONU existen más mujeres que hombres ocupando puestos gerenciales o directivos. En el resto, en todos, el porcentaje femenino se sitúa por debajo del masculino. Con todo no es casual que algunos de los países mejor posicionados en este aspecto estén estrechamente relacionados con aquellos que mejor puntúan en la brecha de género en sus contextos regionales, caso de Islandia en Europa o Namibia en África, como también ocurre con muchos países que hace unas décadas formaban parte del bloque comunista asociado a la URSS —como Letonia, Polonia, Bulgaria, Rusia o Lituania—.



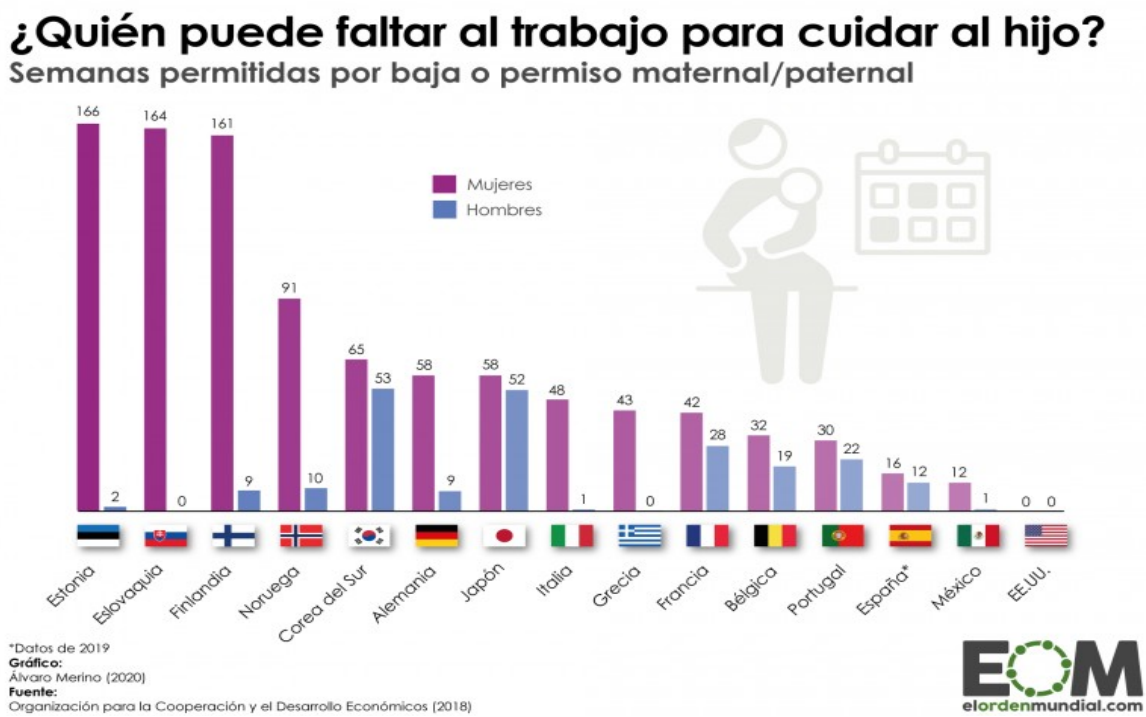
Si en el aspecto asalariado o directivo las mujeres no están en una situación demasiado buena, como emprendedoras la situación tampoco es mejor. En una cantidad considerable de economías el número de hombres que son propietarios de su compañía es superior al de mujeres, una desproporción que aumenta conforme el país pasa de avanzado a emergente.



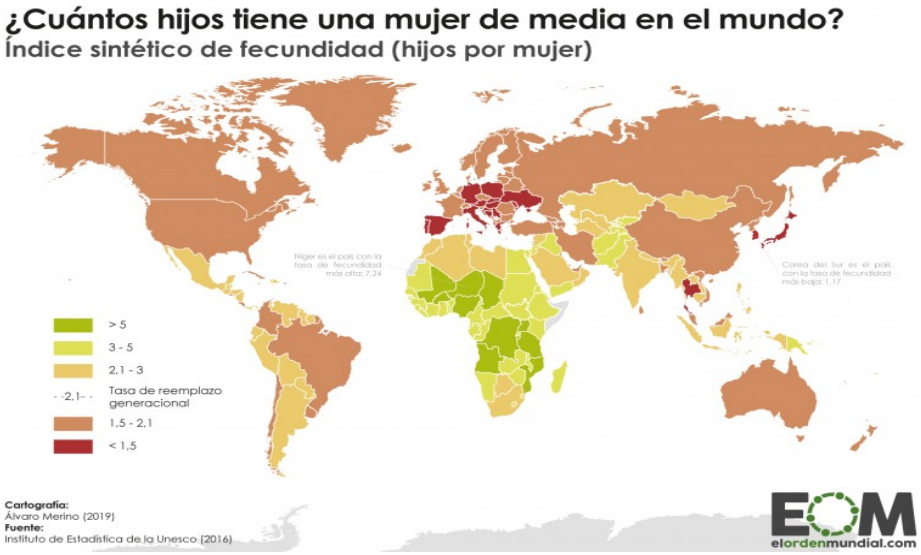
Pero si dejamos las empresas de lado y nos vamos al trabajo por cuenta propia, aunque la situación queda algo más nivelada —salvo la excepción de México— en todos los países continúa habiendo menos trabajadoras autónomas que su contraparte masculina. Si las mujeres no son jefas, tampoco empresarias y tampoco trabajadoras autónomas, solo quedan unas pocas salidas posibles: el trabajo asalariado, el desempleo o la inactividad. Y todo ello acaba convergiendo en otro término con cada vez mayor predicamento: el de la brecha salarial, por la cual el conjunto de las mujeres, en general y por distintas razones, tiene menos ingresos que el conjunto de los hombres.



Y es que además el mercado laboral femenino tiene algunas particularidades. No es extraño, por ejemplo, que en muchos países la gran mayoría del personal docente sean mujeres. Dentro de la OCDE la única excepción se encuentra en Japón, un Estado que tiene serios problemas en cuanto a la inserción laboral de la mujer. Sin embargo, lo habitual es que el 60%, 70% e incluso más del 80% del profesorado sean mujeres, un factor que enlaza con el tradicional papel de cuidados que se les ha asignado social y culturalmente en muchos contextos.



Porque otro factor que impacta de lleno en la inserción laboral de la mujer y la brecha salarial es la maternidad. Está ampliamente estudiado que, tras el primer hijo, la carrera laboral —y salarial— de las mujeres se estanca, por lo que muchas optan por retrasar su maternidad hasta alcanzar una situación laboral más estable y consolidada o bien no tener hijos. Porque uno de los factores que más incidencia tiene en esta cuestión no es tanto el embarazo como tal —que también— sino las largas bajas maternales sin un apoyo por parte del otro progenitor. Así, los esfuerzos durante los últimos tiempos han ido orientados a equiparar las dos bajas para que los hombres se hagan cargo en igual medida del recién nacido durante sus primeros meses de vida.



A pesar de todas estas medidas orientadas a encontrar un equilibrio entre la empleabilidad de las mujeres y la maternidad, los resultados en muchos lugares no son buenos en términos demográficos: países como Japón, Corea del Sur o muchos del continente europeo se encuentran claramente por debajo de la tasa de reemplazo generacional de 2,1 hijos por mujer, por lo que su crecimiento demográfico se debe principalmente a la inmigración, y existe un serio riesgo de que en pocas décadas comiencen a perder población si el ratio no mejora.