

¿PGE con perspectiva de género?

Belén de la Rosa Rodríguez

Secretaría de Mujer, Políticas de Igualdad
y LGTBIQ+

✉ bdelarosa@fe.ccoo.es

QUE LAS MUJERES COBRAMOS MENOS QUE LOS HOMBRES ES IRREFUTABLE. Tanto es así que el Gobierno ha publicado dos reales decretos para garantizar la igualdad salarial de las mujeres en las empresas. Bienvenido sea un reglamento para apostar de verdad por la igualdad retributiva, que no quede como un mero ornamento dialéctico de prensa rápida cada año. Como ya se anunció desde la Confederación Europea de Sindicatos (CES), las mujeres de la UE tenemos que esperar hasta el año 2104 para recibir la misma remuneración que los hombres. Esto se traduce en que realizamos trabajo remunerado de manera gratuita durante demasiado tiempo. ¡Como si no supiésemos lo que significa! Lo invertimos habitualmente en el cuidado de otras personas, la limpieza, la compra, las tareas y otros mecanismos de control de nuestro tiempo.

Que en el reparto nos tocó la peor parte, de eso no hay ninguna duda. La realidad es que para nosotras todo es mucho más complicado y complejo. Para muestra, los datos de paro del último trimestre: 6 de cada 10 personas en situación de desempleo son mujeres. Sí, han leído bien. Y no se puede decir que la cifra del paro es pequeña. Según estos números, más de 300.000 mujeres se encuentran sin trabajo.

Menos mal que la herramienta de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) en tiempos de la Covid-19 ha supuesto la protección del empleo de más de 1,5 millones de mujeres, que hoy, a pesar de estar en una situación más que precaria, deben estar agradecidas por poder volver a su puesto de trabajo. Al menos, eso se supone. Y es que la pandemia no ha golpeado por igual a todo el mundo, sino que ha venido a recrudecer una situación estructural: la pobreza y la pandemia tienen rostro de mujer.

Huella de por vida

Según Naciones Unidas, el 60% de las personas que pasan hambre en el mundo son mujeres y niñas. Esto también es violencia de género, de esa que no tiene impacto físico, sino más bien psicológico y emocional, y que deja huella de por vida.

Es un imperativo legal que la incorporación al trabajo de las mujeres no solo tiene que ser un hecho, sino que ha de darse en igualdad de condiciones y con los mismos derechos. No obstante, la brecha salarial indica lo contrario.

Según el *Informe de Impacto de Género. Proyecto Presupuestos Generales del Estado 2021*¹, la brecha de género de nuestro país está por encima de la UE en todos los rangos de edades. La tasa

1 Disponible en: <https://cutt.ly/2hoPNtC>

de parcialidad de las mujeres (el 23,8%) supera ampliamente al 7% de los hombres, lo que puede explicarse en mayor medida porque ellas no han tenido la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo de jornada completa.

De hecho, el dato de que un 52,6% no han podido optar a otro empleo frente al 14% que ha escogido la parcialidad para ejercer el cuidado de otras personas, no significa que sean pocas las mujeres que estén realizando tareas de atención, sino que tienen muchísimas menos opciones a decidir cómo quieren emanciparse y qué oportunidades tienen para hacerlo. Entre los hombres ninguno de los motivos por los que tienen parcialidad ha sido ocuparse del cuidado de otras personas, una cuestión muy relevante sobre la que deberíamos prestar más atención.

La punta del iceberg

En cuanto al salario, el de las mujeres representa el 88,5% del de los hombres en trabajos a tiempo completo y el 92,3% en empleos a tiempo parcial. Además, la brecha aumenta en función de la edad de las trabajadoras, es decir, se incrementa a medida que ellas cumplen años. Así mismo, las horas empleadas en trabajos no remunerados por las mujeres supera con creces a las invertidas por los hombres, sin contar con la energía mental y emocional empleada para que todo vaya adecuadamente, que eso nunca se cuantifica.

Por todo ello, recibimos como noticia importantísima y fundamental la intención de vincular los Presupuestos Generales del Estado (PGE) con el impacto de género. Aunque esto no le interese a demasiada gente, para las mujeres va a ser vital y por eso llevábamos años reclamándolo desde CCOO.

Además, deberá existir una comisión interministerial que indique si la perspectiva de género es aplicable a cada programa presupuestario.

Esto nos da más información a la hora de entender qué programas son de alta, media o baja pertinencia de género, lo que aclara notablemente dónde exigir el aumento de las partidas para mejorar la situación y la vida de las mujeres.

Aunque es un gran avance, todavía no es del todo satisfactorio. Ahora mismo, el porcentaje de programas de alta pertinencia de género corresponde al 18%, es decir, el equivalente a unos 41.518 millones de euros del total, mientras que los de pertinencia media (38%) suponen 69.882 millones de euros. Pero, dada la situación de las mujeres, en general, harían falta muchas más propuestas y más inversión para equipararnos.

Si tenemos en cuenta la deficiente situación de partida –la paulatina pauperización de la clase trabajadora y la crisis actual por la gestión de los gobiernos de la derecha–, seguimos teniendo una difícil situación con rostro de mujer. Y esto solo es la punta del iceberg.

Recibimos como noticia importantísima y fundamental la intención de vincular los Presupuestos Generales del Estado (PGE) con el impacto de género