

¿Qué es la "tasa rosa", una nueva forma de discriminar a las mujeres?

Esta especie de "impuesto encubierto" que pagan las mujeres por la versión femenina de productos similares masculinos. Qué dice el último informe de Naciones Unidas sobre la relación remuneración, género y tareas



En una nueva edición del **Día Internacional de la Mujer** las noticias parecen sacadas del arcón de los recuerdos.

Lejos de mejorar o superarse, la situación económica y social de la mujer en la Argentina y alrededor del mundo va en retroceso, en relación con las responsabilidades que el históricamente llamado "**sexo débil**" fue sumando con el correr de los años.

Es que, se sabe, la mujer ya no es sólo madre y ama de casa. Y no porque esos roles fueran poco relevantes, sino porque, además, decidió salir a **ganar terreno** fuera del hogar, se profesionalizó y comenzó a ocupar puestos de liderazgo. Todo sin descuidar la casa ni los hijos, claro está.

Lo llamativo es que comenzó a observarse que, ante el mismo puesto y responsabilidad, un **hombre gana más** que una mujer. Y la mala noticia es que la brecha -lejos de acortarse- se mantiene y profundiza.

Según el Informe de Desarrollo Humano 2015 de Naciones Unidas, las mujeres cobran **salarios un 24% inferiores** a los de los hombres por hacer el mismo trabajo.

Un informe de este año reveló que la participación de las mujeres en puestos directivos es menor y resaltó que en **América Latina** hay sólo **dos mandatarias** de Estado: Dilma Rouseff y Michelle Bachelet, destaca Infobae.

Sin embargo, de acuerdo con un Informe de International Business Report (IBR) de Grant Thornton, la ocupación de puestos directivos en América Latina asciende a un promedio del 18%.

Comparativamente, la participación de la mujer en puestos directivos en la región pasó del 19% en 2014 al 16% en 2015.

China representa un ejemplo del éxito en materia de igualdades laborales al pasar de un **25% de participación** femenina en 2012 a un 51% en 2015.

La polémica "tasa rosa"

Un estudio de la Universidad de California reveló que las mujeres americanas pagan hasta **u\$s1.351** más al año por la **versión femenina** de productos similares masculinos.

En Europa, si bien aún no hay un estudio similar, la asociación francesa Georgette Sand lleva un año denunciando los casos que encuentra en los supermercados y animando a los consumidores a subir fotos de ejemplos a redes sociales con la etiqueta #womantax.

La asociación reunió **50.000 firmas** y la polémica llegó a la Asamblea francesa, que investiga el caso.

Pero la cuestión va más allá de la mera comparación de precios de productos en sus dos versiones.

Se extiende también a otros gastos cotidianos que los usos sociales hacen muy difíciles de evitar, como el consumo de maquillaje o los servicios de peluquería, que llevan más trabajo (y por tanto, mayor precio) que los de los hombres.

En la misma línea, las **tintorerías cobran más** por la ropa de mujer, ya sea por los materiales (seda, etc.) o porque son entalladas en lugar de rectas. Una suma de elementos que elevan los gastos domésticos frente a los de los hombres.

Así, la llamada *woman tax*, *pink tax* o "**tasa rosa**" es, en opinión de algunos movimientos y colectivos sociales, una manera más de discriminar a las mujeres, ya que consiste en un "**impuesto oculto**" que les hace pagar un poco más por el mismo producto.

El mundo de los negocios, otro triste reflejo de la realidad

Francia lidera la Unión Europea en términos de participación femenina. **Christine Lagarde** es la primera mujer en la historia en dirigir el Fondo Monetario Internacional (FMI). Sin embargo, el

fenómeno *womenomics* (término incorporado por Goldman Sachs en 1999 sobre la inclusión de la mujer en los negocios) no logra ser espejo de liderazgo en el sector financiero ya que de los 177 presidentes de Bancos Centrales a nivel mundial sólo 17 son mujeres, destaca Infobae.



Acceder a un puesto de liderazgo en el país es sólo para el **68%** de las mujeres si tienen un hijo menor de cinco años

De acuerdo a Grupo Rhuo acceder a un puesto de liderazgo en la Argentina o lograr un ascenso laboral se reduce para el **68%** de las mujeres si tienen un hijo menor de 5 años. Mientras en los Países Nórdicos no sólo está bien vista la maternidad, sino que hay apoyo del Estado para que las parejas se reproduzcan.

En Suecia, por ejemplo, la licencia por maternidad es de 16 meses y reciben el 80% de su sueldo. En realidad, la baja laboral es "**materna y paterna**" y se implementa de la siguiente manera: dos meses son para la madre, dos para el padre y los 12 meses restantes, a dividir entre ambos según consideren oportuno. Si después del casi año y medio de cuidado del hijo, el padre o la madre deciden no volver al trabajo, el Estado sueco paga a la familia 300 euros al mes.

Cabe destacar que Suecia se destaca por ser uno de los países de la Unión Europea con una mayor tasa de fertilidad, cercana a los dos hijos por mujer (1.7) y el apoyo estatal tiene mucho que ver en eso.