

RETRIBUCIÓN

¿Es posible reducir la brecha salarial de género?

MONTSE MATEOS MADRID 28 ENE. 2020 - 15:59



DREAMSTIMEEXPANSION

ÚLTIMA HORA CaixaBank

10:09 El PIB de Francia bajó un 0,1% en el cuarto trimestre lastrado por las huelgas

09:24 Banco Sabadell se derrumba en Bolsa

09:03 La economía española crece un 2% en 2019

¿Por qué la mujeres ganan menos que los hombres?

El sueldo total de un hombre puede superar hasta un 9% el de una mujer que desempeñe el mismo puesto. Pese a los esfuerzos de algunas organizaciones, la brecha salarial de género es una asignatura pendiente en muchas empresas.

El año pasado el 46% de las compañías introdujo correcciones para paliar la brecha salarial de género. Así lo recoge el Estudio de incrementos salariales 2019/2020 de PeopleMatters, que aprecia que hubo ajustes en todas las categorías laborales, en especial entre mandos intermedios y técnicos cualificados. Este es uno de los datos que confirma que la diferencia de sueldo entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto es un hecho, en concreto, el 9% en los paquetes de retribución total, según el informe de 'Mercado General 2019' de Korn Ferry.

PUBLICIDAD

Ads by Teads

Pero parece que las cosas, aunque despacio, están cambiando. Victoria Gismera, directora de PeopleMatters, cree que "transformaciones legales como el relativo al incremento del permiso de paternidad para equipararlo a la baja de maternidad, de reciente implementación, contribuirán al cambio y la mejora. Las mejores estrategias siempre serán la puesta en práctica de sistemas y políticas con perspectiva de género o inclusiva que aseguren la equidad interna y en las que lo que se tenga en cuenta sea el mérito profesional y personal". No obstante, Maribel Rodríguez, socia directora de Direactivas y con experiencia en la dirección de estudios de retribución, recuerda que según el estudio de brecha salarial realizado por la CEOE y PwC la mujer cobra de media un 12,2% menos que el hombre. Explica que "la diversidad, las prácticas de buen gobierno y la reputación del negocio son una obligación en las empresas del IBEX 35. Y algunas de ellas ya vinculan la consecución de parte del bonus a la mayor presencia femenina en su organización. El

resto de compañías deben considerar que la transparencia puede convertirse en una herramienta efectiva y legítima contra la brecha salarial, además de en una clave de vinculación emocional y, por tanto, considerarla un activo no tangible del salario".

Antes que nada, conviene recordar que existen dos definiciones cuando se habla de este tipo de brecha salarial: la no ajustada -'gender pay gap'-, que evalúa las diferencias salariales entre hombres y mujeres sin considerar ningún otro factor más allá del género; y la ajustada -'equal pay'-, que valora las diferencias en remuneración cuando no existen causas objetivas que determinen que el género del trabajador ejerce ningún tipo de efecto directo sobre su productividad. Esto implica considerar: factores de oferta como el nivel educativo, la experiencia, antigüedad, entre otros.

Por esta razón, Yolanda Gutiérrez, socia de Eversheds Sutherland, considera que "para obtener conclusiones coherentes y que nos permitan avanzar en la dirección correcta es muy importante entender cómo se han realizado las mediciones para obtener los datos de medición de la brecha salarial". Gutiérrez asegura que los comités de dirección han incorporado a sus agendas la reducción de la brecha salarial "analizando exhaustivamente su posible existencia, identificando las causas que los producen y estableciendo planes de acción para asegurar su disminución". Entre las estrategias de recursos humanos que propone para mitigar la diferencia retributiva entre hombres y

mujeres destaca reforzar la retención del talento femenino, crear cultura de corresponsabilidad, potenciar la presencia femenina en los procesos de selección y promoción interna y sensibilizar a la plantilla vía formación y comunicación interna sobre la gestión de la diversidad de género.

En cualquier caso aún queda mucho por hacer. En PageGroup mencionan una de las conclusiones de su informe 'Ocho tendencias para ejecutivos en 2029': el 22% de las empresas está evolucionando en cuanto a políticas de diversidad e inclusión, es decir, en fase de estudio, pero todavía no ofrecen planes ni soluciones concretos. La consultora apuesta por hacer los consejos de administración más igualitarios, mientras que Miguel Portillo, executive director de Page Executive España, recuerda que "actualmente, los consejos de administración más inclusivos tienen mejores resultados que el resto".