

RETRIBUCIÓN

¿Por qué las mujeres siguen ganando menos que los hombres?

MONTSE MATEOS [@montsemateos](#) Madrid

26 JUN. 2020 - 16:41



Se necesitan 105 años para que el sueldo de las mujeres y los hombres alcance el equilibrio. La Ley de Igualdad de 2007 ha supuesto un avance para impulsar la presencia femenina en las

Oficina de prevención de brecha retributiva es una herramienta más cuya eficacia cuestionan los expertos.

El impacto económico de la brecha de género supera los 200.000 millones de euros, lo que equivale al 16,8% del PIB, según el séptimo informe de CloisnGap de PwC. Un análisis de McKinsey confirma que las mujeres generan el 37% del PIB mundial a pesar de representar el 50% de la población trabajadora y controlar la mayor parte del gasto de los hogares. Además, ocupan el 25% de las posiciones de liderazgo a nivel global, cuando representan el 75% del trabajo del cuidado no remunerado.

Punto de partida

Otras evidencias que muestran esta desigualdad vienen de la mano del salario. El último informe retributivo de Korn Ferry refleja que **el sueldo total de un hombre puede superar hasta un 9% el de una mujer que desempeñe el mismo puesto**, un porcentaje ligeramente inferior al 12,2% de brecha salarial que establece otro análisis, esta vez realizado por CEOE y PwC. Y hace tan sólo tres meses, la cuarta edición del informe Brecha salarial y techo de cristal, elaborado por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha), revelaba que esta diferencia retributiva se ha acentuado durante el último año: las mujeres cobran 4.915 euros menos que los hombres. La brecha se ha ensanchado 66 euros, de manera que los técnicos calculan que harían falta 105 años para cerrar la brecha en España (en Murcia se tardaría 839 años).

Con este panorama parece que la Ley de Igualdad publicada en 2007 no ha tenido el impacto esperado. Susana Marcos, CEO de PeopleMatters, reconoce que aunque ha habido avances sustantivos, no son suficientes: **"Persisten los mismos problemas que entonces: desigualdad salarial, difícil acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad** y falta de corresponsabilidad del hombre en la atención de las responsabilidades familiares". Quizá este sea uno de los motivos por los que el Gobierno ha planteado la creación de una oficina de prevención de la brecha retributiva que, entre otras medidas, sancionará a las empresas que discriminen salarialmente por razones de género.

Maribel Rodríguez, socia de DireActivas, confía en que estas medidas impositivas impulsen en el corto plazo la igualdad salarial. Sin embargo, cree que "parte de la brecha salarial tiene su origen en la escasez de talento femenino en las primeras capas directivas y/o en los sectores STEM. **Las medidas sancionadoras que penalizan parecen necesarias y tendrán un efecto positivo para reducir la brecha a corto plazo**". En opinión de Rodríguez, "la estrategia a más largo plazo invita a la creación y consolidación de políticas que premien a las organizaciones que cumplen con la igualdad salarial y la promoción del talento femenino a espacios directivos, por ejemplo con incentivos fiscales".

La puesta en marcha de esta oficina despierta cierto escepticismo en Marta García-Valenzuela, socia de Talengo: "Habrà que ver si tiene un carácter penalizador o por el contrario busca trabajar en una situación muy compleja y multicausal. Esto se hace aportando recursos y experiencias a las empresas, sobre todo medianas y pequeñas, donde se da el caso de que suelen existir plantillas equilibradas en género pero tienen menos foco en garantizar la igualdad y la diversidad".

Quien también muestra cautela a la hora de valorar esta iniciativa es Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute. A partir de los detalles del borrador de este Real Decreto cree que "siendo a

inspección de trabajo sea el mejor escenario". Añade que **los agentes sociales reclaman que sea a través del diálogo social y de la negociación colectiva como se establezcan las medidas de avance en esta materia** y, según la forma en la que parece se va a configurar, puede convertirse en un factor que multiplique la litigiosidad, lo que no es lo más deseable".

Las barreras

Sin embargo, los expertos consultados para la elaboración de este artículo coinciden en que empresas y profesionales tienen que vencer ciertos obstáculos para conseguir que la equidad salarial sea un hecho. María García, socia fundadora de Smart Culture, explica que las barreras que tienen que superar las mujeres están relacionadas con las creencias colectivas que hay en nuestra sociedad, que proceden de nuestra educación y que siguen presentes en las organizaciones. "Éstas son asumidas lógicamente por las mujeres y, por ejemplo, tienen que ver con seguir pensando que el liderazgo del siglo XXI se basa en imitar un modelo masculino muy basado en el presentismo que poco a poco se está diluyendo. **Muchas mujeres creen que en sus compañías, una promoción supone más horas y no más responsabilidad**".

Marcos tiene claro que las mujeres no deberían tener que superar barreras: "Así formulado parece que es un problema de ellas el no alcanzar la equidad salarial, y no lo es. Son las organizaciones y la sociedad las que tienen que eliminar barreras y prejuicios que provocan estas diferencias salariales". Entre ellos menciona que **"la aplicación de estereotipos y de sesgos en la toma de decisiones en determinados procesos, como las valoraciones de desempeño y promociones, mediatiza la evolución de las responsabilidades** y carreras profesionales de las mujeres y, por tanto, de su salario, en muchas ocasiones por el hecho de haber tenido hijos".

Las estrategias

Las empresas llevan años trabajando este tema aunque a juzgar por los datos parece que sólo de cara a la galería. No confirma lo mismo el último Observatorio de Adecco al que hace referencia Blasco: "Más del 90% de las empresas obligadas desde 2019 ya tiene implantado el registro salarial y hay otras muchas variables como las políticas de selección, contratación, formación o promoción donde se notan progresos. Todo esto nos lleva a pensar que la tendencia es a la igualdad efectiva en esta materia, ya que detrás de la brecha suelen estar gaps en las políticas citadas".

Elena Sanz, directora general de personas y organización de Mapfre, asegura que **"la equidad salarial ya es un hecho en las grandes empresas**, en el sentido de que todas tenemos políticas que garantizan una retribución igualitaria entre géneros". Sin embargo, reconoce que existen situaciones heredadas del pasado y, sobre todo, carreras profesionales discontinuas motivadas fundamentalmente por la maternidad: "Es ahí donde hay que actuar, maternidad y conciliación. En nuestro caso, estamos hablando de una diferencia salarial del 3% heredada, como decía, de un sector donde tradicionalmente y hasta fechas recientes la mayoría de las profesiones eran desempeñadas por hombres".

Según Maite Aranzabal, asesora de negocio y talento y que además preside la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Adolfo Domínguez, **"hay que empezar por combatir los sesgos y a la vez dar igualdad de oportunidades a las mujeres"**. Entre las medidas más oportunas para conseguirlo, Aranzabal propone la estandarización de la evaluación del rendimiento y potencial y tratar

En una empresa en las mujeres son asignadas desde el principio a las cuentas con menor volumen y de menor potencial".

También plantea la utilización de un lenguaje inclusivo y las selecciones a ciegas. Respecto a esto último explica que tras las pruebas ciegas se comprobó en un caso en Estados Unidos que el 58% de los candidatos seleccionados para entrevista fueron mujeres, y el 68% de los finalmente contratados, también.

Consuelo Castilla, socia y presidenta de AdQualis Human Results, asegura que hoy muchas empresas, sobre todo las multinacionales, están trabajando por profesionalizar las valoraciones de los puestos de trabajo, "es decir, otorgar a cada puesto de trabajo de manera objetiva las funciones y la definición del profesional idóneo para llevarlas a cabo con los conocimientos técnicos, experiencia y competencias que se precisan, independientemente de cuestiones de género, edad o raza".

La cultura

Una vez más, qué se hace y cómo se hace en las organizaciones es definitivo para reducir las desigualdades. Rodríguez afirma que "la cultura corporativa es un catalizador o un stopper en el diseño de estas políticas. Las organizaciones deciden hasta dónde llegan. Las más conservadoras irán a una política de mínimos, ley de igualdad, protocolos de acoso, teletrabajo y conciliación". Marcos explica que, como decía Peter Druker, 'la cultura se come a la estrategia de desayuno': **"Por mucho que diseñemos políticas no se producirá ningún cambio en los resultados si no se modifican los hábitos de conducta.** Y esto afecta a la cultura de la empresa y a la cultura de la sociedad".

YGarcía concluye que "hay que diluir culturas basadas en el paternalismo, el control y el presentismo que generan un estilo de liderazgo imitativo y poco eficiente. La suerte en esta era es que tenemos datos".

[Expansión y Empleo](#) [Desarrollo de Carrera](#)

[No hace falta un Ministerio del Tiempo para regular el trabajo del futuro](#)

[El teletrabajo que retrotrae a la mujer a la década de 1950](#)

[Adquiera una nueva 'personalidad' laboral eficaz en 15 días](#)

[Ver 3 comentarios](#)

- 09:30 Wirecard resucita en Bolsa: el capital riesgo y Worldline se...
- 09:13 Los precios moderan su caída al 0,3% en junio por el alza de I...
- 08:56 Al menos cinco muertos en un ataque a la Bolsa de Karachi
- 08:40 Iberdrola se enzarza en un baile de contraopas en su lucha por...
- 08:19 Albella acude hoy al Congreso para rendir cuentas sobre la...

Jose Toledo tiene 55 años y hoy está irreconocible

Cash Roadster

Celebridades que tienen parejas del mismo género y tú no lo sabías

Doctor Report

Muere Steve Bing al caer de un rascacielos

Marca

Courtney Cox muestra en bikini cómo es su cuerpo a los 56 años

Telva

"El término teletrabajo desaparecerá, y el trabajo será trabajo sin importar desde dónde se realice"

Expansión

Podemos renuncia al impuesto a las fortunas en la reconstrucción

Expansión

3 COMENTARIOS



QdeTobin

27/06/2020 | 04:54 horas

#1

[← Expansión y Empleo](#)[Desarrollo de Carrera](#)[Emprendedores](#)[Empleo](#)[EmpleaTV](#)[Pymes](#)

pirueta. Que por que cobran mas, un misterio machista, no? Pero luego dicen que es que

[Leer mas](#)

3 comentarios

EDICIONES

[Cataluña](#)[C. Valenciana](#)[Andalucía](#)[País Vasco](#)[Galicia](#)

OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL

[Masters - Escuela UE](#)[Trabajo - Expansión y Empleo](#)[Madrid Fashion Week](#)[Fuera de Serie](#)[Coches - Marcamotor.com](#)[Hemeroteca](#)[Noticias de Agencias](#)[Suscripciones](#)[Unidad Editorial](#)[Expansión en Orbyt](#)[Directorio Empresas](#)[Guía TV](#)[Farmacia - Correo](#)[El Mundo](#)[Directorio Autónomos](#)[Eventos y Con](#)[Farmacéutico](#)[Tienda MARCA](#)[Directorio Ejecutivos](#)[Marca](#)[Cuídate Plus](#)[Nauta360](#)[Diccionario Económico](#)[Marca Apuest](#)[Medicina - Diario Médico](#)

© 2020 Unidad Editorial Información Económica S.L.

[Términos y condiciones de uso](#)[Política de privacidad](#)[Política de cookies](#)[Certificado por OJD](#)[Quiénes somos](#)[Publicidad](#)[Atención al cliente](#)[Apúntate a nuestras newsletters](#)[Síguenos en](#)[Apuntarme](#)