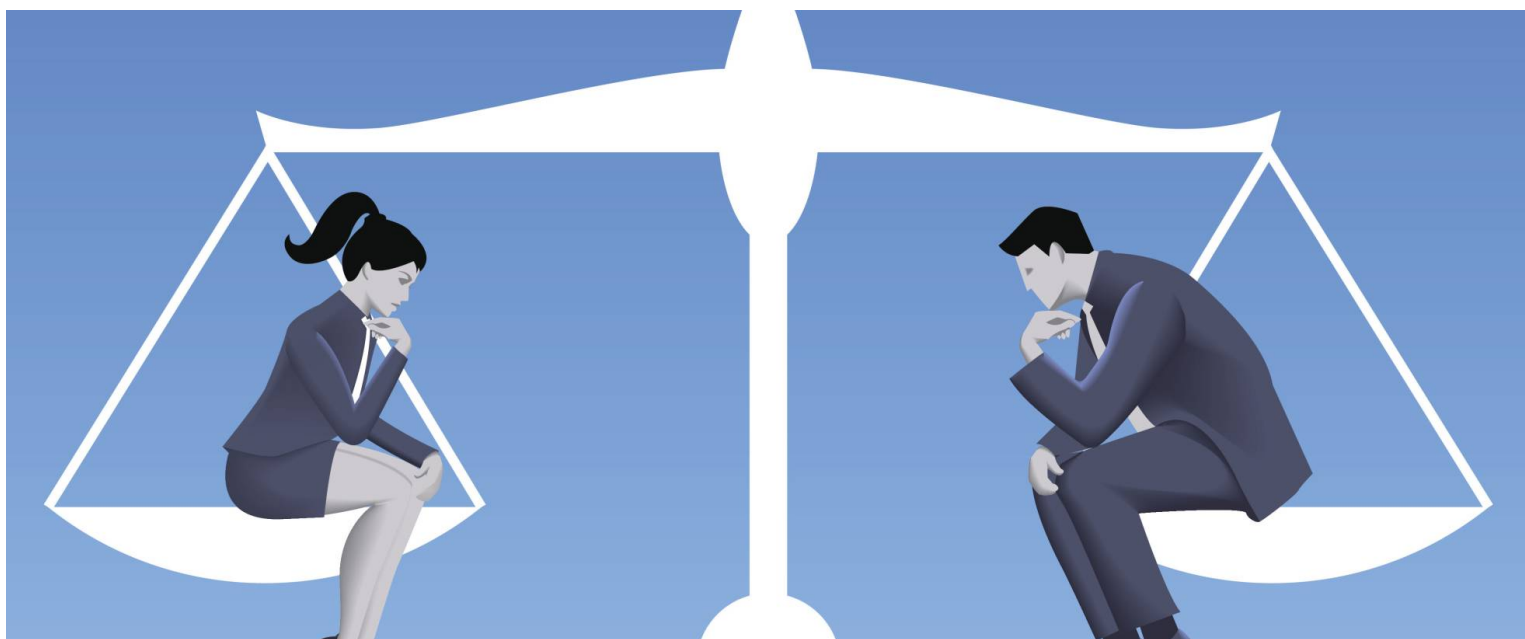




CincoDías

Fortuna

Gestión >



Thinkstock

Por qué sería bueno que imitáramos a Islandia y Alemania

- En el país nórdico, las empresas están obligadas por ley a pagar a todos sus empleados, con igual puesto, el mismo sueldo

PAZ ÁLVAREZ



(1)

Madrid | 6 ENE 2018 - 23:36 CET

No es un hecho aislado. **La brecha salarial entre hombres y mujeres llega a todos los ámbitos y sectores productivos.** Cabe recordar la denuncia que lanzó la actriz Robin Wright, intérprete junto a Kevin Spacey, de House of Cards, contra la plataforma Netflix, al descubrir que, a pesar de ser coprotagonista de la aclamada serie, cobraba mucho menos dinero que Spacey.

“Me dijeron que me estaban pagando lo mismo, les creí, y he descubierto que no era así”, afirmó la estrella de Hollywood, quien también reconoció su salario como actriz se redujo considerablemente después de ser madre de sus dos hijos. “Como no trabajaba a jornada completa, me encontré con un techo de cristal. Hay que hacerse respetar para no quedarte fuera del negocio y convertirte en un actor de segunda”. Esto sucede en Estados Unidos, pero se puede extrapolar a cualquier otro país, salvo, a partir de ahora, en uno.

Islandia ha dado un paso más hacia la igualdad de género. Ciertamente es que siempre ha ido por delante en sus políticas sociales para disminuir las diferencias entre hombres y mujeres, y desde hace nueve años encabeza el informe Global de Brecha de Género, que elabora anualmente el Foro Económico Mundial. **A partir de ahora se convierte en el primer país del mundo, que cuenta con una ley que exigirá a las empresas y a los organismos públicos, con una plantilla superior a 25 trabajadores, que retribuyan a sus empleados, que desempeñen las mismas funciones, con el mismo sueldo, con independencia de si es hombre o mujer, de su etnia, sexualidad o nacionalidad.** En caso de que no se cumpla con la norma, la empresa o institución pública será sancionada con una multa económica.

En esta misma dirección, con el fin de acabar con la brecha salarial, va Alemania, que permitirá, a partir de este fin de semana cuando entre en vigor una nueva ley, a las empleadas de compañías con más de 200 trabajadores conocer el sueldo medio de sus compañeros varones que desempeñen el mismo puesto. Cualquier mujer podrá reclamar judicialmente su derecho a recibir la misma retribución por el mismo desempeño. Esta medida afectará a unas 18.000 empresas. De estas, 4.000 tienen más de 500 empleados y deberán elaborar informes anuales sobre la igualdad salarial. Según datos del Ministerio de Asuntos Sociales en 2016, las mujeres ganan en Alemania como promedio un 21,6% por ciento menos que los hombres. **España tampoco se salva, aunque haya mejorado su posición en el último informe sobre brecha de género del Foro Económico Mundial, pasando en un año del puesto 29 al 24.**

El salario medio bruto de los varones en España es de 2.075 euros, mientras que las mujeres reciben 1.661 euros, según datos del Instituto Nacional de Estadística

A pesar del avance, **según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), mientras el salario medio bruto de los varones es de 2.075 euros mensuales, las mujeres reciben 1.661 euros.** Además, las mujeres que ganan menos de mil euros es el doble que el de ellos. **La diferencia salarial entre unas y otros supera el 23%.** “Aunque haya cierta mejora y un acercamiento salarial, todavía queda mucho camino por recorrer en el tema de la igualdad”, explica José Medina, socio director de la consultora de búsqueda de alta dirección Odgers Berndtson.

Desde su puesto, observa que **puede haber una diferencia de entre un 15 o un 20% en el salario de un cargo directivo, dependiendo de si lo ocupa una mujer o un varón.** “En general, sí hay diferencias, además tratándose del mismo trabajo, aunque en las compañías más avanzadas no hay tanta disparidad. Es cuestión de valores”, argumenta este experto, que recomienda mirar el ejemplo de países más evolucionados en este aspecto, como son los países escandinavos.

El citado estudio del Foro Económico Mundial cifra la brecha de género en un 68%, y coloca a Islandia, Noruega y Finlandia como las naciones con una menor desigualdad. Porque esta disparidad despoja al mundo de uno de los mayores recursos que existen, como es el talento, necesario para afrontar los grandes desafíos que tiene el mundo por delante, recalca en el informe el economista Klaus Schwab, presidente del citado organismo.

A pesar de que **en España existe una ley orgánica (3/2007, de 22 de marzo) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que especifica la paridad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral**, así como en los programas de mejora de la empleabilidad de la mujer, lo cierto es que **pocas veces se levanta la voz en caso de discriminación**. “Hay un temor a perder el trabajo, pero siempre que se ha reclamado ha prosperado. En el tema salarial es muy difícil porque no hay dos personas con el mismo salario, y lo lógico es que en un mismo nivel no se deben dar estas diferencias”, apunta Rafael Barrilero, experto en temas de compensación y socio de Mercer.

Y señala que en el ADN de toda compañía debería existir esa concienciación y una política de igualdad retributiva, con el fin de que no existan esas diferencias salariales, pero también con el deseo de fomentar planes de promoción laboral para las mujeres. “**Aquí también hay un desfase, porque las mujeres cuando se plantean la maternidad saben que van a estar un año fuera del trabajo, y eso puede suponer una pérdida de salario pero también de carrera**”, detalla Barrilero, que aconseja a las empresas no ver a las personas como un coste sino como una inversión, y no se desperdicie talento por el camino.

Para ello, algunas organizaciones establecen planes de flexibilidad de carrera, con el fin de corregir cualquier desfase. “A efectos salariales, nos encontramos con la paradoja, de que **mujeres directivas ganan menos que los directivos, y este achaca el desajuste que existe en la mujer debido a ese ámbito personal, como es el de tener hijos o conciliar su vida profesional con la familiar**”, señala el experto, que destaca la necesidad de que haya una concienciación mayor en este tema. “Ha habido mucho sacrificio de las vidas personales y profesionales de las mujeres, y todo esto ha pesado sobre sus carreras”.

El problema, apunta Susana Marcos, socia de People Matters, es que **en España no existe ninguna obligación legal para que las compañías corrijan ese gap retributivo**, que en España es de 100 frente a 74,6. “Cuando se analizan desde otras perspectivas te encuentras con distinto salario para un mismo puesto, una temporalidad mayor, jornadas parciales, puestos de menor responsabilidad. Todo esto multiplica las diferencias”.

En este sentido, sostiene que **es necesario actuar desde la base, ya que gran parte de la brecha salarial se encuentra fuera de la empresa**, a la vez que se debe fomentar políticas por las cuales los empleados sean remunerados por sus competencia, no por el género al que pertenezcan. Pero lo más importante, afirma Marcos, “**hay que fomentar que las mujeres estudien carreras que estén bien pagadas**”. Y cita el caso de Gas Natural, empeñada en buscar a mujeres jóvenes formadas en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, con el fin de ir incorporándolas a la empresa e ir promocionándolas. “Todo esto se debe animar con una ley o con ventajas fiscales, ya que está demostrado que las mujeres hacemos mucho, somos más eficientes”, afirma la socia de People Matters, quien insiste en que hay mucho trabajo por delante en el terreno de la igualdad salarial. “**Nos estamos perdiendo la mitad del talento que tenemos, y no nos lo podemos permitir**”.

UN SIGLO MÁS DE BRECHA DE GÉNERO

Dice el dicho que no hay mal que cien años dure. Como siempre, hay excepciones. Y el caso de las diferencias entre hombres y mujeres es una de ellas. A partir de ahora, se tardará, si se sigue al ritmo que hasta ahora, un siglo en acabar con la brecha de género, o lo que es lo mismo, que exista igualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, como es la política, la educación, la sanidad o las oportunidades laborales y retributivas. A esta reflexión llega el último informe del Foro Económico Mundial sobre este asunto. En el estudio se hace hincapié en que, a pesar de los avances de los últimos años, en el último ejercicio se ha retrocedido. Sin embargo, hay otra cifra mucho más preocupante, porque no será hasta el año 2234 cuando se alcance la igualdad plena en el mundo del trabajo.

Archivado en

[IGUALDAD](#) [DESIGUALDAD SOCIAL](#) [RELACIONES GÉNERO](#) [MUJERES](#) [SOCIEDAD](#)