

RETRIBUCIÓN

PeopleMatters, como experto y participante en foros de Recursos Humanos, especialmente de recompensa, pone sobre la mesa uno de los temas de los que más se ha hablado en las últimas semanas: la brecha salarial. Desde su amplio conocimiento, destaca los beneficios que las empresas inglesas están experimentando en distintas áreas gracias a gestionar con transparencia la brecha salarial entre los géneros. Además, propone una hoja de ruta que las organizaciones pueden emprender para atajar un problema que afecta a toda la sociedad.

Transcurridas ya unas semanas desde el Día Internacional de la Mujer, parece impensable que aún se sigan oyendo voces (de hombres y mujeres) que dicen que la brecha salarial no existe: podremos discutir la forma de calcularla, cómo denominarla, cómo atajarla, incluso si hay que hacerla pública, pero no su existencia: **¡LA BRECHA SALARIAL ES REAL!**

La brecha salarial entre los géneros existe porque los ingresos de las mujeres son inferiores a los de los hombres debido a la segregación horizontal y vertical existente en el mercado laboral: las mujeres tienden a trabajar en ocupaciones y sectores con salarios más bajos y ocupan menos roles de mayor responsabilidad.

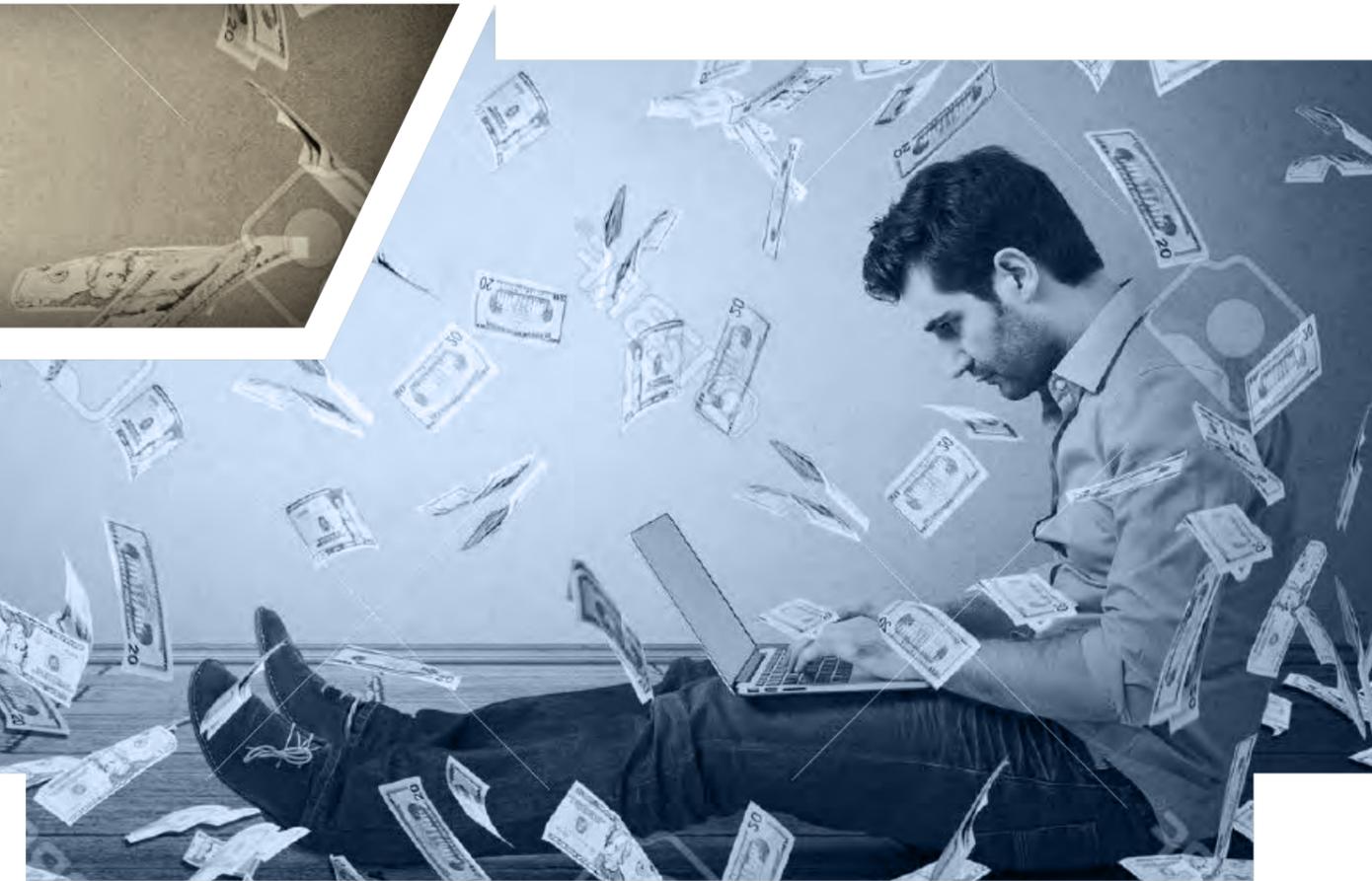
Los estereotipos sobre el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad son también otra de las causas principales de la brecha salarial de género. Los hombres, en promedio, dedican mucho menos tiempo al cuidado de los niños o de familiares dependientes. Esta falta de corresponsabilidad del hombre en las obligaciones familiares obliga a las mujeres a reducir sus jornadas de trabajo y/o renunciar a su carrera profesional.

En este punto, es conveniente clarificar que la denominada brecha salarial de género no debe confundirse con la discriminación salarial. La discriminación salarial es la práctica por la cual se paga a hombres y mujeres de manera diferente por realizar el mismo trabajo o trabajo similar o de igual valor.



BRECHA DE GÉNERO

¿estamos preparados?



La denominada brecha salarial de género no debe confundirse con la discriminación salarial. La discriminación salarial es la práctica por la cual se paga a hombres y mujeres de manera diferente por realizar el mismo trabajo o trabajo similar o de igual valor.

INMACULADA SEGURA, Gerente de PeopleMatters BEATRIZ ARDID, Gerente de PeopleMatters

Y terminar con ella no solo es lo correcto, sino que también es bueno para el negocio, para la sociedad y la economía de un país. Por ello, las empresas tenemos que empezar a hablar abiertamente de ella, reconocerla y trabajar para acabar con ella.

Pero, lejos de echarse las manos a la cabeza, las empresas inglesas están haciendo de este imperativo legal una oportunidad para poner en marcha estrategias que atajen este problema, considerando que la transparencia sobre brecha salarial puede contribuir a:

- Identificar, reconocer y propagar buenas prácticas de una manera más eficiente
- Proporcionar al gobierno información y evidencias que le ayuden a implementar iniciativas que sirvan para estrechar el *gap* salarial.

Esto, que aun parece impensable en España, no tardará en llegar, sea de mano de la legislación española, europea o de las empresas multinacionales con presencia en nuestro país.



Todo apunta a que, si no se hace de forma voluntaria, en breve la Administración española establecerá mecanismos para atacar y dar solución a estas discriminaciones salariales.

En países en los que esta lucha se lleva librando más años como el Reino Unido, esto ya es una realidad. A raíz de un reciente cambio legislativo, las empresas (públicas y privadas) de más de 250 empleados han tenido que publicar en una *web* del gobierno creada a tal efecto y en las suyas propias los principales datos sobre la materia.

Empresas como EasyJet (51,7%), PwC (33,1%), TSB (31%) o McKinsey (23,8%) enrojecen al situarse sus datos sobre brecha salarial entre los más altos del país.

- Mejorar la reputación corporativa del empleador.
- Aumentar la confianza del empleado en los procesos retributivos en la empresa.
- Permitir a los empleados y *stakeholders* realizar juicios fundados sobre prácticas retributivas en la empresa
- Proporcionar un *benchmark* de referencia
- Identificar barreras en determinados sectores
- Detectar oportunidades de incrementar la participación femenina en todos los ámbitos

¿Nos imaginamos que las empresas tuvieran que publicar los datos sobre diferencias salariales de género y que nuestras “vergüenzas” salieran a la luz? Si, posiblemente no haya muchos adeptos a este ejercicio de transparencia, pero está claro que todo conduce a que de una forma u otra se auditaran las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las empresas.

Para que no nos pille desprevenidos proponemos algunas acciones que nos podrán ayudar a trabajar en la brecha salarial de nuestra empresa y a la larga a “salir mejor en la foto”.]

TO DO LIST PARA ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL

1. Calcula tu brecha salarial

Haz todos los cálculos posibles: por nivel, por departamento o unidad de negocio, antigüedad, tipo de contrato, jornada laboral. Incluye análisis de retribución fija y variable (bonus) y hasta de beneficios. Haz análisis estadísticos, calcula promedios, medianas, cuartiles...

2. Analiza la información para identificar donde tienes las mayores diferencias y analiza posibles razones

¿En qué nivel organizativo es mayor tu brecha salarial? ¿Existen también diferencias en el bonus que pagas a hombres y mujeres? ¿En qué cuartil pagas a unos y otros? ¿Se promociona a las mujeres a posiciones ejecutivas? ¿Podrías mejorar tus salarios y estructuras retributivas garantizando que están basadas en un sistema de evaluación de puestos justo y que las negociaciones individualizadas de salarios se producen dentro de las bandas salariales? ¿Pueden los managers tomar decisiones de forma discrecional sobre salarios?

Examina en detalle tu proceso de selección, tus políticas de conciliación, los datos de promoción interna por sexo y la composición del consejo de administración y de los comités de dirección de tu empresa. ¿Ofreces flexibilidad en el trabajo a todos tus empleados y la cultura de empresa lo apoya y fomenta? Mira quien tiene flexibilidad, quien trabaja a tiempo parcial o pide excedencias para el cuidado de familiares.

3. Elabora un plan de acción

Selecciona tres de los problemas identificados en el paso anterior, fija objetivos de mejora para cada uno de ellos y haz un plan con las distintas acciones que debes poner en marcha. Señala tareas, plazos y responsables.

4. Monitoriza tu progreso

Nombra a uno de los directivos más reputados de tu organización responsable del plan y haz que informe de los avances de forma periódica. Introduce auditorías anuales para detectar sesgos salariales y considera restringir la discrecionalidad. Exige que los managers justifiquen sus decisiones salariales ante recursos humanos.

5. Fija cuotas y objetivos claros de desempeño de género

Las cuotas son útiles para centrar la importancia, y los objetivos específicos pueden aportar el enfoque necesario para mejorar, medir el progreso y finalmente lograr el equilibrio de género. Comunica a cada mando y directivo que tendrán que demostrar que ofrecen puestos y oportunidades de desarrollo similares a todos los empleados con un rendimiento similar. Revisa la distribución de las evaluaciones del desempeño entre hombres y mujeres. Compara los resultados con las promociones propuestas y subidas salariales.

5. Habla del tema

La comunicación abierta en todos los niveles es fundamental para una transformación exitosa de la diversidad de género. Trabaja en que las personas por qué y cómo se les paga, en que conozcan la política y estructura retributiva de la empresa.

6. Y por último y más importante

Haz que la reducción de la brecha salarial sea un objetivo prioritario del CEO/Comité de Dirección.

Todo apunta a que, si no se hace de forma voluntaria, en breve la Administración española establecerá mecanismos para atacar y dar solución a estas discriminaciones salariales •