

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Grandes compañías empiezan a analizar tras el 8-M la brecha salarial

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA, Madrid

Aún es pronto, pero desde las multitudinarias manifestaciones por la igualdad del Día Internacional de la Mujer del mes pasado, ya se aprecian movimientos incipientes en las grandes compañías que pretenden dar respuesta a la demanda social. Las empresas más adelantadas están analizando los motivos de la brecha salarial y las que no lo son tanto encargan auditorías para comprobar si la tienen. Unas y otras refuerzan la formación y sus políticas de diversidad.

Apenas ha pasado un mes desde el 8 de marzo en que España se convirtió en referente mundial del movimiento en favor de la igualdad y algunas compañías han comenzado a tomar buena nota de las protestas e intentan mitigar la desigualdad dentro de sus plantillas. "Tenemos previsto presentar medidas de refuerzo de la diversidad porque el 8-M ha incrementado la conciencia que existe por parte de las empresas. Aunque las grandes llevamos años trabajando en ello", sostiene Conchita Álvarez, directora de recursos humanos de Banco Sabadell.

Y es que "las organizaciones hemos de dar respuesta a las demandas de la sociedad", expresa Olga Salomó, su homóloga en la farmacéutica Boehringer Ingelheim, casi paritaria en su personal de 1.750 trabajadores y en su comité de dirección (de sus siete miembros tres son mujeres). De ahí que a raíz de las manifestaciones decidiese profundizar en el análisis de la brecha salarial que saben que tienen. Apenas llega al 2%, pero la compañía se prepara para combatirla desde el conocimiento de los motivos que llevan a ella, explica la directiva.

Ikea ha averiguado estas causas. La antigüedad, sostiene Elena López, responsable de diversidad e igualdad de la firma sueca en España (con una plantilla de 8.000 trabajadores, mujeres en su 60%), es la responsable de que

los hombres ganen casi un 5% más que sus compañeras en los mismos puestos. "Tenemos el objetivo de brecha salarial cero", asegura esta experta, a cargo del segundo plan de igualdad de la compañía, aprobado el pasado jueves.

Movistar+ también ha encargado un diagnóstico de la diferencia de sueldo entre los hombres y mujeres de su plantilla. Es consciente de que la brecha, por poca que sea, según su director de organización y recursos humanos, Juan M. Rueda, existe. Ha sido la primera misión, explica, de la recién estrenada comisión de seguimiento de su Plan de Igualdad; además acaba de nombrar a un agente encargado de velar de la igualdad de trato y oportunidades entre sus 900 empleados y de publicar un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual.

Sesgos inconscientes

Boehringer y Movistar+ están formando a sus directivos y mandos intermedios para erradicar los sesgos inconscientes de género, cursos que son obligatorios, asegura la filial de Telefónica, que ha colocado el foco de su estrategia en alcanzar un 30% de directivas en 2020. "Si la barrera no cae, la rompemos. Es necesaria la discriminación positiva", prosigue Rueda. En Movistar+ el porcentaje actual de mujeres ejecutivas alcanza el 24%.



Concentración el pasado 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, en la Puerta del Sol de Madrid. / A. GARCÍA

Aceleradores para incentivar la conciliación

El nuevo plan de igualdad de Ikea hace hincapié en la corresponsabilidad, incorporando hasta siete semanas de baja por paternidad (tres más de las previstas legalmente). La firma quiere visibilizar las reducciones de jornada y excedencias que se toman los hombres para dar ejemplo al resto de trabajadores, explica Elena López, responsable de diversidad. También recoge un protocolo para víctimas de violencia de género y el uso del currículo ciego en la selección de personal.

Una proporción semejante (del 23%) es la que tiene Banco Sabadell, precisamente donde ha centrado el foco de su estrategia en materia de igualdad, "una de nuestras prioridades ahora", según Conchita Álvarez. La entidad, con cerca de 17.000 trabajadores en España y una plantilla casi paritaria, asegura que el 45% de sus promociones en la dirección las protagonizan muje-

Boehringer Ingelheim hace reclutamiento no discriminatorio; en sus planes de sucesión siempre entra una mujer en la terna de candidatos, da mucha importancia al uso no sexista del lenguaje y ayuda a la conciliación con flexibilidad laboral y teletrabajo, entre otras medidas. El trabajo desde casa está siendo probado por Movistar+ y por Banco Sabadell como instrumento para mejorar la conciliación de la vida personal y laboral de su plantilla.

Aunque, según Javier Benavente, presidente de la empresa de asistencia Alares, para que se extienda la conciliación debe haber incentivos fiscales para las empresas que hacen esfuerzos en esta dirección.

res. Y está muy preocupada porque las revisiones salariales sean paritarias (en 2017 el 32,62% de las empleadas las tuvieron y el 32,47% de los empleados), bastante más que por eliminar la brecha salarial, "que no es significativa", pues en ninguna categoría supera el 10%, dice Álvarez.

"Estamos notando que empieza a haber auditorías salariales, aunque es muy nuevo. Las orga-

nizaciones quieren saber dónde se genera la discriminación y cómo corregirla", aprecia Susana Marcos, socia de la consultora PeopleMatters, "aunque la mayoría cree que en la suya no hay brecha de género, hemos comprobado con la experiencia que existen muy pocas empresas en las que no se dé". "Vemos un interés real por evitar la discriminación. Hasta ahora muchas compañías querían cubrir el expediente y hoy la igualdad está en la agenda de la dirección. Hay un cambio claro", sostiene Beatriz Ardid, responsable de diversidad de la firma, que percibe el aumento de las políticas para evitar los sesgos de género en los procesos de selección, de promoción, detección del potencial directivo y revisión salarial.

"En el último año" —asegura Aurora Sanz, socia responsable del departamento laboral de la consultora Grant Thornton— "hemos notado un aumento cercano al 10% en las peticiones de planes de igualdad. Las empresas están más sensibilizadas y hacemos planes nuevos y revisamos algunos que se hacían para cubrir el expediente". Han tomado nota de que el movimiento por la igualdad es imparable, según la firma de selección de directivos Talengo.

Joaquín Estefanía

Algo erróneo en el modo en que vivimos

Esta recuperación trae un modelo en el que el crecimiento y la renta no progresan juntos

Situación general económica después de la Gran Recesión: en estos momentos, España produce más bienes y servicios que antes de la crisis, las empresas ganan 36.000 millones de euros más, los salarios reales han caído un 7% y los salarios más bajos se han reducido un 22%. Las cifras las acaba de aportar el secretario general de Comisiones Obreras, Unai Sordo, en un reciente encuentro sindical. Las tendencias las comparte la mayor parte de los organismos y economistas que se dedican a medir la coyuntura: de la última década sale nuestro país con una estructura económica y social más desequilibrada.

Escribió el historiador Tony Judt: "Hay algo profundamente erróneo en la forma en la que vivimos hoy (...) Gran parte de lo que hoy nos parece natural proviene de la década de los ochenta" [revolución conservadora] (*Algo va mal*, editorial Taurus). Se refiere a las crecientes diferencias entre ricos y pobres, a la obsesión por la creación de riqueza, a la admiración acrítica por los mercados no regulados, a la aparición de

colectivos como el precariado o los trabajadores pobres, etcétera. La corrección de estos desequilibrios debería aparecer cada año en los Presupuestos Generales del Estado, que definen por su naturaleza el proyecto de país de quien los presenta y de quienes los defienden.

La oposición política (PSOE y Podemos) ha presentado este año documentos alternativos muy interesantes al proyecto de Presupuestos del PP. A la pregunta de cómo se reparten los beneficios del crecimiento, opinan que esos presupuestos están alejados del bien común porque después de que se socializaran las pérdidas durante el periodo de la crisis económica, ahora se privatizan las ganancias y no llegarán a la mayoría. Unos y otros comparten la idea de que la recuperación ha traído a España un modelo económico nuevo: el crecimiento económico y la renta de la mayoría de los ciudadanos ya no progresan juntos. A pesar de que el Producto Interior Bruto (PIB) ha alcanzado los niveles previos a la crisis, se tiene un gasto público y una inversión pública que no

se han recuperado de los recortes. El techo de gasto ha permanecido prácticamente congelado durante los últimos años, a un nivel inferior al de antes de las dificultades: al ritmo de crecimiento que plantean los Presupuestos 2018 se necesitarían 40 años para recuperar el nivel de techo de gasto previo a la crisis. Un Estado de bienestar que se va encogiendo y alejándose progresivamente de los niveles europeos en cuanto a los servicios públicos fundamentales, un Estado *low cost* más cerca de países como Bulgaria o Rumanía, y en nada comparable con la media de los socios europeos ("la sociedad del 38%"). Según datos de Eurostat, tan sólo el 20% de la población con más renta ha experimentado ganancias significativas desde los años 2007 y 2008, y particularmente el 10% de las rentas más altas.

También reflexionaba el gran Tony Judt sobre esto: por qué nos hemos apresurado tanto en derribar los diques que tan laboriosamente levantaron nuestros predecesores. ¿Tan seguros estamos de que no se avecinan nuevas inundaciones?