



IBEX 35 ▲1,54%

/ EUROSTOXX 50 ▲1,64%

/ S&P 500 ▲1,49%

/ EUR X USD ▲0,302%

/ PETROLEO BRENT ▲1,879%

CincoDías

Fortuna

Igualdad >



Getty Images

¿Acabará un algoritmo con la brecha salarial?

- Empresas como Google usan la tecnología para cuantificar, de manera anónima, el salario de los profesionales
- Se trata de una herramienta que puede ser eficaz, a la que hay que agregar el criterio humano

PAZ ÁLVAREZ
ANA MUÑOZ VITA

(7)

10 FEB 2018 - 14:57 C.E.T.

l anuncio lo hizo esta semana la directora general de Google España y Portugal, Fuencisla Clemares, quien aseguró que **la diversidad es una prioridad de su compañía y que, por esta razón, es un algoritmo el que “propone” los salarios** para evitar la desigualdad entre hombres y mujeres. **La brecha salarial entre géneros es una cuestión**



que está desatando un fuerte debate a nivel mundial. Por citar algunos ejemplos, el gigante británico de la distribución **Tesco** afronta una reclamación colectiva por este motivo, que podría

La desigualdad salarial es uno de los temas del momento. Tal es así que las trabajadoras alemanas podrán conocer el sueldo de sus compañeros varones que realicen el mismo trabajo, en aplicación de una ley aprobada en el Parlamento alemán. **En Islandia, las empresas están obligadas por ley a certificar que pagan por igual a hombres y mujeres.** Son pequeños pasos con el objetivo de reducir la brecha salarial.

PUBLICIDAD



inRead invented by Teads

El algoritmo es una de las soluciones. Así lo creen en **Willis Towers Watson**, según explica su responsable de estudios retributivos, Adriana Vallejo, donde elaboran este tipo de fórmulas que tienen en cuenta el puesto que ocupa el empleado y el nivel de contribución del mismo a la organización, con quién compiten por el talento. Es decir, cómo están pagando otras empresas, y por último, el salario de los empleados que ocupan un puesto similar en la organización. Por descontado, el sexo del profesional no es nunca una variable de este tipo de cálculos.

Así lo cree también **Susana Marcos**, socia de **PeopleMatters**, quien opina que empresas con buenas prácticas, como Google, que hace dos evaluaciones al año a sus empleados, desarrollan técnicas para la gestión de personas, basadas en el desempeño, así como herramientas que determinan el salario y cómo realizar los incrementos retributivos. Toda esta combinación es lo que alimenta a un algoritmo, **“es una combinación de factores matemáticos, como los salarios que se pagan en el mercado para una determinada función, el hecho de que no se pierda poder adquisitivo, la cantidad que se desea pagar para ser competitivos, y a todo esto se suman los factores personales, más individuales del profesional, así como el criterio más subjetivo de las personas, las responsables del personal”**, añade Marcos. Y es ahí donde se corre un nivel de riesgo mayor, por lo que es necesario abogar por “un proceso libre de sesgo del género, del que es difícil zafarse, por lo que hacen falta procesos y toma de decisiones más matemáticos y objetivables, de manera que se puedan comprobar resultados y sobre todo que estos sean transparentes”, añade esta consultora.

Si no se deja un margen también se puede llegar a cometer una injusticia

/Adriana Vallejo, responsable de estudios retributivos de Willis Towers Watson

Los algoritmos son capaces de dar una cifra concreta, sin embargo, se recomienda trabajar con bandas para no perder el punto de vista humano. La socia de **Korn Ferry** Vanessa Zdanowsky hace hincapié en que “los métodos numéricos deben ser solo un punto de referencia, una horquilla dentro de la cual el gerente determine el salario concreto”. Vallejo también comulga con esta idea, ya que aunque muchas empresas tienen objetivos cuantitativos, “la mayoría los combinan con ideales cualitativos, y estos últimos tienen un carácter más subjetivo”.

Para la responsable de Willis Towers Watson, si se aplican los cálculos con excesiva rigidez, se corre el riesgo de no ser tan equitativo como se esperaba. “Si no se deja un margen también se puede llegar a cometer una injusticia

porque hay veces que se han cumplido los objetivos numéricos, pero no se ha hecho de la manera que hubiera sido deseable. En el desempeño es donde entra el criterio del directivo” desarrolla Vallejo

ingresos sino el tipo de cargos que ocupan hombres y mujeres, pues, según se escala por la estructura de la organización, estas últimas desaparecen. Según un informe elaborado por Willis Towers Watson, en España, **el 68% de los puestos de responsabilidad son ocupados por hombres**. La responsable de estudios retributivos de la citada consultora explica que los análisis, impulsados por la legislación de Reino Unido y Estados Unidos, van dirigidos a comprobar si la brecha de género es discriminatoria y fruto de una mala gestión de la flexibilidad que da la horquilla de retribución o si, por el contrario, tiene otra explicación detrás. “La pregunta que hay que hacerse es por qué tenemos menos mujeres en determinadas posiciones”, reivindica Zdanowsky.

Lo importante es tener un equipo comprometido con el cambio cultural dentro de las empresas y de la sociedad

/Belén Díaz, socia responsable de función financiera en ‘management consulting’ en KPMG

En esta línea, el director de relaciones institucionales de **Randstad**, Luis Pérez, sostiene que “acabar con la discriminación tiene que ser un objetivo de todos, con o sin algoritmo”. El directivo recuerda que la ausencia de políticas de conciliación de la maternidad también penaliza a las mujeres, pues son años que renuncian a su carrera profesional. Para él, “todas las medidas que iguallen las oportunidades entre sexos, irán eliminando la brecha salarial”.

En opinión de la socia responsable de función financiera en *management consulting* en **KPMG España**, Belén Díaz, cree que la tecnología debe ser un medio, nunca un fin. En este caso, aplaude el hecho de que estas nuevas herramientas ayuden a acabar con este tipo de desigualdades, pero insiste en que lo importante es “tener un equipo comprometido con el cambio cultural dentro de las empresas y de la sociedad”. Porque, así lo cree Díaz, no es suficiente con tener el medio, sino “identificar y tener voluntad para tomar conciencia y relevancia del tema, dado que la desigualdad salarial es un tema serio”.

La pregunta que se plantea el socio de **Mercer Rafael Barrilero** es la siguiente: “¿qué pagamos puestos o **personas?**, y los algoritmos no resuelven esas cuestiones”. Porque, añade, hay información sobre la situación laboral del profesional, “sobre si este está en una fase de desarrollo, o más avanzado, o es un experto, que es importante y que debe formar parte de los ingredientes del algoritmo, que, por otra parte, cree que es un elemento, que si se hace bien, puede contribuir a acabar con la desigualdad salarial. “Puede funcionar pero debe beber de toda la información que determine la política retributiva de un profesional”, señala Barrilero.

El otro problema de fondo, agrega Luis Blas, director de recursos humanos de **Altadis**, tiene que ver con las barreras de promoción que se colocan a las mujeres frente a los hombres. “**Ellas son las que tienen un mayor porcentaje de jornadas reducidas, ya que se retiran para cuidar de los hijos y de los mayores**”, opina este experto, quien cree que el problema que existe es mucho más amplio. Y defiende la transparencia, sobre todo la salarial, como ya ocurre en Alemania y en Islandia.

Archivado en

[IGUALDAD REMUNERACIÓN](#) [BRECHA SALARIAL](#) [KPMG](#) [ALTADIS](#) [DESIGUALDAD SOCIAL](#) [DESIGUALDAD ECONÓMICA](#) [GOOGLE](#) [SALARIOS](#)

Más información

[Por qué sería bueno que imitáramos a Islandia y Alemania](#)

[Tan solo ocho empresas del Ibex apuestan por la igualdad](#)