

A vueltas con la brecha salarial



Susana Marcos , Socio PeopleMatters

Seguramente has oído decir que los hombres están mejor pagados que las mujeres.

Pero, ¿qué significa esto? ¿Es una cuestión de discriminación directa? ¿Se debe a que hay más proporción de mujeres que ocupan puestos de menor salario? ¿A que los trabajos a tiempo parcial están ocupados proporcionalmente más por féminas? ¿Son ellas las que renuncian a sus carreras profesionales, o a su puesto de trabajo sin más, en favor del cuidado de los dependientes? ¿Hay más proporción de despidos femeninos? Miremos donde miremos –países, organizaciones, profesiones, sectores, estudios...- la respuesta es siempre sí.

Las mujeres de todo el mundo sufren esta diferencia, también en países de nuestro entorno social y económico, aunque ha dejado de ser una cuestión pacífica para situarse en el centro de atención tanto de los ciudadanos de a pie como de la prensa, la política y las propias organizaciones.

La diferencia se da prácticamente en todas las profesiones, tanto en aquellas en las que el porcentaje de mujeres es muy significativo (educación, sanidad, etc.) hasta las que están dominadas por los hombres.

Si ponemos en la ecuación otras variables como la edad, también observamos que las diferencias salariales se acrecientan a medida que vamos cumpliendo años. Hasta los 30 ó 35 años, hombres y mujeres presentan retribuciones “próximas” (las féminas a un 90% de los hombres) pero cuando nos acercamos a la edad de jubilación, los salarios de las mujeres pueden llegar a estar más de un 25% por debajo.

En cuanto al nivel educativo –algo que podríamos pensar que afectaría positivamente a cerrar la brecha- tampoco cabe hacerse muchas ilusiones porque tiene una eficacia limitada: a todos los niveles educativos, los salarios de ellas siguen siendo más bajos que los de ellos. De hecho, cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado, mayor es la distancia entre los salarios medios de los géneros.

Si tomamos en consideración el contexto familiar de la mujer, también se observa que tengan o no hijos, la situación tiende a mantenerse aunque estén en trabajos a tiempo completo y tengan titulación superior.

Visto este panorama, la eliminación de esta evidente injusticia no es nada fácil.

La Administración Pública, a través de las leyes y su aplicación, tendrá que acelerar para ir dando un giro tan significativo como el que se necesita para cerrar la brecha. Pero tanto las empresas como los propios individuos (sobre todo las mujeres como afectadas) deberemos actuar de manera distinta si es cierto que se quiere cambiar que el curso de las cosas.

La alta dirección de las compañías y sus consejos de administración deberían, no sólo hacer discursos sobre la importancia de la equidad salarial entre géneros, sino traducirlo en acciones que garanticen que ni se produce en sus organizaciones ni se va a abonar el terreno para que se produzca en el futuro. La realización sistemática de auditorías salariales en profundidad (insisto, en profundidad) que monitoricen el efecto de variables como el género, la edad, la procedencia o cualquier otra que sea potencial fuente de discriminación no deseada ni deseable, es un buen punto de partida que debería convertirse en hábito y exigencia.

El análisis y rediseño de políticas y prácticas de gestión de personas, estilos de dirección, hábitos empresariales o culturas organizativas, de manera que quede absolutamente garantizado que no producen ni refuerzan discriminaciones por razón de género (u otros motivos como hemos mencionado), es la segunda medida para que la equidad pueda abrirse paso. Todavía se cuentan con los dedos de una mano las compañías (grandes o pequeñas) que hacen un seguimiento de estas diferencias y actúan en consecuencia.

Como individuos, las mujeres tienden a ser peores negociadoras de sus salarios y de sus incrementos a lo largo de toda su carrera profesional, tanto si están formadas como si no.

Sin embargo, pueden aprender a desarrollar mejores habilidades en este sentido preparando mejor sus negociaciones (invirtiendo tiempo en entender cómo funciona su salario, determinando cuál sería su objetivo retributivo y cuál su mínimo,...), llevando adecuadamente el proceso (sabiendo debatir, siendo más persuasivas a través de la demostración de análisis y hechos, escuchando lo que la organización necesita y señalando cómo responde) y utilizando la táctica adecuada (no ser la primera en dar una cifra sino mostrar que se espera estar en mercado, apuntar alto pero siendo realista en función del análisis hecho, anticiparse a las necesidades de la compañía sobre su contribución y posibles objeciones, no esconderse sino mostrar todo el tiempo lo que se es capaz de hacer). Centrarse en las propias capacidades y habilidades para hacer el trabajo, el presupuesto de la compañía y cuánto podría valerle en el mercado, son buenos argumentos para mejorar la capacidad de negociación.

