



Habiendo pasado un año desde la primera huelga de mujeres en España, vale la pena examinar qué progreso hemos tenido respecto la brecha salarial de género y analizar qué podemos esperar para este año en lo referente al tema.

Antes de hablar sobre lo que sucedió en el 2018, es importante recordar cuales son los datos actuales, aunque éstos no hayan cambiado mucho. El dato bruto del sueldo anual (no ajustado por puesto de trabajo) muestra que las mujeres cobran un 14,9 por ciento menos; sin embargo, la brecha salarial aumenta en las ocupaciones donde los hombres son una mayoría clara, llegando casi a un 17 por ciento (Datos Eurostat 2016). La brecha salarial ajustada a empleos del mismo rango se situó en 12,7 por ciento (2015). Esto significa que todavía hoy, las mujeres españolas tienen que trabajar alrededor de 52 días más al año para recibir el mismo salario que los hombres. España se sitúa por delante de la media europea cuya brecha es de un 16,3 por ciento (Datos Eurostat 2016). Nos encontramos por debajo de países como Luxemburgo o Italia que tienen alrededor de un 5,5 por ciento, pero por encima de Alemania, Austria y República Checa que se encuentran en una media de 21 por ciento.

Con cifras sin muchos cambios y posibles causas ya muchas veces discutidas, es justo concluir que este último año en España hemos abierto los ojos a entender que, actuaciones destinadas a mejorar la conciliación entre vida familiar y vida laboral, fomentar la corresponsabilidad entre los miembros de la pareja, evitar comportamientos discriminatorios en políticas organizacionales y aumentar representación femenina en puestos de liderazgo, no son suficientes. Tenemos una necesidad de re-

Gestión del cambio

forzar las políticas públicas y de empresa para fomentar la igualdad de género en materia salarial. Dicho esto, nos encontramos que el avance más importante que se dio en 2018 sobre la brecha salarial de género fue en materia de legislación.

Durante este último año en España, 1) se aprobó una ley sobre reporte de información no financiera que incluye la materia de brecha salarial, 2) se aprobó por el Congreso una proposición de ley que busca igualdad de género en el ámbito laboral y, 3) se impuso la primera sanción a una empresa por pagar menos a una trabajadora que al resto de compañeros por el mismo trabajo. Hemos dado pasos muy importantes en el largo recorrido que tenemos. Y aunque todavía quedan muchos cambios que afrontar para que podamos hablar de paridad en el mercado de trabajo, el que hoy tengamos leyes que obliguen a informar, que regulen la brecha salarial y precedentes de sanciones, nos sitúa en un panorama muy favorable para los próximos años.

¿QUÉ IMPLICAN ESTAS NUEVAS REGULACIONES PARA LAS EMPRESAS?

La primera es la Ley 11/2018 por la que se modifica el código de comercio en materia de información no financiera y diversidad, que entró en vigor el 29 de diciembre y exige a las empresas la divulgación de información no financiera en sus reportes; en esta información se incluyen cuestiones sociales y relativas al personal y dentro de este marco, lo correspondiente a brecha salarial. Aunque de reportar números a cambios y acciones hay una gran distancia, si las empresas son transparentes acerca de la remuneración por género y se toman el tiempo e interés necesario en la investigación de las causas subyacentes de cualquier brecha, esto les facilitará encontrar soluciones que funcionen para sus empleados y reflejen prácticas con un alto sentido de responsabilidad social hacia la igualdad de género.

La segunda de estas leyes es la Proposición de Ley del 7 de septiembre de 2018; ésta busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y el puesto. Fue aprobada en el Congreso el 15 de octubre y se estimaba la aprobación final con ajustes a principios de 2019.

Y finalmente, durante este último año tuvimos la primera condena a una empresa por razones de desigualdad salarial por razones de género. La sala Social del Tribunal Superior

Avances en materia de brecha salarial



de Justicia con sede en Málaga confirmó la sentencia de un juzgado que condenó a una empresa a indemnizar con 35.000€ a una trabajadora que los demandó por cobrar menos que sus compañeros varones por el mismo trabajo. Aunque el fallo no fue directamente proveniente sobre alguna de estas nuevas leyes, sí genera un primer precedente sobre la seriedad con la que la legislación española está considerando el tema de brecha salarial.

¿QUÉ PODEMOS ESPERAR PARA EL 2019?

Aún queda un largo camino por recorrer. Tenemos metas bastante retadoras pero alcanzables. Conseguir el 40 por ciento de mujeres en los Consejos para 2020 (dictado por la UE) es algo por lo que todas las organizaciones en España deben continuar trabajando. Hace diez años nos situábamos en un 17 % y según los últimos datos, estamos alrededor de un 26% (2016). También debemos trabajar por cuidar la jubilación de las mujeres. Todo lo que hagamos hoy tendrá un impacto en la jubilación de las generaciones de ahora y las futuras (hoy cobran un 36% menos las mujeres cuando se jubilan). Pero el panorama es alentador y más entendiendo que en general, tanto los hombres como las mujeres, son conscientes en igual medida de la necesidad de promover equidad en el mercado laboral. Pero ¿por dónde empezar?

Con este avance en términos legislativos, lo primero que debemos hacer las empresas es asegurarnos de estar cumpliendo la ley bajo todos sus parámetros y ser críticos con nuestras políticas y culturas empresariales para tener alertas ante cualquier signo de desigualdad por género. En la actualidad no todas las empresas son conscientes de la necesidad de hacer una medición. Un 40% de las empresas en España nunca ha realizado una medición de brecha salarial (AEDRH). Esta es la primera cifra que, por

supuesto, se espera que cambie, dado que ya hoy existirán sanciones para quienes no lo hagan. Si las organizaciones son sensatas, podemos esperar que en este año no sólo tengamos una vasta cantidad de información sobre donde está situada España en este tema, sino una amplitud de soluciones e ideas que nos permitan crear ambientes organizacionales justos y sin discriminaciones. Lograr el equilibrio de género no solo es lo correcto, sino que también permite que las personas y las empresas tengan un mejor desempeño. Las organizaciones no pueden tener éxito en un entorno global si no cuentan con una fuerza laboral diversa e inclusiva.

La mayoría de las iniciativas que usan las empresas hoy están basadas en tener sistemas de compensación, beneficios y promociones con bandas salariales definidas, políticas claras, etc. Pero la realidad es que tenemos muchas

más alternativas por explorar: políticas de reclutamiento y selección más abiertas e innovadoras que procuren captar los mejores talentos disponibles, flexibilidad en roles y funciones para no encasillar ciertos roles o jornadas, el fomento del uso de licencias de paternidad que

busquen un equilibrio en el hogar, etc. Todas estas alternativas, junto con el avance legislativo de este año, nos acercan a que la gestión de brecha salarial forme parte de la función de gestión de personas durante los próximos años donde con seguridad se invertirá activamente en la investigación de las causas, la sistematización de la información para poder realizar un seguimiento responsable y cumplir con la normativa. ■

Lograr el equilibrio de género no solo es lo correcto, sino que también permite que las personas y las empresas tengan mejor desempeño

¿LE HA GUSTADO ESTE ARTÍCULO? Descubre más contenidos y ventajas con los servicios online que incluye tu suscripción: Web + Biblioteca digital smarteca + Newsletter semanal.

www.capitalhumano.es