

## ¿Puede la legislación acabar con la brecha de género?

**Ardid, Beatriz**

Capital Humano, Nº 347, Sección Conciliación y diversidad, Noviembre 2019, Wolters Kluwer España

El análisis de brecha salarial nos permite valorar la desigualdad entre mujeres y hombres en la Compañía y su valoración, por parte de RRHH precisará de un *expertise* en materia de compensación



Cristina Morillo-Velarde  
Analista de Peplematters



Beatriz Ardid  
Senior Manager de Peplematters



Hoy en día, el término de brecha salarial es ajeno a pocas personas, siendo conocido en gran medida por la población general, principalmente por la gran difusión que ha tenido en los medios de comunicación como consecuencia de la incorporación en la agenda de muchos partidos políticos y del Gobierno de la Nación, mayor relevancia de la celebración del día de la mujer y declaraciones al respecto de muchos personajes relevantes en distintos ámbitos de nuestra sociedad. Para muestra, la polémica que se creó recientemente en las redes sociales con las declaraciones de Rafa Nadal acerca de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Sin embargo, lo que no es ya tan conocido es lo que técnicamente se entiende por brecha salarial y su medición,

así como si su existencia implica o no una situación discriminatoria.

Conceptualmente, se manejan términos diferentes que implican distintas métricas y cuyo resultado se explica en ocasiones por distintos motivos, que son:

- **Gender Pay Gap o Brecha Salarial No Ajustada:** diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Equal Pay Gap o Brecha Salarial Ajustada:** diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas, mix salarial, y cuartiles) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino

El análisis de brecha salarial es una herramienta que nos permite valorar la desigualdad entre mujeres y hombres en la Compañía, así como relacionar su resultado con factores internos y externos y determinar la existencia o no de una discriminación directa o indirecta.

Desde nuestra perspectiva, existen distintas variables y causas que pueden motivar la aparición de brecha salarial: **demográficas** (edad, antigüedad, formación profesional, experiencia laboral previa, jornada...), **sociales** (distribución de género en carreras profesionales, perfiles asociados a sectores empresariales, en general situación del mercado laboral), aplicación de **sesgos conscientes e inconscientes** en las decisiones que afectan a personas (incrementos salariales, nivel de entrada, promociones, nivelaciones, políticas de selección y reclutamiento, evaluación de desempeño, oportunidades de carrera...), y **culturales** (sexo del jefe/a, cultura organizacional...).

La valoración de estos posibles condicionantes y su incidencia en la brecha salarial resultante es lo que dará luz para identificar dónde se encuentra el origen y determinar posibles medidas para no potenciar y corregir esa situación a través de las herramientas de control y planes de acción adecuados.

Para los profesionales que realicen el estudio de brecha salarial, se convierte ahora en esencial tener una especial sensibilidad y conocimiento del mercado laboral y del contexto social, con perspectiva de género, además de contar con su *expertise* en compensación.

Ejemplos de estos aspectos a conocer son:

Los últimos datos corresponden al año 2016 e indican que el salario bruto medio anual en España es un 22,35% inferior para las mujeres que para los varones

- **Segregación vertical, leaky pipeline y techo de cristal**, cuyo resultado es la infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad como en Consejos de Administración de empresas del IBEX 35 (22%) (1), rectorados (16%) y cátedras universitarias (21%) (2), entre otros.
- **Segregación horizontal:** concentración de un sexo en determinadas profesiones, como la presencia predominante de hombres en carreras técnicas.

Un ejemplo de esto es que, de media, existe un 20% de presencia femenina en los estudiantes egresados en carreras STEM.

- **El llamado «trabajo invisible»**, consecuencia de la falta de corresponsabilidad de los hombres en el ámbito privado. Las tareas no remuneradas como son las del hogar o las cargas familiares todavía llevan el sello femenino, y las consecuencias de esto para las mujeres son una reducción de su tiempo disponible y una mayor carga psicológica. Este «trabajo invisible» se traduce en condiciones más desfavorecedoras para el sexo femenino a la hora de conciliar su vida personal con la laboral, como indica el informe de Closingap (3). Tras el nacimiento del primer hijo, son más las mujeres que se acogen al régimen de jornada reducida que los hombres, percibiendo cuantías retributivas inferiores a las de los hombres, además de obstaculizar potenciales oportunidades de desarrollo profesional.

- **Datos salariales fehacientes**, como los del Instituto Nacional de Estadística. Los últimos datos corresponden al año 2016 e indican que el salario bruto medio anual en España es un 22,35% inferior para las mujeres que para los varones, lo que en valores absolutos corresponde a una diferencia de 5.793,02 euros anuales.

- **Factores que inciden en la brecha salarial:** el tipo de jornada, el sector de actividad o la edad del profesional. La brecha se reduce al 6,65% para las personas que trabajan en régimen de jornada parcial, es 6 puntos porcentuales mayor en el sector privado que en el público, y va aumentando por tramos de edad a partir de los 25 años. Para personas de más de 65 años, la brecha llega a alcanzar el 48,6%, lo que significa

que las mujeres en esta franja de edad perciben prácticamente la mitad del salario que los varones de su misma edad.

• **Las profesiones peor remuneradas son ocupadas en su mayoría por mujeres.** Según la última encuesta de población activa (4), hay 8.011.700 mujeres que trabajan en el sector de servicios (un 53,6% del total), incluyendo restauración y comercio y otros trabajos no cualificados en el sector. Además, en estas ocupaciones también existe una brecha salarial el 28,1% y del 16,3% respectivamente, aunque cabe destacar que la brecha existe en todas las ocupaciones.

Manejar con fluidez esta información permitirá valorar con mayor exactitud y calibrar los resultados de las diferencias salariales por género y decidir qué aspectos se pueden abordar y cuales están fuera del ámbito de gestión de la empresa.

La experiencia de PeopleMatters facilita señalar algunos de los **riesgos** más importantes para el éxito de este tipo de estudios:



— El análisis de las diferencias salariales en profundidad requiere disponer de datos tanto en cantidad como de calidad y a lo largo de series históricas. Esto no siempre es posible por falta de disponibilidad de bases de datos fiables, homogéneas, y con integridad de información.

Variables como la evaluación del desempeño, básicas para una buena interpretación de los resultados, suelen ser de dudosa calidad y reflejan una baja discriminación del rendimiento real de los empleados. Otras como la antigüedad en el puesto, la formación o la situación familiar suelen ser difíciles de conseguir o no están registradas en el sistema.

— La Dirección de las organizaciones a menudo no es consciente de las diferencias salariales y puede reaccionar negando la existencia de las mismas, a pesar de los análisis realizados.

— Si se detectara una brecha significativa, esto podría suponer la asunción de un coste de equiparación salarial que la empresa podría no estar preparada para asumir.

— La transparencia sobre hallazgos de brecha salarial sin acciones de corrección posterior puede conducir a alterar la paz social, con el consiguiente impacto en productividad, calidad de atención a los clientes y reputación.

Para mitigar el impacto negativo de estos y otros riesgos es necesario actuar en paralelo sobre las siguientes cuestiones:

— Involucrar a la **alta dirección** y a la **representación de los trabajadores**: informar periódicamente del seguimiento de los principales indicadores de género y su evolución.

— Apostar por la **transparencia** en el sistema de retribución, sus reglas y sus resultados.

— Proporcionar a los **managers** proporcionándoles una **visión global** sobre las oportunidades que tienen para impactar en la diversidad en sus áreas, facilitándoles datos desagregados por género acerca de las decisiones tomadas durante el año en cuanto a selección, promoción, resultados de evaluaciones de desempeño, brecha salarial... ya que en el día a día es fácil perder la perspectiva de género.

- **Entrenar para evitar sesgos de género** (conscientes o inconscientes) en la gestión y toma de decisiones de procesos de personas como incrementos salariales o criterios de promoción (por ejemplo, si están basados en la evaluación del desempeño o no).
- Asegurar la **contratación y promoción** igualitarias en posiciones de responsabilidad para acelerar la consecución de una mayor paridad de género en estos puestos, o ampliar los perfiles de determinados puestos a otras titulaciones válidas y con más representatividad de mujeres, son buenos ejemplos de medidas que contribuyen a paliar parte de la brecha salarial.
- Poner en marcha **sistemas de control** para revisar el salario de las altas por género, los incrementos salariales propuestos y de las promociones por género, así como hacer auditorías de los procesos de gestión de personas.
- Establecer un **plan de ajustes salariales a corto, medio y largo plazo** para corregir las situaciones de desigualdad salarial identificadas.

Con estas acciones, además, podremos atender las exigencias legales más recientes, permitiendo explicar las razones por las que se produce la brecha salarial.

Legislación que, sin duda, hay que considerar ha sido un motor de cambio para la igualdad de género. Pese a los cambios que durante los 10 últimos años se han producido en esta materia en las empresas y en la sociedad, estos no han sido suficientes subsistiendo una realidad social de desigualdad de las mujeres en la que la legislación, como el reciente Real Decreto Ley 6/2019, actuará como un impulsor para que se ataquen estas situaciones con mayor profundidad, propiciando soluciones más eficaces y una igualdad de facto para las mujeres en la empresa.

- (1) «Guía metodológica para la medición de la brecha salarial en la empresa», Ministerios de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- (2) «Científicas en cifras 2017: estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica», Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- (3) «Analizando el coste de oportunidad de la desigualdad de género», Closingap.
- (4) Instituto Nacional de Estadística.