

IBEX 35 ▼ -0,43%

/ EUROSTOXX 50 ▼ -0,14%

/ S&amp;P 500 ▲ 0,18%

/ EUR X USD ▼ -0,124%

/ PETROLEO BRENT ▲ 0,823%

## CincoDías

Fortuna

IGUALDAD &gt;

### El registro salarial es una oportunidad para atraer el talento

- Analizar la brecha de género ayuda a crear mejores políticas de gestión del tiempo de trabajo



ANA MUÑOZ VITA



GETTY IMAGES

[Ir a comentarios](#)

Madrid | 27 ABR 2021 - 07:07 CEST

La **brecha salarial entre hombres y mujeres en España era del 21,41%** en el año 2018 (últimos datos disponibles), según cálculos de UGT a partir de los datos del INE. La cifra es la más baja de los últimos once años, pero ilustra que aún hay camino por recorrer para conseguir la paridad real. Con el objetivo de cuantificar esta brecha, averiguar las razones que hay detrás de la misma y, por ende, tratar de paliarla, el pasado 14 de abril entró en vigor el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres, que obliga a las compañías a hacer un registro salarial de toda la plantilla.

La norma es un desafío para las empresas, pues implica un trabajo añadido, pero también es una oportunidad para atraer el talento y gestionar la diversidad en un contexto en el que cada vez más compañías describen la inclusión como una ventaja competitiva. Sobre todo ello se debatió durante la jornada **Claves del Registro Salarial y la Auditoría Retributiva: Oportunidades para la diversidad de género**, organizada por la compañía de software para la gestión del talento Robotics, junto a Cuatrecasas y Esade.

Si las empresas de más de 50 trabajadores observan una brecha de más del 25%, deben **exponer los motivos de esta diferencia**. “La existencia de desigualdad no es necesariamente discriminatoria, pero entonces debe haber una causa objetiva y razonable para la misma”, expuso durante su intervención Sandra Pérez, inspectora de Trabajo y Seguridad Social y especialista en igualdad. Un ejemplo sería que la diferencia respondiera a una asunción de más responsabilidad, al desarrollo de tareas más complejas o una mejor formación o experiencia. Es por esto que el primer paso, recordó la experta, debe ser el análisis de los puestos de trabajo de igual valor en términos numéricos, lo que, a su vez, ofrece a las compañías un mapa más completo de los perfiles profesionales y lo que aportan.

Después de este estudio y de calcular la brecha, se debe buscar una explicación para la misma. Enric Blanco, director comercial de Robotics, expuso que esta se empieza a acentuar con la maternidad: **el 38% de las madres y solo el 4% de los padres solicitaron una reducción de jornada al tener hijos**. “Esto es una opción que tienen los empleados, pero muchas veces se acogen a ella porque la empresa no tiene políticas adecuadas de flexibilidad o de gestión del tiempo de trabajo”, señaló el experto, quien también apuntó hacia la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico.

Observar este problema es un primer paso para tomar **conciencia** sobre el mismo y, en consecuencia, establecer medidas que hagan que las mujeres no tengan que recurrir a las reducciones de jornada. Iniciativas que pasan tanto por la gestión del tiempo de trabajo (jornadas intensivas, flexibilidad de entrada y salida, facilidad para cambiar turnos, bancos de horas...) como por la flexibilidad espacial, como es el caso del teletrabajo, apuntó Blanco. “Un cambio en la cultura del presentismo para enfocarlo en desempeño y el trabajo por objetivos, como ya hacen muchas empresas”, resumió.

Una idea con la que coincidió Lara Vivas, socia laboral en Cuatrecasas, quien defendió que realizar este registro es una oportunidad para diseñar buenas políticas de trabajo, pues acaban guardando relación con muchos otros aspectos. Uno de ellos es el de resultar atractivos como empresa, tanto para los empleados actuales como para los futuros candidatos. **“Las empresas que no tienen conciencia sobre la importancia del tema y lo ven solo como una obligación, no ven la oportunidad que es para conseguir captar talento**, tanto femenino como masculino, así como podría ser de otras diversidades”, desarrolló la abogada.

La igualdad no debe entenderse como una foto fija, sino como un proceso de mejora continua por la paridad en las organizaciones. Así lo ve la responsable de la línea de negocio de igualdad, diversidad e inclusión en PeopleMatters, Beatriz Ardid. La consultora ha trabajado en un **certificado** de igualdad salarial, junto con AENOR, que “proporciona un modelo de gestión, como un proceso más de la gestión de personas, para lograr la igualdad en las empresas basándose en la mejora continua”. Así, el documento no garantiza la ausencia de asimetrías, sino que se está trabajando para reducirlas cada vez más. Un proceso costoso, pero que también dotará de objetividad a los procesos de gestión. Otro de los efectos de poner el foco en estas cuestiones es la mejora de la reputación de la compañía y “la atracción de talento joven, ya que una de las cosas que más tiene en cuenta es que se den estos ambientes diversos e inclusivos”, apuntó Ardid.

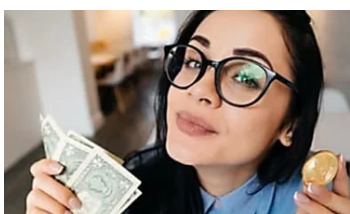
## Archivado en

[IGUALDAD OPORTUNIDADES](#)
[IGUALDAD SALARIAL](#)
[DESIGUALDAD SOCIAL](#)
[SALARIOS](#)
[RELACIONES GÉNERO](#)
[CONDICIONES TRABAJO](#)
[TRABAJO](#)

## Contenido patrocinado

 Recomendado por
 |
[bglobalnew.com](https://bglobalnew.com)

Calcule cuánto podría ganar invirtiendo € 250 en criptomonedas


[PEUGEOT](https://www.peugeot.com)

Nuevo 508 Peugeot Sport Engineered, pionero del alto rendimiento.


<https://locksmithofhearts.com/>

[Fotos] A los 41 años, Xavi Hernández vive una vida modesta con su esposa

