

## Brecha salarial de género: una oportunidad para seguir trabajando sobre la equidad interna

**Pérez Navarro, Javier**

Capital Humano, Nº 363, Sección Compensación y Beneficios / Tribuna, Abril 2021, Wolters Kluwer



Javier Pérez-Navarro

Gerente de PeopleMatters



Desde hace ya algunos años, en PeopleMatters venimos observando una tendencia de mayor foco sobre la equidad interna tanto por parte de las empresas como de los profesionales. Son muchos los factores que empujan a que esto sea así, pero entre los más importantes están la **progresiva transparencia**, que deriva del acceso cada vez más sencillo a fuentes de información retributiva por parte de los empleados, así como de una **creciente consciencia sobre la igualdad social y la diversidad** en un sentido amplio.

Si bien son varios los colectivos que se hacen eco en este contexto, la sociedad, y como consecuencia la clase política, han puesto un foco especial en el colectivo de la mujer, que es uno de los que durante más tiempo, y de forma más evidente, se ha visto perjudicado en materia retributiva dentro de nuestra sociedad.

En esta línea, el 8 de marzo de 2019 entró en vigor la ley 6/2019 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la cual ha exigido que un número muy importante de empresas pasen a la acción y tengan que llevar a cabo sus planes de igualdad con un nivel de exigencia sin precedentes.

Las exigencias de la nueva ley se resumen en los siguientes puntos:

- La **obligación** de elaborar un diagnóstico y plan de igualdad pasa a exigirse de empresas de más de 250 trabajadores **a todas las empresas a partir de 50 personas** trabajadoras. El plazo para la presentación de los planes de igualdad no obstante es diferente para distintos tamaños de empresas.
  - 151 a 250 empleados, hasta marzo del 2020
  - 101 a 150 empleados, hasta marzo del 2021
  - 50 a 100 empleados, hasta marzo del 2022
- En el diagnóstico de igualdad **se exige una auditoría salarial entre mujeres y hombres**.
- Con independencia del tamaño de la empresa, se introduce la **obligación de tener un registro**

**retributivo**, con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Estas premisas, llevan además una exigencia implícita de gran calado, y tiene que ver con el concepto de «puestos de trabajo iguales o de igual valor». En este sentido, para asegurar un análisis homogéneo y lo más objetivo posible de este concepto (que siempre ha sido objeto de polémica en la gestión empresarial) **la ley exige que los puestos de trabajo se encuentren clasificados en base a un sistema de clasificación profesional** con determinadas características. Las más importantes:

- Debe estar basado en factores de contribución que representen de forma fehaciente la realidad de las exigencias del puesto, así como la de la compañía y el sector.
- Los factores deben permitir la asignación de una puntuación o valor numérico.

Estas exigencias, están empujando a un número enorme de empresas a tener que, o bien **desarrollar un sistema de clasificación profesional nuevo**, o bien **modificar el que se hubiese utilizado** hasta la fecha con el fin de asegurar el cumplimiento de la nueva normativa.

## AUDITORÍA

En este contexto, es también especialmente sensible la aplicación de una metodología rigurosa para realizar la auditoría retributiva, ya que, cuando nos ponemos manos a la obra, no son pocos los obstáculos técnicos y metodológicos que encontraremos.

El **principal problema** en el análisis de brecha no es la detección de la brecha en sí, sino el **identificar las potenciales palancas que puedan estar detrás** de los resultados que obtengamos.

Para poder valorar la brecha salarial, el primer indicador que analizaremos será la **brecha absoluta**, que se define como la diferencia entre el salario medio de mujeres y el salario medio de hombres en la organización, independientemente del nivel profesional.

Este primer análisis podría parecer sesgado, pero es un indicador relevante, ya que, si bien no compara puestos de igual valor, sí permite identificar si hay una tendencia de presencia de un género en los niveles profesionales de mayor responsabilidad, que suelen ir asociados a mayor salario.

El segundo análisis a tener en cuenta es la **brecha relativa**, o comparativa por niveles de contribución. Es aquí donde en principio realizamos la comparativa salarial de puestos de igual valor. **Un hallazgo interesante** que se repite en numerosas empresas es que **la brecha relativa por nivel suele ser inferior a la brecha total**. Es decir, que, al comparar por nivel, las diferencias salariales suelen ser menos evidentes entre diferentes géneros, si bien hay que destacar que los puestos de dirección suelen ser una excepción a este caso. En ellos sí encontramos más casos con diferencias salariales de género.

Por tanto, lo que encontramos en muchos casos **no es una desigualdad de salario para un mismo puesto de trabajo, sino una composición demográfica** claramente **sesgada hacia el género masculino** en aquellos **puestos que llevan asociados mayores salarios**.

Es aquí donde entra la pregunta más complicada de todas ¿hasta dónde es responsable una empresa de que exista esta segmentación demográfica?

Lo que encontramos en muchos casos no es una desigualdad de salario para un mismo puesto de trabajo, sino una composición demográfica claramente sesgada hacia el género masculino

Por un lado, es fácil detectar casos en los que la dinámica demográfica general del mercado laboral influye en nuestra estrategia de RR.HH, y por tanto, en las diferencias salariales que podamos tener derivadas de nuestra segmentación demográfica. Por ejemplo, tradicionalmente entornos industriales tienden a tener una plantilla muy masculinizada. Sin embargo, aun identificando este tipo de factores, la realidad es que **también existen factores internos que pueden estar dificultando la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad**. Por ejemplo, el propio diseño de los procesos clave de gestión de RR.HH, tales como selección, gestión del desempeño, recompensa etc... pueden estar enmascarando prácticas con sesgos inconscientes.

Es por ello, que, ante este panorama legal y técnico tan complejo, es una buena idea asesorarse antes de tomar medidas, ya que, en la mayoría de los casos, si queremos actuar con un foco real de cambio puede que sea

necesaria una revisión estratégica de políticas y procesos de gestión de personas, más allá de las propias actuaciones que exige la ley.

En cualquier caso, debemos **aprovechar este nuevo marco** y **convertirlo en una oportunidad para seguir trabajando sobre la equidad interna** de nuestra compañía. Un factor cada vez más presente en la sociedad y cada vez más influyente en la mente de los empleados a la hora de dictar sus preferencias profesionales, niveles de compromiso, así como la percepción general sobre sus empleadores.