

## Algunas lecciones aprendidas de los resultados de las auditorías salariales

**Ardid, Beatriz**

Capital Humano, Nº 367, Sección Compensación y Beneficios / Artículos, Septiembre 2021, Wolters Kluwer



Beatriz Ardid

Directora de la Línea de negocio de Igualdad, Diversidad e Inclusión Peoplematters



Desde la promulgación de los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro, y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, son ya muchas las empresas que han acometido los trabajos para adecuarse a las novedades legislativas, con la problemática de interpretar aspectos poco claros y/o de diseñar y desarrollar herramientas sin las guías y procedimientos de apoyo que están pendientes de publicar por el Ministerio.

En concreto, nos referimos a la exigencia de elaborar las auditorías salariales de acuerdo con los resultados del sistema de valoración de puestos aplicado que agrupe puestos de igualdad valor, sin tener a día de hoy la guía de auditoría salarial ni el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La razón principal por la que las empresas se han puesto con ello es que el plazo máximo del 14 de enero del 2022 para adecuarse a las novedades legislativas se refiere a tener el plan de igualdad registrado, por lo que hay que dar margen al proceso negociador con la parte social, por lo que esperar a finales de octubre, fin del plazo de los 6 meses previsto para publicar las guías para empezar los trabajos, llevaría a muchas empresas a incumplir el periodo máximo de adaptación legal.

Así, con los criterios generales contemplados en los nuevos textos legales, en unos casos, se están dando por buenos los sistemas de valoración de puestos implantados y en otros se están diseñando sistemas para su implantación, siendo conscientes de la exigua información que proporciona la nueva legislación, y en ambos casos «cruzando los dedos» para que la Administración proporcione más información, manteniendo la sistemática propia de estas Herramientas, pero sin introducir nuevas exigencias.

Después de realizar muchas auditorías salariales con perspectiva de género y basadas en sistemas de valoración de puestos, se aprecia cómo los resultados varían principalmente en función del sector, situación de mujeres y hombres en el mercado laboral y del nivel de desarrollo de las políticas de recursos humanos.

La percepción general de las empresas respecto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres es mucho más positiva que la realidad, principalmente en lo que se refiere a la brecha global (no ajustada).

Esta diferencia entre la percepción y la realidad tiene su razón de ser en que la visión de la empresa está centrada en la gestión salarial por nivel/puesto de trabajo y en que prime la aplicación de criterios objetivos y de mérito, siendo realmente donde ellas pueden actuar y no tanto en la brecha global mucho más afectada por factores externos en los que tienen poca capacidad de actuación.

No obstante, se muestra en un número elevado de compañías que la brecha salarial global (brecha no ajustada) se encuentra por encima del 25% calculada sobre el promedio del salario total realmente percibido, es mayor en la retribución variable y disminuye cuando se calcula sobre un salario ajustado a jornada completa.

En la **brecha ajustada**, calculada por nivel de valoración de puestos, se observa que las diferencias disminuyen considerablemente, siendo esta métrica la que permite valorar en mayor medida la posible existencia de discriminación directa en la gestión salarial.

## PATRÓN COMÚN

El análisis de los resultados de las auditorías salariales manifiestan un patrón común en las causas que originan brecha salarial en estas compañías:

- La distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles organizativos, concentrándose los hombres en los niveles más altos y mejor pagados y las mujeres, en los medio-bajo, con retribuciones menores. Esta situación afecta no solo al salario fijo sino también al salario variable al que no tienen acceso muchas mujeres por no estar en los niveles elegibles de este tipo de programas.
- El impacto de la antigüedad en los salarios, siendo normalmente perjudicadas las mujeres que son las que han ingresado más tarde en las empresas.
- El entorno social por el que las mujeres son la que prestan atención a sus obligaciones familiares, reduciendo su jornada y, por tanto, su salario.
- Falta de flexibilidad en el entorno laboral que obliga a reducir jornada en lugar de alternativas para compatibilizar horarios.
- Política salarial no suficientemente definida y regulada, y en ocasiones con falta de herramientas de apoyo para la toma de decisiones que producen:
  - Decisiones discrecionales en los incrementos salariales y promociones.
  - Asignación de salarios de entrada en base a la cantidad demandada por los candidatos/candidatos que produce brecha salarial ya en el origen.
  - Aplicación de sesgos inconscientes en los distintos procesos.
- Falta de controles desde la perspectiva de género, que identifiquen situaciones anómalas y permitan tomar acciones correctoras.
- Falta de perspectiva de sexo en la información proporcionada a los managers de carácter salarial y de otras situaciones de sus equipos de trabajo que permita tomar conciencia del impacto de sus decisiones.

Estos resultados realmente no están descubriendo nada nuevo y ratifican muchas de las causas de la brecha salarial identificadas por la Comisión Europea de Igualdad, y que ahora con las auditorías salariales van a tener que hacer suyas el entorno empresarial.

Si bien las causas están identificadas, ahora se abre el camino a trabajar sobre ellas, no sólo por parte de las empresas sino también, y diríamos que con carácter fundamental, por las instituciones públicas que tienen el papel de impulsar cambios sociales prioritarios para alcanzar un mercado laboral con perfiles femeninos en profesiones demandadas, como puedan ser puestos con componentes STEM, y un entorno social sin estereotipos de género.