

## FORO EY TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS: BRECHA SALARIAL

# Conciliación y apoyo directivo, las claves para cerrar la brecha salarial

**REMUNERACIÓN/** En España las mujeres cobran en torno a un 15% menos que los hombres. Las medidas para paliar estos desequilibrios parten de la formación y la búsqueda de referentes femeninos de éxito.

Jesús de las Casas. Madrid

El conjunto de las mujeres que trabajan en España cobra un 15% menos que los hombres, según datos recogidos por la Organización Internacional del Trabajo. La brecha salarial es el signo que evidencia que la igualdad aún no es plena en el mundo laboral. Aunque es ilegal pagar menos por cada hora del mismo trabajo a una mujer que a un hombre, hay otros factores que influyen en este desequilibrio. Por ejemplo, las mujeres trabajan a tiempo parcial más que los hombres que, en cambio, cobran más pluses de peligrosidad.

La desigualdad se acentúa en las ocupaciones mayoritariamente masculinas, como directores ejecutivos, profesionales de nuevas tecnologías, mecánicos o pintores. En aquellos trabajos en los que existe paridad, la brecha se reduce, pero aumenta de nuevo en las profesiones en las que predominan las mujeres, como sanitarios, profesores o administrativos.

Para reducir la brecha, los expertos apuestan por extender las medidas de conciliación, ofrecer una perspectiva formativa global para las mujeres y encontrar referentes femeninos de éxito en distintos ámbitos. Así lo manifestaron durante el encuentro *Tendencias en RRHH: Brecha salarial*, organizado por EXPANSIÓN junto a EY España

## Inflexión

En particular, hay consenso sobre el hecho de que la maternidad es el punto de inflexión en el que la balanza de los salarios comienza a verse desequilibrada: a la hora de tener hijos, la brecha se convierte en una gran falla. Para corregirlo, “es necesario que la baja por maternidad y paternidad tengan la misma duración y sean obligatorias para ambos”, manifestó María Antonia Otero, consejera externa independiente.

De esta forma, las medidas de conciliación deben aplicarse por igual a todos los profesionales, como alternativa para corregir las desigualdades a largo plazo. “La brecha sólo se reducirá con políticas a largo



**MAITE BALLESTER**  
Consejera externa independiente

“Los análisis de las empresas requieren una metodología uniformada, que sea consensuada y esté auditada por un tercero”



**MARÍA ANTONIA OTERO**  
Consejera externa independiente

“Está disminuyendo la presencia de mujeres en el mundo financiero y STEM: es un problema que no atraigan talento femenino”



**ANA BENITA ARAMENDIA**  
Directora de coordinación y desarrollo de RRHH de FCC

“Las empresas tenemos que asumir nuestra corresponsabilidad en las labores de información y sensibilización”



**OLGA CECILIA**  
Socia de People Advisory Services de EY

“Hay que revisar los sistemas de valoración de los puestos, con una metodología consensuada que permita corregir las brechas”



**SOCORRO FERNÁNDEZ**  
Consejera externa independiente

“Hay que enseñar la realidad desde el plano educativo, y además tenemos la necesidad de encontrar mujeres referentes”



**JAIME SOL**  
Socio responsable de People Advisory Services de EY

“Se debe promover la flexibilidad del trabajo, comunicarlo adecuadamente y tener el apoyo del máximo órgano de dirección”

plazo que introduzcan medidas para las mujeres y también para los hombres”, argumentó Jaime Sol, socio responsable de *People Advisory Services* de EY. En este sentido, “las medidas de conciliación no deben asociarse sólo a la mujer”, coincidió Socorro Fernández, consejera externa independiente.

Como aspectos destacados, “se debe promover la flexibilidad del trabajo, comunicarlo adecuadamente y contar con el apoyo incondicional del máximo órgano de dirección”, subrayó Jaime Sol. Los inversores, añadió, se fijan cada vez más en las políticas

orientadas a reducir la brecha salarial y fomentar la diversidad.

Entre otras causas de la brecha, María Antonia Otero señaló que “se está produciendo un retroceso de la presencia de mujeres en el mundo financiero y STEM –ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas–; es un problema que las carreras del futuro no atraigan talento femenino”. Asimismo, Socorro Fernández hizo énfasis en que “hay que enseñar la realidad desde el plano educativo, y además tenemos la necesidad de encontrar mujeres referentes”.

En la misma línea, “elevar la discusión al consejo es clave”, agregó Maite Ballester, consejera externa independiente, que apuntó que, en las grandes corporaciones, la experiencia y el grado de responsabilidad son los factores que más inciden sobre el salario. Además, señaló que las compañías han de llevar a cabo estudios profundos. “Este análisis tan fino requiere establecer una metodología uniformada, que sea consensuada y esté auditada por un tercero”, recalzó.

De acuerdo con esta visión, “hay que revisar los sistemas de valoración de los puestos,

con una metodología consensuada que permita corregir las brechas detectadas de una forma objetiva”, declaró Olga Cecilia, socia del área de *People Advisory Services* de EY. Un buen análisis cualitativo y cuantitativo de los datos facilitaría estas actuaciones.

Por último, “el cambio empieza en el ámbito educativo, pero las empresas tenemos que asumir nuestra corresponsabilidad en labores de información y sensibilización”, afirmó Ana Benita Aramendia, directora de coordinación y desarrollo de RRHH de FCC, que ve el mayor *gap* en los pluses de antigüedad.

## Nuevos deberes en 2019 para las empresas

La reciente aprobación de la nueva ley de divulgación de información no financiera y diversidad implica un cambio de paradigma en el modo en que las compañías reportan sus políticas de personal, ambientales, sociales y de gobierno. Enfocada a identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad e incrementar la confianza de los inversores y los consumidores, la norma apuesta por ampliar la divulgación de información no financiera sobre distintos aspectos. Así, se aplica de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2018, de modo que obligará a muchas empresas a adecuar sus memorias anuales a las nuevas exigencias. En cuanto a las entidades que deben reportar esta información, la ley obliga a aquellas sociedades cuya cifra media de trabajadores supere los 500 y que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público, o bien reúnan dos de las siguientes circunstancias durante dos años seguidos: rebasar los 20 millones de euros de activos, los 40 millones de cifra de negocio o los 250 empleados de media. A los tres años de su entrada en vigor, deberán presentarlo todas las entidades con más de 250 trabajadores que sean de interés público –excepto pymes según la normativa europea– o que hayan superado durante dos ejercicios consecutivos los 20 millones de activos o los 40 millones de cifra de negocio. Entre los temas sociales y de personal, la Ley demanda que las compañías proporcionen información sobre la brecha salarial, es decir, la diferencia retributiva entre hombres y mujeres para puestos de trabajo iguales. Además, tendrán que especificar las remuneraciones medias y su desglose por edad, sexo y clasificación profesional, así como la retribución media de los consejeros y directivos.