

Reportaje

# Para reducir la brecha salarial

El principio de transparencia ha venido para quedarse en las empresas en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por MARTA BURGÚÉS

**R**educir la brecha salarial es una de las asignaturas pendientes para que la mujer tenga el reconocimiento que se merece en el trabajo. En España vamos a paso lento, si bien algunas iniciativas puestas en marcha son signos evidentes de que hay cosas que deben cambiar cuanto antes. El Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para fomentar la igualdad en las empresas son algunas de ellas.

En España, la brecha salarial de género se situó en 2019 en el 11,9 %, lo que supone más de dos puntos por debajo de la media europea (14,1%), según datos de la Oficina Estadística Europea (Eurostat). Las mujeres cobraron por hora un 11,9% menos de media que los hombres.

Si se analizan los cargos de dirección y CEO, un informe elaborado por Factorial concluye que las mujeres solo representan el 21,4% y el 12,5% de esos cargos, respectivamente, y la brecha salarial de género llega a superar en estos casos el 20%. En concreto, el salario medio de las mujeres directivas es de 43.548 euros frente a los 54.597 euros de promedio en el caso de hombre con el mismo cargo.

¿Cuál es la situación en Catalunya? El último estudio del Observatori del Treball i Model

Productiu del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2018) señala que las mujeres ganaron un 22,2% menos que los hombres. En concreto, una remuneración salarial para ellas de 6.000 euros menos que ellos al año. En ganancia media por hora trabajada, el salario de las mujeres fue un 12,4% inferior.

## ASPECTOS BÁSICOS

El Gobierno ha aprobado recientemente dos reales decretos, por los que se regulan los planes de igualdad y su registro, y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Todas las empresas, independientemente de su tamaño y el número de personas que tengan trabajando, deben contar con un registro salarial. Un documento en el que la empresa deberá recoger la información salarial de su plantilla, “incluyendo directivos y altos cargos –pero no autónomos–, mostrando separadamente las retribuciones de hombres y mujeres con la finalidad de garantizar la igualdad y transparencia en estas retribuciones, basándose en el principio de igual retribución por trabajo de igual valor”, señala David Martínez Vega, abogado *partner* de Círculo Legal Barcelona.

El experto indica que los trabajadores podrán acceder al registro retributivo a través de sus representantes legales, teniendo derecho a conocer su contenido. En el

caso de que no exista representación legal, la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres. Es de resaltar que aquellas empresas que no tengan el registro retributivo pueden ser objeto de acciones administrativas y judiciales y la aplicación de sanciones por discriminación.

En la actualidad todas las empresas de más de 100 trabajadores deben tener un plan de igualdad y, a partir del 7 de marzo de 2022, las empresas de 50 o más empleados deben ir un paso más allá e incluir en sus planes de igualdad una auditoría retributiva. Además del registro retributivo, la auditoría contendrá las medias y medianas salariales de trabajos de igual valor, aunque sean categorías diferentes, y una justificación si en alguno de los valores promedios la diferencia entre hombres y mujeres supera el 25%, según especifica el Consejo General de la Abogacía Española. “La auditoría se basa en el registro y en averiguar cuál es la brecha salarial que hay en la empresa, cuál es el porcentaje y el establecimiento de las medidas para poder solucionarlo”, señala Núria Gilgado, secretaria de Política Sindical de UGT Catalunya.

## DANDO EJEMPLO

Algunas organizaciones ya tie-



Reportaje

## MERCADONA ES UNA DE LAS EMPRESAS QUE APLICA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: A LA MISMA RESPONSABILIDAD, EL MISMO SUELDO.



nen planes de igualdad instaurados hace años, fomentando la no discriminación entre hombres y mujeres, y facilitando la incorporación de toda clase de normas de obligatoriedad.

Con 95.000 trabajadores en España, Mercadona ha trabajado estos aspectos desde su inicio y dispone de un Plan de Igualdad que promueve y garantiza el respeto de igualdad, diversidad y equidad retributiva. El compromiso por estas acciones se ve reflejado en sus datos: un 62% de la plantilla son mujeres, 348 trabajadoras han sido promocionadas en 2020, y hay un total de 1.955 mujeres en puestos directivos, el 45% del total.

Mercadona sirve como ejemplo de cómo deben adaptarse tales planes en toda organización, ya

que su gestión ha sido reconocida en el ámbito internacional a través del ranking de empresas que lideran la gestión de la diversidad, integrado en el informe Financial Times Diversity Leaders 2021.

Entre los objetivos que la compañía se marca en su Plan de Igualdad actual está el de la igualdad de género con una política salarial transparente, basada en el principio de “la misma responsabilidad, el mismo sueldo”.

### ¿QUÉ OPINAN?

Todavía está por ver hasta qué punto los decretos en planes de igualdad acelerarán la no discriminación de género. La profesora de Gestión de Recursos Humanos de TBS en Barcelona, Basak Canboy, cree que son un buen punto de partida. “Queda mucho por ha-

cer, pero un plan de igualdad con una auditoría retributiva obligatoria ayudará a las empresas a revisar críticamente sus prácticas internas”, afirma.

Y Mar Gaya, vicepresidenta de la Asociación de Mujeres 50a50 y fundadora de la consultora Igualando, señala la función pedagógica de estas nuevas medidas. “Es imprescindible mirar las causas de esta brecha”, afirma, “porque es multifactorial y sistémica y reducirla no es un camino a corto plazo”. Y recuerda que la primera Ley de Igualdad en España es de 2007: “Llevamos años hablando de igualdad y de brecha, pero no de una manera tan directa, y ahora al menos las organizaciones y las empresas están más maduras para entenderlo”.

Por su parte, Núria Gilgado, de UGT Catalunya, se refiere a los nuevos planes de igualdad como una manera de que las empresas cumplan con el precepto de la no discriminación indirecta (cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión). “No hablamos de quienes están cobrando más, sino que hay un contingente de personas, de mujeres, que están cobrando por debajo de lo que tienen que cobrar”. Para la experta sindical, tanto el registro como la auditoría retributiva, suponen el análisis de qué trabajos están haciendo las mujeres, dónde están encuadradas, si estos trabajos están valorados, si se valoran de la misma manera... “Y esto implica hacer las cosas bien, como invertir en las personas que tenemos trabajando, por ejemplo. Si al final llegamos a valorar de forma objetiva estos criterios, los trabajos tan feminizados que tienen tan poco valor acabarán recibiendo el reconocimiento, no social sino económico, que es lo que más importa en este caso”, concluye. ■