

REINO UNIDO

INFORME SOBRE LA DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO EN REINO UNIDO

El Comité de Empresa, Energía y Estrategia Industrial parlamentario británico publicó el pasado 2 de agosto un informe en el que se analiza la adecuación y efectividad de la obligación de las empresas de publicar datos relativos a la diferencia salarial por razón de género, así como de las medidas que necesiten adoptar con el fin de reducir y eliminar dicha brecha. La mencionada exigencia, que solo afecta a las empresas que empleen a más de 250 trabajadores, entró en vigor en abril de 2017, siendo 2018 el primer año en el que las compañías han tenido que informar de dichos datos. El documento recoge las conclusiones del Comité, así como recomendaciones para que el Gobierno ayude a atajar la brecha salarial.

Panorama general

Las cifras sobre la diferencia salarial por razón de género en Reino Unido pueden obtenerse a través de dos fuentes, la primera y más fiable es la encuesta anual de horas de trabajo e ingresos que la Oficina Nacional de Estadística (ONS) lleva a cabo sobre toda la fuerza laboral; la segunda son los datos aportados por las empresas de más de 250 trabajadores, que ofrecen un panorama más detallado de la diferencia salarial a nivel de empresa.

Se muestran, a continuación, algunos datos relativos a la diferencia salarial por razón de género en Reino Unido:

Según la ONS, en abril de 2017 la diferencia salarial media por razón de género se situaba en el 18,4% a favor de los varones. Esta cifra continúa con la tendencia a la baja iniciada en 1997 en el que la brecha alcanzaba el 27%. Las estadísticas de la ONS muestran que la brecha es mayor en las empresas entre 10 y 250 empleados.



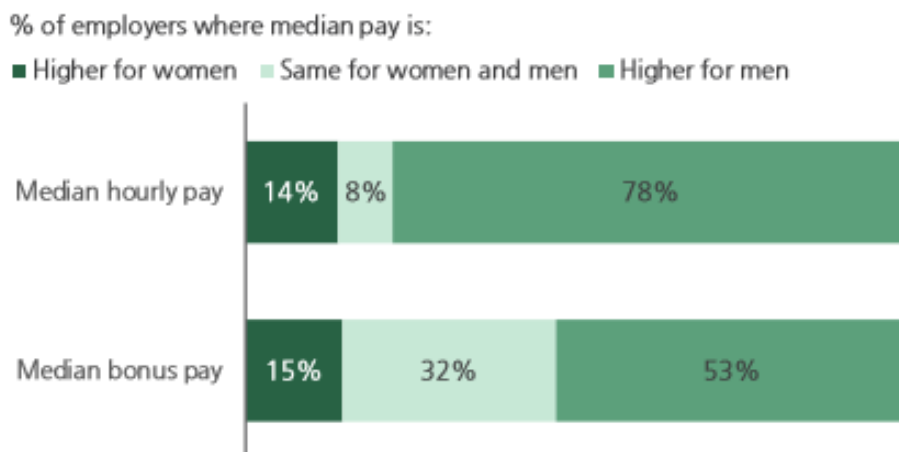
Fuente: ONS

Teniendo en cuenta los datos aportados por las empresas, la diferencia salarial por razón de género en abril de 2017 se situó de media en:

- 12%, teniendo en cuenta el promedio de salario por hora.
- 14,5%, teniendo en cuenta la media del salario por hora

Estas cifras varían significativamente en función de cada empresa. Un 22% de los empleadores informó que el promedio salarial por hora trabajada de las mujeres era superior o, al menos, igual al de los hombres, mientras que en el 78% de las empresas se producía el caso contrario. Especialmente significativo resulta el hecho de que más de un cuarto de los empresarios (27%) señalara que esta diferencia a favor de los hombres era superior al 20%.

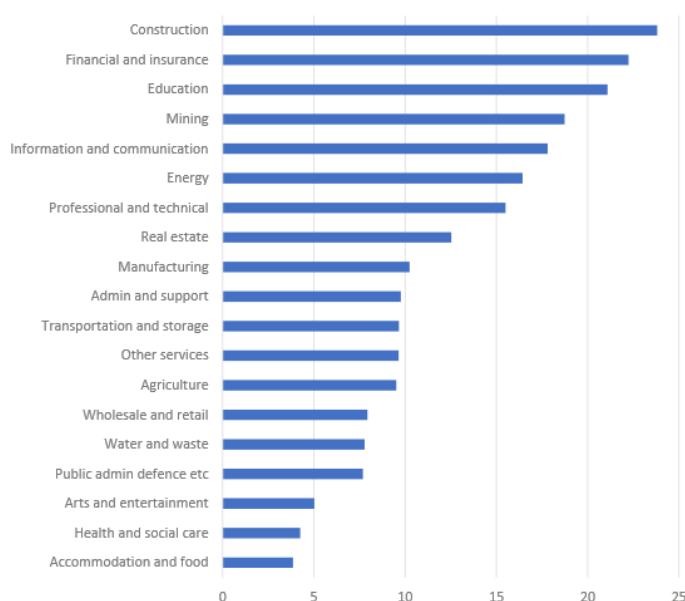
La brecha salarial tiende a ser más pequeña en las empresas con mayor número de trabajadores. La media en empresas con al menos 20.000 empleados se situaba en el 8,7% comparado con el 12,8% de las organizaciones entre 250-499 trabajadores. Sin embargo, las empresas más grandes suelen abonar incentivos (*bonus*) a un número mayor de hombres, en detrimento de las mujeres. Teniendo en cuenta a todas las empresas, la proporción de varones que perciben primas llega al 35,9%, siendo un poco menor en el caso de las mujeres 34,3%.



Source: Gov.uk, Gender pay gap reporting data

Las estadísticas aportadas por las empresas muestran que en todos los sectores de la economía existe brecha salarial por razón de género, aunque ésta varía significativamente entre ellos. La diferencia de salarios en las industrias donde predominan los trabajadores varones, tales como la construcción y finanzas y seguros, llegaba hasta el 23% y 22%, respectivamente. En el caso de sectores donde predominan los salarios bajos, como el de venta al por menor, en los que la mayoría de los empleados son mujeres pero los puestos de dirección los ocupan los hombres, la brecha salarial desciende por debajo del 5%. A pesar de que muchas ocupaciones dependen del género, no hay una vinculación automática entre una alta proporción de hombres en un sector y la existencia de brecha salarial por razón de sexo. Especialmente significativo resulta el caso de las compañías aéreas, con Ryanair en un extremo con una brecha salarial del 70% y British Airways en el otro con un 10%.

Chart 4: Average median hourly pay gap, by sector (%)



Source: House of Commons Scrutiny Unit, based on reported data, not ONS figures.

Recomendaciones sobre la obligación de informar

- 1. Se recomienda que el Gobierno trabaje conjuntamente con la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC) y las organizaciones empresariales con objeto de clarificar las áreas de ambigüedad y publicar un guía revisada. Además, se aconseja que el Gobierno revise los requisitos de información de diferencia salarial por razón de género con miras a alinearlos temporalmente con otras obligaciones de información de las empresas a partir del próximo año.**

El Comité destaca que en este primer año de obligación de informar ha quedado patente que muchas empresas han encontrado dificultades para recopilar los datos requeridos o que, en su caso, se mostraron reticentes a dedicar los recursos necesarios para llevar a cabo esta tarea. Según el Comité, los resultados de las cifras publicadas inicialmente fueron inexactos, aunque se desconoce a qué nivel.

A pesar de que la legislación incluye detalladamente la manera en que deben realizarse las estadísticas, la evidencia aportada al Comité ha mostrado que muchas empresas encuentran difícil recopilar dichos datos, debiendo en muchos casos recurrir a la ayuda de organizaciones profesionales. También se ha constatado que existe ambigüedad por las distintas formas en que las empresas retribuyen a sus empleados (diferencias entre *bonus* y ayudas), por ejemplo con las distintas interpretaciones sobre a qué trabajadores incluir en la fuerza laboral incorporada en las estadísticas. Asimismo, destaca la poca claridad para

usar métodos alternativos de cálculo para quienes trabajan con flexibilidad horaria.

Las empresas más pequeñas han sugerido que, con objeto de reducir la burocracia administrativa, se alinee la fecha límite de presentación de los datos de diferencias salariales por género con otros informes obligatorios, en lugar de hacerlo coincidir con el comienzo del año fiscal. Además, una vez que las estadísticas se consoliden habrá menor necesidad de un informe exclusivo, pudiendo incluir estos datos en sus informes anuales.

2. Se solicita también que se requiera a las organizaciones que aporten informes descriptivos además de las estadísticas sobre diferencias salariales, así como un plan de acción en el que se indique cómo se va a abordar esta diferencia, incluyendo objetivos y metas. En los siguientes informes se debería informar además del progreso de dichos planes de acción. Asimismo, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos y la Oficina de Igualdad del Gobierno deberían trabajar con las partes interesadas en desarrollar una guía sobre el contenido a incluir.

Un análisis inicial de los datos presentados por las empresas sugiere que menos de un tercio de las organizaciones han publicado un documento pormenorizado y que la calidad de los mismos es muy desigual. Además, solo menos de un quinto ha fijado acciones a realizar y tan solo un 5% ha establecido objetivos para reducir la brecha.

Con objeto de evitar una mala interpretación de las cifras el Comité cree que es necesario tanto para el interés público como de las empresas establecer la obligación de realizar un informe explicativo.

3. Se recomienda que el Gobierno divulgue y mantenga publicada una lista con todas las organizaciones que no cumplan con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Brecha salarial por género

El Comité no encuentra motivos para que las empresas no hayan cumplido con el requerimiento de publicar las estadísticas a tiempo (antes del 4 de abril de 2018). Aunque que no debería utilizarse la amenaza de tomar acciones legales para garantizar el cumplimiento, la Comisión de Igualdad debería haber sido mucho más clara sobre su intención de sancionar a aquellos que no cumplieran con su obligación.

Al final, todas las empresas han cumplido con el requerimiento gracias a la resolución efectiva de disputas llevada a cabo por la Comisión. Sin embargo, el Comité necesita tener la seguridad de que el requisito de

cumplimiento por todas las empresas se alcanza cada año y esto solo puede conseguirse si todas las organizaciones son conscientes de que el listado se mantiene al día.

A pesar de la gran difusión de este requerimiento, la mayoría de las empresas esperaron hasta el último momento para presentar sus cifras. De las 9.000 empresas que se estimaba debían cumplir con el requisito, sólo 1.691 organizaciones habían publicado sus datos un mes antes de la finalización del plazo límite. El 4 de abril, la fecha tope, 9.718 empresas enviaban sus estadísticas. La Comisión de Igualdad estimaba que aún faltaban 1.456 organizaciones que debían presentar datos, por lo que les envió una misiva confirmándoles que entraban dentro del grupo de empresas afectadas por el requerimiento e instándolas a cumplir con el mismo. Finalmente, un total de 10.528 empresas informaron de sus datos en el periodo 2017-2018, cifra que según la Comisión alcanza el 100%.

4. Se aconseja que el Gobierno, a la primera oportunidad disponible, finalice con la incertidumbre legal relativa a la competencia coercitiva de la Comisión de Igualdad (EHRC) mediante la provisión de sanciones específicas en caso de no cumplir con la obligación.

Dada la complejidad de los mecanismos de cumplimiento, el Comité respalda el enfoque de EHRC de asegurar dicho cumplimiento a través de la educación y la participación. Además, resalta el éxito de la Comisión en asegurar que todas las empresas hayan presentado los datos en un plazo relativamente corto desde la finalización de la fecha de vencimiento. No obstante, la amenaza de las acciones legales debe estar claramente disponible y dispuesta para ser utilizada. Los mecanismos de investigación y ejecución de los que dispone EHRC no son adecuados para la tarea de asegurar la presentación de los datos en la fecha requerida. Por ello, el Gobierno ha sido negligente al no ofrecer certeza jurídica sobre los mecanismos de aplicación y las sanciones aplicables en caso de incumplir la legislación.

Sin la seguridad de una ejecución efectiva existía el riesgo de que una pequeña minoría de las empresas no se tomara en serio dicha obligación de información y, por ende, la exactitud de las cifras aportadas. El próximo año no debería haber excusa para no remitir las estadísticas en el plazo señalado y las organizaciones deberían tener presente que podrían recibir una sanción si no cumplieran con el mismo.

Recomendaciones en base a los datos

5. Se recomienda que, una vez se reforme la legislación, la información sobre los salarios a aportar se cambie de cuartiles a deciles.

Aunque no ha habido aún un análisis exhaustivo de los datos, en general hay una mayor proporción de hombres en el cuartil más alto, situándose un mayor porcentaje de mujeres en los más bajos. Los datos muestran que cerca de un 28% de todos los empleados mujeres trabajan en ocupaciones con un salario medio inferior a 8,95 libras/hora, comparado con un 13% de los hombres. Por el contrario, un 30% de los hombres cobra de media por encima de 18,81 libras la hora en comparación con el 19% de las mujeres.

La evidencia sugiere que un desglose de las cifras en deciles proporcionaría una base más provechosa en la que las empresas puedan rastrear tendencias y controlar la brecha salarial en sus organizaciones.

6. Se invita a que, una vez se reforme la legislación, se publique una estadística completa tanto de los trabajadores a tiempo completo como los de tiempo parcial.

Las empresas deben adaptarse al cada vez más frecuente trabajo flexible, a un reparto de las responsabilidades más equitativo y a actividades profesionales en múltiples empleos, demostrando que los trabajadores a tiempo parcial pueden esperar una remuneración justa, además de la posibilidad de acceder a los puestos más altos. Los puestos directivos no deberían ser reservados en exclusiva para aquellos que estén dispuestos a trabajar a tiempo completo o incluso más. La publicación de los datos salariales de los trabajadores a tiempo completo y parcial provoca que las empresas se vean en la obligación de justificar las principales discrepancias o adoptar medidas para atajarlas.

En 2017 el promedio salarial por hora de los trabajadores varones a tiempo completo era un 65,4% más alto que el de los de tiempo parcial, siendo en el caso de las mujeres un 42,80% más alto. De media, casi dos quintos de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial comparado con un 13% de los hombres. En edades comprendidas entre 30 y 49 años, un 90% de los hombres trabaja a jornada completa, reduciéndose al 60% en el caso de las mujeres.

7. Una vez reformada la legislación se debería modificar la forma en que se calculan los *bonus* y que se haga por prorrateo. Además, debería acompañarse de una guía clara sobre el método de cálculo.

La publicación de los datos de incentivos por género obligará a que las empresas analicen su política al respecto y comprueben si perpetúan el desequilibrio y la injusticia, aunque sea de manera involuntaria.

En cuanto a la publicación por las empresas de los datos en razón de *bonus*, existe un problema técnico que debe ser solucionado. Conforme a la legislación, las cifras de las primas deben calcularse sobre las cantidades realmente abonadas, en vez de adoptando un criterio equivalente al trabajo a tiempo completo. Teniendo en cuenta que un mayor número de mujeres trabaja a jornada parcial, en aplicación del Reglamento *The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*, los datos recabados por las empresas suponen una cifra limitada que no tiene en cuenta el vínculo entre los *bonus* y las horas trabajadas.

8. Se recomienda que se mantenga, para el próximo año, la obligación de publicar dichos datos solo para las empresas de más de 250 empleados, reduciéndose este umbral para el siguiente año a las compañías con 50 o más trabajadores. Además, se aconseja que, para facilitar la transición el Gobierno proporcione el apoyo necesario, en particular en orientación y asesoramiento

Con el requerimiento actual de informar sobre datos de brecha salarial por razón de género solo se tiene en cuenta a la mitad de la fuerza laboral británica. Las empresas de más de 250 trabajadores emplean conjuntamente a 16,45 millones de personas, lo que representa un 56% del total de empleados en Reino Unido.

Las estadísticas de la ONS, por su parte, reflejan también las diferencias salariales entre las empresas de 10 a 249 trabajadores y las de más de 250, mostrando que dicha brecha salarial es ligeramente superior para las primeras. Por ello, debería incluirse a las empresas de menos de 250 trabajadores en la exigencia de publicar datos sobre la diferencia de salarios por razón de sexo, aunque debería concedérseles un poco más de tiempo con objeto de permitirles que se preparen adecuadamente.

9. Se sugiere que el Gobierno proporcione asesoramiento sobre cómo se deben tratar de incluir los datos relativos a los salarios de los socios en la publicación del próximo año.

Según el Comité, la exclusión de los trabajadores con salarios más altos como medida para comprender la magnitud y las razones de la brecha salarial, no tiene sentido. El Gobierno estaba equivocado al obviar las retribuciones de los socios en las estadísticas requeridas por ley. Resulta decepcionante que algunos de los principales proveedores de servicios profesionales intentaran, en un primer momento, evitar que se conozca el verdadero alcance de la desigualdad por razón de género en los niveles más altos de sus empresas.

Uno de los asuntos que debería clarificarse antes del próximo año es la forma en la que deberían incluirse las retribuciones de los socios en las estadísticas a publicar por las empresas. El Reglamento no incluye las ganancias de los socios al no considerarse salarios y recibir asimismo un porcentaje de los beneficios. Sin embargo, la exclusión de estas cifras de la obligación de informar ofrece una impresión equivocada del tamaño de la brecha salarial.

Esto revela, por ejemplo, la preminencia de hombres en los niveles más altos en los despachos jurídicos: mientras que a nivel de asociados la proporción de mujeres está alrededor del 50%, en el nivel de socios desciende al 20-24%.

10. Se invita al Gobierno a llevar a cabo una consulta sobre la obligación de recopilar datos e informar sobre las diferencias salariales por discapacidad o grupo étnico y, en función de los resultados, introducir este requisito a tiempo para la publicación de datos de 2020.

11. Se aconseja al Gobierno que colabore con las partes interesadas e intente rectificar la información que se requiere en la normativa en cuanto a la forma en que se ha recomendado, de manera que resulte de mayor ayuda para afianzar el principal propósito de la medida: incentivar que las empresas y grandes organizaciones aborden las diferencias salariales por género existentes en su entorno.

Algunas organizaciones se han sorprendido de sus propios datos en materia de diferencia salarial por razón de género y, por primera vez en muchos casos, se han visto obligadas a centrarse en solucionar este problema.

El Comité considera que todos los cambios propuestos deberían introducirse de una sola vez antes de la publicación de la información del próximo año, con el objeto de contar, lo más pronto posible, con una base de datos que permita comparar y muestre las necesidades de mejora de la calidad y utilidad de la información.

Recomendaciones para atajar la brecha salarial

La explicación de dicha brecha, al menos para una proporción, se encuentra en las prácticas, políticas y culturas de las empresas y organizaciones. A pesar de que las mujeres comienzan en puestos de trabajo del mismo nivel que los hombres, no promocionan igual de rápido que estos. Las investigaciones sugieren que en gran parte se debe a la creación de una familia. Además de la maternidad y el trabajo a tiempo parcial, los estudios también señalan otro factor: los varones tienden a solicitar la promoción sin contar con todas las habilidades que se piden. Otras evidencias apuntan que las mujeres son menos agresivas a la hora de negociar sus salarios, prefiriendo otros beneficios como el trabajo flexible y son, asimismo, menos propensas a cambiar de trabajo.

Aunque es competencia de las empresas solucionar dichas diferencias salariales, éstas deben poder tener acceso y contar con el apoyo y asesoramiento de expertos. La evidencia recibida por el Comité ha identificado una serie de iniciativas, prácticas y políticas que podrían utilizarse para acabar o al menos reducir las diferencias salariales por razón de sexo. A continuación se enumeran algunas:

- Fomentar el trabajo flexible en las organizaciones, también en los niveles más altos.
- Ofrecer permisos de paternidad y maternidad similares.
- Proveer formación en el sesgo inconsciente, para combatir las ideas preconcebidas sobre el entorno laboral, y corregir las presunciones sobre las preferencias de las mujeres en el reparto de trabajos, que puede llevar a los directivos a no ofrecer puestos de perfil alto que implican horas extraordinarias a mujeres con hijos, de forma deliberada.
- Aumentar las políticas de beneficios para las licencias parentales, incluyendo programas específicos de reincorporación al trabajo.
- Establecer comunidades de mujeres y grupos de discusión informales.
- Mejorar la labor de difusión: participación de las empresas en la utilización de la marca pro-mujer con universidades y tiendas locales por empresas tradicionalmente en sectores en los que predominan los hombres para modificar conceptos culturales preestablecidos.
- Iniciar campañas de reclutamiento específicas, incluyendo un uso preciso del lenguaje, crear objetivos de contratación de mujeres en

CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), fomentar la contratación aprendices y graduadas, y redactar formularios de solicitudes neutros.

- Centrar el apoyo en la promoción de mujeres en los niveles más bajos de gestión, así como desarrollar una cartera de talento en los puestos directivos más altos.
- Apoyar a las mujeres ofreciendo tutoría, orientación y respaldo individual para ayudar a las mujeres a recorrer su carrera profesional.
- Realizar auditorías de igualdad salarial: examinando del tamaño y causas de la brecha salarial y revisando si se está ofreciendo igual salario por un trabajo de igual valor.

Aunque incrementar la transparencia pueda resultar molesto para algunos (y sea necesario tener cuidado con la normativa para la protección de datos) es necesario un cambio cultural orientado hacia una mayor transparencia en los salarios.

Hay que reconocer que las soluciones son complejas y que suponen, hasta cierto punto, un cambio cultural que requiere tiempo. De cualquier manera, el hecho de que el proceso pueda ser largo no debería provocar que las empresas reduzcan su ritmo; el grado de cambio social depende de la ambición y compromiso de las empresas y organizaciones que forman la espina dorsal de la economía.

12. Se recomienda que los órganos de representación colaboren con las partes interesadas y sus miembros, como el Instituto Colegiado para el Desarrollo Profesional (CIPD) y las centrales sindicales, para desarrollar y presentar objetivos ambiciosos y de largo recorrido que sirvan para reducir la diferencia salarial por género. Asimismo, deberían elaborar una guía práctica con las medidas que se ha observado que funcionan mejor en su sector y alentar prácticas para la implementación de tales medidas. Si no se establecen dichos objetivos, el Gobierno habrá de estar preparado para intervenir e imponer objetivos forzosos en un sector en base al mismo.

Las empresas no pueden excusarse en costumbres o actitudes sociales para evitar analizar su contribución, voluntaria o no, a la brecha salarial propia y la efectividad de las tácticas adoptadas para abordarlas, sino que deben responsabilizarse en eliminarla adoptando medidas efectivas a tal fin. El Comité entiende que le corresponde a las empresas identificar las medidas con más posibilidades de funcionar en su caso y, como se ha indicado anteriormente, detallar los pasos dados en un plan de acción que deberá formar parte del informe sobre la brecha salarial dentro de su organización. Las empresas deberían reconocer el beneficio económico

que puede suponer un aumento en la contribución de las mujeres y modificar unas prácticas y políticas que contribuyen a perpetuar la brecha salarial (particularmente en lo relativo al trabajo a tiempo parcial y la promoción profesional). Si las empresas no actúan al respecto de una forma efectiva se requerirá la intervención del Estado.

El establecimiento de objetivos ha significado un impulso para lograr una mayor representación de las mujeres en los niveles superiores de dirección en las organizaciones y para mejorar la diversidad de manera general. Al establecer objetivos las organizaciones deberían compensar la presión de asegurar señales evidentes de progreso a corto plazo con la necesidad de contar con soluciones sostenibles a largo plazo.

13. La Comisión (EHRC) sugiere que los consejeros de las empresas introduzcan indicadores de rendimiento para reducir y eliminar la brecha salarial y que, cuando los Comités de Remuneración informen sobre la política salarial, expliquen cómo dicho compromiso se refleja en sus decisiones.

No importa el número de iniciativas y programas que una empresa introduzca sin un liderazgo visible y convincente, ya que sin el compromiso del Consejo estas son propensas a fallar. Un estudio de la oficina gubernamental de Igualdad indicaba que la gran mayoría de los empresarios encuestados no había planeado realizar revisiones salariales porque consideraba que sus compañías ya abonaban igual salario.

14. Se invita a que la Oficina para la Igualdad del Gobierno deje claro, en su informe anual, los pasos que está dando para coordinar las políticas del Gobierno en este asunto.

La Comisión no está convencida de que en el Gobierno haya el compromiso necesario en este asunto como para asegurar que las decisiones políticas en distintas áreas son deliberadamente favorables a abordar el problema de la brecha salarial.

15. Se aconseja que los departamentos del Gobierno en los que se observan importantes diferencias salariales establezcan una serie de objetivos para reducirlas e informen sobre el progreso alcanzado anualmente.

Mientras que corresponde a las empresas tomar medidas para solucionar su brecha salarial por razón de género, es obligación del Gobierno establecer la agenda e impulsar el camino del cambio, utilizando todos los medios a su disposición. Además, el Gobierno también debería jugar un papel fundamental en la reducción de la brecha sirviendo de ejemplo al resto de empresas. Todos los Ministerios, a excepción de tres, tienen una

diferencia salarial a favor de los hombres, siendo el Ministerio de Sanidad el único que paga más a las mujeres y el de Transporte el que tiene una mayor diferencia salarial, con 22,6% a favor de los hombres.

- 16. Sería conveniente que las empresas y organizaciones en el sector público y de voluntariado dispusieran de una práctica común que incluya un compromiso evidente con la diversidad cualquiera que sea la práctica de licitación o provisión de servicios**
- 17. Se sugiere que en la revisión del Código de Servicio, *Stewardship Code*, propuesta por el Consejo de Informes Financieros, *Financial Reporting Council's*, se incluyan indicaciones que aseguren que la diversidad de género queda reflejada debidamente en toda la compañía, en particular a nivel de los cargos directivos.**
- 18. Se pide que, con premura, el Consejo de Informes Financieros supervise la calidad de la información sobre diversidad de género y brecha salarial incluida en los informes anuales e imponga su mejora cuando sea necesario**

La Comisión apoya las disposiciones del nuevo Código Corporativo de Gobernanza, *Corporate Governance Code*, sobre la obligación de informar de las medidas adoptadas para aumentar la diversidad en el proceso de gestión y una apertura en la manera de interpretar la diversidad. No obstante, la puesta al día debe ir más allá. Asimismo, lamenta que el Consejo de Informes Financieros no haya incorporado procedimientos específicos para declarar los requisitos que incluyan medidas a tomar para abordar la brecha salarial por género.