



Paridad retributiva y acceso a los puestos de dirección, claves para la igualdad en la empresa

08-03-2023

En la Semana de la Mujer, no podemos dejar de reflexionar sobre el papel de ésta en el sector. La restauración colectiva es un segmento altamente feminizado aunque ello no tiene que ver con la igualdad y siguen siendo los hombres los que ostentan mayoritariamente los cargos directivos. La brecha salarial, también sigue existiendo. A pesar de ello, hay una gran concienciación en términos de igualdad de género y las empresas, en general, están trabajando sobre los aspectos que se deben mejorar.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), consideramos que sigue siendo necesario recordar el papel que la mujer tiene en la restauración social y colectiva. En épocas de crisis las mujeres suelen ser las más perjudicadas y es, en estos momentos, cuando podemos ver de manera más explícita las **distintas formas de discriminación**, ya que se acentúa la feminización de diferentes fenómenos como el paro, la brecha salarial o el fenómeno del techo de cristal que se traduce en la falta o la poca representación de las mujeres en posiciones de dirección.

Concretamente, en la restauración colectiva, el porcentaje de mujeres en plantilla es muy elevado, llegando a representar en bastantes casos el 85% o 90% sobre el total de la plantilla; es por ello que podemos decir que es un sector altamente feminizado. Sin embargo, es necesario remarcar que en la mayoría de las organizaciones, **las posiciones feminizadas suelen ser de perfil base**. Cierto es que cada vez más, las mujeres del sector tienen una mayor representación en cargos intermedios como el de dietistas-nutricionistas y jefas de área, entre otros; aún así, las mujeres están lejos de ocupar posiciones de dirección de igual forma que los hombres.

Este **fenómeno del techo de cristal** hace evidente la necesidad de cuotas, por poco que nos gusten, si queremos acabar con él. Más allá de normativas, las empresas deben abordar la problemática mediante la implementación de distintas medidas o planes que permitan la igualdad efectiva, entre hombres y mujeres (cosa que están haciendo ya muchas empresas del sector, como hemos publicado en diversas ocasiones).

Registro retributivo, una poderosa herramienta para hacer aflorar la brecha salarial

Otro de los temas vitales para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres es la **igualdad retributiva**. El 14 de abril de 2021 entró en vigor el **RD 902/2020, de igualdad retributiva**; una normativa que obliga a todas las empresas (sea cual sea su número de empleados / tamaño) a realizar un registro retributivo (y las que tienen Plan de Igualdad, además, una auditoría retributiva) de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Una poderosa herramienta para que aflore una brecha salarial que, pese a los negacionistas existe y, en algunos casos (complementos salariales, extrasalariales...), puede llegar a ser importante.

Como comenta nuestra colaboradora **Estela Martín**, especialista en derecho laboral, *“lo que no se mide no existe. Y en este caso, además, ‘medir’ (registro retributivo y adicionalmente auditoría retributiva si hay plan de igualdad) es obligatorio. Y si realmente no hay brecha salarial de ningún tipo en las organizaciones, no debería haber ningún problema ni ningún miedo o reticencia a cumplir con la normativa laboral y ser transparentes”*.

Podéis consultar el artículo que publicamos de esta autora hace unos meses: *¿Cómo cumplir con el registro retributivo? Respuesta a las preguntas más frecuentes*.

Finalmente, queremos hacer hincapié en que la paridad retributiva y acceso a los puestos de dirección son claves para la igualdad real en la empresa pero, no debemos olvidar (y esto es tema para otro artículo), que la desigualdad salarial se explica fundamentalmente por el acceso de las mujeres al mercado laboral en peores condiciones, en ocupaciones y sectores muy feminizados de bajo valor añadido, y por la penalización de las tareas de cuidados y de la maternidad.

Y como dijo la escritora e intelectual feminista **Simone de Beauvoir**: *“el feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente”*. ¡Que así sea!

Noticias Relacionadas

- Antonia Navarro, empresaria discreta, familiar y apasionada por un trabajo en el que lo dio todo
- “Hace falta más reconocimiento social hacia el trabajo que se desarrolla en colectividades”
- Así quedan regulados los nuevos contratos temporales y fijos-discontinuos en el convenio
- El BOE publica el texto del nuevo convenio colectivo estatal de restauración colectiva