



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

**Recomendacións básicas para incorporar a  
perspectiva de xénero no sistema retributivo da  
empresa**



Co financiamento de:



## Perspectiva de xénero no sistema retributivo

### 7 recomendacións básicas

Sen que esta enumeración teña carácter exhaustivo nin limitativo, imos achegar 7 recomendacións que, con carácter xeral, as empresas deben de ter en conta para que o seu sistema de retribución garanta por igual os dereitos de mulleres e homes.

#### 1. Dispoñer de información estatística salarial periódica e desagregada por sexo, nivel e categorías ou posto de traballo.

⇒ Motivos: Coa análise periódica desta información (poñamos de forma anual) poderase:

- Controlar aquelas diferenzas salariais que adoitan afectar de forma negativa ao colectivo feminino (variables, complementos, xornadas parciais...).
- Identificar estas brechas salariais pode ser moi útil para implantar unha política salarial máis equitativa, para detectar discriminacións indirectas por razón de sexo, e mesmo detectar posibles situacións discriminatorias non salariais, pero por ese motivo.

#### 2. Participación “tripartita” no equipo encargado do deseño, desenvolvemento e actualización do sistema retributivo (mulleres e homes, persoal do departamento que se encarga da VPT, e persoas expertas en igualdade e retribución)

⇒ Motivos:

- Asegura a neutralidade á hora de realizar as valoracións de postos e tarefas.
- Tense en conta no impacto diferencial entre homes e mulleres.
- As persoas que participan no proceso, ao ser partícipes, non só o entenden, senón que o aceptan.

#### 3. Proporcionalidade entre a retribución de cada persoa e o valor que achega á organización.

⇒ Motivo: Aplicarase o principio de equidade ao aliñar salario/achega de valor.

#### 4. Publicidade do sistema retributivo (que o coñeza todo o persoal).

⇒ Motivos: A transparencia salarial...

- Aumenta a confianza na empresa do persoal.
- Elimina interpretacións individuais.
- No caso do colectivo feminino, aumenta a súa motivación, ao coñecer os factores que inflúen na asignación do seu salario.

**5. Transparencia coa RLPT**, facilitándolles, coas cautelas que proceda, os datos do punto 1 (resultado das análises estatísticas).

⇒ Motivo: A transparencia, ademais do apuntado nos puntos anteriores, impulsa, potencia e anima a profundar nas causas das posibles desigualdades, o que garante unha mellora continua do sistema retributivo.

**6. Universalidade do sistema retributivo** (aplicación a todas as persoas da empresa).

⇒ Motivo: Diminúe a arbitrariedade, proporcionando un marco estable na relación laboral, e, como o punto 4, tamén aumenta a motivación do colectivo feminino (mesmas regras salariais para todo o mundo).

**7. Análise diferencial do impacto que tería sobre homes e mulleres, de modo separado, a asignación de contías salariais e outras condicións retributivas.**

⇒ Motivo: Permiten identificar o impacto diferenciado por sexo de decisións en materia salarial antes de aprobalas, e, ademais, en caso de existir, analizar se responde a unha posible discriminación (directa ou indirecta) por razón de sexo.

**Actualmente todas as empresas están a traballar para abordar con perspectiva de xénero todas as áreas, non só o sistema retributivo.**

Se necesitas recomendacións ou asesoramento personalizado, contacta co noso Gabinete Técnico de Igualdade axudámosche.

[igualdade@cec.es](mailto:igualdade@cec.es)

981 555 888

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*