

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Perspectiva de género y salarios

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO
SEPE

Perspectiva de género y salarios

En el ámbito laboral, el sistema retributivo es uno de los aspectos más importantes a considerar a la hora de abordar la igualdad de mujeres y hombres.

Qué se entiende por sistema retributivo:

Aquel conjunto de factores que definen la retribución concreta de cada empleado/a en una empresa u organización, tales como:

- El salario que le corresponde por puesto o categoría
- Las circunstancias susceptibles de retribución por puesto de trabajo (fijas, variables, puntuales, proporcionales...) o por circunstancias personales (idiomas, antigüedad, experiencia...)
- La evaluación de su desempeño
- La negociación colectiva
- El interés de la empresa por ese perfil
- La capacidad de negociación de la persona, etc.

Naturalmente, cada Empresa tiene sus necesidades, características...su realidad concreta.

Pero vamos a aportar unas “*recomendaciones generales*” para incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo de las organizaciones.

Es decir, aquellas características y valores que es conveniente tener en cuenta a la hora de diseñarlo, aplicarlo y modificarlo para que garantice los derechos de mujeres y hombres por igual:

1. Universalidad.

Debe aplicarse a todas las personas de la plantilla.

Disminuye posibles arbitrariedades, y, en el caso del colectivo femenino, incrementa su motivación al proporcionar un marco estable que asegura que las “*reglas del juego*” en cuanto a salario es igual para todas las personas de la organización.

2. Publicidad.

Debe darse a conocer a todas las personas de la Organización.

Un sistema retributivo previamente definido y que la plantilla conozca aumenta la confianza del personal, elimina interpretaciones individuales y, en el caso concreto del colectivo femenino, aumenta su motivación si tienen constancia que a la hora de fijar su salario no afecta la arbitrariedad, sino que se tienen en cuenta factores objetivos y predefinidos.

3. Transparencia.

Con las cautelas que proceda, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos, debe facilitarse a la RLPT los resultados de los estudios/análisis estadísticos realizados sobre las retribuciones reales del personal.

Muy relacionado con el apartado anterior, ya que la transparencia además de generar la confianza mencionada en la publicidad fomenta y ayuda a la identificación de las posibles causas de desigualdades salariales, lo que supone una mejora continua en el sistema retributivo de la organización.

4. Participación

Deber de implementar y actualizar el sistema retributivo de una forma participativa: Organización + Personas expertas en igualdad retributiva + personal que colaboran en la definición, valoración y descripción de los puestos de trabajo + Hombres y Mujeres en los equipos que negocian y fijan los salarios.

Si el personal participa en la elaboración y actualización del sistema retributivo lo entenderán y aceptarán, serán conscientes y testigos del uso de valoraciones neutras, y se eliminarán “sesgos”. Y, al participar mujeres y hombres, se evitará que unas y otros tiendan a minimizar o resaltar el valor de los puestos que están feminizados o masculinizados.

5. Proporcionalidad.

Debe establecerse entre retribución/valor que aporta la persona.

Es la mejor forma de compartir un principio de equidad, porque, aplicando la proporcionalidad, se alinea salario y aporta valor a la organización.

6. Desagregación y periodicidad de la información estadística.

Debe usarse información desagregada por sexo, puesto y salario y realizarse análisis estadísticos con una periodicidad anual.

Servirá para controlar las diferencias salariales, a qué colectivo afecta negativamente, teniendo en cuenta todos los conceptos (fijos, variables, complementos, parcialidad de jornada...).

De esta forma podrá identificarse la posible existencia de brechas salariales de género, discriminaciones indirectas por razón de sexo, etc., para poder establecer una política salarial o un sistema retributivo más equitativo.

7. Análisis diferencial de impacto.

Necesario en cualquier sistema retributivo, particularmente a la hora de asignar cuantías, para poder comprobar el impacto, de forma separada en mujeres y hombres de la plantilla.

Seguir estas recomendaciones permitirá identificar posibles impactos diferenciales por sexo antes de tomar decisiones, para poder valorar, en caso de que existan, si responden a algún tipo de discriminación por razón de sexo, o están apoyadas en factores neutros relacionados con el puesto de que se trate.

Porque, de acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad, no hay motivos para hacer diferencia en la retribución de 2 personas que hagan o el mismo trabajo o uno diferente, pero que aporten el mismo valor a la empresa.

En definitiva, **aplicar igualdad retributiva por un trabajo de igual valor**, (aquellos puestos de trabajo que, valorados de forma equitativa y neutral (*), obtienen la misma puntuación).

(*)

Valoración Neutral: cuando no perjudica (ni beneficia) a ningún colectivo concreto (por edad, sexo, raza, etnia...).

Valoración equitativa: cuando al fijar los criterios, factores y ponderaciones del método trata a todos los grupos de forma similar.