

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Perspectiva de xénero e salarios

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Perspectiva de xénero e salarios

No ámbito laboral, o sistema retributivo é un dos aspectos máis importantes a considerar á hora de abordar a igualdade de mulleres e homes.

Que se entende a diario retributivo:

Aquel conxunto de factores que definen a retribución concreta de cada empregado/a en unha empresa ou organización, tales como:

- Ou salario que lle corresponde por posto ou categoría
- As circunstancias susceptibles de retribución por posto de traballo (fixas, variables, puntuais, proporcionais...) ou por circunstancias persoais (idiomas, antigüidade, experiencia...)
- A avaliación da súa desempeño
- A negociación colectiva
- O interese da empresa por ese perfil
- A capacidade de negociación da persoa, etc

Naturalmente, cada Empresa ten as súas necesidades, características...a súa realidade concreta.

Pero imos achegar unhas “*recomendacións xerais*” para incorporar a perspectiva de xénero no sistema retributivo das organizacións.

É dicir, aquelas características e valores que é conveniente ter en conta á hora de deseño, aplicalo e modificalo para que garanta os dereitos de mulleres e homes por igual:

1. Universalidade.

Debe aplicarse a todas as persoas do cadro de persoal.

Diminúe posibles arbitrariedades, e, no caso do colectivo feminino, incrementa a súa motivación ao proporcionar un marco estable que asegura que as “*regras do xogo*” en canto a salario é igual para todas as persoas da organización.

2. Publicidade.

Debe darse a coñecer a todas as persoas da Organización.

Un sistema retributivo previamente definido e que o persoal coñeza aumenta a confianza do persoal, elimina interpretacións individuais e, no caso concreto do colectivo feminino, aumenta a súa motivación se teñen constancia que á hora de fixar o seu salario non afecta a arbitrariedade, senón que se teñen en conta factores obxectivos e predefinidos.

3. Transparencia.

Coas cautelas que proceda, de acordo con a Lei de Protección de Datos, debe facilitarse á RLPT os resultados dos estudos/análises estatísticos realizados sobre as retribucións reais do persoal.

Moi relacionado co apartado anterior, xa que a transparencia ademais de xerar a confianza mencionada na publicidade fomenta e axuda á identificación das posibles causas de desigualdades salariais, o que supón unha mellora continua no sistema retributivo da organización.

4. Participación

Deber de implementar e actualizar o sistema retributivo dunha forma participativa: Organización + Persoas expertas en igualdade retributiva + Persoal que colaboran na definición, valoración e descrición dos postos de traballo + Homes e Mulleres nos equipos que negocian e fixan os salarios.

El persoal participa na elaboración e actualización do sistema retributivo entenderano e aceptarano, serán conscientes e testemuñas do uso de valoracións neutras, e eliminaranse “sesgos”. E, ao participaren mulleres e homes, evitarase que unhas e outros tendan a minimizar ou resaltar o valor dos postos que están feminizados ou masculinizados.

5. Proporcionalidade.

Debe establecerse entre retribución/valor que achega a persoa.

É a mellor forma de compartir un principio de equidade, porque, aplicando a proporcionalidade, alíñase salario e achega valor á organización.

6. Desagregación e periodicidade da información estatística.

Debe usarse información desagregada por sexo, posto e salario e realizarse análises estatísticas cunha periodicidade anual.

Servirá para controlar as diferenzas salariais, a que colectivo afecta negativamente, tendo en conta todos os conceptos (fixos, variables, complementos, parcialidade de xornada...).

Deste xeito poderase identificar a posible existencia de fendas salariais de xénero, discriminacións indirectas por razón de sexo, etc., para poder establecer unha política salarial ou un sistema retributivo máis equitativo.

7. Análise diferencial de impacto.

Necesario en calquera sistema retributivo, particularmente á hora de asignar contías, para poder comprobar o impacto, de forma separada en mulleres e homes do persoal.

Seguir estas recomendacións permitirá identificar posibles impactos diferenciais por sexo antes de tomar decisións, para poder valorar, no caso de que existan, se responden a algún tipo de discriminación por razón de sexo, ou están apoiadas en factores neutros relacionados co posto de que se trate.

Porque, de acordo coa normativa vixente en materia de igualdade, non hai motivos para facer diferenza na retribución de 2 persoas que fagan ou o mesmo traballo ou un diferente, pero que acheguen o mesmo valor á empresa.

En definitiva, **aplicar igualdade retributiva por un traballo de igual valor**, (aqueles postos de traballo que, valorados de forma *equitativa e neutral* (*), obteñen a mesma puntuación).

(*)

Valoración Neutral: *cuando no perxudica (nin beneficia) a ningún colectivo concreto (por idade, sexo, raza, etnia...).*

Valoración equitativa: *cando ao fixar os criterios, factores e ponderacións do método, trata a todos os grupos de maneira similar.*