



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Micro-pílulas formativas vs. Micropemes e pemes

Compendio de medidas por áreas

5ª Sesión: Infrarrepresentación femenina e Retribucións

Xoves, 20 de outubro de 2022

Co financiamento de:



- **Normativa vixente** → obriga a elaborar e implantar un Plan de Igualdade a todas aquelas empresas/entidades/organizacións que teñan un persoal ≥ 50 persoas.
- **Obxectivo** → de alcanzar a igualdade entre homes e mulleres no ámbito laboral

E as pemes e micropemes que non alcanzan esa cifra:

Non poden/deben facer nada? Naturalmente que poden

1. Plan de Igualdade voluntario (mesmos requisitos que se fose obrigatorio)
2. Implantar medidas alternativas (o que se chaman “*Boas prácticas*”)

Por qué unhas pímulas breves: proporcionar información básica de interese (e atención personalizada posterior)

Medidas en materia de Igualdade... De que falamos?

Daquel conxunto de medidas e actuacións, adoptadas por empresas e organizacións, que van máis aló do que recolle a normativa de aplicación nesta materia (CE, E.T., LO 3/2007, etc.) e que se espera que poidan servir, en contextos similares, a outras empresas, organizacións ou entidades.

Nesta sesión (e nas próximas) veremos **exemplos reais de medidas** xa implantadas en Empresas galegas, aos que botar unha ollada, para que calquera organización (con/sen Plan de Igualdade) as poida adaptar á súa realidade concreta.

Pílulas. Temáticas e contidos		Días	Horario
A. Protocolo de acoso.		22 sept	9:30-10h
B. Compendio de medidas por áreas			
1	Proceso de selección e contratación	29 sept	9:30-10h
2	Clasificación profesional	6 oct	
3	Promoción profesional.		
4	Formación.		
5	Condición de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes	13 oct	
6	Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.		
7	Infrarrepresentación feminina.	20 oct	
8	Retribucións	27 oct	
9	Saúde laboral e Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.		
10	Transversalidade. Sensibilización en materia de igualdade.		

Para cada unha destas áreas sinalaremos:

- Posibles obxectivos
- Posibles **medidas** a implantar que supoñen boas prácticas
- Elementos internos a ter en conta
- Vantaxes

Obviamente, serán susceptibles de aplicación unhas ou outras medidas dependendo de: volume de persoal, sector, cultura, necesidades detectadas... e se a empresa está ou non obrigada a contar cun Plan de Igualdade.

*Nota aclaratoria: **Nalgunhas medidas**, de distintas áreas, fixéronse determinados %, como medida avaliable e medible, pero son orientadores e a modo de exemplo; cada empresa ou organización, en caso de utilizar esas medidas, deberá adaptar eses % á súa realidade concreta.*

Infrarrepresentación femenina e retribucións

O que se analiza na diagnose sobre infrarrepresentación femenina

- ❑ A participación de mulleres e homes nos distintos grupos e subgrupos profesionais e nos niveis xerárquicos, e mais a súa evolución nos 4 anos anteriores á elaboración da diagnose.
- ❑ A correspondencia entre os grupos e subgrupos profesionais e/ou o nivel formativo e experiencia de traballadoras e traballadores.
- ❑ No seu caso, a presenza de mulleres e homes na RLPT e no órgano de seguimento dos Plans de Igualdade (Comisión de seguimento)

Posibles obxectivos (segundo a empresa/organización):

- ❖ Atracción do talento feminino en ámbitos, áreas e postos nos que as mulleres están subrepresentadas
- ❖ Facilitar a incorporación de mulleres a postos nos que está subrepresentada.
- ❖ impulsar medidas tendentes a favorecer o desenvolvemento profesional.
- ❖ Fomentar a participación de mulleres e homes nos distintos niveis xerárquicos, grupos e subgrupos profesionais.
- ❖ No seu caso, potenciar a presenza de mulleres e homes na representación legal das traballadoras e traballadores e no órgano de seguimento dos plans de igualdade.
- ❖ Promover a paridade na composición dos órganos colexiados de carácter técnico existentes na Empresa ou Organización.

Posibles medidas a implantar (atendendo aos obxectivos e as necesidades detectadas en cada empresa/organización) que supoñen boas prácticas:

- 1.** Actividades de creación e mantemento de redes (networking) dirixidas a que as mulleres establezan contacto con profesionais de diferentes sectores e compañías, e a que cren relacións profesionais frutíferas.
- 2.** Auditorías internas anuais co obxectivo de garantir a equidade interna nos incrementos salariais anuais, evolución do desempeño e incentivos a curto, medio e longo prazo.
- 3.** Creación e actualización dunha base de datos de mulleres candidatas aos postos de maior responsabilidade onde estean infrarrepresentadas.
- 4.** Desenvolvemento de actuacións directas que promocionen o liderado e o desenvolvemento do talento feminino na organización, como poderían ser:
- 5.** Designación de representantes: A Empresa/Organización tenderá a designar aos seus representantes en: órganos colexiados, comités de expertas e expertos ou comités consultivos, locais, autonómicos, etc. de acordo con o principio de presenza equilibrada de mulleres e homes, (salvo por razóns fundamentadas e obxectivas e que non implique vulnerar os principios de profesionalidade e especialización dos seus membros).

Posibles medidas a implantar (atendendo aos obxectivos e as necesidades detectadas en cada empresa/organización) que supoñen boas prácticas:

- 6.** Dotación, ás mulleres, de formación específica e acorde ás necesidades das candidatas e a empresa para exercer funcións directivas.
- 7.** Establecemento de criterios e indicadores para fomentar a contratación ou cobertura de vacantes por mulleres en departamentos, áreas ou postos nas que estean infrarrepresentadas. O mesmo criterio pode e debe establecerse para cubrir postos nos que os homes estean infrarrepresentados.
- 8.** Avaliación do desempeño de forma obxectiva e integral, así como da conduta profesional e o rendemento ou o logro de resultados de cada persoa traballadora.
- 9.** Facilitación de participación en programas de desenvolvemento profesional, con perspectiva de xénero.
- 10.** Formación, sensibilización e acompañamento específico para o desenvolvemento da carreira profesional, empoderamento e liderado (charlas, participación en foros de discusión, talleres de liderado, coaching para desenvolvemento de habilidades, visibilización de proxectos liderados por mulleres...)

Posibles medidas a implantar (atendendo aos obxectivos e as necesidades detectadas en cada empresa/organización) que supoñen boas prácticas:

- 11.** Foros de negociación e participación empresarial/ institucional: Mesas de negociación colectiva, Comisións técnicas, Xunta de persoal, Comité de Empresa, Comisión para a Igualdade, Comité de Seguridade e saúde... Tenderase á presenza equilibrada de mulleres e homes tanto por parte da representación da parte empresarial como da social.
- 12.** Habilitar unha cláusula que estableza como elemento decisorio, en suposto de empate entre persoas candidatas, a acción de mellora positiva que favoreza á persoa ou grupo de persoas grupo infrarrepresentados, previa aplicación da normativa vixente.
- 13.** Medidas formativas para a promoción, a reciclaxe profesional, etc. (relacionadas nese apartado específico, dada a estreita relación da infrarrepresentación feminina coa área de formación).
- 14.** Plans de carreira individuais con perspectiva de xénero.
- 15.** Potenciar a visibilidade das mulleres directivas, dotándoas de recursos e apoio para impulsar a súa participación en medios, eventos, redes profesionais e esfera dixital

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área.

- Para os efectos da LOIMH, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo non superen o 60% nin sexan menos do 40%.
- A distribución do persoal na empresa, medindo o grao de masculinización ou feminización que caracteriza a cada departamento ou área (segregación horizontal).

Vantaxes para a empresa

- Atracción e retención do talento femenino.
- Aumento da innovación.
- Identificación daquelas persoas con talento na plantilla, susceptibles de participar en procesos de promoción.
- Mellora do clima laboral.
- Mellora da imaxe corporativa.

O que se analiza na diagnose en canto a **Retribucións** (materia salarial)

- ❑ **A Empresa debe facilitar todos os datos realmente percibidos** (desagregados por sexo):

Salario base + Complementos + Resto de conceptos salariais e extrasalariais, diferenciando as percepcións de cada tipo, e a súa natureza e orixe. Tamén as retribucións en especie.

Todo o anterior, debe cruzarse cos grupos, categorías profesionais, postos de traballo, tipo y duración de contrato, e calquera outro indicador que se considere oportuna para una análise retributiva.

- ❑ Analizaráanse estes datos co obxectivo de:

⇒ Valorar a posible existencia de desigualdades retributivas e de que tipo, indicando a súa posible orixe.

⇒ Saber os criterios en base aos que se establecen os distintos conceptos salariais

Tamén formarán parte da diagnose o Rexistro Retributivo a a Auditoría Retributiva

Posibles obxectivos (segundo a empresa/organización)

- ❖ Eliminar do sistema retributivo calquera discriminación directa ou indirecta por razón de sexo.
- ❖ Evitar estereotipos de xénero nos procesos de promoción
- ❖ Incentivar que se presenten máis mulleres a postos de responsabilidade Integrar o principio de igualdade retributiva na política salarial.
- ❖ Mellorar a participación de mulleres nos procesos de promoción e desenvolvemento de carreira
- ❖ Revisar os criterios e garantir o mesmo salario por un traballo de igual valor.

Posibles medidas a implantar (atendendo aos obxectivos e as necesidades detectadas en cada empresa/organización) **que supoñen Boas Prácticas:**

- 1.** Analizar a estrutura salarial (retribución mínima garantida, complementos e retribución variable) das diferentes áreas funcionais e grupos profesionais para coñecer as causas das diferenzas salariais detectadas entre mulleres e homes realizando un seguimento das mesmas pola Comisión de Igualdade. Se as conclusións da análise determinasen a existencia de diferenzas salariais por razón de sexo, desenvolver un plan de actuación concreto.
- 2.** Aplicar o principio de igual remuneración por traballo de igual valor na negociación das táboas salariais.
- 3.** Asegurar a participación de mulleres nas accións formativas vinculadas á promoción profesional.
- 4.** Concesión de anticipos, créditos persoais e axudas económicas a través do Fondo Social.

Posibles medidas a implantar

5. Creación do Rexistro salarial e mantemento periódico do mesmo. Corrixir as posibles discriminacións retributivas por razón de sexo detectadas.
6. Definición dun plan de desenvolvemento profesional que teña en conta a promoción vertical e a horizontal, tanto das mulleres como dos homes.
7. Desenvolver políticas de retribución flexible.
8. Desenvolver e consolidar o sistema de avaliación continuada do desempeño implantado na empresa.
9. Descrición dos requisitos básicos dos postos de traballo.

Posibles medidas a implantar

- 27.** Impulsar medidas para a retribución das gardas e noites deixadas de realizar durante o embarazo e permiso por lactación con motivo dos riscos para a saúde da muller (embarazada ou lactante) determinados polo servizo de prevención de riscos laborais.
- 28.** Incluír e sinalar os actuais complementos que contempla a vixente estrutura salarial: complementos por razón da persoa (na medida que deriven das condicións persoais da persoa traballadora); de posto de traballo (a razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a actividade); por calidade ou cantidade de traballo ou ben en base á situación e resultados da empresa ou unha área da mesma.
- 29.** Informar á Comisión de Igualdade periodicamente das retribucións medias de mulleres e homes por nivel xerárquico.
- 30.** Modificar o regulamento interno de retribución variable para garantir que se teñen en conta como traballados os períodos das licenzas de maternidade, paternidade e lactación, así como para non desfavorecer a persoas que gocen de redución de xornada.

Posibles medidas a implantar

- 31.** Protocolo para que a Comisión de Igualdade coñeza e valore posibles discriminacións salariais por razón de xénero

- 32.** Realizar un estudo de Fenda Salarial.

- 40.** Valoración do desempeño de traballadoras/es con criterios obxectivos.

- 41.** Valorar medidas compensatorias que teñan en conta as dificultades do acceso das mulleres aos complementos que gratifican a dispoñibilidade horaria.

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área.

- A composición (por sexo) dos postos de responsabilidade e de toma de decisións na empresa: se é equilibrada ou presenta desequilibrios
- Definición dos postos de traballo a cubrir: se se emprega unha linguaxe neutra, facendo alusión aos dous sexos.
- Os sistemas de clasificación profesional.
- Mecanismos de difusión das vacantes: se a información dos postos de traballo a cubrir chega por igual a mulleres e homes.
- A participación en promoción e desenvolvemento de carreira: proporción de mulleres e homes que promocionan e a que postos e niveis profesionais realízase dita promoción.
- Os procedementos de comunicación e información internos da empresa: como se realizan.
- Os criterios de valoración por parte da empresa no acceso á promoción: idoneidade e obxectividade dos mesmos.
- O equipo ou departamento responsable da avaliación e promoción: perfil profesional, coñecementos e sensibilización en materia de igualdade

Vantaxes

- Porque unha política retributiva que respecte o principio de igual retribución por traballos de valor equivalente dá lugar a unha organización que respecta a normativa vixente.
- Porque unha política retributiva transparente e sen discriminacións afianza a lealdade, o compromiso e a motivación por parte do persoal, especialmente das mulleres.
- Porque incorporar a igualdade de oportunidades no sistema salarial da organización laboral contribúe a potenciar o compromiso e motivación do persoal aumentando a produtividade da empresa ademais de cumprir coa normativa e lexislación vixente.



Gabinete Técnico de Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GRAZAS POLA VOSA ATENCIÓN

Asesoramento personalizado:

igualdade@ceg.es

981 555 888

Co financiamento de:

