



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

Recomendaciones básicas para incorporar la  
perspectiva de género en el sistema retributivo de la  
empresa



Con la financiación de:



## Perspectiva de género en el sistema retributivo

### 7 recomendaciones básicas

Sin que esta enumeración tenga carácter limitativo, vamos a aportar 7 recomendaciones que, con carácter general, las empresas deben de tener en cuenta para que su sistema de retribución garantice por igual los derechos de mujeres y hombres.

#### 1. Disponer de información estadística salarial periódica y desagregada por sexo, salario y puestos.

- ⇒ Motivo: Con el análisis periódico de esta información (pongamos de forma anual) se podrá:
- Controlar aquellas diferencias salariales que suelen afectar de forma negativa al colectivo femenino (variables, complementos, jornadas parciales...).
  - Identificar estas brechas salariales puede ser muy útil para implantar una política salarial más equitativa, para detectar discriminaciones indirectas por razón de sexo, e incluso detectar posibles situaciones discriminatorias no salariales, pero por ese motivo.

#### 2. Participación “tripartita” en el equipo encargado del diseño, desarrollo y actualización del sistema retributivo (mujeres y hombres, personal del departamento que se encarga de la VPT, y personas expertas en igualdad y retribución)

- ⇒ Motivo: este “tripartidismo” asegura la neutralidad a la hora de realizar las valoraciones de puestos y tareas, que se tiene en cuenta el impacto diferencial entre hombres y mujeres y que las personas que participan en el proceso, al ser partícipes, no solo lo entienden, sino que lo aceptan.

#### 3. Proporcionalidad entre la retribución de cada persona y el valor que aporta a la organización.

- ⇒ Motivo: Se aplicará el principio de equidad al alinear salario/aportación de valor.

#### 4. Publicidad del sistema retributivo, que lo conozca toda la plantilla

- ⇒ Motivo: La transparencia aumenta la confianza en la empresa del personal, elimina interpretaciones individuales y, en el caso del colectivo femenino, aumenta su motivación, al conocer los factores que influyen en la asignación de su salario.

#### 5. Transparencia con la RLPT, facilitándoles, con las cautelas que proceda, los datos del punto 1 (resultado de los análisis estadísticos).

⇒ Motivo: La transparencia, además de lo apuntado en el punto 3, impulsa, potencia y anima a profundizar en las causas de las posibles desigualdades, lo que garantiza una mejora continua del sistema retributivo.

**6. Universalidad** del sistema retributivo, que se aplique a todas las personas de la empresa.

⇒ Motivo: Disminuye la arbitrariedad, proporcionando un marco estable en la relación laboral y, como el punto 4, también aumenta la motivación del colectivo femenino (mismas reglas salariales para todo el mundo).

**7. Análisis diferencial del impacto** que tendría sobre hombres y mujeres, de modo separado, la asignación de cuantías salariales y otras condiciones retributivas.

⇒ Motivo: Permiten identificar el impacto diferenciado por sexo de decisiones en materia salarial antes de aprobarlas, y, además, en caso de existir, analizar si responde a una posible discriminación por razón de sexo (directa o indirecta).

**Actualmente todas las empresas están trabajando para abordar con perspectiva de género todas las áreas, no sólo en materia salarial.**

Si necesitas recomendaciones o asesoramiento personalizado, desde nuestro Gabinete Técnico de Igualdad te ayudamos.

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

981 555 888

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*