

GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA



IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL

1 INCORPORA Y DIFUNDE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA COMO PRINCIPIO BÁSICO DE LA EMPRESA

Valora los beneficios que aporta: retención del talento, optimización de los recursos humanos y mejora de las relaciones laborales y la productividad. Difunde este compromiso.

2 APLICA UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Garantiza que la valoración de cada puesto se realice sin sesgos de género como requisito previo para establecer las retribuciones.

3 DEFINE Y ASIGNA LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS CON CRITERIOS OBJETIVOS Y NEUTROS

Revisa con perspectiva de género los complementos salariales asignados a cada puesto de trabajo y en especial los de igual valor, para evitar diferencias retributivas no objetivas. Revisa, igualmente, la asignación del salario en especie, las horas extraordinarias, las retribuciones variables/bonus, las percepciones extrasalariales, etc.

4 LLEVA UN REGISTRO CON LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS Y GARANTIZA LA TRANSPARENCIA SALARIAL

Mantén el registro actualizado con los valores medios de salarios y accesible para toda la plantilla a través de la RLT. Facilita información sobre las percepciones económicas a tus trabajadoras y trabajadores, aumentando su confianza al saber que en la fijación de sus salarios solo influyen factores que conocen.

5 REALIZA UNA AUDITORÍA SALARIAL

Incorpórala al diagnóstico de tu plan de igualdad para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en tu empresa.

6 ESTABLECE MEDIDAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL

Utiliza la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género e incorpora las recomendaciones que facilita, descargándolas en www.igualdadeneempresa.es

7 REALIZA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL

Introduce indicadores de seguimiento y evaluación para valorar los resultados e identificar posibles carencias.

www.igualdadeneempresa.es

@IgualdadEmpresa



UGT- Castilla y León solicita que se negocien e implementen Planes de Igualdad en todas las Administraciones Públicas de la comunidad

Un estudio realizado por FeSP-UGT cifra en un **14% la brecha salarial de género en las administraciones públicas**. Esto se explica por las retribuciones variables (gratificaciones extraordinarias que se perciben por la realización de determinados servicios, guardias, disponibilidad, trabajo en fin de semana o festivos, horas extraordinarias o/y horarios especiales) que son percibidas mayoritariamente por los hombres, ya que los puestos de trabajo en los que mayoritariamente se ocupan llevan asociados estos complementos. También por la segregación ocupacional horizontal; la valoración de los puestos de trabajo con sesgos de género y por el alto grado de feminización del uso de las medidas de conciliación todo ello impide acabar con el desequilibrio salarial y de trato.

En Castilla y León los datos son similares, alcanzando valores de brecha salarial entorno a un **12%**: de los 163.014 empleadas y empleados públicos de las tres Administraciones (Administración General del Estado, Administración Autónoma y sus entes autónomos y las Administraciones Locales, sea Ayuntamientos y las dos Diputaciones) nos encontramos que 92.045 (56,46%) son mujeres y 70.969 (43,54%) hombres.

La **Administración del Estado (AGE)** en Castilla y León cuenta con 33.947 trabajadores/as de los cuales 23.987 (69,70%) hombres y 10.477 (30,40%) mujeres.

La **Administración Autónoma de Castilla y León** cuenta con 94.603 trabajadores/as de los cuales 29.004 (30,66%) hombres y 65.599 (69,34%) mujeres.

La **Administración Local en Castilla y León** cuenta con 33.947 trabajadores/as, de los cuales 17.978 (52,96%) hombres y 15.969 (47,04%) mujeres. El acceso a la Función Pública se realiza atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Sin embargo, y a pesar de esta objetividad en el acceso, con los datos con los que contamos podemos afirmar que el ámbito del empleo público no es ajeno a los estereotipos y roles de género que impregnan nuestro sistema social y, en consecuencia, en las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres.

Destacamos

GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

1. ACCESO AL EMPLEO



2. PROMOCIÓN Y LIDERAZGO



3. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN



4. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

5. IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL



www.igualdadeneempresa.es

@IgualdadEmpresa