

"10 gestos en tu empresa"

IGUALDAD SALARIAL



1. Establezcamos un compromiso de empresa "a igual trabajo igual retribución" ⇨ en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.

2. Valoremos los puestos de trabajo ⇨ eliminemos los sesgos de género en la retribución de categorías feminizadas y masculinizadas.

3. Revisemos nuestra estructura salarial ⇨ analicemos estadísticamente en diferentes periodos, las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

4. Definamos los complementos e incentivos salariales de la empresa ⇨ en los convenios colectivos y acuerdos de empresa.

5. Apliquemos políticas de "discriminación positiva" ⇨ que ayuden a reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, apostando por una verdadera integración, y promoviendo el acceso de este colectivo a puestos de alta dirección.

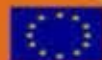
6. Incorporemos el "principio de transversalidad", a los sistemas de valoración de puestos de trabajo.

7. Definamos sistemas de clasificación profesional ⇨ que incluyan descripciones y funciones correspondientes

8. Fijemos los complementos salariales ⇨ con criterios claros y objetivos.

9. Establezcamos una regularización coordinada ⇨ entre jornada y salario.

10. Dispongamos de un libro de registro actualizado ⇨ donde figuren desagregados por sexo, todas las retribuciones de la plantilla.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL

"La igualdad económica es una gran necesidad para las mujeres... Pero los ingresos no constituyen el único beneficio que las mujeres encuentran en el trabajo. Más allá de lo monetario, es imprescindible formar parte del trabajo continuo de una sociedad". Betty Friedan