

Cuestionario técnico

¿Mi empresa aplica las medidas necesarias para combatir la brecha salarial de género?

INTRODUCCIÓN

Los cuestionarios técnicos son una herramienta diseñada con el objetivo de facilitar a las empresas la elaboración, diseño o aplicación de su Plan o Medidas de Igualdad permitiendo conocer de forma rápida y sencilla la situación de igualdad en la empresa en un área determinada, comprobar su evolución e identificar necesidades en dicho ámbito.

PRESENTACIÓN

La denominada **brecha salarial de género** hace referencia a que con carácter general las mujeres perciben retribuciones en el mercado laboral inferiores a los hombres. **Desigualdad salarial** entre mujeres y hombres o **diferencia salarial** son términos sinónimos y en todos los casos se refieren a las diferencias en la retribución recibida por las personas de uno u otro sexo. Parte de esas diferencias pueden estar fundamentadas en factores: de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.). Una vez considerados estos factores, la **discriminación salarial entre mujeres y hombres** es la parte de esa diferencia en la retribución recibida que no se explica o se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo (igual o equivalente) y que únicamente puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña. Por tanto, no toda desigualdad salarial entre mujeres y hombres conlleva, de por sí, automáticamente, una discriminación salarial, a la vez que es bastante improbable que la totalidad de la brecha salarial pueda ser explicada por los factores citados anteriormente.

¿Su empresa aplica las medidas necesarias para combatir la brecha salarial de género? Este cuestionario pretende dar respuesta a esta pregunta, de tal forma que, una vez cumplimentado, pueda saber si su entidad aplica las prácticas oportunas para que mujeres y hombres reciban el mismo salario por un trabajo igual o de igual valor.

El presente cuestionario técnico se compone de 10 preguntas. Una vez cumplimentado el cuestionario se generará un informe en función de las respuestas seleccionadas y la puntuación obtenida.

¿Mi empresa aplica las medidas necesarias para combatir la brecha salarial de género?

Preguntas	Puntos	Feedback
1. ¿Su empresa cuenta con un sistema retributivo universal para toda la organización?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Contar con un sistema retributivo aplicable a toda la organización disminuye las arbitrariedades a la hora de asignar los salarios y, en el caso de las trabajadoras, aumenta su motivación al saber que tanto hombres como mujeres se rigen por las mismas reglas en lo relativo al salario.
2. No	0	¡Atención! El sistema retributivo debe ser aplicable a todas las personas de la organización.
2. ¿Se establece una proporcionalidad entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! La proporcionalidad hace que el salario se alinee con la aportación de valor, y así se comparta un principio de equidad.
2. No	0	¡Atención! El sistema retributivo debe establecer una proporcionalidad entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida.
3. ¿El sistema retributivo es conocido por todo el personal?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! La transparencia elimina las interpretaciones particulares y aumenta la confianza de las personas en la organización, en el caso de las mujeres, incrementa su motivación al saber que en la asignación de su salario sólo influyen factores conocidos y objetivos, reduciendo la arbitrariedad.
2. No	0	¡Atención! El sistema retributivo debe ser conocido por todas las personas de la organización, ya que la transparencia elimina las interpretaciones particulares. Un sistema retributivo transparente aumenta la confianza de las mismas en la organización y, en el caso de las mujeres, incrementa su motivación al saber que en la asignación de su salario sólo influyen factores conocidos y objetivos, reduciendo la arbitrariedad.
4. ¿Se dispone de análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales de mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos de trabajo?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Contar con información periódica de las retribuciones reales de mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos de trabajo permitirá identificar brechas salariales de género y, en su caso, identificar posibles situaciones de discriminación. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) ha puesto a disposición para las empresas una <i>Herramienta</i> en formato Excel que realiza una serie de análisis predeterminados de diferencias salariales entre mujeres y hombres, atendiendo a diferentes criterios como puesto, departamento, antigüedad, etc. La <i>Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género</i> , está disponible en la página web www.igualdadenlaempresa.es junto al documento Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización .
2. No	0	¡Atención! Es necesario que su organización disponga de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales de mujeres y hombres, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos salariales, retribuciones variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo. La identificación de brechas salariales de género como resultado del análisis estadístico puede servir: <ul style="list-style-type: none"> • En el caso de no contar con un sistema de retribución, para guiar una política salarial más equitativa. • En el caso de contar con un sistema de retribución establecido, para detectar discriminaciones indirectas por razón de sexo, fruto del mismo. • En el caso de contar con un sistema de retribución equitativo, para identificar situaciones de discriminación por razón de sexo que, no siendo salariales, pueden ser de otro tipo. Pueden utilizar la <i>Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género</i> , puesta a disposición para las empresas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), y disponible en la página web www.igualdadenlaempresa.es junto al documento Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización .

Preguntas	Puntos	Feedback
5. ¿Se ofrece información de los análisis efectuados a la representación legal de la plantilla (RLT)?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! La transparencia, además de generar confianza en todas las personas de la organización, anima a identificar y profundizar en las causas de las posibles desigualdades salariales, garantizando una mejora continua en el sistema retributivo. Además, esta práctica cumple con la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE).
2. No	0	¡Atención! La organización debe ofrecer a la representación legal de la plantilla (RLT) los resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales, guardando las cautelas que proceda. La transparencia, además de generar confianza en todas las personas de la organización, anima a identificar y profundizar en las causas de las posibles desigualdades salariales, garantizando una mejora continua en el sistema retributivo.
6. ¿Es adecuada la composición del equipo de personas que establece y aplica la política retributiva en su organización?		
6.1. Cuenta con personas expertas en retribución e igualdad		
1. Sí	4	¡Enhorabuena! La participación de personas expertas en retribución e igualdad asegurará que se tiene en cuenta el impacto diferencial en mujeres y hombres.
2. No	0	¡Atención! La falta de participación de personas expertas en retribución e igualdad puede provocar que no se aprecie el impacto diferencial en mujeres y hombres y, consecuentemente, que no se valore la necesidad de adoptar medidas al respecto.
6.2. Hay mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salario		
1. Sí	3	¡Enhorabuena! La participación de mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salarios favorece que las valoraciones se realicen de modo neutro.
2. No	0	¡Atención! La desigual participación de mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salarios provocará que las valoraciones no se realicen de modo neutro. Habitualmente, quien describe el puesto es la persona que lo realiza y, en general, los hombres tienden a conceder una alta importancia al trabajo que hacen, mientras que las mujeres tienden a restársela o minimizársela.
6.3. En la definición de su descripción y valoración participan las personas que los ocupan		
1. Sí	3	¡Enhorabuena! La participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración las hace partícipes de la elaboración del sistema, lo que favorece mucho que puedan entenderlo y aceptarlo.
2. No	0	¡Atención! La falta de participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración no permite que sean partícipes de la elaboración del sistema, resultando más complicado que logren entenderlo y aceptarlo.
7. ¿Se han evitado prejuicios sexistas a la hora de establecer los complementos salariales retribuíbles al puesto?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Es preciso evitar los sesgos de género en la asociación de circunstancias que generan complementos salariales al considerar sólo aquellas atribuibles tradicionalmente a puestos de trabajo masculinizados. También se debe evitar la discriminación indirecta por razón de sexo que pudiera darse al considerar retribuíbles ciertas circunstancias como disponibilidad horaria, horas extras, formación fuera del horario laboral... más difíciles de cumplir por parte de las mujeres por motivos de conciliación de su vida laboral y personal.
2. No	0	¡Atención! Es preciso evitar los sesgos de género en la asociación de circunstancias que generan complementos al considerar sólo aquellas atribuibles tradicionalmente a puestos de trabajo masculinizados. Por ejemplo, considerar retribuíble la peligrosidad en el manejo de maquinaria (normalmente masculinizado) y no la asociada al uso de productos químicos de limpieza (normalmente feminizado). También se debe evitar la discriminación indirecta por razón de sexo que pudiera darse al considerar retribuíbles ciertas circunstancias como disponibilidad horaria, horas extras, formación fuera del horario laboral... más difíciles de cumplir por parte de las mujeres por motivos de conciliación de su vida laboral y personal.

Preguntas	Puntos	Feedback
8. ¿En el cálculo de antigüedad se han tenido en cuenta los permisos de maternidad, excedencias o reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Al ser las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a estos supuestos, tenerlos en cuenta a la hora de calcular la antigüedad no perjudica su retribución.
2. No	0	¡Atención! Al ser las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a estos supuestos, no tenerlos en cuenta a la hora de calcular la antigüedad perjudica su retribución.
9. ¿El acceso a los beneficios sociales es universal, independientemente del tipo de relación laboral o de estancia en la empresa?		
3. Sí	10	¡Enhorabuena! Así se evita que la mayor precariedad laboral (contratos a tiempo parcial y/o de duración determinada) que caracteriza al empleo femenino repercute negativamente en su acceso a los beneficios sociales.
4. No	0	¡Atención! La mayor precariedad laboral (contratos a tiempo parcial y/o de duración determinada) que caracteriza al empleo femenino repercute negativamente en su acceso a los beneficios sociales.
10. ¿Existe en su empresa un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)?		
1. Sí	10	¡Enhorabuena! Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo permitirá el establecimiento de un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización. La Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, en las empresas, con perspectiva de género , puesta a disposición para las empresas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), y disponible en la página web www.igualdadenaempresa.es , les permitirá: <ul style="list-style-type: none"> la revisión con enfoque de género de su sistema de valoración de puestos de trabajo el establecimiento de un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización, y la comparación de los salarios reales de mujeres y hombres de la entidad, con los salarios teóricos previamente determinados
2. No	0	Si una organización desea contar con un sistema retributivo equitativo, se impone la necesidad de adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que mida el valor de cada uno de ellos y permita asignarle una retribución. La Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, en las empresas, con perspectiva de género , puesta a disposición para las empresas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), y disponible en la página web www.igualdadenaempresa.es , les permitirá: <ul style="list-style-type: none"> la definición de un sistema de valoración de puestos de trabajo que garantice la ausencia de discriminación, procurando la eliminación de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores de valoración el establecimiento de un sistema de retribución que asigne el salario en función del valor que aportan los puestos a la organización, y la comparación de los salarios reales de mujeres y hombres de la entidad, con los salarios teóricos previamente determinados