IGUALDAD
CONCILIACIÓN
BRECHA SALARIAL

Fases para Conciliar

Autodiagnóstico de apoyo para empresas

¿Qué es... ...la brecha salarial?

Se entiende por brecha salarial la diferencia de retribución media (salario + complementos) entre mujeres y hombres.

Constituye una discriminación cuando esa diferencia no queda justificada y no puede ser explicada sobre factores objetivos (misma experiencia, educación, antigüedad, sector...)

La brecha salarial constituye una desigualdad de género en el ámbito empresarial/laboral.

Actualmente se sitúa en el 24%. Esto quiere decir que por cada 100 euros que gana un hombre las mujeres cobran 76 euros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha alertado sobre esta desigualdad no basada en factores de productividad, sino en discriminaciones, generalmente indirectas, entre los sexos.

¿Qué es... ...la conciliación de la vida personal/laboral?

Se entiende por conciliación de la vida laboral y personal una estrategia para poder compaginar las responsabilidades familiares con las laborales y las personales, en la que intervienen empresas, personas trabajadoras, familias y administraciones públicas.

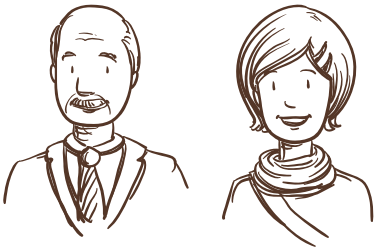
La Ley para la Igualdad de 2007 elevó a la categoría de derecho los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal y laboral a las personas trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

La conciliación de la vida personal y laboral se fundamenta en la corresponsabilidad social:

- Las *Administraciones públicas* en su papel de sensibilización e información a la ciudadanía y en la disposición de recursos y servicios sociales que faciliten dicha corresponsabilidad.
- Los *sindicatos* en su papel de proponer practicas de reorganización del trabajo y de incorporar en la negociación colectiva fórmulas que faciliten dicha corresponsabilidad.
- Las *empresas* en su papel de desarrollar e implantar medidas que faciliten el cuidado de personas dependientes y otras responsabilidades socio familiares de las personas trabajadoras.
- La *ciudadanía* en su papel de contribuir a que todo ello se materialice.

COLLADO VILLALBA
CAPITAL DE LA SIERRA
Comunidad de Madrid
Unión Europea
CAMPAÑA MUNICIPAL
POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR
Y PERSONAL POR LA IGUALDAD SALARIAL 2016

Fase 1 chequee su empresa



ORGANIZACIÓN INTERNA

La plantilla

¿Cuántas personas somos?

- [ ] Menos de 5 personas
- [ ] De 6 a 10 personas
- [ ] Más de 10 y hasta 50 personas
- [ ] Más de 50 y hasta 249 personas
- [ ] Más de 250 personas

¿Tiene Plan de Igualdad vigente?

Si [ ]
No [ ]

Ocupaciones

- Ocupaciones bajas
- Ocupaciones medias
- Ocupaciones altas

	Nº de mujeres	Nº de hombres

Alta= incluye los grandes grupos 1.2 y 3 Dirección y Gerencia; técnicas/os profesionales científicas/os e intelectuales; técnicas/os profesionales de apoyo.
Media= incluye los grandes grupos 4.5.6 y 7 Empleadas y empleados contables, administración y otros empleos de oficina; trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es; trabajadoras/es con cualificación en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanas/os y trabajadoras/es con cualificación de la industria manufacturera y la construcción -excepto operadoras/es de instalaciones y maquinaria.
Baja= incluye los grandes grupos 8 y 9 Operadoras/es de instalaciones y maquinaria y montadoras/es; ocupaciones elementales (no cualificadas)

Jornada laboral

- Jornada continua
- Jornada discontinua

Nº de mujeres	Nº de hombres

Jornada continua=cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de quince a treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.
Jornada discontinua=cuando se inicia y finaliza la jornada con una interrupción para comer de, al menos, una hora.

¿Se extiende al fin de semana y/o días festivos ?

Si [ ]
No [ ]

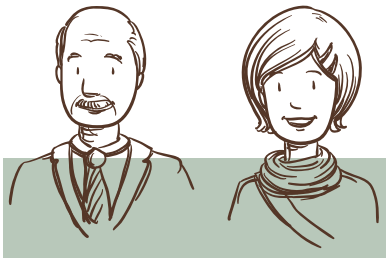
- Más mujeres [ ]
- Más hombres [ ]

¿Hay turnos nocturnos?

Si [ ]
No [ ]

- Más mujeres [ ]
- Más hombres [ ]

Fase 1 chequee su empresa



La plantilla

¿Cuál es la edad media de tu plantilla?

- ☐ Menos de 25 años
- ☐ De 25 a 35 años
- ☐ De 36 a 45 años
- ☐ Más de 45 años

¿Desarrolla medidas para la conciliación de la vida personal y familiar?

Si ☐
No ☐

Contratos

- A tiempo completo, fijo
- A tiempo completo, temporal
- A tiempo parcial, fijo
- A tiempo parcial, temporal

Nº de mujeres	Nº de hombres

Formación

- Si la hubiere, ¿cuántas mujeres acceden?
- Si la hubiere, ¿cuántos hombres acceden?

Nº de mujeres	Nº de hombres

Piense en el horario en que se imparte:
¿dentro de la jornada laboral, fuera de la jornada laboral ?

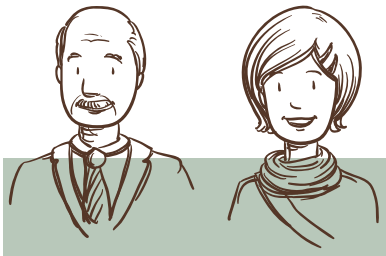
Promoción porfesional

- ¿Cuántas mujeres han ascendido en el último año?
- ¿Cuántos hombres ?

Nº de mujeres	Nº de hombres

Piense en los motivos, por ejemplo:
¿Tiene itinerarios de promoción definidos para ambos sexos?

Fase 1 chequee su empresa



La plantilla

¿Cuál es la antigüedad de la plantilla?

Tiempo que lleva trabajando en la empresa

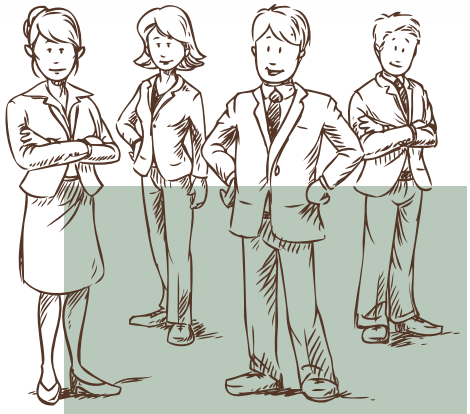
	Nº de mujeres	Nº de hombres
Menos de 6 meses		
De 6 meses a 1 año		
De 1 a 5 años		
De 6 a 10 años		
Más de 10 años		

Responsabilidades familiares

	Nº de mujeres	Nº de hombres
Se han acogido a permisos de maternidad/paternidad/adopción en el último año		
Se han acogido a excedencias por cuidado de personas dependientes en el último año		
Se han acogido a excedencias por cuidado de personas enfermas y/o con alguna discapacidad en el último año		

- Analice los resultados. Valore aspectos como ¿se facilitan o impulsan por igual los permisos o excedencias a mujeres y a hombres? ¿anima a la asunción de responsabilidades familiares a los hombres de su empresa?

Fase 1 chequee su empresa



La cultura empresarial

¿Cuántos años en activo lleva la empresa?

- ☐ Menos de 5 años
- ☐ De 5 a 10 años
- ☐ De 11 a 15 años
- ☐ Más de 15 años

¿En este tiempo, se han planteado necesidades de conciliación de la vida personal/laboral?

- ☐ Si, con frecuencia
- ☐ Si, ocasionalmente
- ☐ No

Piense en los motivos

¿Cómo se resuelven?

¿Cuál es el "clima" laboral de su empresa?

"Clima" laboral: ambiente generado por las emociones de la plantilla dentro de la empresa, el cual está relacionado con la motivación y la motivación con la productividad. Se refiere tanto a los aspectos relacionados con el entorno (por ejemplo, el espacio físico) como a los *estados de ánimo* de las personas trabajadoras y al estilo de dirección.

- Con respecto al espacio físico

Piense en las instalaciones, los equipos, el color de las paredes, la distribución del mobiliario, la temperatura...↓

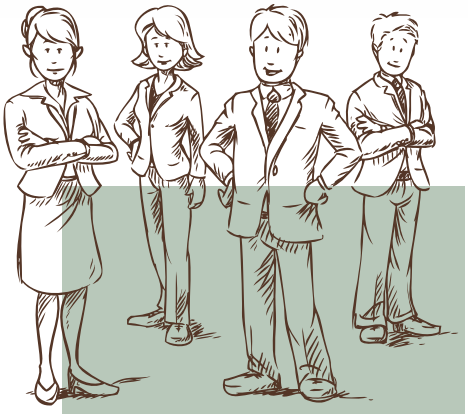
Ahora, considerando los mismos puestos analice aspectos como:
¿donde se sitúan hombres y mujeres?
¿qué espacio ocupan?
¿qué equipos manejan?
¿qué vestimenta utilizan (en caso de uniformes de trabajo)?
¿Advierte diferencias?

- Con respecto al estilo de dirección

Piense en cómo se relaciona con su equipo, cuál es su política comunicativa y qué estilo de dirección emplea...↓

Piense por un instante ¿se dirige de la misma manera a mujeres y a hombres? ¿Nota alguna diferencia, por ejemplo, en el tono de voz empleado, en los gestos utilizados?

Fase 1 chequee su empresa



La cultura empresarial

- Con respecto al ambiente social de su empresa

Piense en si estimula el compañerismo, reduce los conflictos entre personas o entre departamentos, si apoya a su equipo, si valora sus actitudes y aptitudes, si genera confianza...

Analice si valora de manera equivalente el trabajo que desempeñan trabajadoras y trabajadores

Reflexione sobre el tipo de valores que trata de visibilizar o que identifiquen a su empresa

¿Está "la igualdad" entre ellos?

Si ☐

No ☐

Igualdad= principio constitucional y vinculante por medio del cual un Estado, organismo, empresa, asociación, grupos brindan a las personas las mismas oportunidades y trato sin que medie ningún tipo de reparo por sexo u otra circunstancia plausible de generar discriminación.

¿Cómo lo materializa?↓

¿Por qué?↓

- Los Planes de Igualdad sólo son obligatorios en las grandes empresas (+250 trabajadores/as), pero ¿ha pensado en los beneficios de tener un "Plan de Igualdad" en su empresa?

Fase 1 chequee su empresa

La política salarial

Analice la estructura salarial de su empresa

Pagos basados en tiempo trabajado sobre la base de las mismas funciones, cargo y ocupación.

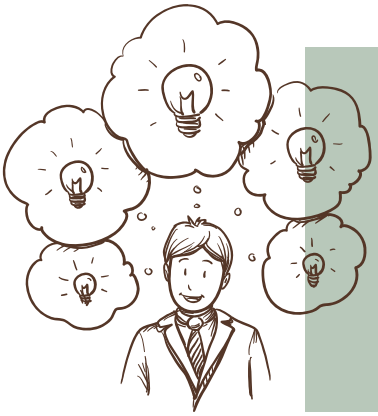
	Salario medio ∑ Mujeres	Salario medio ∑ Hombres
● Salario base anual bruto		
● Complementos salariales brutos		

¿Aprecia alguna diferencia? Si las encuentra ¿podría explicarla?

Cuantifique los complementos salariales, en función de:

	Complementos ∑ Mujeres	Complementos ∑ Hombres
PERSONAS		
● Antigüedad		
● Disponibilidad horaria		
● Experiencia		
● Formación continua, conocimientos especiales (idiomas...)		
PUESTO DE TRABAJO		
● Toxicidad		
● Nocturnidad		
● Peligrosidad		
● Turnicidad		
● Desplazamiento		
CALIDAD/CANTIDAD DE TRABAJO		
● Horas extras		
● Asistencia/puntualidad		
● Comisiones (por ejemplo, por ventas...)		
● Incentivos (por ejemplo, por rendimiento o cumplimenta de objetivos antes de plazo)		

Fase 2 Sugerencias para su empresa



Pautas generales

Responder al reto de la conciliación de la vida personal y laboral, aplicando medidas favorecedoras de la igualdad, no es una tarea fácil, pues depende de factores sociales estructurales y culturales de complicado abordaje. Pero, que sea complicado no significa que sea imposible. Es posible dar algunos pasos y hacerlo desde las empresas, promoviendo medidas de corresponsabilidad que faciliten cambios y una mayor equidad. Se sugieren algunas pautas, generalistas, que quizá puedan orientarle, en función del autodiagnóstico realizado.

¿Cuántas personas somos?

El *tamaño de la empresa* condiciona la puesta en marcha de medidas de igualdad y conciliación, pues las empresas pequeñas, Pymes, no están obligadas por Ley a implantarlas. Pero aunque la Ley mencione la voluntariedad de dichas medidas, *implantarlas supone una estrategia de calidad de la empresa.*

Si eres una pequeña empresa quizás podrías plantearte:

La racionalización de horarios

Según Basepyme (2016) es una demanda del 75% de los hombres y del 83% de las mujeres que trabajan en Pymes de nuestro país.

La mayoría de las medidas de conciliación no tienen costes para las empresas, consisten en ajustar turnos, hacer bolsas de horas, racionalizar horarios, implantar el teletrabajo donde sea posible, reorganizar las jornadas laborales...otras si tienen costes, por ejemplo, crear guarderías laborales o cheques-guardería o reserva de plazas por la empresa en guarderías próximas al lugar del trabajo o comedores de empresa, áreas de descanso, pero en realidad no se trata de un coste empresarial sino de una inversión que ayudará a mejorar la misma.

Si eres una gran empresa, la mejor medida es que implantes un ***Plan de Igualdad para la Conciliación de la vida personal y laboral.***

Puedes consultarlo aquí:
http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Qué estrato de ocupación tenemos?

El *estrato de ocupación* es también importante a la hora de implantar medidas conciliadoras, ya que no es igual un puesto que requiera, para su desempeño, estar muchas horas de pie, que otro que no lo requiera, un puesto que requiera atención al publico y otro que no, un puesto que requiera gestión de personas o proyectos y otro que no, un puesto que requiera esfuerzo físico y otro que no, un puesto que requiera concentración intelectual y otro que no....considerando además que, tras la jornada laboral, en mayor o menor grado, con mayor o menor intensidad, se desempeñan tareas en el espacio doméstico, repercute en la persona trabajadora, en su sensación de cansancio (puede afectar al sueño, por ejemplo). Por ello una sugerencia, es la posibilidad de introducir dentro de la empresa:

Cambios organizativos

Por ejemplo:

- Alternar días presenciales con teletrabajo.
- Horarios flexibles de entradas y salidas.
- Facilitar la libre elección de los días de vacaciones o de descanso.
- Bancos del tiempo: intercambio de horas de trabajo por horas de descanso.

¿Qué jornada desarrollamos?

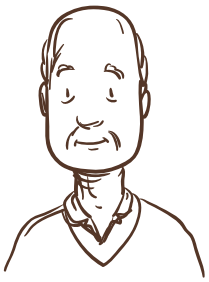
La *jornada laboral* influye a la hora de conciliar, ya que no es lo mismo una jornada continua, que una jornada discontinua o partida. Es esta última la que genera mayores dificultades para poder conciliar, por ello, se sugiere también:

Cambios organizativos

- Valorar la opción de implantar jornadas parciales los viernes.
- Reducir el tiempo entre el fin de la jornada de mañana con el comienzo de la jornada de tarde, para salir antes.
- Establecer en convenio colectivo o al acuerdo entre las partes la duración y distribución de la jornada de trabajo, en aras de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral considerando los límites legales que regulan la jornada (jornada máxima diaria, descanso entre jornadas, descanso semanal…).
- Realizar rotaciones en turnos de fin de semana y/o nocturnos.

Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Qué edad media tiene la plantilla?



La *edad media de la plantilla* es significativa a la hora de desarrollar medidas que favorezcan la conciliación. Ya sea por el nacimiento de hijas/os, ya sea porque las personas envejecemos y con el envejecimiento se añaden situaciones nuevas de cuidado de personas más mayores (por ejemplo, a personas que nos cuidaron antes). La edad aporta una enorme experiencia profesional a la empresa, como un valor de experticia, que hay que consolidar. Estos y otros casos están relacionados con el ciclo de la vida, por lo tanto no considerarlos o verlos como "un problema" supone un alejamiento frío de las necesidades vitales. Es sabido además que entre los 30 y los 40 años de edad se conforman núcleos familiares con nacimiento de hijos/as Suelen ser las mujeres las que, más allá del permiso de maternidad, prolongan el mismo, por lo que se sugiere, con la finalidad de equilibrar los tiempos de la vida laboral y personal:

Incentivar permisos de paternidad

- Realizar campañas de responsabilidad social compartida entre la madre, el padre, la empresa.
- Promover la parentalidad positiva, por ejemplo, facilitar/pactar permisos puntuales para la recogida o entrada de menores en colegios.

Facilitar los cuidados

Por ejemplo:

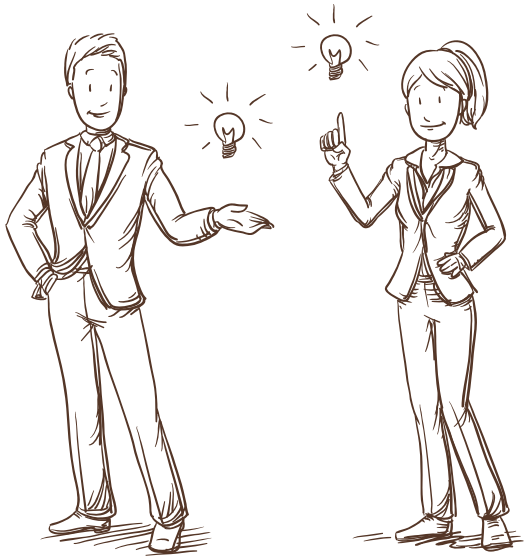
- Facilitar la reducción de jomada diaria por cuidado de un menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Fijar acuerdos entre partes, para cuidar a menores enfermos en casa, o en su caso, acudir a convenio colectivo.
- Introducir criterios de flexibilidad en el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad adaptándolos a las necesidades de cada caso (familias monomarentales, monoparentales, numerosas, con grandes dependientes...).

Cuidar la experiencia

- Valorar el aporte de experiencia de las personas con mayor edad en las empresas, no descuidando las necesidades familiares que, por biología, irán surgiendo, para retener su talento.
- Facilitar y/o agilizar la disponibilidad de los dos días remunerados en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.

Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Qué tipo de contrato realizo habitualmente?



Considerar el *tipo de contrato* que habitualmente realice en su empresa a la hora de implementar medidas conciliadoras determinará el tipo de medidas conciliadoras a aplicar. Un contrato a tiempo completo, suele ocasionar mayores dificultades para conciliar si la empresa no implementa medidas que lo faciliten, como algunas de las anteriormente sugeridas y un contrato a tiempo parcial puede producir una carga de trabajo desigualmente distribuida entre los sexos, pues siguen siendo las mujeres, en mayor medida que los hombres, las que asumen las tareas domésticas y de cuidado. El primero está mejor retribuido que el segundo, lo cual lo hace más atractivo; el segundo facilitaría la conciliación pero puede profundizar las desigualdades de género. Existe una medida para favorecer la conciliación equitativa en la contratación a tiempo parcial, llamada:

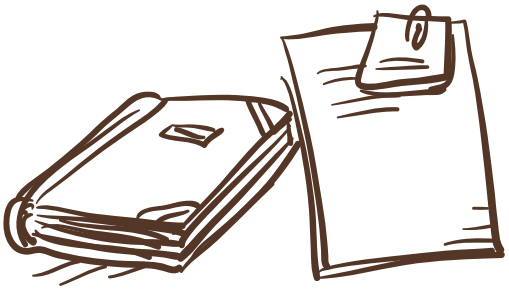
Pacto de horas complementarias

- Consiste en acordar un número de horas complementarias entre la persona trabajadora a tiempo parcial y el empresariado, con la doble finalidad de poder atender los requerimientos puntuales que se precisen en la empresa y al mismo tiempo aumentar la ganancia de la persona trabajadora para tener y/o aumentar su independencia económica. Este número de horas complementarias pactadas (de aceptación voluntaria) no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje y es la persona trabajadora la que comunicará el cese del pacto, en plazo de quince días.

- De esta manera se podrían mantener los tiempos que permiten conciliar. Pero, además, permitiría mejorar los ingresos y, el empresariado, podría disponer puntualmente de la persona trabajadora. Todo ello contrubuiría a reducir la “brecha” de género contractual y la de los cuidados.

Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Cómo gestiono la formación y la promoción interna?



La gestión de *la formación continua y la promoción interna* debe considerar aspectos esenciales como el horario en que se imparte dicha formación (si es dentro de la jornada laboral o no). De ello dependerá que se tengan más o menos oportunidades de *participar, promocionar, reciclarse o mejorar aptitudes*.¿Por qué? Un proceso de formación en horarios no compatibles con la vida familiar podría producir una disparidad denominada ***discriminación indirecta.*** Estaríamos ante un tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio: todas las personas trabajadoras pueden acceder a la formación y/o promoción, pero por las diversas condiciones fácticas que se dan en cualquier plantilla, puede producir un impacto adverso más sobre un determinado sexo que sobre otro. Por ejemplo, una familia monomarental, una persona que realice principalmente en su hogar tareas domésticas, una persona que cuide a otra tras la jornada laboral. Carece de una causa suficiente porque se puede gestionar los procesos de formación y promoción en horarios laborales. Se sugiere, como medida conciliadora:

Desterrar practicas laborales que puedan dar lugar a discriminación indirecta

¿Valoro la antigüedad de la plantilla?

La antigüedad de una plantilla es un signo de estabilidad, fidelidad y retención del talento. Por datos de la última encuesta de estructura salarial se podría deducir que la antigüedad actúa como factor reductor de las diferencias salariales por sexo. Se sugiere:

Apueste por la estabilidad

- Apueste por la estabilidad de la plantilla a través de la contratación indefinida, ya que facilita el equilibrio entre la vida personal y laboral. La estabilidad en el puesto de trabajo ofrece seguridad laboral que permite una mejor gestión y planificación de los tiempos de la vida y toma de decisiones personales.

Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Y el entorno laboral, lo cuido?

El entorno de trabajo y cómo esté diseñado puede influir en varios aspectos: a) confortabilidad del personal que trabaja en él y b) potencial atractivo para sus clientes. Ese "entorno" puede ser además, innovador y favorecedor de la corresponsabilidad.
Valore estas sugerencias:

Atrévase a salir de su zona de confort y cree una cultura de innovación y conciliación

Piense en lo siguiente: hemos descubierto la potencialidad de la conciliación a través de su transversalidad, es decir, no afecta sólo a jornadas y horarios, sino también al clima laboral, al bienestar de las personas empleadas durante su jornada, con detalles como la luz ambiental, la temperatura, los colores, la disposición de las mesas de trabajo, los stands, las barras, las mesas y sillas, la iluminación, la accesibilidad...

Conciliar con Igualdad pasa también por cuidar el entorno de trabajo, hacerlo agradable, saludable e igualitario. Imagine ahora su establecimiento, de cara al público: un bar, un restaurante, un centro comercial...

- Piense en el diseño de los aparcamientos ¿son cómodos para las personas? .
- Piense en los baños ¿por qué colocar sólo en el cuarto de baño de mujeres las bandejas para limpiar a los bebés y cambiarles los pañales? ¡Innove! Coloque bandejas para bebés también en los baños masculinos, promocionará la igualdad con un pequeño gesto.

- Piense en la conciliación no como un fin sino como un medio.¡Rompa moldes!

Evite el Modelo Teórico de Estrés

- El "Modelo Teórico de Estrés" fue descrito por Karasek en 1979 y se refiere a los efectos del trabajo como resultado de la combinación de las demandas laborales y las características estructurales del mismo, donde la *disfonía trabajo-familia* actúa como elemento estresor. Las personas estresadas no están motivadas y ello conlleva perjuicios tanto en el trabajo, como en casa, alimentando una rueda de estrés insostenible. Evitar ese modelo pasa por diseñar medidas empresariales que favorezcan un mejor equilibrio entre los tiempos dedicamos al trabajo y a la vida personal.
- Analice la "carga" de estrés de su plantilla.

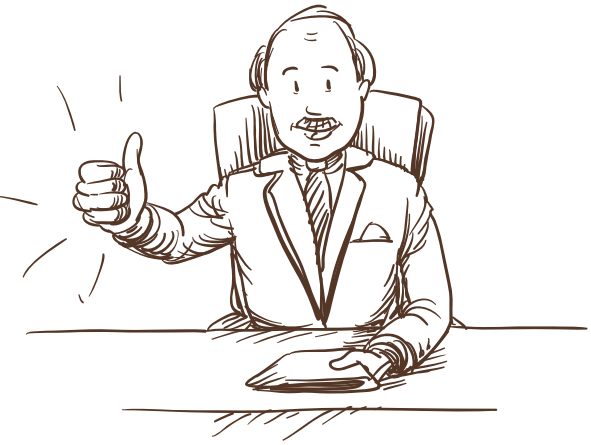
Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Cuál es mi estilo de dirección?

El estilo de dirección influye en la facilidad para implantar medidas de conciliación que actúan como factor motivacional y aumentan el compromiso de los y las empleadas, mejorando su productividad y eficiencia.

Hay diversos estilos de dirección: *autoritario o vertical,* imposición de normas sin dar participación al personal; *paternalista*, es una dirección unidireccional pero con actitud protectora; en el extremo opuesto se sitúa el estilo *"dejar hacer"* un estilo de dirección desconcertante al no estar definidas las pautas de trabajo; la *dirección burocrática* no da pie a salirse de lo establecido, es poco flexible a contingencias; la *dirección democrática u horizontal*, en donde hay un equilibrio entre autoridad (dar pautas y normas claras a seguir) y autonomía de las personas trabajadoras (para que desempeñen dichas normas, pautas, objetivos) este estilo es un estilo comunicativo, fomenta la participación y valora el esfuerzo realizado por el equipo. Ahora bien, existe una combinación de estilos de dirección que es atenta con la conciliación de la vida personal y laboral.

Desarrolle una dirección "V.I.P"



- El Mødelo EFR. Este modelo aplica una visión multidimensional del trabajo, no basta con considerar a cada persona como profesional, es necesario saber entenderla como miembro de un equipo de trabajo que comparte un objetivo común; como miembro de una familia; como miembro de grupos sociales y, en definitiva, como persona con sus necesidades profesionales y personales. Este modelo apostaría por una *estilo de dirección "transformacional"*: orientado a la persona, incidiendo en la motivación y la participación, potenciando la comunicación directa, para atender a sus necesidades como profesional y como miembro de una familia y de una sociedad en la cual se está inmerso. A este estilo se le denomina un *estilo de dirección "V.I.P" (Visión Integral de la Persona).*

Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Y qué sucede con el salario?

El salario es lo que permite a una persona su autosuficiencia. Por regla general, en las empresas, no hay conciencia de retribución desigual. Pero las cifras dicen que las mujeres cobran de media un 24% menos que los hombres. Esto puede obedecer a muchos factores, por ello, es importante que una empresa sepa *cómo es su estructura salarial* para poder corregir posibles sesgos de género que pudieran darse, no explicados por factores objetivos.

El Tratado de Ámsterdam (1997) vinculante en España, en su Art.141 prohíbe las discriminaciones entre hombres y mujeres en materia de retribución, condiciones de trabajo y empleo y contempla el establecimiento de *medidas de acción positiva*. Vamos a suponer un trabajo de la categoría de "cuidadores/as de..." supongamos personas cuidadoras de jardines en contraste con las personas cuidadoras de comedores escolares. Unas cuidan plantas, otras personas. Pero la primera ocupación, por regla general masculinizada, está mejor retribuida que la segunda, que está por regla general, feminizada. ¿Por qué sucede esto? Hay que entender que los factores que inciden en la "brecha salarial de género" no se encuentran solo en una política salarial concreta, sino que tienen que ver con *la percepción que hacemos sobre los trabajos que desempeñan hombres y mujeres*, con las desigualdades de género que afectan a la vida social y se reproducen en el mercado laboral. Y todo ello influye a la hora de valorar los trabajos y su retribución.

Una vez que hayas detectado y analizado la *brecha salarial de género* en su plantilla, si ha observado disparidades no objetivas, sugerimos algunas medidas para corregirla.

Tenga presente, al menos, dos conceptos de trabajo que han de tenerse en cuenta en la retribución:

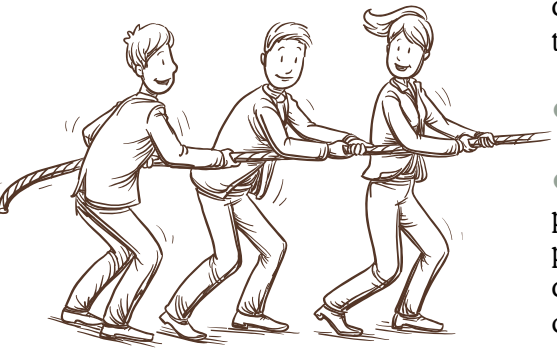
- *Uno, el puesto de trabajo:* defina bien sus funciones y responsabilidades, describa con claridad en qué consiste y el grupo profesional al que pertenece. Ojo, no confundir la categoría del puesto (por ejemplo, ocupaciones directivas versus elementales) con los mismos puestos (por ejemplo, cocinera/cocinero) . Nunca de debe pagar más a un hombre que a una mujer directiva o a un cocinero que a una cocinera que desempeñen las mismas funciones.
- *Dos, el volumen de trabajo:* es quizá un concepto más difícil de medir, pero puede cuantificar objetivamente el trabajo realizado de acuerdo a variables concretas y bien definidas (nº horas necesarias por ejemplo para cumplirlo, independientemente del sexo de la persona trabajadora, si son 5 horas, son 5 horas para ambos).

Y así:

- **RECUERDE: MISMO PUESTO Y EQUIVALENTE VOLUMEN DE TRABAJO = IGUAL RETRIBUCIÓN**

Fase 2 Sugerencias para su empresa

¿Y qué sucede con el salario?



Defina y describa los puestos de trabajo según competencias profesionales

- Elabore una tabla descriptiva de los puestos de trabajo de su empresa, definiendo dichos puestos por competencias profesionales, técnicas, formación y el salario bruto percibido.

- A la hora de contratación, elimine u omita aspectos como, por ejemplo, la disponibilidad horaria, una característica difícil de cumplir y modifiquelo, en todo caso, por acuerdos puntuales.

- Cree una escala salarial única y transparente.

- Revise la valoración de las categorías laborales equiparando salarios a puestos que aporten igual valor. Explique los factores de valoración, que puedan dar lugar a complementos extra, sin incurrir o corrigiendo las discriminaciones indirectas. Para ello, calcule el número de complementos o compensaciones retributivas acumuladas por sexo y revise la aplicación de complementos salariales si observara alguna anomalía contraria al principio de igualdad retributiva.

- Forme o prepare a mujeres para el acceso a puestos de mayor nivel técnico y directivo.

- Si asigna incentivos/prestaciones/beneficios explíquelos objetivamente, comunique que están claramente establecidos, y por qué, y evite los *sesgos de géner*o. Por ejemplo, no todas las mujeres pueden hacer *jardinería de obra* o *albañilería*, pero atención ¡tampoco todos los hombres!. Si mujeres y hombres se cualifican para el ejercicio de tales profesiones ¡es que están igualmente preparados para ello!, téngalo en cuenta y no retribuya diferente para los mismos puestos y funciones. No todas las mujeres serán buenas directivas, pero tampoco todos los hombres lo serán, no presuponga habilidades directivas *per se*. Ahora bien, facilitemos las mismas oportunidades, retribuyendo por igual y evitando las discriminaciones indirectas, como por ejemplo, las derivadas de la maternidad (recuerde: ¡los hombres también son padres!)

Fase 3 Aplique las "6C"

Las 6 "C" de la Conciliación

Compromiso

De la empresa con la conciliación de la vida persona y laboral y la promoción de la igualdad.

Capacidad

De la empresa para implantar medidas de conciliación en igualdad y/o Planes de Igualdad. Cada empresa en función de su estructura, caracteristicas, actividades y perfil de la plantilla diseñará las más adecuadas.

Concreción

No se trata de hacer un popurrí de medidas para salir del paso, sino de concretarlas para poder llevarlas a cabo.

Confianza

Entre la dirección de la empresa y la plantilla, reforzando canales abiertos de comunicación que permitan dar respuesta a las necesidades de igualdad que se puedan plantear.

Coordinación

Coordinación interna entre las medidas propuestas de conciliación/igualdad y las facilidades para acogerse a ellas cuando se necesiten.

Continuidad

Las medidas de igualdad y conciliación no deben ser concebidas como "flor de un día". Para que se vean los beneficios para la empresa es necesario apostar por su continuidad. Los beneficios se relacionan con un mejor conocimiento de la organización, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Los beneficios son dobles:

- Los derivados de la *reducción de los costes generados por la discriminación por género*: disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa, por parte de la plantilla.
- Los derivados del *incremento de la igualdad:* mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, mejor adaptación a los ritmos de los tiempos, mejora la flexibilidad de la organización y mejora la imagen de la empresa frente a la clientela y la sociedad en general.

RECUERDE, PARA REDUCIR LA *brecha salarial*

1 ANALICE LOS PUESTOS DE TRABAJO, POR SEXO

Analice las competencias, las funciones, las tareas, su experiencia, su formación, su antigüedad, sus perfiles profesionales...y a partir de ahí coteje con el salario real percibido, para detectar, si se producen o no, diferenciales de género en la remuneración no basados en criterios objetivos.

2 REVISE LA ESTRUCTURA SALARIAL

Fíjese ahora en los complementos extrasalariales, y valore si penaliza económicamente, por ejemplo, los permisos de maternidad, lactancia, cuidado de dependientes, paternidad, reducción de jornada por motivos familiares, entre personas que trabajan realizando funciones similares, iguales o equivalentes.

3 HAGA SABER SU COMPROMISO EMPRESARIAL

Refleje en convenio colectivo, de manera clara y transparente, la tabla de salarios y complementos extrasalariales de su empresa.

4 EN CUESTIÓN DE SALARIO...

Cada persona trabajadora tiene sus propias circunstancias personales y familiares, pero en materia de salario, procure limitar una negociación individual de los mismos, podría derivar en agravios comparativos por sexo.

5 ANÍMESE A INCORPORAR MEDIDAS POSITIVAS

Por ejemplo, medidas internas de transparencia salarial con información desglosada por categorías profesionales, complementos extrasalariales. Al igual que con el desempeño profesional, incentive las responsabilidades familiares entre los trabajadores, al igual que entre las trabajadoras.

Constituyen trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, seguridad de los recursos materiales, de la información y sobre el bienestar o protección de las personas) y las condiciones de trabajo.

RECUERDE, PARA PROMOVER LA *conciliación* *(de la vida personal y laboral)*

INFORME A LA PLANTILLA

Sobre las medidas de conciliación de la vida personal y laboral que tiene en marcha su empresa. O en su caso, informe sobre las medidas existentes por Ley y/o que ponen a disposición de las personas las Administraciones Públicas. Mejorará el clima laboral.

6

REVISE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Analice la promoción profesional, para valorar a quién y por qué promociona a igualdad curricular. Detectará si penaliza o no el cuidado de personas dependientes de la plantilla, por sexo. Establezca sistemas de promoción interna igualitarios de las personas aspirantes, sin que la vida familiar constituya un impedimento para el ascenso profesional.

7

FLEXIBILICE EL ESPACIO DE TRABAJO

Por ejemplo, en algunas empresas es posible que la persona trabajadora pueda desempeñar su trabajo a distancia, por varios días o semanas. Valore esta opción, o establezca, si no es posible, un sistema de bolsas de horas, distribuidas por igual entre mujeres y hombres.

8

EN CUESTIÓN DE TRABAJO...

En algunas empresas es posible establecer un trabajo por objetivos, esta formula permite cumplir con las responsabilidades laborales con independencia de las circunstancias familiares, ya que la persona trabajadora reorganiza mejor su tiempo, sin que familia y profesión se vean afectadas. En otras empresas, con horarios comerciales, quizá no sea posible, pero es posible pensar en reorganizar los horarios, reordenar el tiempo de trabajo, estableciendo turnos, que contemplen un bloque troncal de horario fijo con fracciones móviles que permitan conciliar.

9

PIENSE EN IGUALDAD

Mejorará el clima y la imagen de su empresa.

10

Eliminar los condicionantes de género, en las practicas laborales, contribuye a facilitar la conciliación de la vida personal con la laboral, porque la corresponsabilidad no es "cosa de mujeres", sino del conjunto de la sociedad. Como empresa, tiene un compromiso.

La igualdad mueve el mundo.
(Iris Murdoch)

COLLADO VILLALBA
CAPITAL DE LA SIERRA

Comunidad de Madrid

Union Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

CAMPAÑA MUNICIPAL
POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR
Y PERSONAL.POR LA IGUALDAD SALARIAL 2016

ÁREA DE MUJER
AYUNTAMIENTO DE COLLADO VILLALBA

Centro Polifuncional,
Plaza Príncipe de España, s/n. 1ª planta.

Teléfono: 91 851 97 45.
Fax: 91 850 95 30.
E-mail: igualdad@ayto-colladovillalba.org

Albelia Consultora SL