

Conclusiones mesas de trabajo
empresarial sobre la **brecha**
salarial de género en Navarra

La brecha salarial de género en Navarra



MESAS DE TRABAJO

22 DE SEPTIEMBRE DE 2016

17 DE OCTUBRE DE 2016

ESTRUCTURA

Presentación mesa de trabajo

Mertxe Leranoz Goñi

Directora gerente del Instituto Navarro para la Igualdad - Nafarroako Berdintasunerako Institutua

La incorporación de la igualdad de oportunidades en la empresa y la brecha salarial de género

Susana Labiano Bastero

Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra

Dinámica de trabajo con empresas: medidas y compromisos para reducir la brecha salarial de género

Resumen de las mesas

La brecha salarial de género en Navarra



EMPRESAS PARTICIPANTES

Participaron 16 empresas en la mesa de trabajo del 22/09/2016 y 14 empresas en la mesa de trabajo del 17/10/2016.

Representantes de los siguientes sectores y actividades:

Atención y prevención de la dependencia

Servicios informáticos

Formación-Consultoría

Hostelería

Seguridad privada

Banca

Transporte

Industria

Ocio

Energía

Medio Ambiente

Industria

Formación

Deportiva

Medios comunicación

Logística

Sanidad

Construcción

Venta minorista

Servicios prevención

Electrónica

Personas dependientes

Tamaño de las empresas participantes:

- El 28% de las empresas participantes tiene de 1 a 15 personas.
- El 32% de las empresas participantes tiene de 16 a 50 personas.
- El 12% de las empresas participantes tiene de 51 a 120 personas.
- El 28% de las empresas participantes tiene más de 120 personas en plantilla.

La brecha salarial de género en Navarra



DINÁMICA

Se facilitó a las empresas una serie de fichas con posibles medidas para introducir en las organizaciones de cara a reducir la brecha salarial de género.

Las medidas se dividían en seis ámbitos de actuación diferentes. Las empresas debían valorar por una parte de 0 a 10 la posible eficacia de las medidas para la reducción de la brecha salarial de género y, por otra parte, la viabilidad a la hora de introducirlas dentro de las organizaciones.

Asimismo, se proponían para su selección posibles recursos necesarios para implantar las medidas:

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección de la empresa
- Formación específica en la materia
- Asesoramiento externo
- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Contar con personal experto en igualdad de oportunidades en la empresa
- Recursos económicos

Posteriormente se dividió a las personas participantes en diferentes grupos para generar un debate respecto a las medidas trabajadas.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITOS DE TRABAJO

ÁMBITO 1

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la descripción de puestos

ÁMBITO 2

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la evaluación de desempeño

ÁMBITO 3

- Medidas para introducir la perspectiva de género en el salario inicial

ÁMBITO 4

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la retribución asociada al trabajador o trabajadora

ÁMBITO 5

- Medidas para introducir la perspectiva de género en el sistema retributivo

ÁMBITO 6

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la negociación del convenio colectivo

La brecha salarial de género en Navarra

ÁMBITOS DE TRABAJO

ÁMBITO 1

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la descripción de puestos
 - Exhaustividad en la descripción.
 - Evitar repeticiones en la descripción.
 - Circunstancias retribuibles del puesto.
 - Pertinencia en la asociación de circunstancias.

ÁMBITO 2

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la evaluación de desempeño
 - Objetividad

ÁMBITO 3

- Medidas para introducir la perspectiva de género en el salario inicial
 - Determinación objetiva

ÁMBITO 4

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la retribución asociada al trabajador o trabajadora
 - Criterio incluyente para el cálculo de antigüedad.
 - No discrecionalidad

ÁMBITO 5

- Medidas para introducir la perspectiva de género en el sistema retributivo
 - Información estadística desagregada
 - Análisis diferencial de impacto
 - Participación

ÁMBITO 6

- Medidas para introducir la perspectiva de género en la negociación del convenio colectivo
 - Convenio colectivo

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: EXHAUSTIVIDAD EN LA DESCRIPCIÓN

A la hora de definir los diferentes puestos, hay que describir todas las características del puesto de modo completo, cuidando que todos ellos tengan el mismo nivel de detalle.

Si la descripción no es completa, para los puestos feminizados existe el riesgo de “obviar” las características o tareas asociadas a los estereotipos de género para las mujeres, lo que llevará a no valorarlas posteriormente.

Por otro lado, es necesario prestar atención a que las descripciones de unos puestos no sean mucho más exhaustivas que las de otros y, sobre todo, que la simplificación de la descripción no genere la infravaloración de algunos puestos.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: EXHAUSTIVIDAD EN LA DESCRIPCIÓN

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 7

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 7,2

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: EXHAUSTIVIDAD EN LA DESCRIPCIÓN

LAS EMPRESAS OPINAN

- Esta medida es especialmente importante para los puestos de responsabilidad.
- Es importante valorar cada característica independiente para cada puesto y definir claramente cómo se haría, en este sentido, resulta difícil valorar características personales.
- Requiere mucho tiempo de dedicación por parte de la empresa.
- Es complicada de introducir para las empresas de pequeño tamaño.
- Destaca como una de las medidas sin coste para implementar en los departamentos de Recursos Humanos.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Contar con herramientas específicas de medición e implantación

OTROS RECURSOS APORTADOS

- Generar una metodología de control de la brecha en cada empresa.
- Sensibilizar a las empresas y plantillas en este tema.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: EVITAR REPETICIONES EN LA DESCRIPCIÓN

Hay que describir las características del puesto asegurando que todas ellas son suficientemente diferentes, para evitar una doble valoración. Una buena manera de hacerlo es homogeneizar las denominaciones de las características del puesto.

Si en la descripción de diferentes puestos aparecen tareas o funciones equivalentes con diferentes nombres, puede que den lugar a una connotación y valoración distinta. Por ejemplo, denominar “dirección” a la gestión de equipos o departamentos cuando estos puestos están ocupados por hombres, y referirse a la misma como “coordinación” cuando se trata de puestos ocupados por mujeres.

La **brecha** salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: EVITAR REPETICIONES EN LA DESCRIPCIÓN

VALORACIÓN DE LA **EFICACIA**: 7,5

VALORACIÓN DE LA **VIABILIDAD**: 7,3

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: EVITAR REPETICIONES EN LA DESCRIPCIÓN

LAS EMPRESAS OPINAN:

- La interpretación del lenguaje puede provocar la desigualdad es necesario sensibilización en esta materia en las empresas.
- Muchas veces se desconoce el contenido de cada puesto.
- Es correcta la homogeneización de la nomenclatura de los puestos aunque sería más correcto usar medidas organizativas más complejas como los roles.
- Sencilla de aplicar, aunque supone un cambio profundo que requiere tiempo e insistencia en las empresas.
- Fundamental la formación en igualdad de género para la persona que realiza la selección.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Medidas de control para asegurar que la descripción está siendo objetiva como de auditoría externa de la descripción de puestos

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: CIRCUNSTANCIAS RETRIBUIBLES DEL PUESTO

Equidad de género en la asociación de circunstancias que generan complementos salariales, tanto de modo automático (peligrosidad, penosidad...) como puntual (turnicidad, disponibilidad, nocturnidad...).

La propia determinación de qué es objeto de complemento puede incluir un sesgo de género.

- Considerar retribuable la peligrosidad en el manejo de maquinaria (normalmente masculinizado), y no la asociada al uso de productos químicos de limpieza (normalmente feminizado).
- Ídem con riesgos físicos y psicológicos.
- Disponibilidad: que sea considerado un complemento puntual (es decir, que se da en determinadas circunstancias, y por lo tanto no se asocia automáticamente al puesto), cuando proceda.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: CIRCUNSTANCIAS RETRIBUIBLES DEL PUESTO

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 8

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 7,2

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: CIRCUNSTANCIAS RETRIBUIBLES DEL PUESTO

LAS EMPRESAS OPINAN:

- Los complementos salariales es donde más fácilmente puede haber discriminación indirecta, sería necesario auditar las tablas salariales con perspectiva de género
- Es necesario concienciar a la dirección de que puestos de carga física tienen el mismo valor que los de carga más psicológica.
- La aplicación práctica puede ser difícil.
- Es necesario romper con el “siempre se ha hecho así” que forma parte de la cultura de algunas empresas.
- Una clara política retributiva y a poder ser vinculada a convenio para que pueda acceder o consultar libremente cualquier trabajador/a.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Formar un equipo en la empresa que desarrolle la medida.
- Formación en salud laboral con perspectiva de género y riesgos psicosociales.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: PERTINENCIA EN LA ASOCIACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS

Evitar la consideración de circunstancias que no tienen relación directa con el puesto. Un caso emblemático son los complementos por disponibilidad cuando ésta no es realmente necesaria para la organización: complementos de prolongación de jornada, complemento de jornada partida y de disponibilidad horaria.

Estos complementos resultan de más difícil acceso para las mujeres y, de no estar justificados, premian el “presentismo” frente a la productividad y el cumplimiento de objetivos.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: PERTINENCIA EN LA ASOCIACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 5,7

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 4

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

MEDIDA: PERTINENCIA EN LA ASOCIACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS

LAS EMPRESAS OPINAN:

- Promover productividad vs. Presentismo. Necesario un cambio general en las empresas para no primar la presencia. Es necesario que se produzca un cambio cultural a este respecto.
- Estas medidas abrirían las oportunidades para las mujeres.
- La dirección de la empresa tiene que estar comprometida con la igualdad.
- Puede ser difícil de aplicar porque provocaría rechazo de las personas que se benefician de este tipo de pluses aunque no sean necesarios.
- Auditar de forma externa si hay casos en los que se esconden desequilibrios.
- El cambio cultural y del marco de la negociación colectiva a este respecto es difícil.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Contar con personal experto en igualdad de oportunidades en la empresa

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

MEDIDA: OBJETIVIDAD

Realizar las evaluaciones de manera objetiva, basadas, dentro de lo posible, en resultados cuantitativos y, para los criterios cualitativos, reducir la subjetividad.

La objetividad evita la arbitrariedad, que puede estar influida por los estereotipos de género.

La **brecha** salarial de género en Navarra



ÁMBITO 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

MEDIDA: OBJETIVIDAD

VALORACIÓN DE LA **EFICACIA**: 8

VALORACIÓN DE LA **VIABILIDAD**: 6

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

MEDIDA: OBJETIVIDAD

LAS EMPRESAS OPINAN:

- Esta puede ser una buena herramienta para tomar decisiones.
- Hay que trabajar también en un cambio cultural porque no nos gusta que nos evalúen y el personal directivo tiene que asumir la importancia de una buena valoración.
- Aunque se usen medios cuantitativos, si las personas que realizan las evaluaciones no están concienciadas con la igualdad tienen a valorar de manera subjetiva puestos feminizados por lo que sería necesario formar a las personas evaluadoras en género.
- Este tipo de medidas solo pueden realizarse si las empresas están formadas y sensibilizadas en igualdad de género.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Asesoramiento externo

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 3: SALARIO INICIAL

MEDIDA: DETERMINACIÓN OBJETIVA

Evitar, en la medida de lo posible, que la asertividad de la persona candidata influya en el salario inicial. Una buena solución puede ser contar con un número considerable de candidaturas.

Las mujeres, por el estereotipo de género (derivado en gran parte de su situación de facto en el mercado laboral), resultan menos asertivas y exigentes a la hora de negociar su salario en el inicio. Suponiendo que se respetan las bandas salariales, más mujeres tenderán a estar en las bandas inferiores, mientras que más hombres estarán en las superiores. Con el tiempo, además, agotado el incentivo de incremento salarial para los hombres, puede aún recurrirse a él rompiendo la política de bandas y aumentando la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 3: SALARIO INICIAL

MEDIDA: DETERMINACIÓN OBJETIVA

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 7,5

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 6

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 3: SALARIO INICIAL

MEDIDA: DETERMINACIÓN OBJETIVA

LAS EMPRESAS OPINAN:

- El salario inicial no es una cuestión que se negocie mucho por parte de las personas candidatas.
- Las mujeres suelen ser menos asertivas en este tipo de negociaciones. Hay que trabajar en el empoderamiento femenino.
- Desechar esas negociaciones en las entrevistas.
- Todavía se sigue pensando que la mujer, solo por el hecho de trabajar, ya debe de estar agradecida.
- Las empresas pueden mostrar rechazo a que se influya en cómo llevan a cabo sus procesos.
- Necesario sensibilizar en género a los y las agentes que intervienen en la negociación colectiva.
- Necesidad de establecer una estructura salarial predefinida para que sea la empresa quien marque el salario y no la persona candidata, en la que el sueldo fijo y variable esté fijado antes de realizar la selección.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Contar con personal experto en igualdad de oportunidades en la empresa

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 4: RETRIBUCIÓN ASOCIADA AL TRABAJADOR/A

MEDIDA: CRITERIO INCLUYENTE PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD

La antigüedad se emplea como medida de la fidelización, motivo por el cual se le asocia una retribución. En su cálculo es preciso que no se reduzca por causa de permisos de maternidad, excedencia o reducciones de jornada por cuidado de familiares dependientes. Son las mujeres quienes se acogen mayoritariamente a estos supuestos, por lo que no considerarlos en el cómputo de antigüedad perjudica a su retribución.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 4: RETRIBUCIÓN ASOCIADA AL TRABAJADOR/A

MEDIDA: CRITERIO INCLUYENTE PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 7,2

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 6,5

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 4: RETRIBUCIÓN ASOCIADA AL TRABAJADOR/A

MEDIDA: CRITERIO INCLUYENTE PARA EL CÁLCULO DE ANTIGÜEDAD

LAS EMPRESAS OPINAN:

- La antigüedad supone un porcentaje reducido en el cómputo total salarial, con lo que no es un factor importante en la brecha salarial de género.
- Viable si se realiza dentro del marco de la negociación colectiva, aunque es una cuestión muy asumida por las empresas.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Recursos económicos

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 4: RETRIBUCIÓN ASOCIADA AL TRABAJADOR/A

MEDIDA: NO DISCRECIONALIDAD

La concesión de complementos debe basarse en criterios objetivos. Para evitar sesgos de género, ésta debe asignarse por puestos o grupos profesionales y no por personas individuales.

La asignación arbitraria de complementos de persona puede responder, desde el punto de vista de la organización, a un criterio marcado por un estereotipo de género según el cual el trabajo de los hombres es de mayor valor, y con este mecanismo se permite remunerar “al margen” de una política salarial común para el resto.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 4: RETRIBUCIÓN ASOCIADA AL TRABAJADOR/A

MEDIDA: NO DISCRECIONALIDAD

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 8,1

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 7,2

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 4: RETRIBUCIÓN ASOCIADA AL TRABAJADOR/A

MEDIDA: NO DISCRECIONALIDAD

LAS EMPRESAS OPINAN:

- Realizar auditorías externas para evidenciar esta realidad.
- Objetivar la asignación de complementos y también la transparencia en las retribuciones, ya que los acuerdos individuales dificultan esta transparencia.
- Todavía existen y se mantienen complementos antiguos en las empresas que, hoy por hoy, no tienen mucho sentido, aunque cambiarlos es muy difícil de gestionar.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Contar con personal experto en igualdad de oportunidades en la empresa

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA

La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, 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, 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:

- 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.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 8,5

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 7,2

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA

LAS EMPRESAS OPINAN:

- Todo lo que suponga tener más y mejor información es una herramienta que ayuda a sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades, ya que visualizar resultados y datos facilita la toma de conciencia.
- Es necesario asignar a esta tarea tiempo y funciones dentro del departamento de recursos humanos.
- En las empresas pequeñas por sus limitaciones se va a mínimos, en las grandes debería ser obligatorio y debería haber un compromiso de la dirección de acuerdo al resultado que salga.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: ANÁLISIS DIFERENCIAL DE IMPACTO

Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres, de modo separado.

Estos análisis permiten identificar, antes de validar las decisiones, si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: ANÁLISIS DIFERENCIAL DE IMPACTO

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 8

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 6

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: ANÁLISIS DIFERENCIAL DE IMPACTO

LAS EMPRESAS OPINAN:

- Debería ser obligatoria para empresas grandes y fomentado para el resto de las empresas ya que es una medida fundamental debido a que el análisis dará datos que ayuden a detectar desigualdades dentro de la organización.
- Formación en igualdad a los agentes de la negociación sindical y colectiva que no se suelen acordar de estos asuntos.
- Existe la dificultad de objetivar el análisis por lo que sería importante contar con herramientas y personal experto en igualdad de género en la organización.
- Hay que hacer un trabajo de sensibilización y formación previo entre la dirección y la plantilla para eliminar los prejuicios existentes respecto al hecho de hablar de género en entornos laborales.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Contar con personal experto en igualdad de oportunidades en la empresa

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: PARTICIPACIÓN

La organización debe desarrollar y actualizar su sistema de retribución de un modo participativo, concretado en tres aspectos:

- Participación de personas expertas en retribución e igualdad.
- Participación de mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salarios.
- Participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración.

Esta triple participación asegura, respectivamente:

- Que se tiene en cuenta el impacto diferencial en mujeres y hombres.
- Que las valoraciones se realizan de modo neutro. Habitualmente, quien describe el puesto es la persona que lo realiza. Los hombres tienden a conceder una alta importancia al trabajo que hacen, mientras que las mujeres tienden a restársela o minimizársela.
- Que las personas son partícipes de la elaboración del sistema, lo que les lleva a entenderlo y aceptarlo.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: PARTICIPACIÓN

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 8,5

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 6,75

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 5: SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDA: PARTICIPACIÓN

LAS EMPRESAS OPINAN:

- Es importante que las personas participen en la objetivización de la estructura salarial.
- Dependerá de la cultura de la empresa porque puede haber puntos ciegos que habría que trabajar previamente para fomentar una cultura empresarial participativa.
- Contar con personas expertas en las materias a trabajar dentro de la empresa, que no siempre es fácil.
- Fomentar la participación es una tendencia que crece en las empresas. Aunque requiere mucho esfuerzo, compromiso y tiempo que para las empresas es un coste.
- Para llevarlo a cabo es necesario un alto nivel de madurez y responsabilidad.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Contar con personal experto en igualdad de oportunidades en la empresa

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 6: CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos, como marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, presentan numerosas potencialidades que hacen de ellos un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado.

- Incluir en la agenda de la negociación colectiva la igualdad de oportunidades.
- Participación de personas expertas en igualdad en los procesos de negociación.
- Participación de mujeres y hombres en el equipo de negociación de los convenios.
- Recoger las medidas introducidas en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes convenios de las empresas del sector.
- Tener en cuenta el impacto de las medidas negociadas tanto para hombres como para mujeres.
- Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva.

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 6: CONVENIO COLECTIVO

VALORACIÓN DE LA EFICACIA: 8,2

VALORACIÓN DE LA VIABILIDAD: 6,9

La brecha salarial de género en Navarra



ÁMBITO 6: CONVENIO COLECTIVO

LAS EMPRESAS OPINAN:

La reducción de la brecha salarial no debería ser objeto de negociación si no que debería ser una línea estratégica de la organización. Se trataría de introducir la igualdad y género en la vida empresarial ya que si no se corre el riesgo de sindicalizar el mensaje de género.

El convenio colectivo queda lejos de la práctica diaria de la empresa.

Como el convenio es ley obligaría a su cumplimiento y a veces es la única forma de lograr cambios.

Sería eficaz en el sentido de que los propios trabajadores/as son los que tendrían que implicarse en este tema y habría que incorporar en el proceso de negociación personas formadas y sensibilizadas en igualdad de género ya que el debate se suele centrar en dinero y horas exclusivamente.

Las plataformas negociadoras están mayoritariamente formadas por hombres, es fundamental introducir mujeres.

RECURSOS SELECCIONADOS

- Información y sensibilización en la materia a la Dirección
- Formación específica en la materia
- Contar con herramientas específicas de medición e implantación
- Contar con personal experto en igualdad de oportunidades en la empresa

La brecha salarial de género en Navarra

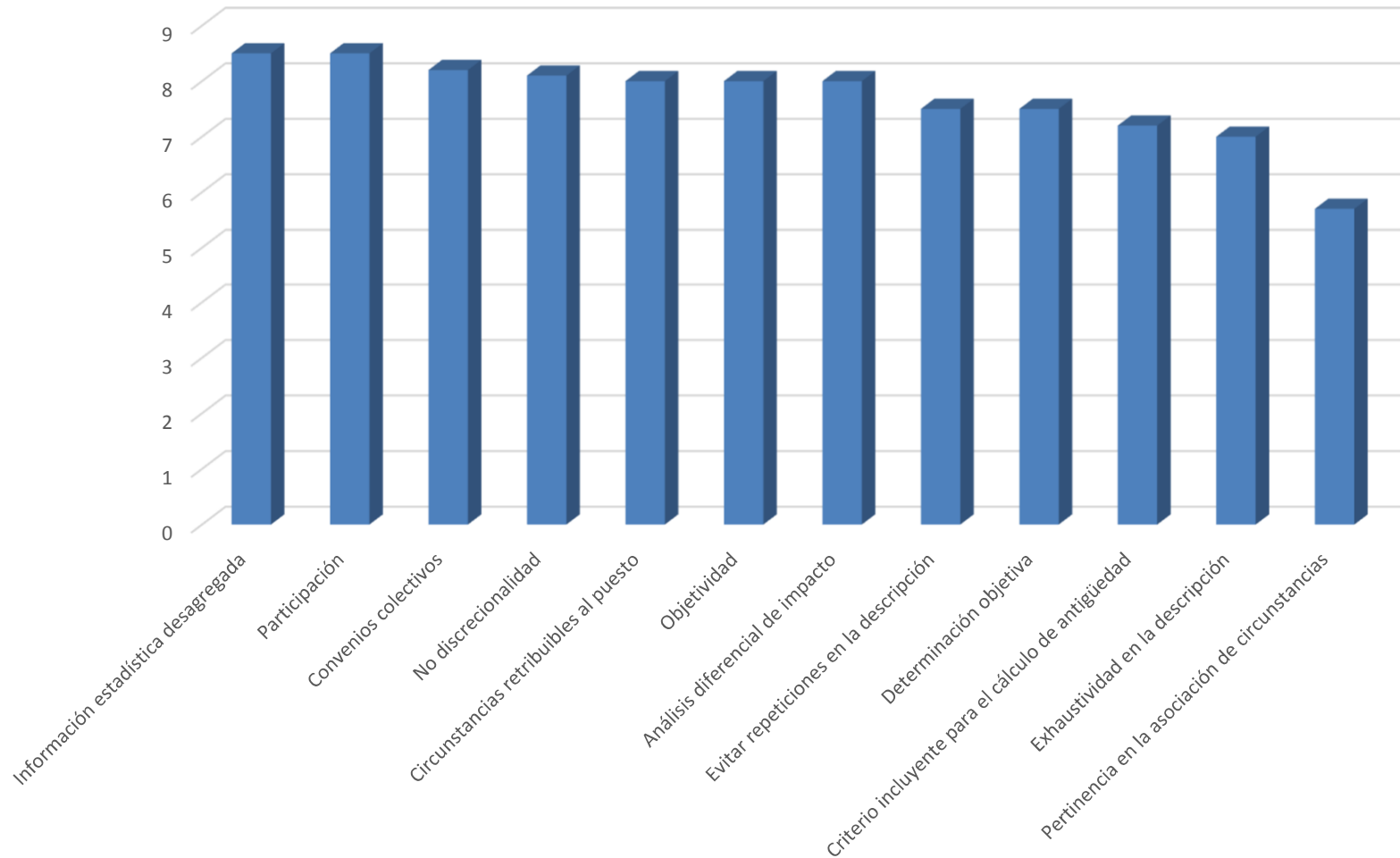


GRÁFICOS/RESULTADOS
CONCLUSIONES

La brecha salarial de género en Navarra



EFICACIA



La brecha salarial de género en Navarra



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Las empresas consideran que, en general, todas las medidas pueden resultar eficaces para la reducción de la brecha salarial de género. Pero destacan como las más eficaces:

- Información estadística desagregada
- Participación
- Convenios colectivos
- No discrecionalidad
- Circunstancias retribuibiles al puesto
- Objetividad
- Análisis diferencial de impacto

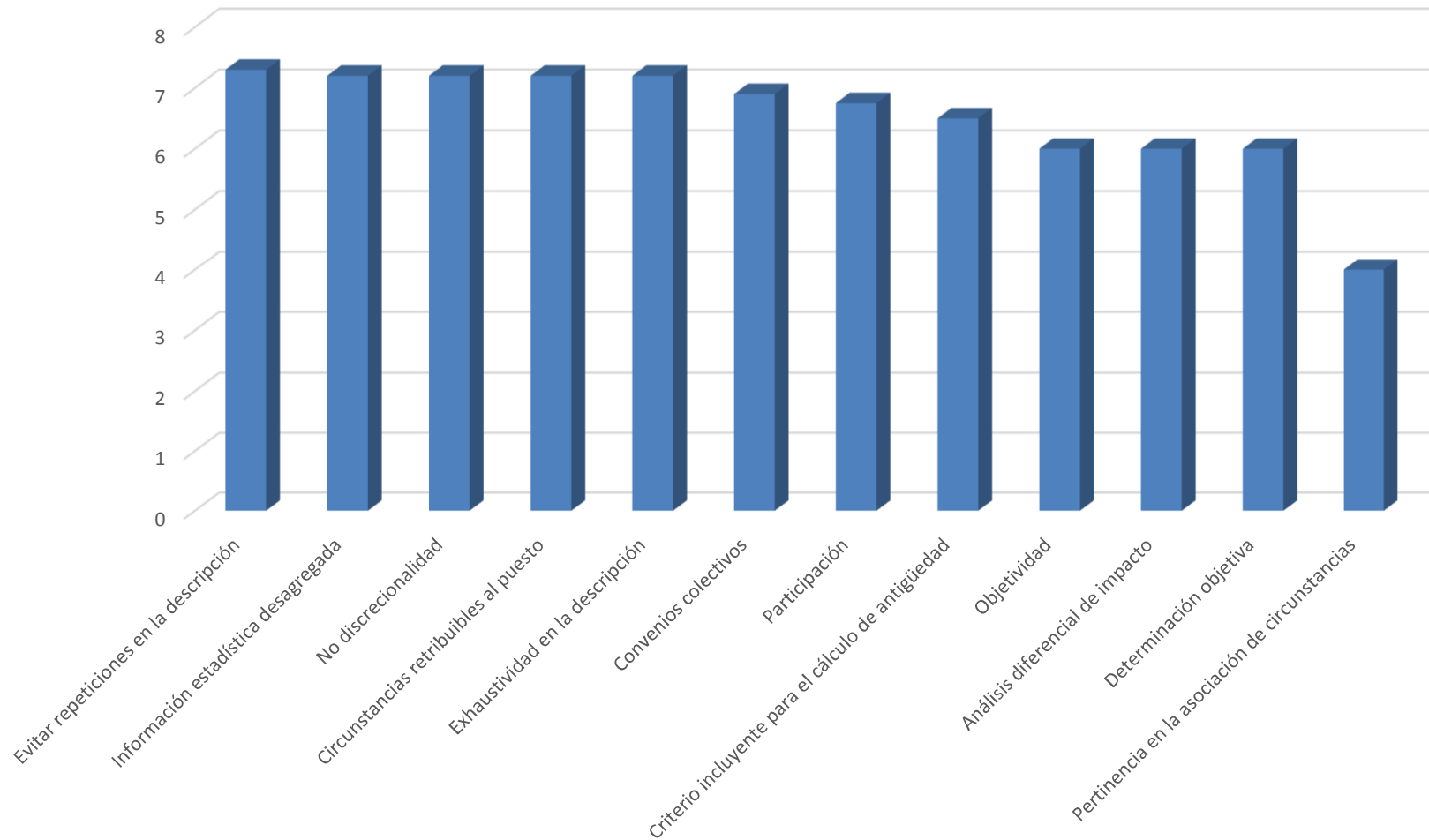
Mientras que la que se considera menos eficaz para conseguir este objetivo sería:

- Pertinencia en la asociación de circunstancias

La brecha salarial de género en Navarra



VIABILIDAD



La brecha salarial de género en Navarra



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Las empresas consideran que, en general, todas las medidas pueden resultar, de una forma u otra, viables para su implantación en las empresas. Destacan como las más viables:

- Evitar repeticiones en la descripción
- Información estadística desagregada
- No discrecionalidad
- Circunstancias retribuibiles al puesto
- Exhaustividad en la descripción

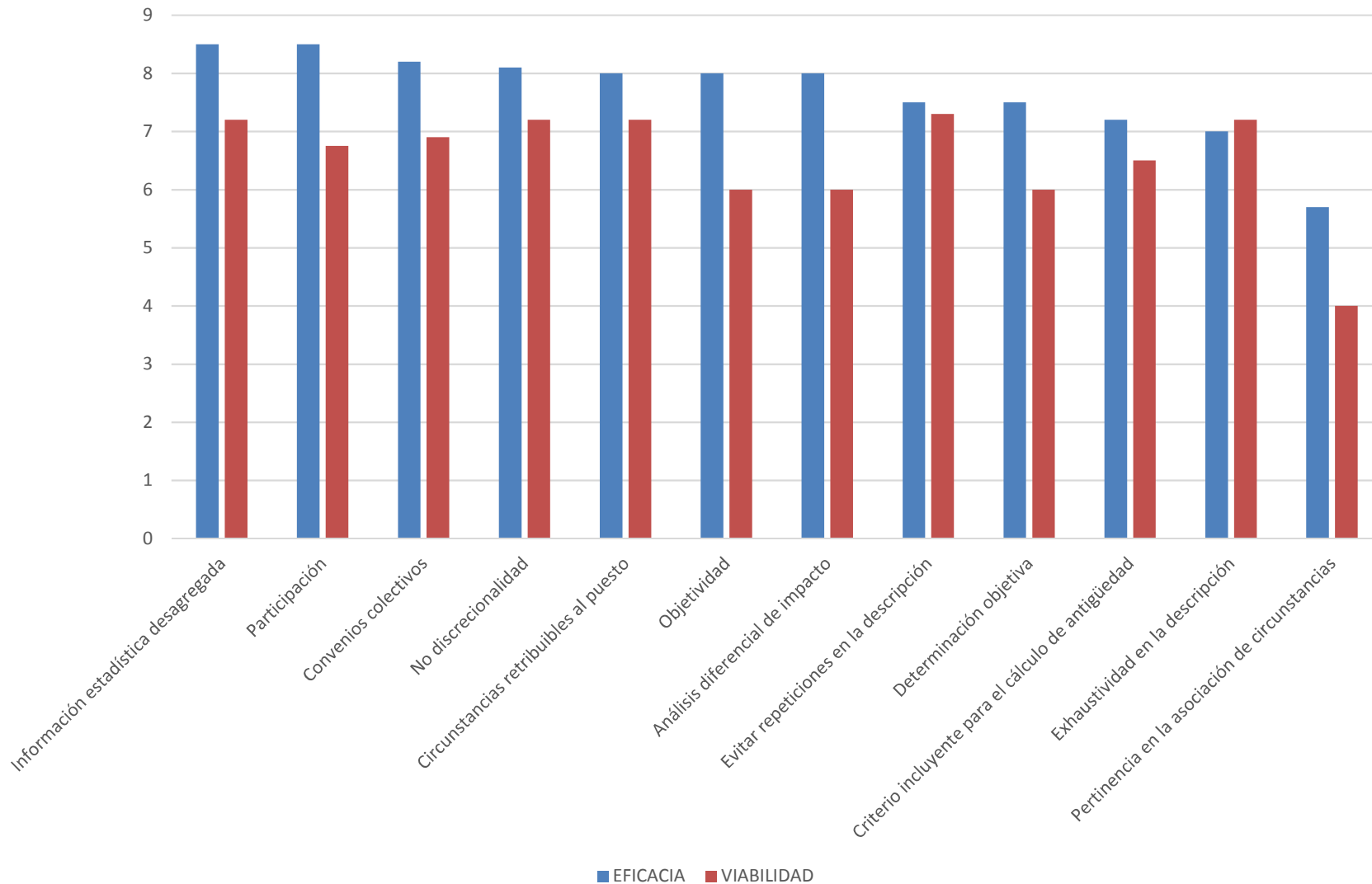
Mientras que la más inviable para incorporar en las organizaciones y conseguir este objetivo sería:

- Pertinencia en la asociación de circunstancias
- Que también era considerada la menos eficaz.

La brecha salarial de género en Navarra



EFICACIA VS. VIABILIDAD



La brecha salarial de género en Navarra



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En cuanto a la diferencia entre eficacia de la medida (las empresas consideran que son eficaces para el objetivo de reducir la brecha) y viabilidad (más fácil de implementar en las organizaciones) destacan como eficaces pero menos viables:

- Participación
- Pertinencia en la asociación de circunstancias
- Determinación objetiva
- Convenios colectivos

Las medidas más eficaces y más viables se consideran:

- Información estadística desagregada
- No discrecionalidad
- Circunstancias retribuibiles al puesto

La brecha salarial de género en Navarra



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

ANOTACIONES EXTRAÍDAS DE LA DINÁMICA DE MESAS

- Las empresas destacan que todavía hay gente que no entiende que existe brecha salarial de género ya que suponen que es un tema que ya está superado.
- Es necesario comunicar e informar más a las empresas sobre esta realidad e incidir en que año a año la brecha va aumentando.
- Como consecuencia directa de la brecha salarial de género destacan que es un factor importante de la feminización de la pobreza.
- Todavía a nivel social se sigue viendo el salario de la mujer como complemento del salario masculino.
- Es necesario que las mujeres trabajen en mejorar sus habilidades negociadoras y poner en valor económico sus conocimientos y competencias.
- Sería necesario trabajar en el salto para que las mujeres den el paso a la dirección en las empresas.

La brecha salarial de género en Navarra



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

ANOTACIONES EXTRAÍDAS DE LA DINÁMICA DE MESAS

- Destaca las dificultades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En este sentido la conciliación debería gestionarse a través de la flexibilidad y no recurrir a reducciones de jornada. Para lo que es necesario trabajar en la corresponsabilidad.
- Los pluses salariales son el punto ciego donde se empiezan a manifestar las desigualdades.
- Necesidad de incorporar en la negociación y en la cultura empresarial cláusulas basadas en la productividad y no en el presentismo.
- Por normativa los permisos de maternidad/paternidad deberían ser intransferibles y en su ámbito las empresas deberían implicarse más, mediante la sensibilización de sus plantillas.

La brecha salarial de género en Navarra



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

SÍNTESIS DE LÍNEAS PRIORITARIAS

- Es preciso sensibilizar a las empresas, plantillas y sociedad de la existencia de la brecha salarial de género y las repercusiones negativas que conlleva a todos los niveles.
- La formación/información es imprescindible para que las empresas puedan detectar y evitar la brecha salarial de género en sus organizaciones.
- Es necesario facilitar herramientas sencillas aplicables a la empresa que permitan analizar desde este prisma sus organizaciones.
- La negociación colectiva ha de incluir la perspectiva de género.
- Resulta necesario promover la presencia de mujeres en puestos directivos y Consejos. A ese nivel la brecha salarial de género se dispara.
- Trabajar en el empoderamiento femenino para que las mujeres digan no a condiciones que no son adecuadas.
- Mejorar la información estadística, insistir en la evolución de la brecha en las empresas.
- La mayoría de las medidas planteadas no suponen un coste para la empresa y esto es importante para su implementación.

La brecha salarial de género en Navarra



RESULTADOS Y CONCLUSIONES

SÍNTESIS DE LÍNEAS PRIORITARIAS

- Las medidas prioritarias a abordar dentro de las organizaciones, atendiendo a los resultados de viabilidad y eficacia, son:
 - Implantar en las empresas sistemas para recoger la información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados por concepto de salario y puestos.
 - Sensibilizar en la importancia de la asignación de complementos con criterios objetivos para evitar sesgos de género (no discrecionalidad).
 - En la descripción de puestos es necesario analizar detenidamente las circunstancias retribuibiles del puesto, ya que la propia determinación de qué es objeto de complemento puede incluir un sesgo de género (circunstancias retribuibiles del puesto).