

1 DE MARZO día de ... CERO DISCRIMINACIÓN

Medidas para analizar si en tu empresa hay discriminación salarial y cómo erradicarla

- 1 ANALIZA** cuál es la política retributiva de tu empresa, en base a qué criterios estás retribuyendo a las personas.
- 2 PROFESIONALIZA** los parámetros retributivos a través de políticas objetivas que premien el talento de las personas y no su presencialidad.
- 3 OBSERVA.** La discriminación suele aparecer en conceptos ligados a disponibilidad, productividad o presencialidad requerida en el centro de trabajo.
- 4 HAZ UNA CORRECTA** valoración de los puestos de trabajo, ¡¡no de las personas!!
- 5 RECUERDA** que la valoración de los puestos debe hacerse a partir de parámetros o criterios objetivos que no impliquen sesgos inconscientes de género o de sexo, como puede ser la disponibilidad horaria.
- 6 ANALIZA** el sector, dado que hay sectores en los que la presencia masculina o femenina es muy determinante.
- 7 EXAMINA** la composición de tu plantilla, es determinante saber si hay puestos que están masculinizados o feminizados.
- 8 ANALIZA** cómo se valora y se retribuye a las personas trabajadoras de tu sector en el mercado. Es altamente relevante saber cuáles son las posiciones clave que el mercado está demandando más para poder justificar que sus retribuciones sean superiores.

TEN EN CUENTA QUE...

La **brecha salarial** no es siempre discriminatoria, puede existir una diferencia en los salarios que sea "ajustada" y que pueda justificarse en razones objetivas, como el puesto de trabajo, el sector o el tipo de actividad a desarrollar, pero esta diferencia **se debe poder justificar** para evitar que se considere discriminatoria.

Por eso **RECOMENDAMOS** una correcta valoración de los puestos y un estudio detallado del sistema retributivo, dado que muchas empresas pueden tener brecha salarial sin saberlo.

¿ Podemos ayudarte ?

info@cecamagan.com