

En el trabajo, mujeres y hombres NO cobran lo mismo

Es habitual cuando hablas de brecha de género salarial que alguien responda que no existe, que “en su trabajo, hombres y mujeres cobran lo mismo”, ¡solo faltaría!

A lo que nos referimos es a exigir equidad de género en los trabajos de igual valor; que hombres y mujeres reciban la misma compensación por aquellos trabajos que requieren habilidades, responsabilidades y esfuerzo similares. Si desempeñando roles similares el salario masculino es más alto y la empresa no puede proporcionar una explicación objetiva que justifique esta disparidad, estamos ante una **discriminación salarial basada en el género**.

Es habitual que las mujeres reciban ofertas salariales más bajas que los hombres, a pesar de tener habilidades y experiencia similares; también que obtengan incrementos salariales más bajos a pesar de que su contribución sea equivalente y que sufran dificultades en la promoción y que la asignación de tareas sea menos valorada, haciendo que la brecha salarial sea continua.

Para la equidad de género en trabajos de igual valor se ha de asegurar:

Valoración justa: con criterios imparciales no influenciados por estereotipos de género pues la discriminación de género puede manifestarse sutilmente. Se utilizará una matriz de valoración para comparar y evaluar los puestos de trabajo en función de diferentes criterios y asignarles puntos en función de su importancia

Comparación precisa: Los trabajos no han de ser idénticos para ser comparados, sino que requieran consideraciones similares como nivel de educación requerido, experiencia, complejidad de tareas, supervisión de personal y otros factores relevantes.

Transparencia: Tanto del proceso de valoración como de la comunicación de los resultados.

Auditorías de equidad salarial: para identificar y abordar disparidades de género en la remuneración

Igualdad en las oportunidades: garantizar que hombres y mujeres tengan igual acceso a la promoción y crecimiento en la organización.

Hace falta sensibilización y capacitación para crear una cultura más inclusiva.

Es necesario garantizar la equidad de género en los trabajos de igual valor.

Es necesario corregir cualquier disparidad salarial y valorar a toda la plantilla por igual.

Es necesario que las empresas aborden esta discriminación y que tengan un papel proactivo en conseguir que organizaciones y empresas sean igualitarias.



A la feina, homes i dones NO cobren el mateix

Quan es parla de bretxa salarial de gènere, és habitual que algú respongui que no existeix, que "a la seva feina, homes i dones cobren el mateix". Només faltaria!

Ens estem referint a exigir equitat de gènere en els treballs d'igual valor; que homes i dones rebin la mateixa compensació per aquelles feines que requereixen habilitats, responsabilitats i esforços similars. Si exercint rols similars el salari masculí és més alt, i l'empresa no pot proporcionar una explicació objectiva que justifiqui aquesta disparitat, estem davant d'una **discriminació salarial basada en el gènere**.

És usual que les dones rebin ofertes salarials més baixes que els homes, tot i tenir habilitats i experiència similars; també que obtinguin increments salarials més baixos malgrat que la contribució sigui equivalent i que pateixin dificultats en la promoció; també que l'assignació de tasques sigui menys valorada, fent, tot això, que la bretxa salarial sigui contínua.

Per a aconseguir l'equitat de gènere en treballs d'igual valor cal assegurar:

Valoració justa: amb criteris imparcials no influenciats per estereotips de gènere, la discriminació de gènere acostuma a manifestar-se molt subtilment. S'ha d'utilitzar una matriu de valoració per comparar i avaluar els llocs de treball en funció de diferents criteris i assignar punts en funció de la seva importància.

Comparació precisa: Els treballs no han de ser idèntics per ser comparats, sinó que requereixin consideracions similars tant pel que fa a l'educació requerida, com a l'experiència, complexitat de tasques, supervisió de personal i altres factors rellevants.

Transparència: Tant del procés de valoració com del de la comunicació dels resultats.

Auditories d'equitat salarial: per identificar i abordar disparitats de gènere a la remuneració.

Igualtat en les oportunitats: garantir que homes i dones tinguin el mateix accés a la promoció i el creixement a l'organització.

Cal sensibilització i capacitació per crear una cultura més inclusiva.

Cal garantir l'equitat de gènere en els treballs del mateix valor.

Cal corregir qualsevol disparitat salarial i valorar tota la plantilla per igual.

Cal que les empreses abordin aquesta discriminació i que tinguin un paper proactiu en aconseguir que organitzacions i societat siguin igualitàries.

