

Auditories retributives, la clau per destapar la bretxa salarial

Tot el que cal saber per aplicar l'auditoria retributiva i promoure la igualtat.

La bretxa salarial de gènere no és un problema del passat: és una realitat persistent que afecta milers de dones arreu del país. Per assolir una veritable igualtat d'oportunitats, cal anar més enllà de la teoria i aplicar eines que ens permetin detectar, analitzar i corregir aquestes desigualtats.

En aquest context, la transparència i l'auditoria retributiva esdevenen instruments imprescindibles per posar llum a les diferències injustificades i impulsar entorns laborals més equitatius. A la **USOC**, apostem per una cultura d'igualtat que comenci per reconèixer les desigualtats estructurals i comprometre'ns, com a societat, a eliminar-les.

La transparència retributiva

Com identifiquem la transparència retributiva? Analitzant els diferents aspectes que es consideren en la determinació de la retribució. D'aquesta manera, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució. Aquesta transparència és fonamental per poder detectar i corregir possibles desequilibris o discriminacions encobertes.

Per tant, la transparència retributiva té per objecte identificar discriminacions, directes i indirectes, particularment degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball. Això ocorre quan, exercint un treball d'igual valor, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament i sense que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris. Aquest tipus de desigualtat sovint passa desapercebuda, però té conseqüències profundes en la trajectòria laboral i vital de moltes dones.

En definitiva, es tracta d'identificar els elements subjectius que influeixen en la determinació dels salaris dels homes i les dones. Només des del coneixement i l'anàlisi rigorosa es poden implementar polítiques justes i equitatives.

Com podem aplicar aquests principis i identificar les diferències salarials entre homes i dones?

Podem identificar les diferències salarials a través de:

- Registres retributius.
- L'auditoria retributiva.
- El sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional en l'empresa, en el conveni col·lectiu d'aplicació i el dret d'informació de les persones treballadores.

La importància de l'auditoria retributiva

L'objectiu de l'auditoria retributiva és comprovar si el sistema retributiu de l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes. Haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per a garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu. Aquesta eina no només permet detectar diferències, sinó també actuar-hi amb responsabilitat.

L'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat del qual forma part. És per això que resulta indispensable que sigui completa, actualitzada i elaborada amb rigor tècnic.

El diagnòstic de situació retributiva de l'empresa requereix:

- Avaluació dels llocs de treball per a fer una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric.
- Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i estar vinculats amb el desenvolupament de l'activitat laboral. La valoració ha de referir-se a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, amb independència de la modalitat de contracte de treball amb el qual vagin a cobrir-se els llocs.
- Altres factors, així com les possibles deficiències o desigualtats que poguessin apreciar-se en el disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat. També, les dificultats que les persones treballadores poguessin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.
- Establiment d'un pla d'actuació per a corregir les desigualtats retributives, determinant objectius, actuacions concretes, cronograma i responsable/s de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

En l'auditoria retributiva trobarem diferències, bretxes de gènere, barreres en la promoció. És a dir, polítiques retributives de l'empresa en les quals en moltes ocasions existeixen biaixos de gènere. Aquestes bretxes no són només injustes, sinó que també limiten el talent i el desenvolupament de les organitzacions.

Recorda que l'auditoria retributiva forma part del diagnòstic d'un pla d'igualtat. Les situacions identificades en l'auditoria han de traduir-se en actuacions concretes per a corregir-les, que han de ser mesurables, estar programades i hauran de

comptar amb indicadors de seguiment i mitjans de verificació que avaluin el seu compliment. Només així podem garantir un compromís real amb la igualtat.

Què és el registre retributiu?

Totes les empreses tenen l'obligació de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs personal directiu i alts càrrecs. El seu objectiu: garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses. Aquesta eina és una radiografia del sistema salarial, que permet evidenciar diferències i actuar-hi.

El registre retributiu haurà d'incloure:

- Valors mitjans dels salaris.
- Complements salarials.
- Complements extrasalarials.

I, totes aquestes dades, han d'estar desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

La valoració de llocs de treball

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals les activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents:

- Naturalesa de les funcions o tasques: el contingut essencial de la relació laboral, el que s'estableix en la llei o en el conveni col·lectiu i el contingut efectiu de l'activitat exercida.
- Condicions educatives: les que es corresponguin amb qualificacions reglades i guardin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- Condicions professionals i de formació: són aquelles que puguin servir per a acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi experiència o formació no reglada, sempre que tingui connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- Les condicions laborals venen determinades per factors estrictament relacionats amb l'acompliment diferents dels anteriors que siguin rellevants en l'activitat.

Altres factors a tenir en compte en la valoració de llocs

En la valoració de llocs de treball també són de rellevància:

- La penúria i dificultat.
- Les postures forçades, els moviments repetitius.
- La destresa, la minuciositat, l'aïllament.
- La responsabilitat econòmica i la relacionada amb el benestar de les persones.
- La polivalència o definició extensa d'obligacions.
- Les habilitats socials, de cura i atenció a les persones.
- La capacitat de resolució de conflictes.
- La capacitat d'organització, en la mesura en què satisfacin les exigències d'adequació, totalitat i objectivitat.

Per a això és necessari entendre què és:

- **Adequació:** els factors rellevants han de ser els relacionats amb l'activitat i que concorrin en aquesta, incloent-hi la formació necessària.
- **Totalitat:** han de tenir-se en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- **Objectivitat:** han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.

#ConfioEnLaUSOC