

CAMPAÑA DE DENUNCIA DA DISCRIMINACIÓN SALARIAL NA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Os salarios das mulleres son un 23% inferiores ao dos homes. A meirande parte das discriminacións salariais que padecen as mulleres teñen que ver coa clasificación profesional, cos sistemas de valoración dos postos de traballo, coa distribución das actividades dentro da empresa e coas regras de promoción profesional, ao primar valores esencialmente masculinos ou asociados á distribución de roles sociais.

A clasificación profesional ten que estar definida conforme a criterios obxectivos, que se deberán ligar directamente co valor real do traballo, definido o organigrama da empresa e a asignación de retribucións.

A concentración de persoas dun ou doutro sexo (ou xénero) en determinados traballos denomínase SEGREGACIÓN OCUPACIONAL, que pode ser VERTICAL, cando os homes ocupan os postos de maior nivel, ou HORIZONTAL, cando sendo postos de similares ou de iguais niveis están segregados por sexo.

COMO DETECTAR SE AS MULLERES ESTÁN SENDO DISCRIMINADAS NUNHA EMPRESA?

Existen dous tipos de discriminacións:

Discriminación directa: Cando a propia definición das categorías, postos, tarefas, funcións ou grupos marca unha clara división sexual do traballo, e os postos asignados aos homes teñen unha valoración superior aos das mulleres.

Discriminación indirecta: Dáse cando o sistema de clasificación profesional é aparentemente neutro pero, utilizando estereotipos sexistas ligados á división sexual o traballo nos métodos de avaliación e clasificación de postos, as mulleres concéntranse en determinados grupos profesionais con peores condicións de traballo

e con escasa capacidade de promoción profesional, e os homes nos mellores valorados e retribuídos.

Para detectar se existe discriminación na clasificación profesional nunha empresa é imprescindible detectar se hai postos de traballo que maioritariamente ocupan as mulleres e/ou postos de traballo que maioritariamente ocupan os homes. A continuación, buscar se as condicións de traballo, a valoración, a retribución e as posibilidades de ascenso ou promoción profesional son iguais nun e noutros postos, así como o motivo da segregación.

EXEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN

- Que no convenio colectivo aparezan determinados postos de traballo denominados en masculino e determinados postos de traballo denominados en feminino. Como por exemplo “camareira de piso” ou “pranchadora” e “contábel” ou “encargado”.
- Que nas ofertas de traballo se solicite a unha persoa dun determinado sexo para determinados postos.
- Que se requiran por exemplo, grao de electricidade, mecánica, etc., para ocupar un posto de “operaria/o” no que non se teñen funcións que requiran o mesmo, ou na promoción a “encargada/o de montaxe”.
- Que se requira dispoñibilidade horaria ou xeográfica para postos nos que o convenio non menciona este tipo de requisitos.
- Que estean mellor valorados e recoñecidos, ou se lle asignen pluses a postos de traballo que ocupan maioritariamente homes, como por exemplo os de “carnizaría” nos supermercados, ou no sector da limpeza aos “camareiros de sala”, ou aos “peóns especializados” e excluír deste as categorías compostas por mulleres como “camareiras de piso” ou as “limpadoras” (mesmo cando a denominación das categorías figure en linguaxe neutra ou se empreguen barras para incluír a ambos os xéneros).

COMO ACTUAR?

A **negociación colectiva** ten que ser un instrumento para rematar coa segregación ocupacional cuantificando o valor real de cada traballo, denominando as categorías facendo un uso non sexista da linguaxe, e establecendo un sistema de clasificación profesional e de retribucións conforme a este, que inclúa a regulación dos pluses con carácter obxectivo.

Así mesmo, no seo dos comités de empresa, pódense chegar a acordos de establecemento de medidas específicas que estuden e eviten a segregación nas empresas.

Na negociación dos **plans de igualdade das empresas**, podemos detectar as discriminacións examinando os datos que fornecen as empresas nos informes de diagnóstico da situación, relativos ás retribucións, tanto na adxudicación de categorías como nos salarios e adxudicación de pluses a homes e mulleres. Unha vez detectadas, negociar medidas específicas dirixidas a eliminar a discriminación e ao establecemento dun sistema de clasificación profesional igualitario.

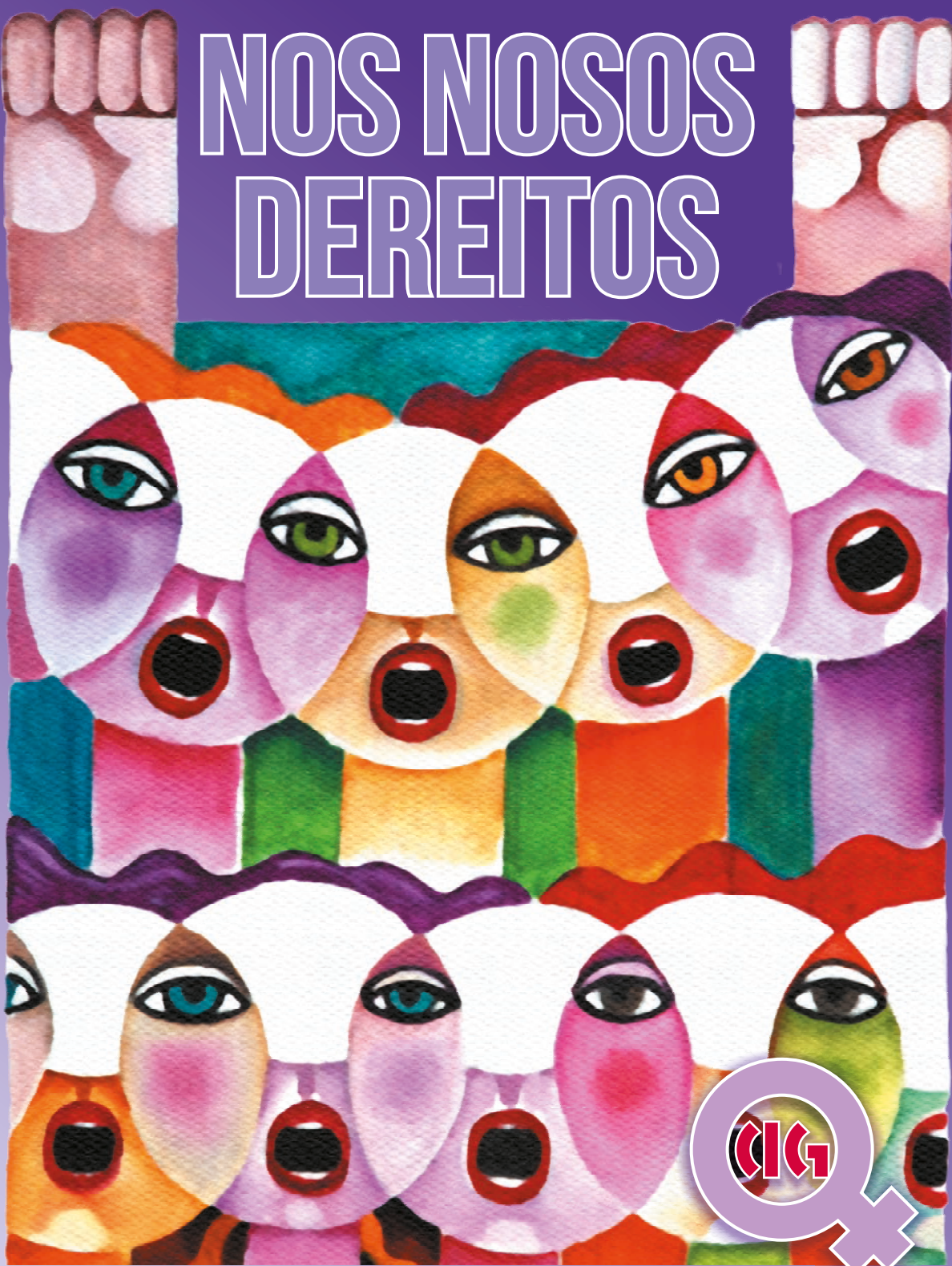
Presentando unha **denuncia por discriminación salarial** nunha delegación da Inspección de traballo e Seguridade Social.

Se cres que na túa empresa se está a discriminar ás mulleres por mor dun sistema de clasificación profesional sexista, ponte en contacto coa CIG!

Secretaría das Mulleres da CIG
Departamento de Igualdade - muller@galizacig.gal

XA É HORA DE AVANZAR

NOS NOSOS DEREITOS



Secretaría das mulleres