

FICHA DE BOA PRÁCTICA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	Nome da boa práctica:
	Igualdade Retributiva. Garantir unha remuneración xusta e equitativa para todo o persoal, independentemente do seu sexo.
	Entidade que a promove:
	Ignacio de las Cuevas S.A.
	Concello:
	San Cibrao das Viñas, Ourense.

CONTEXTO. SITUACIÓN INICIAL

Ignacio de las Cuevas S.A. é unha empresa dedicada principalmente ao comercio de produtos de alimentación e bebidas. O análise interno da empresa revelou unha fenda salarial global do 6.61% unha cifra que, aínda que relativamente baixa en comparación cos estándares do sector, evidenciaba diferenzas salariais que debían ser tratadas. Estas diferenzas atribuíanse a varios factores, entre os que destaca a coexistencia de varios convenios colectivos, cada un cunha normativa salarial diferente, o que creaba inconsistencias dentro da propia estrutura salarial da empresa.

DESCRIPCIÓN DA BOA PRÁCTICA

Como resposta a esta situación, Ignacio de las Cuevas S.A. emprendeu unha auditoría retributiva máis exhaustiva para identificar con precisión as áreas e categorías onde existían maiores diferenzas salariais. Este proceso permitiu á empresa entender mellor as causas subxacentes das disparidades e deseñar un plan de actuación específico para corrixilas. Co desenvolvemento deste plan incluíuse a implementación dunha política retributiva clara e transparente, baseada nunha valoración obxectiva dos postos de traballo. Esta valoración tiña en conta non só as funcións e responsabilidades de cada posto, senón tamén as competencias necesarias para o desempeño do mesmo, asegurando que a retribución fose xusta e equitativa para todas as persoas empregadas, independentemente do seu xénero. Ademais, a empresa estableceu mecanismos rigorosos de seguimento e avaliación para garantir que estas medidas se aplicasen de maneira efectiva e que se corrixisen rapidamente calquera desviacións detectadas no futuro.

RESULTADOS OBTIDOS

A implementación destas medidas permitiu a Ignacio de las Cuevas S.A. reducir de forma significativa a fenda salarial entre homes e mulleres, aproximándose a un entorno onde as diferenzas salariais son practicamente inexistentes. Isto non só mellorou a percepción de equidade entre o persoal, fomentando un ambiente de traballo máis xusto e colaborativo, senón que tamén fortaleceu un compromiso da empresa coa igualdade de xénero.

Por outra banda, a transparencia e a clareza na política retributiva incrementaron a confianza dos/as empregados/as nas prácticas empresariais, reducindo o risco de conflitos internos e mellorando a satisfacción laboral xeral.