

TRANSPARENCIA SALARIAL, NEGOCIACIONES SALARIALES ¡Y ELIMINAR EL TABÚ DE HABLAR DE DINERO! TODOS/AS TENEMOS QUE CAMBIAR

Acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector audiovisual exigirá una serie de acciones:

- Apoyar la igualdad de género en el trabajo y ofrecer lugares de trabajo seguros;
- Promover a las mujeres en puestos directivos y de liderazgo;
- Integrar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor en todas las ocupaciones;
- Luchar contra la discriminación de los trabajadores con tareas de cuidado y fomentar un reparto más equitativo de dichas tareas entre mujeres y hombres;
- Normalizar la información sobre retribución entre hombres y mujeres, para apoyar una remuneración justa para todos.

Estos esfuerzos deben realizarse de forma transversal en todas las empresas, instituciones y organizaciones del sector audiovisual. Sin embargo, también es necesaria la acción individual para concienciar sobre la existencia de la brecha salarial de género, sobre las razones que la explican, sobre la desigualdad que genera y sobre el gran impacto económico que tiene en la vida de las mujeres.

La realidad de la organización del trabajo en el sector audiovisual refuerza la necesidad de movilizar todas las fuerzas para que el cambio beneficie a todos los profesionales, incluido los numerosos profesionales autónomos que hacen prosperar nuestro sector.

Actuar para **la igualdad**
en la industria **audiovisual**

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

CAMBIAR LA NARRATIVA EN TORNO A LOS SALARIOS

El cambio no sólo viene de arriba abajo: usted también puede marcar la diferencia.

Sólo lograremos la igualdad salarial y unas remuneraciones justas si todos/as tomamos conciencia del reto y nos comprometemos a abordar seriamente la cuestión.

A continuación algunas medidas sencillas que puede adoptar cuando negocie su salario o sus tarifas, cuando organice su tiempo de trabajo e incluso cuando hable informalmente con sus compañero/as.

NEGOCIE MEJOR SU SALARIO

SABER ES PODER: INFÓRMESE SOBRE NIVELES SALARIALES Y TARIFAS

Sus negociaciones salariales serán mucho más fáciles si conoce la escala salarial (rango) de su función en su organización u la organización para la que trabajará, o de funciones o tareas similares en el sector.

A veces ya se dispone de información sobre las tarifas salariales (cuando existen convenios colectivos o cuando se han establecido tarjetas de tarifas para autónomos, como en el Reino Unido¹). A veces no, y depende de usted encontrar la información. Hable con sus colegas, acérquese a las redes formales e informales de profesionales y no dude en abordar abiertamente el tema de las tarifas salariales en las conversaciones con sus colegas.

NO DIVULGUE SU HISTORIAL SALARIAL

Con la entrada en vigor de la nueva Directiva de la UE sobre transparencia salarial, se prohibirá a los empresarios preguntar por el historial salarial. Esto ayudará a cuestionar que se replique la discriminación salarial de un empleo a otro; una discriminación que, debido a la arraigada desigualdad de género, suele afectar más negativamente a las mujeres.

1. En el Reino Unido, el sindicato del sector BECTU ha creado, tras consultar a sus secciones de autónomos pertinentes, unas 'rating cards' que cubren el cine y la producción independiente y que presentan "tarifas recomendadas". WGGGB, el sindicato de escritores del Reino Unido, también dispone de 'rating cards' y recomendaciones.

NO TENGA MIEDO DE NEGOCIAR

Se ha demostrado que cuando un empresario establece claramente que los empleados pueden negociar sus salarios, la brecha de género se reduce, tanto en las solicitudes de empleo como en las negociaciones para el candidato seleccionado².

ELIMINAR EL TABÚ DE HABLAR DE DINERO

HABLAR MÁS ABIERTAMENTE DE LOS SALARIOS

No se sienta avergonzado/a o incómodo/a hablando de dinero, con sus colegas inmediatos, colegas más jóvenes, amigos, familia y con sus hijos e hijas: ¡sólo así nos ayudaremos a nosotros/as mismos/as y a la próxima generación a obtener una retribución más justa e igualitaria!

NO SE INFRAVALORE

Debe valorar todas sus competencias y experiencias. Enumere sus méritos, logros, premios, competencias/formaciones adicionales y detalle el valor añadido que ofrece a su empleador.

APOYAR LA TRANSPARENCIA SALARIAL

Diríjase a su(s) empleador(es) y pídale que pongan a disposición de todos los trabajadores sus escalas salariales, si aún no lo han hecho, o cree un foro para que usted y sus compañero/as de profesión obtengan y compartan esta información.

No tenga miedo de plantear la cuestión a sus representantes electos a nivel local, nacional y de la UE. Hágalos saber que, como votante, ciudadano y contribuyente, la igualdad de retribución por el mismo trabajo y la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres es algo que le preocupa.

DEJAR DE TRABAJAR GRATIS

¿Cobra sus horas extras? ¿Cobra por el trabajo de preparación y finalización? Y en caso negativo, ¿por qué no?

2. Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment, Harvard Kennedy School, Women and Public Policy Program, 2014

EXPLORE CÓMO PUEDE AYUDAR LA ACCIÓN COLECTIVA

La remuneración justa, la transparencia salarial y la igualdad salarial entre hombres y mujeres se conseguirán más rápidamente si unimos nuestras fuerzas y actuamos a la vez en todos los niveles pertinentes: al negociar como individuos, al gestionar un equipo y trabajar en una producción, y de forma más colectiva, en el diálogo con las empresas, las instituciones del sector y los responsables políticos.

A través de la negociación colectiva, los sindicatos y las organizaciones patronales han acordado tarifas mínimas en varios países de la UE. A veces, los autónomos también utilizan esas tarifas como información indicativa para la negociación. En Bélgica, por ejemplo, existen convenios colectivos y toda la información pertinente está disponible en el sitio web de la organización sectorial mediarte.be

Los esfuerzos por garantizar una remuneración justa a todos los trabajadores y trabajadoras del sector audiovisual, incluidos los autónomos, también van en aumento en toda Europa. En los Países Bajos, por ejemplo, el sindicato FNV y los organismos públicos de radiodifusión NPO y RPO han adoptado un [Código de prácticas justas](#) dirigido tanto a comisarios y contratistas de la radiodifusión. Su objetivo es garantizar prácticas y salarios justos y presenta tarifas mínimas y consejos para negociarlas.

Sigamos debatiendo y actuando por una remuneración justa e igualitaria. Es necesaria una acción individual y colectiva para garantizar que todos y todas las profesionales del sector audiovisual reciban una remuneración justa y igualitaria en los próximos años.

No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. La Unión Europea no se hace responsable de las mismas.



Cofinanciado por
la Unión Europea