



Políticas de igualdad en la compensación



IGUALDAD EN LA COMPENSACIÓN

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



PRINCIPIO NÚMERO 2:

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



LA IGUALDAD DE GÉNERO
ES UN DERECHO Y
ES UN BUEN NEGOCIO



Pacto Global
Red Colombia



POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA COMPENSACIÓN

El Principio número 2 de los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres – WEPs- nos habla de tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo. Esto implica tomar medidas en diferentes ámbitos de la empresa, entre ellos, en las políticas de compensación, que es el tema que abordaremos en la edición de este boletín.

El Convenio Internacional No. 100 de la OIT, estipula el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Este principio busca asegurar que los trabajos iguales o similares se remuneren igual y que los trabajos que a pesar de no ser exactamente iguales, pero que tienen igual o similar valor, tengan también igual remuneración. Este es un derecho humano al que todos los hombres y las mujeres tienen derecho y, por lo tanto, es una obligación mínima que las empresas deben respetar.

Garantizar la igual remuneración por trabajo de igual valor también traerá beneficios a las empresas. Por una parte, mejora las relaciones laborales y contribuye a crear un mejor ambiente de trabajo, al tiempo que aumenta la productividad y atrae y mantiene el mejor talento. Adicionalmente, el compromiso de las empresas y las organizaciones con la igualdad mejora la imagen corporativa, agrega valor a la marca y forma parte de muchas de las políticas de responsabilidad social. Además, identificar y abordar las desigualdades en la remuneración con base en el género pueden disminuir el riesgo reputacional al que las empresas pueden estar expuestas.

Algunas preguntas claves que pueden guiar el examen sobre la igualdad en la remuneración son: ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?; ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?; ¿Cómo se definen las remuneraciones de cada puesto de trabajo?; ¿Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto tienen el mismo salario?; ¿Mujeres y hombres que a pesar de realizar trabajos diferentes, tienen el mismo valor para la empresa, perciben el mismo salario?

En general, como primera medida es esencial contar con datos desglosados por sexo en todos niveles de contratación, así como llevar a cabo una auditoría sistemática de la brecha salarial por género para identificar desigualdades y tomar medidas correctivas de manera oportuna.

En el marco de los WEP, las prácticas recomendadas para asegurar el compromiso, la implementación, la medición y la transparencia de la igualdad en la compensación son

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES DE LOS PRINCIPIOS A LA PRÁCTICA



Igualdad en la compensación

- Contar con una política expresa de igualdad en la compensación
- Tener procedimientos para corregir las desigualdades salariales
- Evaluar beneficios, bonificaciones,
- Realizar auditorías sobre desigualdad salarial entre géneros, a cargo de partes internas o externas, al menos cada cinco años.
- Divulgar públicamente a los grupos de interés de la empresa la proporción en general y por categoría de empleado de salario básico y de remuneración de las mujeres con respecto a los hombres

El último Informe Mundial sobre Salarios de la OIT, logró concluir que, a escala mundial, las mujeres siguen percibiendo un salario aproximadamente 20% inferior al de los hombres. Según las proyecciones del Foro Económico Mundial, al mundo le tomará poco más de un siglo para cerrar la brecha de género y al menos el doble para que hombres y mujeres dejen de ganar salarios desiguales. Las contribuciones del Sector Privado para avanzar en este camino son fundamentales, en especial en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las Empresas de la Comunidad WEPs en Colombia que adopten medidas para asegurar la igualdad en la compensación, son empresas que no solamente avanzan en la implementación efectiva de los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres, sino además hacen importantes aportes al logro de la Igualdad de Género, al Trabajo Decente y Crecimiento Económico y a la Reducción de las Desigualdades, ODS esenciales para avanzar hacia un desarrollo sostenible.

LA IGUALDAD SALARIAL EN LA PRÁCTICA - WEBINAR ESTE MES

Sobre el tema de políticas de igualdad en la compensación, la práctica más recomendada en la Comunidad WEPs, es la implementación del Diagnóstico de Igualdad de Remuneración - DIR, una herramienta gratuita, de autouso, desarrollada por el Programa Win Win y ONU Mujeres, que permite establecer el grado de cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor que establece la OIT. La herramienta ha sido diseñada para ser accesible y fácil de usar, generando la posibilidad de medir con precisión la posible existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, o diferente trabajo pero de igual valor.

Para contribuir a la implementación y uso de esta herramienta, ONU Mujeres y su aliado Pacto Global, convocan a las empresas de la Comunidad WEP en Colombia a unirse al Workshop- Webinar que se llevará a cabo el **19 de mayo a las 10:00 am**, en el que se trabajará directamente sobre la herramienta conciendo el paso a paso para su uso. Les enviaremos previamente las instrucciones de enlace. Este taller es una excelente oportunidad para hacer todas las preguntas relacionadas con las políticas de igualdad en la compensación y tener mayor claridad sobre el tema.

LECTURA RECOMENDADA

Sobre políticas de igualdad en la compensación entre hombres y mujeres, les recomendamos consultar el documento “Igualdad salarial. Guía Introductoria”, de la Organización Internacional del Trabajo.

[Descargar](#)