

HERRAMIENTA 1.6

Orientaciones y términos de referencia para la encuesta sobre brecha salarial

» **OBJETIVO:** Describir las orientaciones en materia de políticas y los pasos que se deben seguir para corregir los desequilibrios relativos a una igual remuneración por el trabajo del mismo valor.

» **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos.

Para atraer y retener a una fuerza laboral con diversidad de género, las personas que se postulan deben confiar en que reciben una remuneración justa por su trabajo. “Igual remuneración por trabajo de igual valor” significa que las mujeres y los hombres recibirán la misma remuneración y las mismas condiciones laborales por la misma descripción de trabajo o por funciones similares, o por trabajos que requieran niveles similares de habilidades o calificaciones⁴⁹. Sin embargo, en el mundo y en muchos sectores, persisten las brechas salariales entre mujeres y hombres que realizan los mismos trabajos.

La igualdad de remuneración, además de ser lo correcto, también tiene sentido desde el punto de vista empresarial. Para retener al personal de buen desempeño y desarrollar una reserva fuerte de personal directivo, es importante que todos los candidatos reciban una remuneración equitativa⁵⁰. Además, la transparencia puede motivar a los trabajadores y alentar la cooperación ya que, entre colegas, se sabe que reciben una remuneración justa⁵¹.

La remuneración y la compensación relacionada deben establecerse a partir de la función del trabajo, no de la persona que la desempeña. El pago de bonificaciones debería otorgarse conforme a un sistema claro y transparente, para que todo el personal comprenda los fundamentos y los indicadores de dicho pago⁵².

RECUADRO 1D | Definición de la brecha salarial de género

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró una definición para describir las desigualdades de género en materia de remuneración. Según la OIT:

La brecha salarial de género mide la diferencia entre los ingresos promedio de hombres y mujeres como un porcentaje de los ingresos de los hombres. En general, características tales como las diferencias en los niveles educativos, las calificaciones, la experiencia laboral, la categoría ocupacional y las horas trabajadas dan cuenta de la parte “explicada” de la brecha salarial de género. La parte restante y más significativa, la que “no se explica” de la brecha salarial, es atribuible a la discriminación generalizada, consciente o inconsciente, en los lugares de trabajo.

Para obtener más información, consulte la publicación de la OIT, [Igualdad de remuneración: Activador fundamental de la igualdad de género](#).

⁴⁹ Centro Internacional de Formación de la OIT (2008), [Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento](#), Bruselas, Comisión Europea, pág. 54.

⁵⁰ OIT (2015), [Igualdad de remuneración: Activador fundamental de la igualdad de género](#), Ginebra, OIT, pág. 1.

⁵¹ Wong, K. (20 de enero de 2019), [“Want to Close the Pay Gap? Pay Transparency will Help”](#) (¿Desea cerrar la brecha salarial? La transparencia salarial puede ayudar), *New York Times*.

⁵² OIT, [Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento](#), pág. 54.

Cómo garantizar la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor

1. Identificar los puestos de trabajo equivalentes y detectar los sesgos de género

A partir de los indicadores de evaluación laboral, se debe determinar qué trabajos deben recibir la misma remuneración. Asegúrese de revisar los indicadores para detectar sesgos de género no evidentes. Por ejemplo, dos trabajos que requieren un esfuerzo físico similar, como la limpieza y la conserjería, podrían calificarse de manera diferente. Debido a los estereotipos, el trabajo de conserje podría considerarse para hombres y de una mayor exigencia física que los trabajos típicamente femeninos de limpieza. Utilice los siguientes criterios para examinar las clasificaciones laborales a fin de garantizar que se califique el trabajo de igual valor para que tenga una igual remuneración:

- **Habilidades:** ¿Qué capacitación y habilidades se requieren para realizar este trabajo?
- **Esfuerzo:** ¿Cuál es el esfuerzo físico o mental requerido para hacer este trabajo?
- **Responsabilidad:** ¿Qué nivel de responsabilidad se tiene en este trabajo sobre los recursos físicos, financieros, humanos o técnicos?
- **Condiciones laborales:** ¿Cuáles son las presiones físicas, psicológicas o de otro tipo asociadas con este trabajo?

2. Realizar una encuesta sobre la brecha salarial para comprender la situación de su empresa

Una vez que haya realizado una revisión para determinar qué puestos deben tener una remuneración equivalente, el siguiente paso es indagar sobre sus propias prácticas de empleo para comprender dónde existen realmente las brechas salariales. Una encuesta sobre la brecha salarial puede ayudar a identificar diferencias en las formas en que se compensa a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Es posible que, en las empresas, ni siquiera se perciba que existe un desequilibrio salarial relacionado con el género, por lo que las encuestas sobre la brecha salarial pueden ser herramientas valiosas para identificar y abordar los problemas. Estas encuestas también pueden ayudar a descubrir otros sesgos, como los relacionados con los salarios más bajos para las mujeres locales o de minorías. Las encuestas sobre la brecha salarial y las medidas de seguimiento son una forma sencilla de que las empresas se aseguren de poder realizar las siguientes acciones:

- contratar y retener una fuerza de trabajo diversa;
- demostrar el compromiso de abordar el desequilibrio de género;
- destacar su compromiso con la transparencia, la equidad de género y la diversidad.

Al planificar una evaluación, considere distintas formas de poner a disposición de los empleados la información y las medidas que deben tomarse si se revelan brechas salariales. Algunos países están avanzando para exigir la transparencia en relación con las brechas salariales: en Australia, Alemania, Austria y Bélgica, se aprobaron leyes que obligan a las empresas de cierto tamaño a publicar información sobre la brecha salarial. En Estados Unidos, se adoptó una ley similar en 2016 y, a partir de 2017, comenzó a exigirse a las empresas con más de 250 empleados la publicación de información sobre la brecha salarial⁵³.

⁵³ Gobierno del Reino Unido (actualizado el 25 de marzo de 2020), [Gender Pay Gap Reporting: Overview](#) (Informe sobre brecha salarial de género: Panorama general).

Las evaluaciones de la brecha salarial pueden ser complejas y difíciles. Requieren que se analicen múltiples factores para identificar las áreas en las que las mujeres y los hombres reciben una remuneración desigual por el mismo trabajo. En el modelo de términos de referencia que se proporciona aquí, se detallan los pasos específicos que se deben seguir para llevar a cabo esta evaluación, que puede utilizarse tanto para fines internos como externos. El abordaje propuesto divide el trabajo en dos tareas principales:

- Establecer con rapidez una línea de base sobre la igualdad de remuneración: Esta tarea puede integrarse a una auditoría de género más amplia o realizarse de forma independiente. Se pueden utilizar las siguientes preguntas para establecer una línea de base de la situación de la empresa en materia de igualdad de remuneración:
 - ¿Existe una política de igual remuneración por el trabajo de igual valor?
 - ¿Cómo se informó al personal acerca de esta política?
 - ¿Hay alguna persona responsable de aplicar esta política dentro de la organización?
 - ¿Se revisaron los parámetros de la evaluación laboral para detectar sesgos de género?
 - ¿Se realizó anteriormente una revisión de la brecha salarial para identificar las brechas en la remuneración por trabajos equivalentes?
- Realizar una encuesta sobre la brecha salarial: La encuesta es un análisis más exhaustivo para identificar empleos o categorías de trabajo en los que las mujeres y los hombres no reciben una remuneración equitativa. Ayuda a descubrir los desafíos o los cuellos de botella que dificultan la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor. En la encuesta, se deberán identificar las áreas que se deben mejorar y las posibles medidas que se deben adoptar. A continuación, se presenta un modelo de los términos de referencia dirigidos al consultor que podría realizar la encuesta, cuyo objetivo es identificar los empleos o las categorías de empleo dentro de la empresa en los que las mujeres y los hombres no reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor.

RECUADRO 1E | ¿Los hombres y las mujeres del personal reciben la misma remuneración por el trabajo de igual valor?

¿No lo sabe? Le presentamos dos metodologías útiles que serán de ayuda para determinarlo.

- En el documento de la OIT titulado [Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de empleos](#), se proporciona una guía paso a paso para que las empresas comparen empleos y evalúen su valor sobre la base de una serie de calificaciones neutrales en cuanto al género. Esta evaluación objetiva de los puestos laborales es un paso necesario en la auditoría de género para garantizar que los empleos que normalmente ocupan las mujeres no estén subvalorados. Para obtener más información, véase la publicación *Promoción de la igualdad*, de la OIT.
- Logib: La Oficina Federal para la Igualdad de Género de Suiza ha desarrollado “Logib”, una herramienta estadística para las autoevaluaciones de las empresas. Para completar la evaluación, es necesario ingresar los datos sobre las remuneraciones, las calificaciones y el perfil de empleo de todo el personal. La herramienta se encuentra disponible para su descarga gratuita [aquí](#).

Modelo de los términos de referencia para la revisión de la brecha salarial

Introducción

[Describe justificación para realizar una revisión de la brecha salarial. Presente las medidas adoptadas hasta el momento para formular una justificación económica de la equidad de género, así como otras medidas, por ejemplo, las auditorías de género, el apoyo de la gerencia, la capacitación y la concientización del personal. Explique el contexto para la revisión de la brecha salarial y cómo se utilizarán los resultados].

A los efectos de estos términos de referencia, los consultores designados para realizar la revisión de la brecha salarial se denominarán “consultores”.

Objetivo

El objetivo de la revisión de la brecha salarial es identificar disparidades de género en las compensaciones, lo que incluye salarios, prestaciones y bonificaciones, otorgadas a mujeres y hombres que ocupan puestos equivalentes en la empresa. En la revisión, se identificarán las brechas, se tratará de identificar las causas de las disparidades y se harán sugerencias para abordarlas.

Alcance del trabajo

La evaluación incluirá las siguientes actividades:

- a. Evaluar los puestos de trabajo en toda la organización para determinar aquellos con descripciones laborales iguales o similares, o los puestos de trabajo que requieran niveles similares de habilidad o calificación, de modo que se puedan comparar los puestos de trabajo y los salarios.
- b. A partir de la evaluación del puesto, desarrollar una metodología para evaluar los datos salariales entre categorías de trabajo, a fin de analizar los salarios por puesto y por género e identificar tendencias y disparidades salariales. Los datos deben controlarse por años en la empresa, mientras que los hallazgos deben analizarse por género, edad y función. Si la empresa desea evaluar las brechas salariales basadas en la raza, también se pueden analizar los datos para determinar el origen étnico, la raza y otros indicadores pertinentes. Cuando corresponda, los datos deberán desglosarse por contrataciones locales e internacionales, y por lugares de trabajo para destacar las posibles diferencias entre la sede y las oficinas regionales o nacionales, y entre las oficinas nacionales o regionales de un país a otro.
- c. Analizar los hallazgos para identificar sesgos o tendencias salariales en función del género.
- d. Identificar las áreas que presentan un sesgo de género frente a las tendencias correlacionadas con el género: Por ejemplo, ¿existe una tendencia a pagar salarios más bajos a las mujeres debido al sesgo de género o a que muchas mujeres dejaron de trabajar durante un tiempo por motivos familiares, lo que significa menos años de experiencia? En el análisis, se deberá estudiar la medida en que esas tendencias están justificadas, así como detectar situaciones en las que exista un sesgo realmente injusto, que no pueda justificarse con una razón empresarial.
- e. Identificar desafíos y oportunidades para abordar las disparidades de género en los salarios.

Documentos que deben entregarse

- a. Metodología de la revisión de la brecha salarial.
- b. Borrador de la revisión de la brecha salarial, que incluirá los siguientes componentes:
 - i. Introducción: Debe incluir la presentación de la empresa, la justificación económica de la igualdad de género en los salarios, el contexto del estudio de la brecha salarial de género, las iniciativas y los programas ya en marcha, el apoyo de la gerencia y los planes de seguimiento y ejecución basados en el estudio.
 - ii. Resumen de las entrevistas realizadas y de las unidades de negocios incluidas, así como de las metodologías utilizadas.
 - iii. Resumen de los hallazgos y las recomendaciones: Los hallazgos y las recomendaciones más importantes para abordar los principales desafíos y aprovechar las oportunidades.
 - iv. Resultados por unidad de negocios y área de prioridad, según se detalla en el alcance del trabajo, así como cualquier otro hallazgo adicional.
 - v. Evaluación detallada y medidas de seguimiento propuestas.
- c. Revisión final de la brecha salarial: Incluir la versión final de la revisión, que incorpore los comentarios de la empresa recopilados durante el proceso de revisión.

Presentación de informes

Identifique a una persona de contacto dentro de la empresa a la que deben informar los consultores y que pueda responder sus preguntas.

Plazos

Identifique el plazo para todo el trabajo y para la entrega de cada uno de los documentos específicos que deben entregarse.