**Orientación y términos de referencia de la encuesta sobre brecha salarial**

Copyright © International Finance Corporation

**OBJETIVO:** Brindar orientaciones políticas y medidas para corregir los desequilibrios en materia de igualdad salarial por igual trabajo

Para atraer y retener una fuerza laboral con diversidad de género, los candidatos potenciales deben tener la confianza de que se les paga de manera justa por su trabajo. “Igual salario por igual trabajo” significa que mujeres y hombres recibirán el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo por descripciones de trabajo iguales o similares, y/o por trabajos que requieran niveles similares de habilidad o calificación. Pero a nivel mundial y en muchas industrias, persisten las brechas salariales entre mujeres y hombres que realizan los mismos trabajos.

La equidad salarial no solo es lo correcto, sino que también tiene sentido desde el punto de vista empresarial. Pagar equitativamente a todos los candidatos es importante para retener a los empleados de alto desempeño y desarrollar una sólida cartera de altos directivos. Además, la transparencia puede motivar a los trabajadores y fomentar la cooperación cuando los colegas saben que están siendo remunerados de manera justa.

La remuneración y la compensación relacionada deben ser fijadas por la función laboral, no por la persona que la desempeña. El pago de bonificaciones debe otorgarse de acuerdo con un sistema claro y transparente para que todo el personal comprenda las bases y las métricas del pago de bonificaciones.

**Definición de la brecha salarial de género**

Según la OIT: La brecha salarial de género mide la diferencia entre los ingresos promedio de hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos de los hombres. En general, características como las diferencias en los niveles educativos, las calificaciones, la experiencia laboral, la categoría ocupacional y las horas trabajadas representan la parte “explicada” de la brecha salarial de género. La parte restante y más significativa, la parte “inexplicable” de la brecha salarial, es atribuible a la discriminación –consciente o inconsciente– que está generalizada en los lugares de trabajo.

**Encuesta de brecha salarial**

|  |
| --- |
| **Brecha salarial** |
| **Preguntas**  | **Sí** | **No** | **Acciones de mejora** |
| ¿Existe una política de igualdad salarial por igual trabajo? |  |  |  |
| ¿Cómo se ha informado al personal sobre esta política? |  |  |  |
| ¿Alguien dentro de la organización es responsable de implementar esta política? |  |  |  |
| ¿Cuentan con estrategias para transversalizar esta política dentro de la organización? |  |  |  |
| ¿Se ha revisado la métrica de evaluación de puestos para detectar sesgos de género? |  |  |  |
| ¿Se ha realizado en el pasado una revisión de la brecha salarial para identificar brechas en la remuneración por un trabajo equivalente? |  |  |  |
| ¿Han analizado los riesgos asociados a no controlar o gestionar la brecha salarial en su organización? |  |  |  |