

¡Eliminemos la brecha salarial entre mujeres y hombres!

La brecha salarial de género está influenciada por una serie de factores, entre ellos: discriminación y parcialidad en la contratación y pago de las mujeres; una mayor participación de mujeres en empleos que tienen salarios más bajos que los hombres, como también la realidad de que existe un trabajo doméstico no remunerado; falta de flexibilidad en el lugar de trabajo; y que las mujeres estén más tiempo fuera de la fuerza laboral que los hombres, por la maternidad por ejemplo, afecta las oportunidades y desarrollo profesional.¹

1.

Retrata la brecha

Toma conciencia y entiende cómo se componen y diferencian las remuneraciones en la empresa. Desarrolla un modelo de entendimiento básico en relación a los temas claves que envuelven la equidad salarial y las razones de por qué no se está logrando. Pregunta varias veces: ¿por qué no se está logrando la equidad salarial? ¿cuál es la magnitud de la brecha salarial? ¿por qué la organización tiene una brecha salarial?

2.

Construye el caso de negocios

Articula y transmite el compromiso de la organización en abordar este desafío. ¡Recuerda! Respalda y comunica los beneficios que se lograrán, así obtendrás un trabajo y avance ágil en toda la organización respecto a la importancia de la equidad salarial.

3.

Compromiso de los líderes

Adquiere el compromiso formal de los líderes y alta gerencia de la organización. Esto es crítico para primero reducir y luego eliminar brecha salarial, al ser las personas que toman las decisiones y definen el propósito de la empresa.

4.

Define el camino

Establece una estrategia con objetivos y metas claras que permitan gestionar la brecha salarial. No olvides los criterios de cantidad, temporalidad y acción, los cuales permitirán facilitar el proceso de evaluación de resultados.

5.

Trabaja los sesgos inconscientes

Algo no va a concordar. Indaga cuáles podrían ser los principales sesgos inconscientes y prejuicios de género que están al interior de la organización y perjudiquen la equidad salarial. ¿Existen políticas, acciones o metas que eliminen los prejuicios de género y sesgos inconscientes al momento de establecer o aumentar un sueldo?

6.

Analiza los resultados

¡No te confíes! Suena simple y obvio, pero no siempre es así. ¿Cómo sabrás si lograste el éxito? O ¿qué factor influyó en no obtener lo propuesto? ¿Cómo podrás actuar si no sabes lo que alcanzaste al final del camino? Lo que no se evalúa no se gestiona.

7.

Comunica los resultados

Tanto el público interno como externo debe saber lo que está haciendo la organización para terminal con las brechas de género. De lo contrario, esto podría afectar los resultados finales, puesto que ¿cómo sabrán que la empresa está considerando de manera estratégica este tema?

¹ Australian Workplace Gender Equality Agency, "Gender Pay Gap". Disponible en <<https://www.wgea.gov.au/topics/gender-pay-gap>>

Referencias: Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable (MENS) Disponible en <<http://bit.ly/MODELO-ESTRATEGIA-SUST>>; Índice de Equidad de Género PROhumana Disponible en <<http://bit.ly/Índice-Equidad-Género2019>>; Australian Workplace Gender Equality Agency, 2017. "Designing an equitable remuneration Policy". Disponible en <http://bit.ly/DesigningEquitableRemunerationWGEA>; Australian Workplace Gender Equality Agency, 2017. "Guide to gender pay equity". Disponible en <http://bit.ly/GuideToGenderPayEquity_WGEA>