



DIEZ MEDIDAS QUE LAS COMPAÑÍAS PUEDEN ADOPTAR PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Este documento basado en investigaciones puede ayudar a las empresas a encarar problemas sistémicos y estructurales que afectan las decisiones en torno a la remuneración al tomar decisiones sobre empleos.

- 1** Promover a las mujeres en los principales puestos de liderazgo. Esto creará una cultura, o una "pauta desde la dirección", que indicará que los comportamientos, actitudes, valores, objetivos y estrategias de la compañía están entrelazados para apoyar y permitir el desarrollo de las mujeres.
- 2** Realizar una auditoría sobre la igualdad de remuneración. Recopilar datos sobre salarios y compensaciones por género, raza/etnia, edad, educación, departamento, cargo y ubicación. Crear pasos a seguir para cerrar la brecha identificada y luego llevarlos a cabo.
- 3** Aumentar la transparencia de sueldos y salarios. Dejar a disposición de todos los empleados los rangos internos de salarios y los datos del mercado laboral.
- 4** Eliminar el uso del historial salarial para establecer el salario del trabajador, ya que hacerlo puede perpetuar la brecha salarial de género desde antes de la contratación, lo cual afectará negativamente futuros aumentos, bonos y ascensos que se acumulan con el tiempo.
- 5** Limitar la negociación de salario para los empleados nuevos. En cambio, establecer un marco compensatorio estructurado que sea objetivo, basado en la experiencia y en el puesto.
- 6** Brindar capacitaciones rigurosamente diseñadas y de alta calidad sobre el sesgo inconsciente para todos los miembros involucrados en el proceso de contratación (por ejemplo, reclutadores, gerentes de contratación, miembros del comité).
- 7** Cuando los salarios y las oportunidades entre géneros estén igualados, formalizar los procesos organizativos que determinan cómo se evalúa a las personas para ascensos y aumentos de mérito. Crear una tarjeta de puntuación para utilizar un criterio de medición que se alinee con los valores de la compañía. Ser consistente con las evaluaciones.
- 8** Implementar políticas aptas para familias, que incluyan aunque no de manera limitativa licencias de maternidad/paternidad, horarios flexibles, opciones de trabajo a distancia, apoyo para cuidados infantiles, compartir trabajo y programas para volver a trabajar.
- 9** Crear un grupo de recursos para empleadas, ofrecer programas de desarrollo de liderazgo para mujeres y apoyar cualquier esfuerzo adicional que fortalezca la igualdad, la diversidad y la inclusión para todos.
- 10** Realizar compromisos visibles como el [desafío ElevateHER](#) y [Parity Pledge](#), y hacer públicas esas decisiones.