

MUJERES GANAN 29% MENOS QUE LOS HOMBRES

MTPE: Guía para remunerar un puesto con equidad

» Desde el 1 de julio se harán inspecciones escalonadas para evitar discriminación salarial

MARÍA C. MEDINA
mmolina@grupoepensa.pe

Por las diferencias remunerativas entre hombres y mujeres, brecha que según Percy Alache –director de PwC– es de casi 29% en contra de las mujeres, en 2018 se promulgó el reglamento que busca evitar la discriminación en las empresas. Para cumplir con esa norma, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Em-

pleo (MTPE) publicó una guía con la que busca explicar los aspectos que deben ser evaluados para remunerar con equidad. En 2018 se dispuso que las empresas formen un comité de igualdad salarial, con trabajadores y representantes de la empresa.

COMITÉ. Según una alerta laboral de PwC, el comité los formarán trabajadores con conocimiento técnico y de bandas salariales. Por la empresa es el de recursos humanos, pero también participa alguien de la alta dirección. Primero se recogerá el porcentaje de hombres o mujeres, según sus puestos, evidenciando si hay algún género que se suele asignar a un puesto específico. Sobre

esta radiografía se armará un sistema de evaluación de puntos de factor, tabla que recoge criterios como las calificaciones y competencias de trabajadores y qué puntos se asignan a cada factor.

DIFERENCIACIÓN. Además, se debe justificar la diferencias de sueldo. “Si bien las diferencias salariales pueden ser por criterios objetivos como antigüedad, desempeño, perfil académico o experiencia, por ejemplo, sabemos que la brecha salarial sigue siendo un problema y son estas iniciativas las que podrían guiarnos hacia una verdadera igualdad”, dice Carla Romero, abogada senior de Tax & Legal de KPMG en Perú. Con esos

2856
soles es la multa más pequeña para mypes y la mayor es S/189 mil en grandes empresas.

lineamientos se elabora un cuadro de categorías y funciones, que debe agrupar puestos de trabajo por sus características y categorizarlas con base en su valoración y necesidad en la actividad económica de la empresa. Para verificar el cumplimiento de la norma, desde el 1 de julio del 2019, Sunafil iniciará inspecciones en las grandes empresas; y desde el 1 de diciembre del 2029 lo hará en las micro y pequeñas empresas.

1 Puntuación
Se propone medir con base en un sistema de puntos que contemple calificaciones, competencias, entre otros.

2 Brecha de valor por género
De acuerdo con la evaluación previa de la predominancia de uno u otro género en la organización.

»Pasos para valorar un puesto de trabajo
Una vez que se han analizado las brechas existentes en la empresa, se deben considerar los siguientes puntos en el análisis

3 Remuneración base
También se debe tener en cuenta el valor que se le asigna a un puesto y la brecha de este con el sueldo más bajo de la empresa.

4 Brecha salarial por género
Una diferencia salarial puede justificarse por antigüedad, perfil académico o desempeño.