



Resolución Ministerial N° 243-2018-TR

Lima, 24 de setiembre de 2018

VISTOS: El Oficio N° 669-2018-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe Técnico N° 81-2018-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, y el Informe N° 2438-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, asimismo, establece en el inciso 1 del artículo 26 la igualdad de oportunidades sin discriminación, como el primer principio que deberá respetarse en una relación laboral;

Que, la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, compromete a los miembros del referido organismo internacional, a promover el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, siendo uno de ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Que, el artículo 2 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración de 1951, ratificado por el Estado Peruano el 01 de febrero de 1960, señala que todo miembro deberá promover y, en la medida en que sea compatible con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Que, el artículo 2 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado Peruano el 10 de agosto de 1970, señala que los miembros para los cuales se halle en vigor este documento, se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, la Ley N° 28983, Ley de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

Que, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, tiene por objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la

determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad de remuneración por igual trabajo;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 30709, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, expide las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el/la empleador/a para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones, especificando que las pautas referenciales incluyen, entre otros, modelos de documentos del cuadro de categorías y funciones, así como de políticas salariales;

Que, con la finalidad de efectivizar el cumplimiento de lo señalado en la Ley N° 30709 y su Reglamento, se promulga el Decreto Supremo N° 005-2018-TR, cuyo artículo 1 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza anualmente acciones de sensibilización sobre las disposiciones de la Ley N° 30709 y su Reglamento;

Que, mediante el artículo 52 del Decreto Supremo N° 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano de línea responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo;

Que, la "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones" (Guía para la Igualdad. 1 Igualdad Salarial) contiene las fases que se deben considerar para evaluar los puestos de trabajo, así como el modelo de cuadro de categorías y funciones, y el contenido mínimo referencial de la política salarial;

Con las visaciones del Viceministro de Trabajo, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR y modificado por Decreto Supremo N° 020-2017-TR.



Resolución Ministerial N°. 243-2018-TR

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones" (Guía para la Igualdad. 1 Igualdad Salarial), asimismo, el modelo de cuadro de categorías y funciones y el contenido mínimo referencial de la política salarial, que como anexos forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza anualmente acciones de sensibilización y difusión de la guía para brindar efectivo cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Ley N° 30709, en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR y en el Decreto Supremo N° 005-2018-TR.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y sus anexos en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) , siendo responsable de esta tarea la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Christian Sánchez Reyes".

.....
Christian Sánchez Reyes
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



Guía para la **IGUALDAD**

1

Igualdad salarial



*Trabajo con
dignidad
es respeto
a la igualdad*

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

GUÍA PARA LA IGUALDAD

1. Igualdad salarial

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Viceministerio de Trabajo
Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
Av. Salaverry 655, Jesús María

Equipo de trabajo:
• Alvaro Eduardo Vidal Bermúdez
• Ines Gisella Martens Godínez
• Milagros Vivas Ponce
• Cecilia Reynoso Rendón
• Saulo Galicia Vidal
• Giannina Sánchez Yarangaño
• Rebeca Natalia Zedano Recalde
• Julio Roberto Osorio Mendives
• Liliana Loayza Pacheco

Edición, corrección de estilo y diagramación:
Angélica V. Mori Tamashiro

Publicación disponible en libre acceso. La utilización, redistribución, traducción y creación

Agradecemos al Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y al Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la asistencia técnica.

ÍNDICE

| | |
|--|---------|
| Objetivo del documento | Pág. 2 |
| La desigualdad salarial entre hombres y mujeres | Pág. 2 |
| La respuesta del Estado ante la desigualdad salarial: Ley N° 30709 | Pág. 13 |
| La implementación de las medidas de igualdad salarial | Pág. 16 |
| Anexos | Pág. 24 |

INTRODUCCIÓN

Lograr la **igualdad** y eliminar la discriminación en el empleo es una tarea fundamental con la que toda la sociedad debe comprometerse, ya que la desigualdad influye en diferentes planos y vulnera la dignidad de las personas, principalmente a las mujeres y los grupos de especial protección.

En el plano individual, la **discriminación restringe la libertad de las personas y perjudica su bienestar**.

En el plano económico, **afecta la productividad empresarial y el crecimiento**, pues desaprovecha las capacidades de las personas para aportar a los procesos productivos.

En el plano social, **afecta la unión de la comunidad y la estabilidad política**, evitando el ejercicio efectivo de la ciudadanía.

Por estas razones, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo asume el firme compromiso de promover la igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo a través de una serie de **guías para la igualdad**, en las que entidades empleadoras, personas que trabajan, autoridades públicas y ciudadanía, encontrarán las pautas necesarias para el fomento de relaciones laborales más equitativas e inclusivas.

Esta primera guía será complementada con otras que desarrollen metodologías específicas o planteen respuestas frente a la problemática de la discriminación.

OBJETIVO DEL DOCUMENTO

Mostrar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que existen en el país, la importancia de reducirlas, los lineamientos normativos existentes, en particular la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley N° 30709) y la ruta propuesta para implementar medidas que eliminan estas brechas.

En este sentido, el presente documento contiene:

- Las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la entidad empleadora para evaluar los puestos de trabajo (página 19 y siguientes).
- El modelo de cuadro de categorías y funciones (Anexo 1).
- El contenido mínimo referencial de política salarial (Anexo 2).

LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

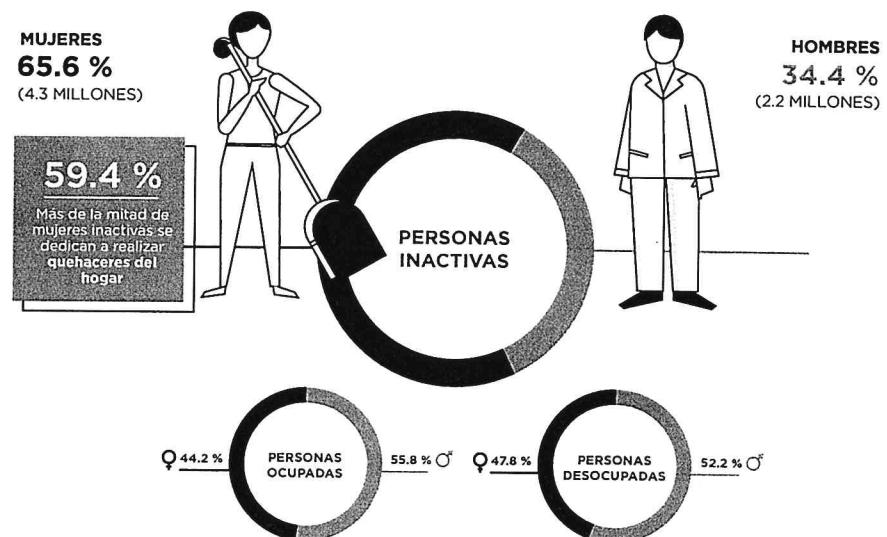
Actualmente, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja respecto de los hombres, la cual obedece a roles socialmente asignados, en la mayoría de casos.

Estas desventajas repercuten en el acceso y las oportunidades laborales, y pueden reflejarse incluso en la remuneración que perciben, como se ilustra en las siguientes páginas.



1. La mayoría de mujeres que se consideran “inactivas” para efectos estadísticos, se dedican a quehaceres del hogar

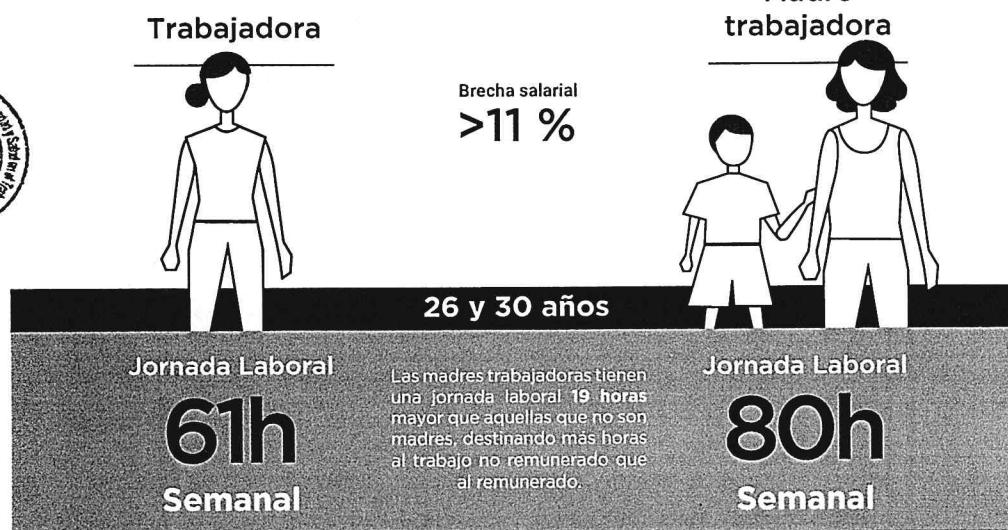
Población en Edad de Trabajar (PET)
Según condición de actividad laboral, 2017
(Porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2. Las mujeres que son madres trabajan más y ganan menos

La maternidad es otro factor que pone en desventaja la situación laboral de las mujeres por dos razones. En primer lugar, las madres trabajadoras tienen doble jornada laboral¹ (80 horas semanales), destinando más horas al trabajo no remunerado que al remunerado². En segundo lugar, la brecha salarial entre las mujeres que son madres y las que no, es de 11 % menos en perjuicio de las primeras, siendo especialmente afectadas las madres entre 26 y 30 años de edad y las que viven en Lima Metropolitana.

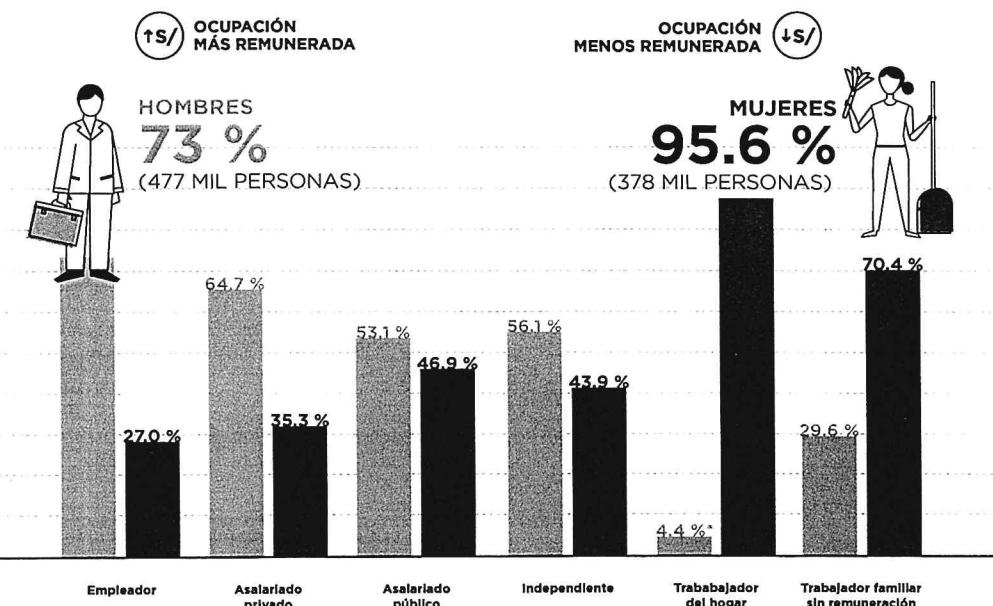


¹ Laredo, 2016. Penalizaciones salariales por maternidad: El costo de ser madre en el Perú.

² El trabajo no remunerado, según la ENUT, se desglosa en trabajos del hogar, cuidado de personas y contribuciones comunitarias.

3. La participación de las mujeres es mayor en las ocupaciones menos remuneradas

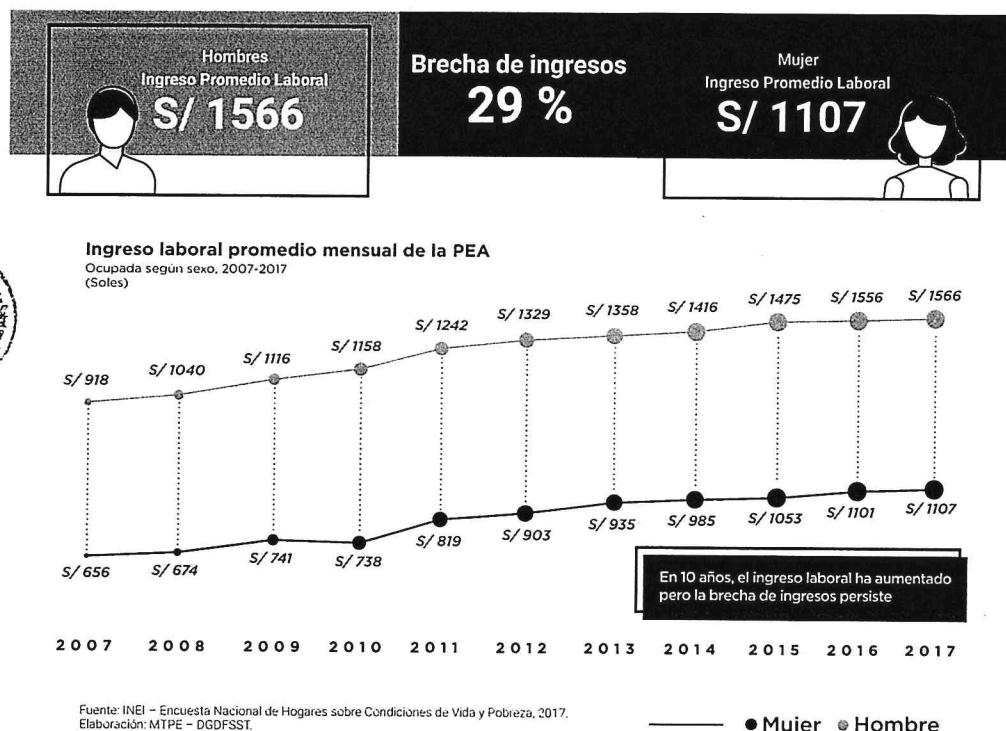
PEA Ocupada por sexo
Según categoría ocupacional, 2017
(Porcentaje)



* Cifra referencial
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

4. A nivel nacional, las mujeres perciben menos ingresos que los hombres

Esta variable de ingreso promedio incluye a las personas empleadoras, asalariadas, independientes, trabajadoras no remuneradas y a trabajadoras del hogar.



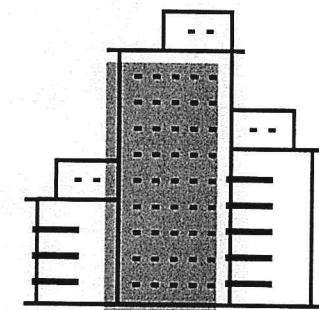
5. Las mujeres rurales se encuentran en mayor desventaja

Rural **42 %**



BRECHA DE INGRESOS MAYOR EN EL AREA RURAL

Urbano **32 %**

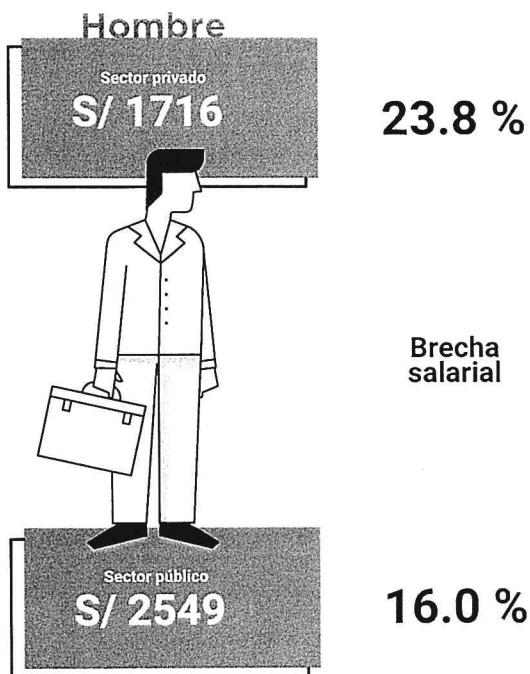


En el área rural

las mujeres ganan en promedio 42 % menos que los hombres.

Fuente INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MTPE – DGDFSS.

6. En el sector privado, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor

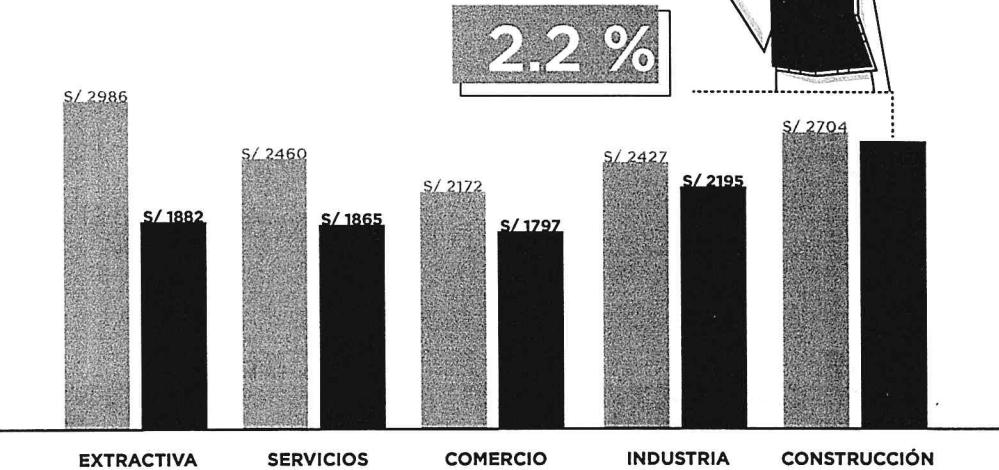


7. Donde los salarios son más altos, hay menos mujeres

Ingreso promedio mensual de la PEA ocupada asalariada privada formal
Según rama de actividad económica, 2017
(Soles)

El salario **promedio más alto** que perciben las mujeres proviene del **SECTOR CONSTRUCCIÓN**
S/ 2616

Pero la participación femenina es muy baja:



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MTPE – DGFSSST

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MTPE – DGFSSST

8. La participación de las mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones, es más baja

PEA ocupada asalariada privada formal
Según grupo ocupacional, 2017
(Porcentaje)

Fomentar más oportunidades para las mujeres y promover la igualdad salarial, es responsabilidad de la alta dirección



MINERO Y CANTERO

0 %*

CONDUCTOR

1.1 %*

OBRERO Y JORNALERO

5.1 %*

ARTESANO Y OPERARIO

19.9 %

AGRICULTOR, GANADERO Y PESCADOR

25.5 %

GERENTE, ADMINISTRADOR Y FUNCIONARIO

3863 mujeres

29.2 %*

TRABAJADOR DE SERVICIOS

30.7 %

PROFESIONAL Y TÉCNICO

44.3 %

VENDEDOR

48.5 %

EMPLEADO DE OFICINA

51.8 %

100 %*

98.9 %

94.9 %

80.1 %

74.5 %

70.8 %*

69.3 %

55.7 %

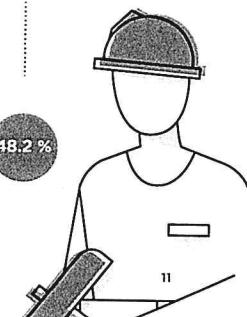
51.5 %

48.2 %

* Cifras referenciales.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

9357 hombres



¿Por qué existen estas brechas?

La brecha salarial entre hombres y mujeres se sustenta en dos factores:

1. **Factores objetivos**, como la educación, la experiencia laboral, las horas dedicadas al empleo remunerado, el sector de actividad económica, la ocupación o el tamaño de la empresa.
2. **Factores subjetivos o no explicados**, que obedecen a patrones estructurales, asociados a la desigual división del trabajo doméstico y del cuidado de otras personas entre hombres y mujeres, o a la existencia de mecanismos sutiles de discriminación.

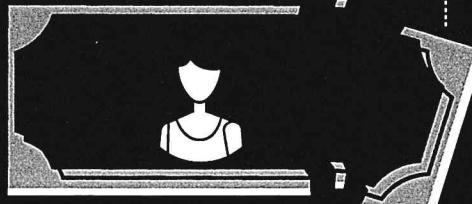
La brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en el sector asalariado privado, responde mayoritariamente a razones de discriminación salarial:

Brecha salarial:
diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, percibidos solo por trabajo asalariado.

Brecha de ingresos:
diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, que pueden ser percibidos por trabajo asalariado o independiente.

Las mujeres reciben
19.3 % menos
de ingresos salariales por factores
subjetivos o discriminatorios

Y solo **0.7 %**
por factores objetivos
o características individuales¹.

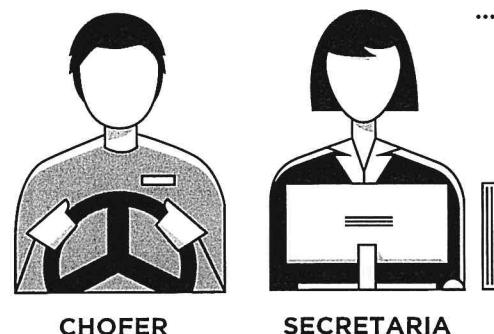


¹MTPE, 2017. Brecha salarial por género en el sector privado formal en Perú, 2004-2016. El resultado ha sido obtenido por el método de descomposición de Oaxaca-Blinder y utilizado información de Poblilla Electrónica.

La respuesta del Estado ante la desigualdad salarial: Ley N° 30709

El objetivo de la Ley N° 30709, Ley que Prohibe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres (en adelante, Ley de Igualdad Salarial), y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, es asegurar el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Es importante resaltar que dicho principio no solo se aplica a los casos en que se realicen trabajos iguales o similares, sino también en los casos de trabajos distintos, pero con un valor similar. Es decir, los trabajos pueden tener contenidos, responsabilidades, calificaciones y condiciones diferentes, pero generar el mismo valor para la organización. Por lo tanto, la remuneración debería ser la misma. Bajo este principio, lo que se analiza es el valor del puesto y no la persona que lo ocupa.

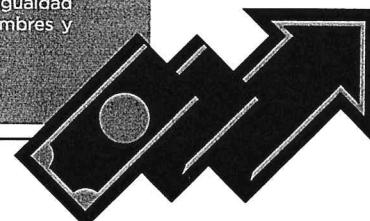


Ejemplo referencial

Ambos
son trabajos distintos;
sin embargo podrían
**generar
el mismo
valor**
para la organización

¿Qué se entiende por remuneración o salario?

Para estos efectos, el concepto de remuneración comprende "[...] el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la entidad empleadora, directa o indirectamente", según el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta definición es similar a la establecida por el Reglamento de la Ley de Igualdad Salarial. Para la presente guía, se utilizará este concepto y no el establecido para el régimen general de la actividad privada⁴ pues las medidas a implementar buscan una igualdad real entre los ingresos que perciben hombres y mujeres.



Por los motivos expuestos líneas arriba, la **Ley de Igualdad Salarial** dispone que todas las organizaciones están obligadas a elaborar un cuadro de categorías y funciones junto a una **política salarial** que evite la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

Para ello, se propone un contenido mínimo indispensable en los **cuadros de categorías**, según el Reglamento (ver modelo en Anexo 1):

1

Puestos
de trabajo incluidos en
determinada categoría.

2

Descripción
general de las características
de los puestos de trabajo o
clasificación de los mismos que
justifican su agrupación en una
misma categoría⁵.

3

Ordenación
y/o jerarquización de las
categorías en base a su
valorización y la necesidad de
la actividad económica.

Por otro lado, la **política salarial** consiste en el conjunto de criterios y directrices establecidos por la entidad empleadora para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de las y los trabajadores (ver propuesta en Anexo 2).

Es importante resaltar que la evaluación o valorización de puestos de trabajo no es igual a una evaluación de rendimiento. Esta última se centra en el desempeño de una trabajadora o trabajador en su empleo. Mientras que una evaluación de puestos de trabajo determina el valor de un puesto, buscando su posición relativa en comparación con el resto de puestos existentes.

⁴ De acuerdo con el artículo 6º del Decreto Supremo 003-97-TR "constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición." Se excluyen del alcance de esta definición una serie de conceptos considerados "no remunerativos" como las gratificaciones extraordinarias, movilidad, refrigerio, participación en las utilidades, entre otros.

⁵ En caso se opte por solo colocar la clasificación de los puestos de trabajo, se deberá procurar plasmar, en un documento complementario, la descripción general de las características de los puestos que justifican su agrupación en una misma categoría. Esta información puede estar contenida en los perfiles de puesto de la organización.

La implementación de las medidas de igualdad salarial

Existen diversas metodologías para evaluar los puestos de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha optado por seguir y recomendar las pautas planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por considerarlas las más adecuadas para conseguir los objetivos de la Ley.

Es importante señalar que las organizaciones pueden utilizar la metodología que se adapte a sus necesidades, siempre que ésta posea una evaluación objetiva de los puestos de trabajo y esté sujeta a criterios de categorización que no se basen en el género de las y los trabajadores.

A continuación, se presentarán las pautas que el MTPE sugiere para implementar las medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones. Posteriormente, se publicará una guía metodológica que profundizará el proceso descrito en este documento.

Proceso de implementación de medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones

El proceso que se plantea a continuación está basado en el documento "Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada"⁶ de la OIT. Esta metodología tiene como propósito lograr una valoración de puestos de trabajo que, a su vez, permita la construcción de categorías objetivas para dichos puestos y la reducción de brechas salariales.

El proceso deberá estar a cargo de un Comité de Igualdad Salarial, que represente tanto a la entidad empleadora como a las trabajadoras y trabajadores y garantice la **presencia equitativa de hombres y mujeres**. Cabe señalar que, para el caso de las microempresas, el formato del Comité podrá ser adaptado a sus propias características.

OIT, 2016. Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada.

PROCESO⁷



Al proceso planteado en la metodología de la OIT se le ha agregado una quinta etapa correspondiente a la implementación de las medidas para eliminar la brecha salarial.

1 Identificar puestos de trabajo

Identificar y agrupar correctamente los puestos de trabajo dentro de la organización.

Es probable que la mayoría de empresas cuente con un manual o detalle de los puestos de trabajo. En ese caso, es importante evitar dos tipos de situaciones:

- i. Que un título o nombre del puesto de trabajo agrupe a puestos distintos.
- ii. Que haya más de un título o nombre de puestos que pueden ser agrupados dentro de uno solo.

Para evitarlo, se sugiere realizar las siguientes preguntas: ¿Tienen los puestos de trabajo responsabilidades o funciones similares?, ¿requieren de calificaciones o requisitos similares o parecidos? Si es así, podrían agruparse dichos puestos bajo un solo nombre.

2 Determinar el género de los puestos

Determinar si los puestos de trabajo son predominantemente masculinos, femeninos o neutros.

Para ello, se plantean tres criterios que deberán ser utilizados a la vez:

- i. **Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos:** donde se encuentre mayor porcentaje de hombres, nos encontraremos ante un puesto de género masculino, y donde haya mayor porcentaje de mujeres, nos encontraremos ante un puesto femenino.
- ii. **Evolución histórica:** este criterio evalúa la evolución histórica del puesto para determinar si es femenino o masculino. Es decir, si en los últimos años ha estado ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres.
- iii. **Estereotipos vinculados al puesto:** este criterio permite evidenciar el género socialmente asignado a determinados puestos de trabajo. Como por ejemplo, el género femenino asignado a las enfermeras, profesoras de primaria, secretarias, etc.

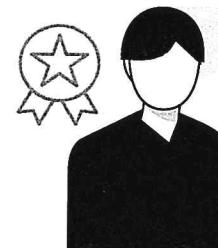
Si la combinación de estos tres criterios no identifica claramente un puesto como de género masculino o femenino, estamos frente a un puesto neutro.



3 Valorización de los puestos de trabajo

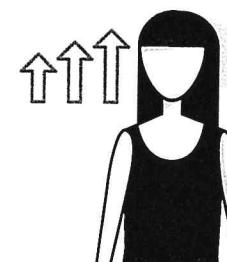
Esta metodología opta por un **sistema de evaluación de puntos por factor**, considerado por la OIT como el más objetivo, pues desagrega los puestos en función de factores y sub factores para su posterior valorización.

Factores objetivos para la valorización de puestos de trabajo



a. Calificaciones o competencias

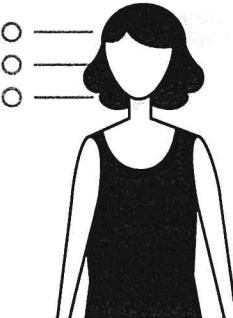
Son las competencias cognitivas y físicas adquiridas a través de la educación o la experiencia. Por ejemplo, una competencia cognitiva puede ser tener experiencia en manejar herramientas de diseño gráfico o sistemas SAP. Una competencia física puede ser poder cargar cierta cantidad de peso o poder trabajar manualidades al detalle.



b. Esfuerzos

Son las demandas físicas, mentales y emocionales para un determinado puesto de trabajo. Por ejemplo, un puesto de Encargada/o de Operaciones de Vuelo (EOV) es responsable de la supervisión y control de todos los factores que influyen en la seguridad y eficiencia de un vuelo. Este puesto requiere un alto nivel de esfuerzos mentales.

Factores objetivos para la valorización de puestos de trabajo



c. Responsabilidades

Son de distintos tipos, como responsabilidad por el personal, por los recursos financieros, por los activos y equipos de la organización, etc. Por ejemplo, la gerencia de finanzas de una empresa tiene la responsabilidad de manejar las finanzas de toda la organización, mientras que un puesto de jefatura de ventas debe manejar equipos amplios responsables de ejecutar la gestión de ventas. En ambos casos, existe un alto nivel de responsabilidad.



d. Condiciones en que se realiza el trabajo

Puede ser el entorno físico (instalaciones, ruido, temperatura, riesgo, aislamiento) o condiciones psicológicas, como la exposición a la presión y el estrés. Por ejemplo, un puesto de enfermería en un psiquiátrico impacta en las condiciones psicológicas del puesto, ya que requiere apoyar y atender a las personas enfermas. Asimismo, un puesto de operador de mina subterránea tiene condiciones de trabajo físicas complejas por el nivel de riesgo y temperaturas a las que están expuestas.

Los factores mencionados deben ser descompuestos en sub factores, los cuales permitirán recoger las características de los puestos de trabajo de manera más detallada. Deberán ser definidos por el Comité de Igualdad Salarial, de acuerdo a la realidad de cada organización.

A modo de ejemplo, pueden tenerse en cuenta los siguientes sub factores:

Sub factores objetivos para la valorización de puestos de trabajo

| | |
|---|--|
| Calificaciones o competencias | Esfuerzos |
| <ul style="list-style-type: none"> > Educación o calificación académica. > Experiencia laboral. > Habilidades cognitivas. > Iniciativa e independencia. > Habilidades comunicativas. | <ul style="list-style-type: none"> > Esfuerzos mentales o emocionales. > Esfuerzos físicos. |
| Responsabilidades | Condiciones de trabajo |
| <ul style="list-style-type: none"> > Responsabilidad en el manejo del personal. > Responsabilidad en aspectos financieros o contables. > Responsabilidad en la prestación de servicios. > Responsabilidad sobre activos y equipos de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> > Condiciones de trabajo desagradables, incómodas o peligrosas. > Riesgo de contraer enfermedades o de sufrir accidentes. |

Una vez identificados los factores y sub factores, se procederá a valorarlos de acuerdo a la exigencia o necesidad de cada puesto, asignándoles una puntuación que determinará el valor final del mismo.

A lo largo de todo el proceso, es fundamental erradicar los prejuicios o estereotipos de género, pues al evaluar un factor o sub factor tradicionalmente asociado a puestos masculinos (por ejemplo, esfuerzo físico) puede que se le asigne un mayor valor que a sub factores asociados a puestos femeninos (por ejemplo, habilidades comunicativas).

4

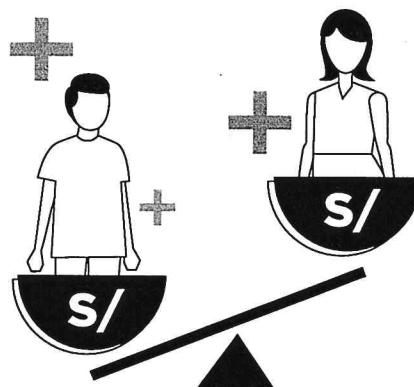
Comparación de puestos y cálculo de diferencias salariales

Tener en cuenta que esta metodología tiene criterios para determinar y revisar si es que la valorización otorgada a los puestos presenta algunos criterios sexistas, los cuales serán explicados a profundidad en una siguiente guía metodológica.

Luego de haber determinado el valor real de los puestos de trabajo, es necesario comparar aquellos que son predominantemente femeninos con los masculinos, con el objetivo de comprobar si es que, entre ambos, existen diferencias remunerativas que no encuentran justificación.

Para ello, se deberá elaborar un cuadro de categorías y funciones, en el que se podrá verificar si los puestos de igual valor tienen la misma remuneración. (ver ejemplo en Anexo 1).

Se está frente a una situación discriminatoria cuando los puestos con predominancia femenina, a pesar de tener el mismo valor que aquellos con predominancia masculina, perciben una remuneración menor (que no encuentra una explicación objetiva). Esta situación **discriminatoria debe ser corregida dentro de la organización.**

**5**

Implementar medidas para eliminar la brecha salarial

El quinto paso será implementar medidas para eliminar las brechas, como un Plan de Igualdad Salarial que contenga, como mínimo:

1 Un diagnóstico de las brechas de género existentes.



3 Cronograma y planificación del reajuste de los salariales y las medidas correctivas.

2 Métodos para ir corrigiendo dichas brechas.

4 Formas de supervisión y monitoreo de la implementación del Plan.

ES IMPORTANTE RECORDAR

que estas medidas deben contribuir, además, a una cultura organizacional más igualitaria. No se trata solo de nivelar un porcentaje de las remuneraciones femeninas para disminuir la brecha, sino que es necesario consolidar una cultura organizacional que evite la discriminación, aunque la aplicación de las medidas sea progresiva.

ANEXOS

Anexo 1

MODELO

Cuadro de Categorías y Funciones

| Niveles | Categorías ocupacionales | % Mujer | % Varón | Ejemplo de puestos | Valor del puesto | Remuneración base del puesto |
|---------|--|---------|---------|------------------------------|------------------|------------------------------|
| | | | | Gerente General | | |
| Nivel 4 | Cargos directivos | | | Gerente Comercial | | |
| | | | | Gerente de Producción | | |
| | | | | Ingeniero/a industrial | | |
| | Profesionales científicos e intelectuales | | | Contador/a | | |
| | | | | Especialista en programacion | | |
| Nivel 3 | | | | Tecnico/a en electricidad | | |
| | Profesionales técnicos | | | Supervisor/a de construcion | | |
| | | | | Tecnico/a de radioterapia | | |
| | | | | Representante comercial | | |
| | | | | Jefe/a de personal | | |
| | Empleados administrativos | | | Auxiliar de contabilidad | | |
| Nivel 2 | | | | Cajero/a | | |
| | | | | Recepcionista | | |
| | Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados | | | Guia de turismo | | |
| | | | | Vendedor/a | | |
| | | | | Degustador/a | | |

| Niveles | Categorías ocupacionales | % Mujer | % Varón | Ejemplo de puestos | Valor del puesto | Remuneración base del puesto |
|---------|---|---------|---------|----------------------------------|------------------|------------------------------|
| | | | | Trabajador/a agricolas | | |
| | | | | Pescador/a | | |
| | | | | Apicultor/a | | |
| | | | | Albañil | | |
| | | | | Carpintero/a | | |
| Nivel 2 | Trabajadores de la construcion, edificacion, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones | | | Soldador/a | | |
| | | | | Mecánico/a | | |
| | | | | Costurero/a | | |
| | | | | Sastre | | |
| | Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte | | | Conductores de camiones pesados | | |
| | | | | Operador/a de máquinas de planta | | |
| | | | | Operador/a de máquinas de coser | | |
| Nivel 1 | Ocupaciones elementales | | | Peon | | |
| | | | | Personal de limpieza | | |
| | | | | Mensajero/a | | |

Elaboración propia con base a INEI. Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015

Anexo 2 **COMPONENTES MÍNIMOS DE UNA POLÍTICA SALARIAL**

¿Qué es una política salarial?

Documento que contiene principios y lineamientos de una organización referidos a la administración de las remuneraciones que pagan a su personal. Son, por esencia, instrumentos dinámicos que establecen los procedimientos para la fijación de los salarios, y la evaluación y clasificación de los empleos; ya que responden a variaciones que pueden darse tanto al interior de la organización (por ejemplo, reorganización de cargos y funciones) como al exterior (por ejemplo, variaciones en el mercado).

Contenido mínimo de una política salarial:

- **Estructura de cargos y salarios (incluyendo otras retribuciones):** clasificación de cargos y bandas o escalas salariales para cada categoría o puesto de trabajo. En estructuras organizacionales simples, es posible que no se cuente con categorías ni bandas salariales. En estos casos, lo más común es que se establezcan jerarquías entre los puestos y que las remuneraciones se asignen proporcionalmente. En organizaciones de estructura compleja, es muy probable que se cuente con bandas salariales, por eso se debe contar con lineamientos objetivos que justifiquen la posición en la banda.
- **Remuneración para cada puesto de trabajo:** según la definición contenida en el glosario del presente documento.
- **Criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal:** conforme al Convenio 100 de OIT, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley de Igualdad Salarial), su Reglamento y la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificación y explicación, en términos generales, de la metodología aplicada en vigor para medir y comparar de una manera objetiva y no discriminatoria el valor relativo de los diferentes cargos.**
- **Identificación de criterios que justifican el pago de remuneraciones diferentes a trabajos de igual valor.** Por ejemplo, antigüedad, experiencia, productividad, negociación colectiva, entre otros.
- **Identificación de las medidas adoptadas por la entidad empleadora para evitar que los períodos de incapacidad temporal para el trabajo tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole.** Estos períodos son aquellos vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad -sea esta legal o convencional-, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares. La política salarial debe contener de manera expresa la disposición de dichos períodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente.
- **Previsión de supuestos de reajustes salariales:** pueden deberse a motivos individuales o colectivos.
- **Previsión del diseño e implementación de un Plan de Igualdad Salarial:** herramienta de planificación para diagnosticar, medir y reducir las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres.

Indicadores de género en una política salarial:

- Las estadísticas salariales de la organización diferenciadas por sexo.
- La estructura salarial que muestre una distribución de trabajadoras y trabajadores..

Identificadas las brechas salariales, la política salarial cuenta con directrices y una hoja de ruta para eliminarlas.

GLOSARIO

Comité de igualdad salarial: implementa medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones, conformado por representantes del sector empleador y el sector trabajador, y con presencia equitativa de hombres y mujeres.

Criterios objetivos de valorización de puestos: se basan en características del puesto y no de la persona. Los criterios objetivos que más aportan a la igualdad en la valorización de puestos son los siguientes: calificaciones o competencias, esfuerzo, responsabilidades y condiciones en las que se realiza el trabajo.

Cuadro de categorías y funciones: mecanismo que evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.

Discriminación remunerativa: situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en motivos de exclusión o preferencia y sin criterios objetivos.

Entidad empleadora: persona natural o jurídica que contrata los servicios de una persona, a cambio de una retribución y tiene poder de dirección frente a él o ella.

Ingreso: todo aquel monto percibido producto de alguna actividad económica empresarial o laboral, sea dependiente o independiente. Incluye salarios, honorarios y dividendos.

Ley de Igualdad Salarial: Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Para efectos de esta publicación, se le llamará Ley de Igualdad Salarial.

PEA ocupada: conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada, en el periodo de referencia.

PEA ocupada asalariada: conjunto de la PEA ocupada conformada por personas empleadas y obreras, con dependencia laboral de una organización o persona empleadora.

Persona trabajadora: persona que presta servicios para un tercero, a cambio de una retribución y tiene una relación de dependencia o subordinación.

Plan de igualdad: instrumento de gestión que contiene las estrategias y acciones para cerrar las brechas salariales que se identifiquen luego del proceso de valorización de puestos de trabajo.

Población Económicamente Activa (PEA): todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

Población Económicamente Inactiva (PEI): todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar.

Población en Edad de Trabajar (PET): conjunto de personas que están aptas en cuanto a la edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más.

Política salarial o remunerativa: conjunto de criterios y directrices establecidos por la entidad empleadora para la gestión de remuneración de sus trabajadoras y trabajadores.

Reglamento: Decreto Supremo 002-2018-TR que aprueba el Reglamento de la ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

Salario o remuneración: cualquier tipo de retribución, en dinero o en especie, percibida por el trabajo dependiente o asalariado.

Valorización de puestos: herramienta que permite asignar el valor relativo de un puesto en comparación con otros de la misma organización.

Al imprimir esta publicación con papel reciclado **CyclusPrint** en vez de hacerlo con papel no reciclado, se ahorró lo siguiente:

 **1.66** kg de residuos

 **0.33** kg de CO₂

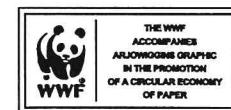
 **3.33** km de viaje en un coche europeo estándar

 **52,74** litros de agua

 **4.65** kWh de energía

 **2.69** kg de madera

Fuentes: El ahorro de agua y de energía se basa en la comparación entre un papel reciclado fabricado en las plantas de Arjowiggins Graphic y un papel equivalente fabricado a partir de fibras virgenes según los últimos datos europeos BREF disponibles (papel fabricado a partir de fibras virgenes en una fábrica de papel no integrada). El ahorro de emisiones de CO₂ es la diferencia entre las emisiones producidas en una fábrica de Arjowiggins Graphic para la producción de un papel reciclado específico y las emisiones generadas en la fabricación de un papel equivalente fabricado a partir de fibras virgenes. La compañía Labelia Conseil se encarga de calcular la huella de carbono siguiendo la metodología Bilan carbone® (Balance de Emisiones). Los resultados se obtienen según datos actualizados y están sujetos a modificaciones.





El Perú Primero

