



**FORWARD
FASTER**

ACELEREMOS EL CAMBIO EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

PAUTAS DE ACCIÓN

INTRODUCCIÓN

Las pautas de acción para Aceleremos el Cambio aportan a las empresas que se comprometieron o consideran comprometerse información adicional y específica de los objetivos sobre definiciones claves, ejemplos de acciones e indicadores clave de desempeño (KPI), incluso objetivos intermedios, recursos y opciones que las empresas pueden utilizar mientras definen una estrategia para alcanzar los Objetivos fijados para el 2030.

CONTEXTO

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es crucial para permitir el progreso no solo hacia el Objetivo 5 sobre Igualdad de Género, sino hacia los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), además de contribuir a la erradicación de la pobreza, la mitigación y adaptación al clima, la protección de la biodiversidad y el crecimiento económico sostenible. Sin embargo, las mujeres y niñas alrededor del mundo aún no experimentan plenamente la igualdad de derechos y, a este ritmo, llevará más de 160 años alcanzar la igualdad en materia de participación y empoderamiento económico de las mujeres. El potencial significativo de las mujeres como agentes de cambio en el desarrollo económico, social y sostenible sigue desaprovechado, y se deben abordar los obstáculos a la igualdad.

El sector privado tiene un papel crucial que desempeñar en la aceleración del proceso mediante la eliminación de la discriminación por motivos de género y mediante la promoción de los derechos de las mujeres, ya que las mujeres siguen estando considerablemente subrepresentadas en las empresas. Solo un cinco por ciento de las empresas a nivel mundial tiene a una mujer en el cargo de directora general (según el informe Equileap del año 2022). Además, las mujeres reciben aproximadamente un 20 por ciento menos de remuneración que los hombres,¹ según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desafortunadamente, aunque los líderes empresariales tienen cada vez más compromisos establecidos en torno a la igualdad de género, menos del 30 por ciento de las empresas ha fijado objetivos y metas medibles y con plazos determinados.

En este contexto, ahora es el momento para que las empresas prediquen con el ejemplo estableciendo objetivos ambiciosos y adoptando medidas responsables para alcanzar la paridad de género y la igualdad salarial. Las empresas pueden y deben crear lugares de trabajo inclusivos abordando aquellos obstáculos en materia de participación a los que se enfrentan las mujeres de la plantilla y fomentando un entorno respetuoso y empoderador para todas las personas empleadas. Al hacerlo, las empresas no solo desbloquearán progresos fundamentales en todos los ODS sino también nuevas oportunidades empresariales. Estudios demuestran que las empresas con alta representación femenina tienen un rendimiento anual con tres puntos porcentuales más² y que el liderazgo empresarial de las mujeres se vincula con un mejor desempeño en sostenibilidad (lo que incluye la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, relaciones laborales más sólidas y menos casos de fraude, abuso de información privilegiada y otras prácticas poco éticas).

OBJETIVO EN MATERIA DE LIDERAZGO FEMENINO EN EL TRABAJO

Representación, participación y liderazgo igualitarios en todos los niveles de dirección para el año 2030.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ELEMENTOS CLAVES DEL OBJETIVO

TODOS LOS NIVELES DE DIRECCIÓN: Desde la alta dirección hasta los cargos medios y la Junta Directiva. La clasificación y la definición de ocupaciones está en consonancia con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) desarrollada por la OIT. Las definiciones completas están disponibles en WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/BUREAU/STAT/ISCO/ISCO08/INDEX.HTM.

¹ Organización Internacional del Trabajo: «Closing gender pay gaps is more important than ever», 18 de septiembre de 2022

² Morgan Stanley, «WHY GENDER LENS INVESTING MAY LEAD TO BETTER RETURNS», 21 de febrero de 2023

INFORMES

Las empresas que se comprometan con los objetivos presentarán un informe anual al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el que responderán las siguientes preguntas:

Pregunta obligatoria de la COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP):

G11. Porcentaje de personas desglosado por sexo dentro de la junta/máximo órgano de gobierno de la empresa por: (masculino/femenino)

PREGUNTAS ESPECÍFICAS DEL COMPROMISO:

- ¿Cuáles fueron los índices promedio según el género de sus personas empleadas durante el período del informe en los diferentes niveles de la organización?

	Índice según el género		
	Masculino %	Femenino %	Otro %
Total			
Alta dirección			
Cargos medios			
Profesionales			

- En el período que abarca el informe, ¿cuál fue el índice promedio según el género de nuevas incorporaciones y rotación de personal, ascensos y personal de baja por maternidad/paternidad?

	Índice según el género		
	Masculino %	Femenino %	Otro %
Incorporaciones			
Rotación de personal			
Ascensos			
Personal de baja por maternidad/paternidad			

- En el período que abarca el informe, ¿cuál fue la cantidad total de casos de discriminación por motivos de género en el trabajo? Posibilidad de revelar el estado de los casos o las quejas y las medidas correctivas que se tomaron.
- ¿Tiene una estrategia de igualdad de género en la organización que identifique las áreas prioritarias específicas donde se pueden realizar mejoras?
- ¿Qué tipo de medida adoptó la empresa en el período del informe con el objetivo de fomentar la representación, participación y liderazgo igualitarios? (seleccione todas las que correspondan):
 - Revisar los requisitos para integrar la junta, y otros órganos de gobierno y comités, para eliminar toda discriminación o sesgo contra las mujeres.
 - Pagar igual remuneración, lo que incluye beneficios y bonos, por el trabajo de igual valor y garantizar un salario mínimo vital para todas las mujeres y todos los hombres de la plantilla.
 - Implementar prácticas de contratación y retención con perspectiva de género, y reclutar de forma proactiva y designar mujeres para cargos ejecutivos y directivos y para la junta directiva.

- d) Ofrecer acuerdos laborales flexibles, prácticas propicias para la familia, oportunidades de licencia y reincorporación para cargos de igual salario y estatus.
- e) Apoyar el acceso al cuidado infantil y de familiares dependientes mediante servicios, recursos e información.
- f) Establecer políticas internas, capacitación y procedimientos para prevenir todas las formas de violencia y acoso sexual en el trabajo.
- g) Invertir en las oportunidades de desarrollo profesional, conexión y mentorías, y programas que abran espacios para el progreso de las mujeres en todos los niveles y áreas de la empresa.
- h) Llevar a cabo capacitaciones sobre sesgo inconsciente y sensibilización sobre las políticas corporativas y los planes de acción sobre igualdad de género.
- i) Recopilar, analizar y utilizar estadísticas de género y datos desglosados por sexo y referencias para medir e informar resultados en todos los niveles.
- j) La empresa no adoptó ninguna medida en el período del informe para fomentar la representación, la participación y el liderazgo igualitarios.

MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTAR LAS EMPRESAS PARA IMPULSAR EL PROGRESO

(Nota: estas acciones no son exhaustivas y solo pretenden sugerir acciones o ideas que ofrezcan más oportunidades para lograr «la misma representación, participación y liderazgo en todos los niveles de dirección para el año 2030»).

Para avanzar en la igualdad de género, las empresas pueden hacer lo siguiente:

- 1. GARANTIZAR UN APOYO DE NIVEL SUPERIOR:** Firmar los [PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES](#) y comprometerse con los siete principios en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
- 2. REALIZAR UN ANÁLISIS DE DESEMPEÑO:** Usar la [HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO DE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES](#) para identificar las brechas y las áreas de mejora dentro de su organización.
- 3. COMPROMETERSE** con el [ACELERADOR TARGET GENDER EQUALITY](#), donde se trazará un plan de acción para lograr una mayor paridad de género en todos los niveles de su organización.

SENSIBILIZACIÓN Y COMPRENSIÓN:

- Comprender los conceptos básicos en torno a la igualdad de género y los beneficios de la diversidad y la inclusión.
- Realizar una evaluación integral para comprender las áreas de prioridad específicas donde se pueda mejorar aún más.
- Desarrollar una estrategia de igualdad de género en toda la organización que incluya un caso de negocio o justificación para la inversión en igualdad de género vinculada a una estrategia empresarial más amplia. La estrategia debe desarrollarse en consenso con los empleados y las partes interesadas externas.
- Llevar a cabo actividades de capacitación regulares sobre sesgo inconsciente para estar al tanto de los puntos ciegos.

ENFOQUE:

- Establecer un comité, consejo o mecanismo similar con responsabilidades claras para realizar un seguimiento del progreso de los objetivos y la estrategia de igualdad de género. Estos roles no deben ser en calidad de voluntarios, sino que deben estar claramente reconocidos en los perfiles de empleo y los planes de trabajo.
- Establecer un grupo de trabajo, un grupo de recursos de empleados o un mecanismo similar para garantizar un bucle de retroalimentación regular y un «golpe de realidad» sobre si los esfuerzos se traducen en cambios de comportamiento y una cultura inclusiva en el trabajo.

CICLO DE GESTIÓN DE TALENTO:

- Establecer políticas no discriminatorias y de igualdad de oportunidades que aborden específicamente la diversidad de género en la contratación.
- Adoptar medidas proactivas para contratar mujeres en roles tradicionalmente subrepresentados.
- Garantizar grupos de entrevistadores con paridad de género durante los procesos de contratación, garantizar una preselección con enfoque de igualdad de género para las entrevistas y garantizar que las descripciones de empleo utilicen lenguaje e imágenes sin sesgos de género.
- Ofrecer entrenamiento sobre liderazgo, programas de mentorías, acceso a redes profesionales, capacitaciones de desarrollo, programas de rotación y oportunidades educativas con apoyo específico para las mujeres. Establecer medidas para garantizar que los programas de desarrollo profesional estén previstos en horarios que se puedan acomodar a las necesidades de planificación de todos los géneros (por ejemplo, tener en cuenta las responsabilidades de cuidado).

ABORDAR OBSTÁCULOS ADICIONALES:

- Ofrecer acuerdos laborales flexibles, prácticas propicias para la familia, oportunidades de licencia y reincorporación para cargos de igual salario y estatus. Asegurarse de realizar un seguimiento desglosado por sexo de quienes utilizan los beneficios ofrecidos y realizar encuestas periódicas para determinar si los beneficios cubren las necesidades de los empleados.
- Apoyar el acceso al cuidado infantil y de familiares dependientes mediante servicios, recursos e información y establecer zonas de lactancia en el lugar de trabajo.
- Establecer políticas internas, capacitación y procedimientos para prevenir todas las formas de violencia y acoso sexual en el trabajo.
- Establecer prácticas inclusivas en el lugar de trabajo con especial atención a los obstáculos interseccionales, teniendo en cuenta que no todas las mujeres comparten las mismas experiencias y algunos grupos suelen enfrentarse a obstáculos adicionales por sus orígenes, etnia, edad, orientación sexual, por pertenecer a una comunidad indígena o tener una discapacidad.

ESTABLECER OBJETIVOS Y SUPERVISAR LOS AVANCES:

- Considerar los factores internos y externos al establecer objetivos para la paridad de género. Los factores internos pueden incluir datos demográficos, índices de contratación/permanencia/ascenso según el género, políticas y prácticas existentes, apertura al cambio y objetivos empresariales más amplios. Los factores externos pueden incluir la diversidad del mercado o la comunidad, la composición general de la fuerza de trabajo de la industria, tasas de graduación en la región o la industria y cambios demográficos a lo largo del tiempo.
- Establecer objetivos que encuentren un equilibrio entre lo ambicioso y lo alcanzable/realista, desglosando los pasos para los objetivos 2030 en objetivos anuales y hacer que coincidan con otros hitos del ciclo empresarial.
- Establecer objetivos y metas medibles y con un plazo determinado para crear un grupo de mujeres calificadas para puestos de nivel gerencial con objetivos secundarios para los distintos aspectos del ciclo de gestión de talentos.

RECURSOS PARA INFORMAR ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

- Herramienta de aprendizaje en línea: Introducción al establecimiento de objetivos para alcanzar la igualdad de género y caminos hacia el progreso (en septiembre próximo)
- PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO DE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- MUJERES EN LA EMPRESA Y EN LA DIRECCIÓN: CASO DE NEGOCIO PARA EL CAMBIO
- CUENTA REGRESIVA PARA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER: UN CAMINO DE APRENDIZAJE SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO
- SEGUIMIENTO DEL CASO DE NEGOCIO PARA LA DIVERSIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

- INTERRUMPIR EL SESGO EN SUS PROCESOS DE INCORPORACIÓN DE TALENTO
- MARCO DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: UNA GUÍA DE REFERENCIA
- REFERENCIAS AMBICIOSAS EN ODS SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS NIVELES DE DIRECCIÓN

PROGRAMA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PARA GUIAR LA IMPLEMENTACIÓN

- **ACADEMIA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:** La Academia es la principal plataforma de aprendizaje del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que les brinda a los líderes empresariales y a los profesionales las destrezas y el conocimiento para acelerar su estrategia de sostenibilidad. El aprendizaje autónomo permite que las empresas se familiaricen con el tema del liderazgo de las mujeres y se preparen para actuar a su propio ritmo.
 - **IGUALDAD DE GÉNERO: CÓMO PUEDEN ACELERAR LAS EMPRESAS EL RITMO DE CAMBIO**
- **ACELERADOR TARGET GENDER EQUALITY:** El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ofrece programas Acelerador de seis a nueve meses que apuntan a generar un cambio de conducta en una gran cantidad de empresas a nivel local. El Acelerador Target Gender Equality apoya a las empresas a que establezcan y alcancen objetivos corporativos ambiciosos para la representación de las mujeres y a que garanticen el mismo salario para el trabajo del mismo valor. Para saber si su red local cuenta con el Acelerador, consulte [AQUÍ](#).
- **GRUPO DE APRENDIZAJE ENTRE PARES: LIDERAZGO DE LAS MUJERES:** El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ofrece grupos de aprendizaje entre pares para crear un espacio seguro en el que las empresas compartan sus buenas prácticas y desafíos sobre asuntos críticos de la sostenibilidad con profesionales afines. Organizados junto con las redes locales del Pacto Mundial, los grupos brindan a los participantes la oportunidad de aprender sobre las buenas prácticas más recientes mediante sesiones moderadas, recursos seleccionados y discusiones grupales. Para saber si su red local cuenta con un grupo de aprendizaje entre pares, consulte [aquí](#).

OBJETIVO EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL PARA EL TRABAJO DEL MISMO VALOR

Mismo salario para el trabajo del mismo valor para 2030.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ELEMENTOS CLAVES DEL OBJETIVO

- **MISMA REMUNERACIÓN POR EL TRABAJO DEL MISMO VALOR:** La OIT define a la misma remuneración para el trabajo del mismo valor de la siguiente manera: «la remuneración por un trabajo de igual valor, ya sea realizado por un hombre o una mujer, deberá pagarse sin discriminación por motivos de sexo». El concepto de mismo valor se refiere al trabajo que requiere habilidades, esfuerzo y responsabilidad comparables y que se realiza en similares condiciones laborales.
- **REMUNERACIÓN:** El término «remuneración» se refiere al salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro ingreso adicional que la persona empleadora pague a la persona trabajadora de forma directa o indirecta, en dinero o en especie, y que se derive del empleo de la persona trabajadora.
- **ÍNDICE SALARIAL SEGÚN EL GÉNERO:** Para cada nivel o categoría de empleo, las empresas deben calcular el índice de retribución bruta por hora pagada a las personas empleadas e informar el índice promedio de salarios en todas las categorías de empleo en forma de porcentaje. Por ejemplo, si, en promedio, las mujeres ganan un 1 % menos en todas las categorías de empleo que los hombres, la respuesta sería 99 %.

(Salario promedio bruto por hora de empleados - salario promedio bruto por hora de empleadas)

= 100 %

Salario promedio bruto por hora de empleados

INFORMES

Las empresas que se comprometan con los objetivos presentarán un informe anual al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el que responderán las siguientes preguntas:

Pregunta obligatoria de la **COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP):**

L8. ¿Cuál fue el índice promedio según el género del salario básico y la remuneración (al comparar trabajos del mismo valor) durante el período que abarca el informe?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS DEL COMPROMISO:

1. ¿Qué tipo de acción adoptó su empresa para lograr el mismo salario para el trabajo del mismo valor? (seleccione todas las que correspondan)
 - a) Estableció una política o un compromiso incorporado en una política corporativa más amplia que aborda el mismo salario para el trabajo del mismo valor, en consonancia con los requisitos regulatorios nacionales o con el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración de la OIT de 1951.
 - b) Estableció una comisión de salarios que incluye la presencia significativa del personal. Esta comisión recibió capacitación y adquirió un vasto conocimiento acerca de los puestos de trabajo en toda la empresa. Su función es revisar las decisiones de ascensos y de contratación, abordar las preocupaciones de los empleados y las empleadas y presentar reclamos, así como desarrollar su experiencia de forma interna en las áreas de igualdad y de evaluación de los puestos de trabajo.
 - c) Ha establecido una evaluación no sexista de los puestos de trabajo para ayudar a organizar una estructura de remuneración justa, lo que incluye la identificación de puestos de trabajo donde hombres y mujeres hacen trabajos de igual valor y la comparación de su remuneración.
 - d) Ha calculado las brechas salariales para trabajos de igual valor y realizó ajustes salariales cuando era necesario.
 - e) Ha llevado a cabo una auditoría objetiva sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres o una evaluación realizada de forma interna o externa en los últimos cinco años para asegurarse de que los trabajos del mismo valor sean remunerados de manera equitativa.
 - f) Ha implementado procedimientos para remediar las desigualdades salariales (incluidos el trabajo con los sindicatos o con los representantes del personal).
 - g) Ha comunicado públicamente a las partes interesadas el índice general y el índice por nivel de persona empleada del salario básico y la remuneración según el género.
 - h) La empresa no ha tomado ninguna medida para garantizar el mismo salario para un trabajo del mismo valor durante el período del informe.
2. Especifique la metodología de evaluación no sexista de los puestos de trabajo que haya utilizado para medir la remuneración, incluido el salario o salario ordinario y otros pagos y beneficios básicos, pagados de forma directa o indirecta, en dinero o en especie.

MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTAR LAS EMPRESAS PARA IMPULSAR EL PROGRESO

(Nota: estas acciones no son exhaustivas y solo pretenden sugerir acciones o ideas que ofrezcan más oportunidades para alcanzar el «mismo salario para el trabajo del mismo valor»).

Para avanzar en la igualdad de género, las empresas pueden hacer lo siguiente:

1. **GARANTIZAR UN APOYO DE NIVEL SUPERIOR:** Firmar los **PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES** y comprometerse con los siete principios en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
2. **REALIZAR UN ANÁLISIS DE DESEMPEÑO:** Usar la **HERRAMIENTA DE ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO DE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES** para identificar las brechas y las áreas de mejora dentro de su organización.
3. **COMPROMETERSE** con el **ACELERADOR TARGET GENDER EQUALITY**, donde se trazará un plan de acción para lograr una mayor paridad de género en todos los niveles de su organización.

SENSIBILIZACIÓN Y COMPRENSIÓN:

- Familiarícese con los conceptos principales y las problemáticas relacionadas con la equidad y la igualdad salarial. ¿Cuál es LA DIFERENCIA ENTRE «IGUAL REMUNERACIÓN PARA TRABAJO DE IGUAL VALOR» y «equidad salarial»? Es importante entender el «qué» y el «por qué» antes que el «cómo». Un buen punto de partida es el [SITIO WEB DE LA COALICIÓN INTERNACIONAL PARA LA IGUALDAD SALARIAL \(EPIC, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS\)](#) y las [REFERENCIAS AMBICIOSAS EN ODS](#) sobre igualdad salarial para el trabajo del mismo valor del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Desarrollar una política independiente o un compromiso incorporado en una política corporativa más amplia que aborda el mismo salario para el trabajo del mismo valor, en consonancia con los requisitos regulatorios nacionales o con el Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración de la OIT de 1951.

ENFOQUE:

- Establecer una comisión de salarios: Se recomienda que esta comisión de salarios involucre, de manera significativa, a los trabajadores y las trabajadoras, incluidos los representantes del personal de diferentes niveles jerárquicos y que el 50 por ciento de quienes la integren sean mujeres. La comisión debe recibir capacitación y adquirir un vasto conocimiento acerca de los puestos de trabajo en toda la empresa. Su función implicará revisar las decisiones de ascensos y de contratación, abordar las preocupaciones de los empleados y las empleadas y presentar reclamos, así como desarrollar su experiencia de forma interna en las áreas de igualdad y de evaluación de empleos.
- Llevar a cabo una evaluación no sexista de los puestos de trabajo: Una evaluación no sexista de los puestos de trabajo recoge y valora de manera precisa y deliberada el contenido de las habilidades, los esfuerzos, las responsabilidades y las condiciones laborales, ya que se relacionan con los tipos de trabajos realizados tanto por hombres como por mujeres. La evaluación del puesto de trabajo consta de diferentes pasos:
 1. Seleccionar los puestos de trabajo que se compararán: Hacer un listado de los puestos de trabajo en la empresa y luego, determinar si en esos puestos de trabajo predominan hombres o mujeres para identificar en cuáles predominan las mujeres, ya que estos empleos tienden a sufrir una discriminación salarial.
 2. Elegir un método de evaluación no sexista de puestos de trabajo para evaluar, según un criterio común, las características de los mismos dentro de una empresa para establecer su valor relativo.
 3. Recabar información sobre el contenido de cada puestos de trabajo según los factores elegidos. Esto se puede realizar mediante un cuestionario enviado a los empleados para recabar información sobre las descripciones de tareas y responsabilidades.
 4. Establecer el valor de los puesto de trabajo: Armar una tabla de ponderación y asignarles una puntuación a los puestos de trabajo. La ponderación de los factores de evaluación implica determinar su importancia relativa y asignarle un valor numérico a cada uno de ellos.

IDENTIFICAR Y CERRAR LAS BRECHAS SALARIALES:

- Calcular las brechas salariales para los trabajos del mismo valor.
- Desarrollar una estrategia y un plan de acción para cerrar la brecha salarial.
- Establecer procedimientos para remediar las desigualdades salariales (incluidos el trabajo con los sindicatos o con los representantes del personal).
- Evaluar otros beneficios financieros, incluidos los seguros, los bonos y las contribuciones previsionales al momento de analizar la remuneración.
- Llevar a cabo una auditoría objetiva sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres o una evaluación realizada de forma interna o externa al menos cada cinco años para asegurarse de que los trabajos del mismo valor sean remunerados de manera equitativa.

ABORDAR OBSTÁCULOS ADICIONALES:

- Establecer iniciativas relevantes lideradas por recursos humanos y mecanismos de gobernanza para enfrentar el sesgo de género en todo el ciclo de vida de la gestión de talento. Esto puede incluir lo siguiente:
 - Reevaluar los procesos de contratación por sesgo, mediante la implementación de entrevistas estructuradas, evaluaciones basadas en las habilidades y en la experiencia y decisiones salariales.
 - Revisar las políticas para los ascensos (es decir, incluir a varias mujeres en las preselecciones para los ascensos y que la toma de decisiones para retener talentos se haga a través de un grupo de trabajo diverso).
- Divulgar con regularidad el avance con respecto a la igualdad salarial a un ecosistema más amplio y fomentar la cultura de la transparencia.
- Publicar las métricas de la brecha salarial en su memoria anual para comunicar el avance y el impacto positivo en su empresa y su cultura.
- Publicar las escalas salariales en las búsquedas laborales externas.
- Involucrar a los socios y a las partes interesadas a través de su incorporación en una o más alianzas a nivel global o en su país.
- Impulsar el reclamo de legislaciones más exigentes con respecto a la transparencia salarial junto con asociaciones de trabajadores y con agencias gubernamentales.

RECURSOS PARA INFORMAR ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

- REFERENCIAS AMBICIOSAS EN ODS: MISMO SALARIO PARA EL TRABAJO DEL MISMO VALOR
- PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: CERRAR LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO
- SITIO WEB DE LA EPIC
- OIT: ENTENDER LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES
- OIT: EW@W: PLATAFORMA EMPOWERING WOMEN @ WORK

PROGRAMA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS PARA GUIAR LA IMPLEMENTACIÓN

- **ACADEMIA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:** La Academia es la principal plataforma de aprendizaje del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que les brinda a los líderes empresariales y a los profesionales las destrezas y el conocimiento para acelerar su estrategia de sostenibilidad. El aprendizaje autónomo permite que las empresas se familiaricen con el tema de la igualdad salarial y se preparen para actuar a su propio ritmo.
- **ACELERADOR TARGET GENDER EQUALITY:** El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ofrece programas aceleradores de seis a nueve meses que apuntan a generar un cambio de conducta en una gran cantidad de empresas a nivel local. El Acelerador Target Gender Equality apoya a las empresas a que establezcan y alcancen objetivos corporativos ambiciosos para la representación de las mujeres y a que garanticen el mismo salario para el trabajo del mismo valor. Para saber si su red local cuenta con el Acelerador, consulte [AQUÍ](#).
- **GRUPO DE APRENDIZAJE ENTRE PARES: IGUALDAD SALARIAL** El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ofrece grupos de aprendizaje entre pares para crear un espacio seguro en el que las empresas compartan sus buenas prácticas y desafíos sobre asuntos críticos de la sostenibilidad con profesionales afines. Organizados junto con las redes locales del Pacto Mundial, los grupos brindan a los participantes la oportunidad de aprender sobre las buenas prácticas más recientes mediante sesiones moderadas, recursos seleccionados y discusiones grupales. Para saber si su red local cuenta con un grupo de aprendizaje entre pares, consulte [AQUÍ](#).

ENTORNO PROPICIO

Para ampliar las medidas hacia la consecución de los ODS, las empresas pueden abogar por que sus gobiernos implementen políticas favorables que las apoyen en sus esfuerzos para alcanzar las metas ambiciosas según la iniciativa Aceleremos el Cambio y aportar la claridad y la confianza que necesitan para catalizar más inversiones.

Para cerrar la brecha salarial por cuestiones de género es necesario que se realicen esfuerzos colaborativos de todos los sectores dentro de una comunidad. Para alcanzar una reforma jurídica significativa que beneficie a la sociedad, la estrategia más efectiva es aplicar un enfoque multisectorial. Las empresas, junto con las organizaciones civiles como las asociaciones de trabajadores y los sindicatos, pueden ejercer presión y trabajar con los gobiernos para incorporar leyes y un ecosistema de apoyo para impulsar la adhesión y los resultados en todo el sector privado. A diferencia de las reformas de las normas y los valores sociales, las reformas legislativas pueden lograrse más fácilmente en el corto plazo. Por este motivo, las empresas deben recurrir a los gobiernos para lo siguiente:

- Establecer cupos u objetivos para la representación de las mujeres en los puestos de dirección y en cargos ejecutivos. Estas medidas incentivan a las empresas a contratar y a ascender de manera activa a las mujeres.
- Establecer políticas de acciones afirmativas que prioricen a las mujeres en la contratación, la promoción y los programas de capacitación para abordar las desigualdades de género.
- Apoyar acuerdos de trabajo flexible, bajas de paternidad y maternidad y asistencia para el cuidado de los niños y las niñas y así apoyar a las mujeres a que tengan un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares.

En 2023, hubo un progreso significativo acerca de la legislación sobre la igualdad de género en todo el mundo, aunque aún persisten algunos desafíos. Actualmente, 119 países han implementado leyes laborales que adoptan el principio de igual remuneración para el trabajo del mismo valor. Este reconocimiento global destaca la importancia de abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres y la transparencia salarial y de promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Mejorar estos marcos normativos y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo son pasos fundamentales hacia la remuneración justa y equitativa para todas las personas, independientemente de su género.

Nota: En el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reconocemos que las personas tienen diversas identidades de género y nos esforzamos en usar lenguaje inclusivo en cuanto al género en nuestro trabajo. A lo largo de esta guía, el Pacto Mundial utiliza el término «mujer» y «mujeres» para describir a las personas cuyo sexo asignado al nacer fue el femenino, ya sea que se identifiquen con el género femenino, masculino o con otro. Para más información, consulte las [ORIENTACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL EMPLEO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO EN CUANTO AL GÉNERO](#).

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



DERECHOS HUMANOS

- 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente; y
- 2 asegurarse de no ser cómplices de violaciones de los derechos humanos.



NORMAS LABORALES

- 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- 4 la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
- 5 la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- 6 la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



MEDIO AMBIENTE

- 7 Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;
- 8 fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
- 9 favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ANTICORRUPCIÓN

- 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas derivan de: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Diseño: Laura Turlybekova

ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa especial del Secretario General, es un llamado a las empresas de todo el mundo a alinear sus operaciones y estrategias con los Diez Principios en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. Nuestra ambición es acelerar y escalar el impacto global colectivo de las empresas manteniendo los Diez Principios y cumpliendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de empresas y ecosistemas responsables que posibiliten el cambio. Con más de 18.000 empresas y 3800 signatarios fuera de los círculos empresariales presentes en más de 160 países y 62 Redes Locales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo. Un Pacto Mundial que une empresas para lograr un mundo mejor.

Para obtener más información, siga a [@globalcompact](https://twitter.com/globalcompact) en las redes sociales y visite nuestro sitio web en [UNGLOBALCOMPACT.ORG](https://unglobalcompact.org).



United Nations
Global Compact

© 18 de julio de 2023. United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA