

GDT-COM-POL-01

IGUALDAD SALARIAL Y PROHIBICIÓN DE
DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA

POLÍTICA

Elaborado por:	Luis Antonio Angulo Ruzicanin Abogado	Firma: 
Revisado por:	César Reyes Sanz Subgerente de Gestión del Talento	Firma: 
Aprobado por:	Gonzalo Dextre Peralta Gerente Corporativo de Servicios	Firma: 

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. DOCUMENTOS A CONSULTAR	4
4. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	5
5. LINEAMIENTOS GENERALES	6
6. LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS	7
7. CONTROL DE CAMBIOS	9
8. ANEXOS.....	10
ANEXO 1: FORMATO DE CUADRO DE COMPENSACIONES POR CATEGORÍA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR	10

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

Introducción

La Universidad Científica del Sur (En adelante La Universidad), mantiene un esquema de compensaciones que busca atraer, retribuir y retener a sus mejores talentos. Es de interés promover una política de igualdad de género en diversos ámbitos, siendo de especial relevancia mantener la equidad interna y la competitividad externa de la compañía en sus planes de compensación.

Prevenir y prohibir la discriminación salarial directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo, ni aquellas vinculadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o por ser víctima de violencia, garantizando un buen clima laboral basado en el respeto al interior de La Universidad.

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

1. Objetivo

El presente documento tiene como finalidad establecer las bases para los lineamientos de la de la política de igualdad salarial y ajuste del pago de compensaciones respecto a las diferentes categorías y funciones respetando un ambiente de igualdad salarial para los diferentes colaboradores de la Universidad Científica del Sur.

2. Alcance

El presente documento aplica a todos los colaboradores (staff y docentes) de las empresas de la Universidad Científica del Sur.

3. Documentos a consultar

- 3.1.** Otro(s) Reglamento Interno de Trabajo - RIT.
- 3.2.** Código de Ética y Procedimiento del Canal de Ética.
- 3.3.** Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- 3.4.** D.S. N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- 3.5.** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y modificatorias.
- 3.6.** D.S. N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3.7.** Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.8.** Constitución Política del Perú
- 3.9.** Convenio N° 100 y N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

4. Información Complementaria

4.1. Conceptos claves

- 4.1.1. Criterios objetivos de valorización de puestos:** Se basan en características del puesto y no de la persona. Así, 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.
- 4.1.2. Cuadro de categorías y funciones:** Mecanismo mediante el cual los líderes de La Universidad organizan los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.
- 4.1.3. Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- 4.1.4. Discriminación directa:** Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.
- 4.1.5. Discriminación indirecta:** Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que, en su aplicación, afecta de manera desproporcionada a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.
- 4.1.6. Discriminación remunerativa:** Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.
- 4.1.7. Ley:** Referencia a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

5. Lineamientos Generales

5.1. Principios Generales

- La Política debe estar alineada a la estrategia, cultura y valores de La Universidad.
- La Política debe estar basada en el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de equidad interna de salarios.
- La Compensación debe ser coherente con el grado salarial de la posición y los criterios establecidos por La Universidad.

5.2. Criterios de Determinación

La Universidad podrá determinar o decidir el ajuste de las remuneraciones o de otros beneficios del personal en función de determinados criterios, como:

- Desempeño: Resultado Final de Evaluación de Desempeño
- Presupuesto asignado para incrementos salariales
- Acuerdos Individuales o Colectivos arribados
- Antigüedad en la última revisión de incremento salarial
- Factores complementarios, como la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el lugar de trabajo, entre otros.

5.3. Pago de compensaciones

La Universidad podrá asignar compensaciones diferenciadas atendiendo a criterios objetivos y conforme a ley, como, por ejemplo:

- Antigüedad.
- Experiencia.
- Productividad.
- Negociación colectiva.

Otros que justifiquen razonablemente una diferenciación.

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

6. Lineamientos Específicos

6.1. Igualdad salarial

- 1) Se encuentran prohibidos al interior de La Universidad la discriminación remunerativa entre varones y mujeres sin criterios objetivos que sustenten dicha diferenciación. Así, se entiende que estamos ante discriminación remunerativa cuando esta se basa en criterios como raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad, etc.
- 2) Las remuneraciones que corresponden a cada categoría o funciones son fijadas por los líderes del La Universidad, sin discriminación.
- 3) La Universidad garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral. Asimismo, previene y sanciona el hostigamiento sexual, conforme lo establece la Política de Prevención del Acoso Sexual de La Universidad.
- 4) Quedo prohibido el despido o no renovación de contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia.
- 5) En caso de que los trabajadores pertenecientes a una misma categoría perciban remuneraciones diferentes, estas diferencias deben estar justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, etc. Asimismo, este criterio aplica también para el caso de trabajadores que perciban remuneración variable.
- 6) En los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, el permiso por lactancia materna o la asunción de responsabilidades familiares, La Universidad adopta medidas necesarias para evitar un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole, por lo que los periodos anteriormente señalados se consideran como efectivamente laborados.

6.2. Comité de Igualdad Salarial

La compañía, posterior a su evaluación y en caso de evidenciar brechas salariales, implementará medidas en aras de la igualdad salarial. Será objetivo que el comité esté conformado por los responsables de Gestión de Talento (Compensaciones, Nómina, Atracción de talento) y Legal (Laboral) y otras áreas que sean necesarias para definir los objetivos para la valorización de puestos de trabajo y elaboración de un Plan de Igualdad.

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se tomarán las siguientes condiciones:

- 1) Diagnóstico de brechas de género existentes.
- 2) Métodos para corregir brechas.
- 3) Cronograma y planificación del reajuste salarial y medidas correctivas.
- 4) Forma de supervisión y monitoreo.

6.3. Cuadro de categorías y funciones

A fin de garantizar que todos los colaboradores sean compensados de acuerdo con la complejidad de las responsabilidades y funciones que desempeñan, se procederá a valorizar el puesto y asignarle un nivel y/o grado salarial, el cual deberá ser base para cualquier proceso de compensaciones.

Los criterios que se toman en consideración para la valorización y categorización de puestos son los siguientes:

- a) Conocimiento funcional
- b) Conocimiento del negocio
- c) Liderazgo
- d) Resolución de problemas
- e) Naturaleza de impacto
- f) Área de impacto
- g) Habilidades interpersonales

El resultado del análisis se ve plasmado en el Cuadro de Categorías (Anexo 1), con el que cuenta la Empresa.

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

7. Control de Cambios

Revisión	Descripción del cambio	Fecha
00 (Versión 1.0)	-	03.03.22

	Gestión del Talento	Código	GDT-COM-POL-01
	Compensaciones	Versión	1.0
	Política de igualdad salarial y prohibición de discriminación remunerativa	Fecha	03/03/2022

8. Anexos

ANEXO 1: FORMATO DE CUADRO DE COMPENSACIONES POR CATEGORÍA DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR