



El dinero habla, y usted también debería hacerlo

Juntos podemos reducir las diferencias salariales y crear lugares de trabajo equitativos



La Ley de Igualdad Salarial se estableció hace 60 años, en 1963, para abolir las disparidades salariales entre hombres y mujeres.

Sin embargo, en la actualidad, la diferencia salarial de 18 centavos de dólar crea una brecha en el sueño americano para las mujeres¹

En Estados Unidos, las mujeres cobran sólo 82 centavos por cada dólar que cobran los hombres, y esa brecha es aún mayor para las mujeres de color. Puede que esos 18 centavos de diferencia no parezcan mucho, pero se trata de un problema generalizado que afecta a la salud de las personas, a las familias y a nuestra fuerza laboral activa en la actualidad y, si no actuamos, a las generaciones futuras. De hecho, la discrepancia salarial media entre hombres y mujeres supone una pérdida de ingresos de \$10,157 dólares anuales para las mujeres.

¹ Ingreso y pobreza en Estados Unidos: 2019, (15 de septiembre de 2020), Informe Número P60-270, Oficina del Censo de los Estados Unidos, encontrado en <https://www.census.gov/library/publications/2020/demo/p60-270.html>



La brecha salarial es real

La brecha salarial es real, pero ¿qué significa exactamente?

La brecha salarial no controlada entre hombres y mujeres se refiere al salario promedio de hombres y mujeres que no desempeñan trabajos similares. Por ejemplo, examina las disparidades sistémicas de la mano de obra, como la tendencia de las mujeres a desempeñar funciones e industrias peor pagadas que los hombres (por ejemplo, los hombres tienen muchas más probabilidades que las mujeres de ser neurólogos, y las mujeres más que los hombres de ser pediatras), o el revés financiero que la maternidad puede suponer para las carreras profesionales.



Por otra parte, la brecha salarial controlada se refiere específicamente a la retribución de hombres y mujeres que realizan trabajos similares; por lo tanto, si hay un neurólogo y una neuróloga, ¿se les paga igual?

Mientras que la brecha salarial no controlada tiene múltiples facetas y no es únicamente una cuestión de compensación, **la brecha controlada es una cuestión de compensación que puede y debe ser abordada por los líderes de RH.**

Según el [Centro Nacional de Estadísticas Educativas](#), más mujeres que hombres han obtenido licenciaturas desde 1982, más títulos de maestrías desde 1987 y más doctorados desde 2006. No hay duda al respecto: la fuerza laboral está llena de mujeres altamente entrenadas y calificadas.

“Nuestra cultura suele equiparar el dinero con valor y poder. Si la gente hace el mismo trabajo, pero no gana lo mismo, es una afirmación rotunda, aunque implícita, de que algunas personas son más o menos valiosas.”

Heather Bussing, Examinadora de RH.

Afrontar los hechos: Comprender la brecha salarial entre hombres y mujeres

Según MarketWatch, **el 45% de los trabajadores afirma que el salario es la principal razón para cambiar de trabajo** por delante de las oportunidades de promoción, las prestaciones y la ubicación. Pagar mal a las empleadas transmite un poderoso mensaje sobre su capacidad para crecer y prosperar en una organización. Y ellas están escuchando.



Equidad salarial significa pagar a los empleados de forma justa en función de su trabajo y sus contribuciones

La equidad salarial significa pagar a las personas por lo que hacen, no por lo que son. Quizá haya oído la frase “a igual trabajo, igual salario”.

Es un mandato poderoso; significa eliminar sexo, raza y todo tipo de prejuicios ilegales del sistema de fijación de salarios, porque nadie debe cobrar más o menos en función de su identidad. Las diferencias salariales entre los empleados deben basarse en factores legales y válidos, incluidos los requisitos del puesto, la experiencia y el rendimiento.



Las mujeres ganan 82 centavos por cada dólar que ganan los hombres, pero esto no perjudica sólo a las mujeres

Cuando una mujer cobra menos por hacer el mismo trabajo que un hombre, puede disminuir la moral y el empuje. “La brecha salarial entre hombres y mujeres hace que casi el 50% de nuestros trabajadores entren y salgan del trabajo sintiéndose explotados y subvalorados”, afirma Sarah Morgan, Directora General de BuzzARooney LLC. “No se puede ignorar el impacto de esto a largo plazo en la moral de nuestra fuerza laboral, así como en la salud y el bienestar individuales”. De hecho, la brecha salarial perjudica a las mujeres, a las familias, a las organizaciones y a economías enteras.



El efecto de onda expansiva de por vida del déficit de 18 centavos incluye otros tipos de compensación

Considere esto: los bonos de las mujeres son estadísticamente inferiores en promedio a los de los hombres y, dado que las empresas suelen aportar un porcentaje de la compensación a las cuentas de retiro, estos instrumentos de inversión son otro ámbito en el que las mujeres salen perjudicadas. En la misma línea, las prestaciones de la Seguridad Social se basan en los ingresos a lo largo de la vida, por lo que a medida que las mujeres ganan menos a lo largo de su vida, cotizan menos ante la Seguridad Social. En el retiro, eso significa que recibirán pagos inferiores a las de sus homólogos masculinos. Se trata de una onda expansiva.



El salario justo es bueno para el negocio porque es la ley

Las disparidades salariales no sólo hundan a las mujeres, sino también a las organizaciones. Piense en la pérdida de productividad, innovación y el costo del desgaste. Y cuando la moral es baja, el ausentismo se dispara. Pero el costo para las empresas es aún mayor si se toma en cuenta la letra clara de la ley: la discriminación salarial por razón de sexo es, de hecho, ilegal.

“La igualdad salarial no es opcional; es una cuestión de cumplimiento legal”, afirma la abogada laboral Heather Bussing. “No pagar igual a las personas por el mismo trabajo es una forma de discriminación ilegal. Fingir que no se tiene un problema no es una defensa”

Las soluciones de UKG le ofrecen una perspectiva más clara de la brecha salarial entre hombres y mujeres

La buena noticia es que usted no está solo: La suite de productos de UKG ayuda a mitigar posibles sesgos y desequilibrios al analizar las disparidades salariales, revisar los resultados de los pagos salariales disminuidos y abordar otros detalles de misión crítica.

Las soluciones y servicios de UKG se construyen de forma única con un enfoque inherente en las personas.

UKG ofrece soluciones en la nube de gestión de recursos humanos, nóminas, talento, compensación y fuerza laboral que ayudan a las organizaciones multinacionales y de todos los tamaños a operar con la máxima eficiencia, cumplir las normativas, dar prioridad a su personal y pagar a todos de forma justa.



Aproveche el **Tablero de Control de Igualdad Salarial** para obtener un resumen rápido de las brechas salariales en función del sexo, la etnia, la edad o la discapacidad que puedan persistir en su organización.

El tablero de control centralizado ayuda a aumentar la visibilidad de las posibles disparidades, lo que permite a RH y a los líderes comprender si los empleados se están quedando fuera de los rangos salariales recomendados.



Nuestro **Informe de Equidad Salarial** realiza un seguimiento de las tendencias y analiza sin sesgo los datos de misión crítica para una planificación de la compensación más justa y equitativa que los procesos manuales de planificación salarial simplemente no pueden ofrecer.



Obtenga el control total de los recursos y el liderazgo de pensamiento sobre la equidad salarial a través de nuestro **Centro de Recursos de Equidad Salarial**, que ofrece una ventanilla única para las mejores prácticas, herramientas y recursos del Consejo de Equidad en el Trabajo de UKG — equipos de especialistas interdisciplinarios, líderes de pensamiento y profesionales que trabajan juntos para entender y guiarle a través de la ciencia que sustenta la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEI&B).

UKG le ayuda a equilibrar las escalas salariales con lo siguiente:

- Encuestas de pulso de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEI&B)
- Planificación de la compensación
- Apoya el cumplimiento de la legislación sobre equidad y justicia salarial
- Nombre preferido y opciones de género
- Liderazgo en materia de equidad salarial
- Soluciones de programación especializadas
- Análisis exhaustivos de personas.

“La desigualdad salarial está afectando los índices de retención. Si quieres competir por los mejores talentos, tus salarios también tienen que ser competitivos”.

Minda Harts, directora ejecutiva de The Memo LLC y autora del bestseller *The Memo*.

UKG está en una misión de lograr un cambio igualitario

UKG se enorgullece de adoptar una postura que mueva la aguja en este problema generalizado.² Nuestro propósito son las personas — y esto significa un mundo en el que las personas sean valoradas de forma justa, independientemente de su identidad de género, raza, habilidad u otra categoría demográfica. Como uno de los principales empleadores de mujeres y uno de los principales proveedores de nóminas para empresas con millones de empleados en organizaciones de todos los tamaños y sectores, tenemos la capacidad única de hablar y actuar al tiempo que innovamos nuestros sistemas de trabajo para ayudar a poner de relieve la necesidad de la igualdad salarial.



Estamos tomando estas medidas:

- **Compromiso de Cerrar la Brecha:** Para ayudar a cerrar la brecha salarial, UKG está contribuyendo 18 centavos de dólar a la lucha por la igualdad salarial para cada uno de los 15 millones de empleados pagados cada año a través de una solución de nómina UKG™. Se trata de una inversión de \$3 millones de dólares en programas e iniciativas fundamentales que apoyan la lucha por la igualdad salarial.
- **Estudio de investigación sobre la igualdad salarial en Estados Unidos:** UKG lanza su primer estudio de investigación sobre la igualdad salarial en Estados Unidos en colaboración con [Harvard Business Review](#) para seguir poniendo de relieve las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres en la fuerza laboral, así como los progresos que los empleadores están realizando en todo el país para crear condiciones más equitativas entre todos los géneros. Los resultados de este estudio se darán a conocer en 2022.
- **Apoyo filantrópico:** UKG anuncia asociaciones con cuatro organizaciones sin ánimo de lucro - [Grantmakers for Girls of Color](#), [LeanIn.org](#), [Reboot Representation](#) y [9to5](#) - centradas en mejorar el acceso a la educación, las oportunidades profesionales y la igualdad salarial de las mujeres, las mujeres de color y otros grupos tradicionalmente subrepresentados. Estas organizaciones ayudan a las mujeres, niñas y personas de color — incluidas las mujeres negras, latinas y nativas americanas, así como las que se identifican como transexuales — a acceder a oportunidades a través de la educación, incorporarse al mercado laboral, desarrollar sus carreras y abogar por cambios políticos fundamentales para crear fuerzas laborales equitativas.³
- **Recursos educativos y concientización:** UKG se está asociando con expertos para desarrollar recursos educativos para las mejores prácticas en RH, planificación de compensaciones, reclutamiento y contratación que establecen la igualdad salarial y para poner estos recursos a disposición pública para todos. UKG también lanzó una campaña de concientización sobre la igualdad salarial en diciembre de 2021 a través de plataformas de difusión y medios digitales.

² U2 Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (2021). informe Anual de 2020: Lo más destacado de los ingresos de las mujeres. Obtenido de <https://www.bls.gov/cps/earnings.html>

³ Instituto de Filantropía Femenina. (2020). Índice de Mujeres y Niñas de 2020: Medición de las donaciones a causas de mujeres y niñas. Obtenido de <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/24544/wgi20-infographic.pdf>

Acerca de UKG

En UKG, nuestro propósito son las personas®. Como firmes creyentes en el poder de la cultura y la pertenencia como secreto del éxito, defendemos los estupendos lugares de trabajo y construimos asociaciones de por vida con nuestros clientes para demostrar lo que es posible cuando las empresas invierten en su gente. Hoy en día, UKG es una de las principales compañías de la nube en HCM, y nuestro enfoque en la Tecnología Vida-Trabajo™ para soluciones de RRHH, nómina y gestión de la fuerza laboral para todas las personas ayuda a más de 75,000 organizaciones en todo el mundo y en todas las industrias a anticipar y adaptarse a las necesidades de sus empleados más allá del trabajo. Para conocer más, visite ukg.mx

Conozca lo que está haciendo UKG para ayudar a cerrar la brecha salarial. [Visite ukg.com/CloseTheGap](https://ukg.com/CloseTheGap)



**Nuestro propósito
son las personas**

Conéctese con nosotros en ukg.mx

© 2022, 2023 UKG Inc. Todos los derechos reservados. Para obtener una lista completa de las marcas de UKG, visite www.ukg.mx/marcas-registradas. Todas las demás marcas, en caso de que se mencionen, son propiedad de sus respectivos titulares. Todas las especificaciones están sujetas a cambios. CV1760-MXv2