

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

La igualdad salarial causada por motivos de género es un tema que se ha abordado ampliamente durante los últimos años. Diversas investigaciones certifican que los salarios entre mujeres y hombre son diferentes aun cuando realizan las mismas funciones, cargos y nivel educativo.

El sexo no es la única causa de la desigualdad salarial. En ella influyen el estado civil, la condición de madre y la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral de manera significativa. Son estos factores los que obligan a las mujeres a aceptar empleos con menos prestaciones de las que se les ofrece a los hombres.

Firestone, Harris y Lambert (1999) evidencian que el estar casado tiene un efecto positivo en los ingresos para los hombres y un efecto negativo en las mujeres; asimismo, con base en los resultados obtenidos, estos autores llegan a la conclusión de que tener hijos para las mujeres genera un impacto negativo en sus ingresos, a diferencia de los hombres, en quienes tiene un impacto positivo [...]

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008, las mujeres reciben menor salario que los hombres por el mismo trabajo, competencias y número de horas en que se desempeñan laboralmente.

El valor del índice de discriminación salarial indica la magnitud de cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial. Cuando el valor índice es negativo, indica en qué proporción hay que aumentar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe equidad salarial entre mujeres y hombres; y cuando es positivo, el salario de las mujeres debe disminuirse en la proporción que marca el índice. En promedio, el salario que se les paga a las mujeres por su trabajo debe incrementar en 9.5% para lograr la equidad salarial. En diez de los once grupos de ocupación presentados existe discriminación salarial, la remuneración de las trabajadoras debe aumentarse entre 4.5 y 38.4 por ciento.

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

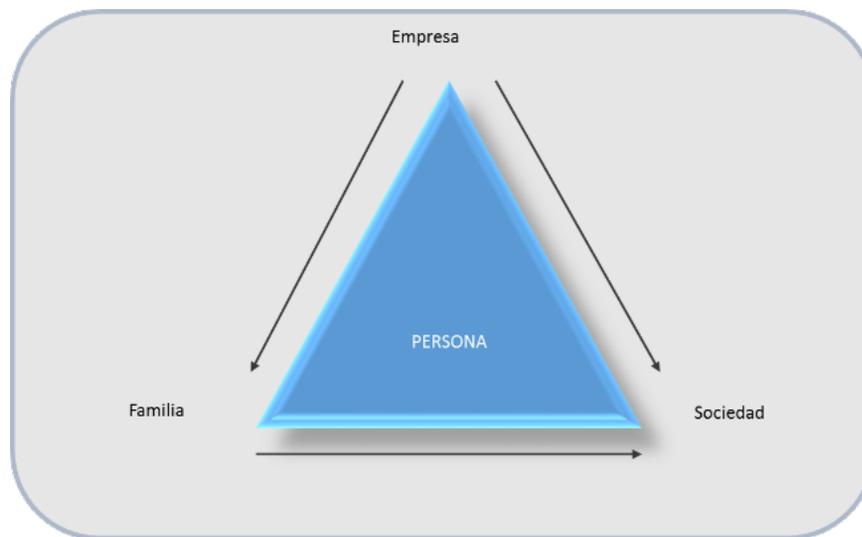
BUENAS PRÁCTICAS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y COMPENSATORIAS

Organización	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas (ISSSTEZAC)				
Sector	Público	Nivel de Gobierno	Estatal		
Total de personal	1 179	Hombres	637 (54%)	Mujeres	542 (46%)
Beneficios para la organización					
<ul style="list-style-type: none">• Mayor productividad y competitividad.• Mayor identificación y sentido de pertenencia.• Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar.					
¿Cómo se hizo?					
Las estadísticas internas del ISSSTEZAC evidenciaron que las mujeres derechohabientes hacían uso de los programas crediticios en un porcentaje menor que los hombres; no tenían acceso a préstamos de montos elevados para servicios de construcción y remodelación de vivienda o pago de hipotecas, por no ser poseedoras de bienes. De aquí se derivó la buena práctica "Préstamos de apoyo a la familia con equidad de género".					
¿En qué consiste?					
Es un préstamo de mayor monto al que suele dar el ISSSTEZAC, a plazos más largos y con intereses más bajos. El trámite es sencillo y las posibilidades de uso de préstamo son más amplias como las necesidades de la derechohabiente, porque puede usarse para la adquisición de bienes de uso duradero, pago de deudas, hipotecas, ampliación y remodelación de la casa y muchas otras posibilidades. El descuento se hace pro nómina.					
¿Cómo se llevó a cabo?					
La implementación del crédito se puso a consideración de la H. Junta Directiva, y antes de ellos se solicitó un estudio actuarial para conocer su impacto económico. Una vez aprobado, se dio a conocer a través de nuestros medios internos de comunicación, como la página web.					
¿A quién beneficia?					
A mujeres derechohabientes, principalmente, que ahora cuentan con acceso a productos crediticios de mediano y largo plazo. No se excluye a los hombres, pero se privilegia la entrega a mujeres.					

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

De acuerdo con la Guía de buenas prácticas de la empresa flexible, cada individuo se encuentra en el “triángulo evolutivo”: empresa, familia, sociedad (véase la siguiente figura):



Empresa, familia y sociedad conforman un triángulo en constante evolución que depende de los aprendizajes positivos o negativos experimentados por el individuo en cada uno de ellos.

Trabajo, familia y vida personal son dimensiones fundamentales, irrenunciables y complementarias en el ser humano. Para hacer factible su conciliación, es preciso buscar soluciones desde una visión política, empresarial, familiar, social e individual.

El orden y tener metas familiares, profesionales y personales son las recomendaciones de muchos expertos para llegar a ese equilibrio; es decir, establecer prioridades y aprovechar el tiempo.

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

El tiempo de calidad es el dedicado a servir a las personas. Ello supone diversos aprendizajes, como saber delegar, invertir tiempo en lo más importante y en ampliar el ámbito de nuestro hogar otras esferas que se verán beneficiadas, como amistades, trabajo y vida pública.

El diálogo, la búsqueda constante de armonía entre los objetivos y metas personales con la familia, así como una mayor valoración del trabajo doméstico, son actitudes claves para un enfoque correcto de esta nueva realidad de nuestro tiempo.

Las políticas públicas para dotar de servicios públicos deben velar por el beneficio para la familia. La disposición de guarderías, un sistema de transporte público eficiente, viviendas dignas y espacios públicos suficientes constituyen un modo eficaz y necesario de canalizar recursos a favor de la comunidad.

La empresa y sus directivas deben valorar la familia del(la) empleado(a), de tal modo que, en la medida de lo posible, propicie horarios flexibles y adaptaciones temporales de jornada cuando sea necesario, así como la formación continua para afrontar los retos y conflictos con más eficacia.

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

BUENAS PRÁCTICAS CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Organización	Azanza y Asociados S.C.				
Sector	Privado	Nivel de Gobierno	Servicios		
Total de personal	79	Hombres	33 (42%)	Mujeres	46 (58%)
Beneficios para la organización					
<ul style="list-style-type: none">• Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar.• Mejor ambiente laboral.					
¿Cómo se hizo?					
Con base en los resultados del diagnóstico, nuestra población estaba en un proceso de cambio que se caracterizó por un incremento de la paternidad y maternidad en 30% en el 2009, con ellos nace la necesidad de nuestras(os) colaboradoras(es) de solicitar permisos constantes para atender dichas responsabilidades. Así surgió la buena práctica "Permisos de paternidad y maternidad".					
¿En qué consiste?					
En otorgar a los papás cinco días con goce de sueldo posteriores al nacimiento de su hija(o) y complementado con un periodo de 30 días con horario flexibles de entrada y salida. Para las mamás se dio un permiso sin goce de sueldo de dos, tres o seis meses, según sus necesidades, respetando su antigüedad y puesto.					
¿Cómo se llevó a cabo?					
El comité de calidad y la dirección analizan la propuesta para su autorización. Una vez aceptada, se comunica y difunde entre el personal. Dicha acción se integra a la presentación e información de la inducción al personal de nuevo ingreso. La(el) beneficiada(o) responde por escrito una encuesta de satisfacción del apoyo recibido.					
¿A quién beneficia?					
A mujeres y hombres.					

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

Organización	Galletas de Calidad S.A. de C.V.				
Sector	Privado	Nivel de Gobierno	Industrial		
Total de personal	268	Hombres	74 (28%)	Mujeres	194 (72%)
Beneficios para la organización					
<ul style="list-style-type: none">Mejoras para la conciliación entre la vida laboral y familiar.					
¿Cómo se hizo?					
La buena práctica "Permisos programables por permuta entre turnos de trabajo" surgió para disminuir el ausentismo y fomentar la cooperación entre compañeras(os). Esta práctica les permite asistir a juntas escolares, citas médicas o asuntos legales, sin perder su pago de salario ni premios.					
¿En qué consiste?					
Consiste en que el personal que desea una permuta para intercambiar turno se anota en un pizarrón y quienes estén interesadas(os) se comunican. Una vez acordado, llenan un formato y quien necesita la mañana para arreglar algún asunto se presenta a laborar en la tarde y quien trabaja en la tarde pueda presentarse en la mañana y viceversa.					
¿Cómo se llevó a cabo?					
Se dio a conocer mediante una plática y folletos informativos. Actualmente, el personal de nuevo ingreso se informa de cómo funciona este beneficio durante su curso de inducción. Esta práctica se lleva a cabo hace cinco años. En un inicio casi nadie hacía uso de esta práctica porque el personal no quería apoyarse; sin embargo, se recurrió a la publicación de carteles con el lema "hoy por ti mañana por mí", y cada vez es más frecuente su práctica.					
¿A quién beneficia?					
Al personal y a la empresa misma. El personal tiene flexibilidad de horario sin perjuicio de su salario y la empresa evita ausentismo.					

Igualdad de Oportunidades y Compensaciones

Referencias:

Instituto Nacional de las Mujeres (diciembre de 2010).
Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género, Instituto Nacional de las Mujeres,
México, 136 pp.
Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, Diario Oficial de la Federación, 09 de abril
de 2009. Secretaría del trabajo y Prevención social.