

POLITICA DE IGUALDAD SALARIAL

I. OBJETIVO:

1.1. Objetivos generales:

Consolidar una cultura organizacional basada en la igualdad salarial y de oportunidades, garantizando condiciones laborales equitativas para todas las personas que trabajan en GMS Consulting.

1.2. Objetivos específicos:

- Integrar el enfoque de igualdad de género y no discriminación en todas las políticas, procesos y niveles de la empresa.
- Garantizar procesos de selección, promoción, clasificación profesional y retribución que sean transparentes, objetivos y libres de sesgos.
- Promover la equidad en el acceso a la formación, desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Sensibilizar al personal sobre la igualdad de género y prevenir cualquier forma de acoso o trato desigual.
- Posicionar a la empresa como referente en igualdad salarial dentro del sector.

II. ALCANCE:

Aplica a todo el personal de GMS Consulting, sin distinción de cargo, contrato o condición laboral.

III. RESPONSABILIDAD:

- El Administrador es responsable de implementar las acciones de esta política.
- La Gerencia General vela por el cumplimiento, supervisión y mejora continua de esta política.

IV. BASE LEGAL:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible – ONU (ODS).
- Ley N° 27942 – Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.



- Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Ley No 28983 – Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Decreto Supremo No 008–2019–MIMP que aprueba la Política nacional de igualdad de género
- Decreto Supremo No 002-2020-MIMP que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de igualdad de género de la Política Nacional de igualdad de género.

V. PRINCIPIOS:

- Igualdad de género: Promoción activa de los derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Equidad de género: Trato justo con base en las necesidades específicas de cada persona, permitiendo medidas afirmativas si es necesario.
- No discriminación: Rechazo absoluto a todo acto o conducta discriminatoria, directa o indirecta.
- Respeto por la diversidad: Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales en todas sus formas.
- Transversalidad del enfoque de género: Integración del enfoque de género en todas las dimensiones organizacionales.

VI. DEFINICIONES:

- Discriminación remunerativa: Diferencias salariales no justificadas por criterios objetivos y atribuibles a motivos discriminatorios.
- Ingreso: Toda compensación económica derivada de una actividad laboral.
- Plan de igualdad: Herramienta estratégica para cerrar brechas salariales y de género dentro de la organización.
- Política salarial: Conjunto de lineamientos para la gestión equitativa de las remuneraciones.
- Remuneración: Compensación económica (en dinero o especie) por servicios prestados bajo relación laboral.



VII. MEDIDAS:

- Aplicar un sistema de valoración de puestos con criterios técnicos y objetivos, sin sesgos de género.
- Establecer una estructura salarial transparente basada en funciones y responsabilidades, no en características personales.
- Eliminar toda forma de discriminación salarial por sexo, tipo de contrato o jornada laboral.
- Revisar periódicamente las remuneraciones para identificar y corregir posibles brechas salariales.
- Garantizar que promociones y aumentos salariales se basen en mérito y desempeño, no en estereotipos de género.
- Publicar y comunicar internamente los criterios de remuneración y escalas salariales.
- Incluir el principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor” en todas las decisiones salariales.
- Realizar auditorías salariales internas para monitorear y asegurar el cumplimiento de la igualdad retributiva.
- Formar a los responsables de RR.HH. y líderes en políticas de igualdad salarial.
- Incluir cláusulas de igualdad salarial en contratos y políticas internas.

Lizeth Beatriz Molina Cuellar
Gerente General

San Miguel, 30 de abril de 2025

Declaración de Disponibilidad Pública

Esta política está disponible en <https://gmsconsulting.pe/> para su consulta sin necesidad de solicitud previa