

Política de Equidad en la Escala de Remuneraciones de la Universidad del Azuay

1 Objetivo

El objetivo de esta política es garantizar que todo el personal de la Universidad del Azuay reciba una remuneración equitativa y justa, independientemente de su género, etnia, discapacidad, orientación sexual, religión u otra característica personal. La política se aplica a todos los niveles jerárquicos y áreas de la universidad, desde el personal administrativo hasta el académico, y cubre tanto a los empleados de tiempo completo como a los de medio tiempo o contratados bajo otras modalidades.

2 Principios de la política

2.1 Equidad salarial: La Universidad del Azuay se compromete a garantizar que las decisiones salariales se basen únicamente en la experiencia, las competencias, el desempeño y las responsabilidades del empleado, sin influencia de factores de discriminación.

2.2 Igualdad de oportunidades: Se promoverá la igualdad de oportunidades para el acceso a puestos, ascensos y aumentos salariales.

2.3 Transparencia: La Universidad proporcionará información clara y accesible sobre los criterios utilizados para la asignación salarial y las bandas salariales asociadas a cada nivel o cargo.

2.4 Progresividad de derechos: Los derechos de los trabajadores atenderán al principio de progresividad y no regresividad, buscando que los beneficios y derechos de los trabajadores mantengan el compromiso de mejorar sus condiciones.

2.5 Responsabilidad y compromiso: La Universidad asume la responsabilidad de revisar y corregir cualquier disparidad salarial existente y de prevenir que ocurran en el futuro.

3 Compromiso institucional

La Universidad del Azuay se compromete a lo siguiente:

3.1 Medición de la brecha salarial de género: Realizar seguimientos salariales anuales para identificar posibles brechas de género. Estos estudios incluirán análisis comparativos detallados por categoría de empleo, antigüedad, nivel de responsabilidad y otros factores que puedan influir en las diferencias salariales.

3.2 Eliminación de brechas: Si se identificaren disparidades salariales injustificadas entre empleados de géneros diferentes en puestos comparables, la universidad implementará ajustes salariales para asegurar la igualdad.

3.3 Promoción de la diversidad: Se incentivarán prácticas de contratación y promoción que fomenten la diversidad de género en todos los niveles jerárquicos, garantizando que las mujeres y otros grupos subrepresentados tengan acceso a oportunidades equitativas de desarrollo profesional.

3.4 Capacitación y concientización: Se ofrecerá formación continua al personal directivo y a los responsables de recursos humanos sobre la importancia de la equidad salarial y cómo aplicar los principios de esta política en la práctica diaria.

4 Rangos salariales y factores de valoración para los cargos

La Universidad del Azuay emplea un sistema estructurado de bandas salariales, basado en la complejidad del cargo, las responsabilidades y las competencias requeridas, y se encuentran descritas en la [Escala remunerativa del personal de la Universidad del Azuay](#). Claramente se puede comprobar en dicha escala que la remuneración es igual para todo el personal, sin acepción de género.

Además, los factores de valoración para profesores se encuentran descritos en el [Reglamento Interno De Carrera Y Escalafón Docente De La Universidad Del Azuay](#) y para el personal administrativo en el [Reglamento De Bono Academico Y Escalafon De Los Trabajadores](#) e incluyen:

4.1 Experiencia laboral previa y competencias técnicas: Años de experiencia relevante y nivel de especialización en el campo.

4.2 Nivel de responsabilidad: Cantidad de personal supervisado, responsabilidad financiera y toma de decisiones estratégicas.

4.3 Contribución académica y profesional: Publicaciones, investigaciones, proyectos liderados y otras actividades relevantes para el campo académico.

4.4 Educación y formación adicional: Títulos de posgrado, certificaciones y cursos relevantes para el cargo.

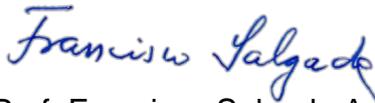
5 Seguimiento y Revisión

5.1 **Auditorías anuales:** La Universidad del Azuay llevará a cabo revisiones salariales anuales para identificar y rectificar cualquier disparidad salarial injustificada.

5.2 **Informes públicos:** Los resultados de las auditorías serán reportados públicamente, asegurando transparencia en las acciones tomadas para abordar las disparidades salariales de género.

5.3 **Revisión continua:** Esta política será revisada cada dos años para asegurar su efectividad y ajustarse a cualquier cambio legislativo o normativo. Cualquier actualización será implementada de manera transparente, con la participación de las partes interesadas.

Cuenca, junio 30 de 2023



Prof. Francisco Salgado Arteaga, Ph.D.

Rector