

Morgan y Morgan refiere el uso de escalas salariales y auditorías específicas con el objetivo de que el proceso anual de planificación de presupuesto, que incluye ajustes salariales, contemple un cuidadoso ejercicio de análisis de mercado y equidad interna. De esta forma, una vez al año, la firma se esfuerza porque:

- Todas las posiciones estén ubicadas dentro de una escala salarial (sin importar si es hombre o mujer) de acuerdo a la información de las encuestas salariales externas en las que participa la entidad y a partir de las cuales se actualizan estos intervalos.
- El cociente comparativo (o compa-ratio) se saca en base a la escala salarial de la posición, independientemente de quién la ocupe.
- La política de la empresa es pagar en el percentil 50 del mercado según la posición que ocupe el colaborador, sin importar su género.
- Auditoría y Departamento Organizacional revisan que en las áreas donde hay hombres y mujeres desempeñando el mismo trabajo, no existan diferencias salariales significativas.

<https://diagnostico.conep.org.pa/paridad-de-genero/practicas-identificadas/igualdad-salarial-valoracion-puestos-de-trabajo-clasificacion-profesional-politica-de-retribucion-etc>