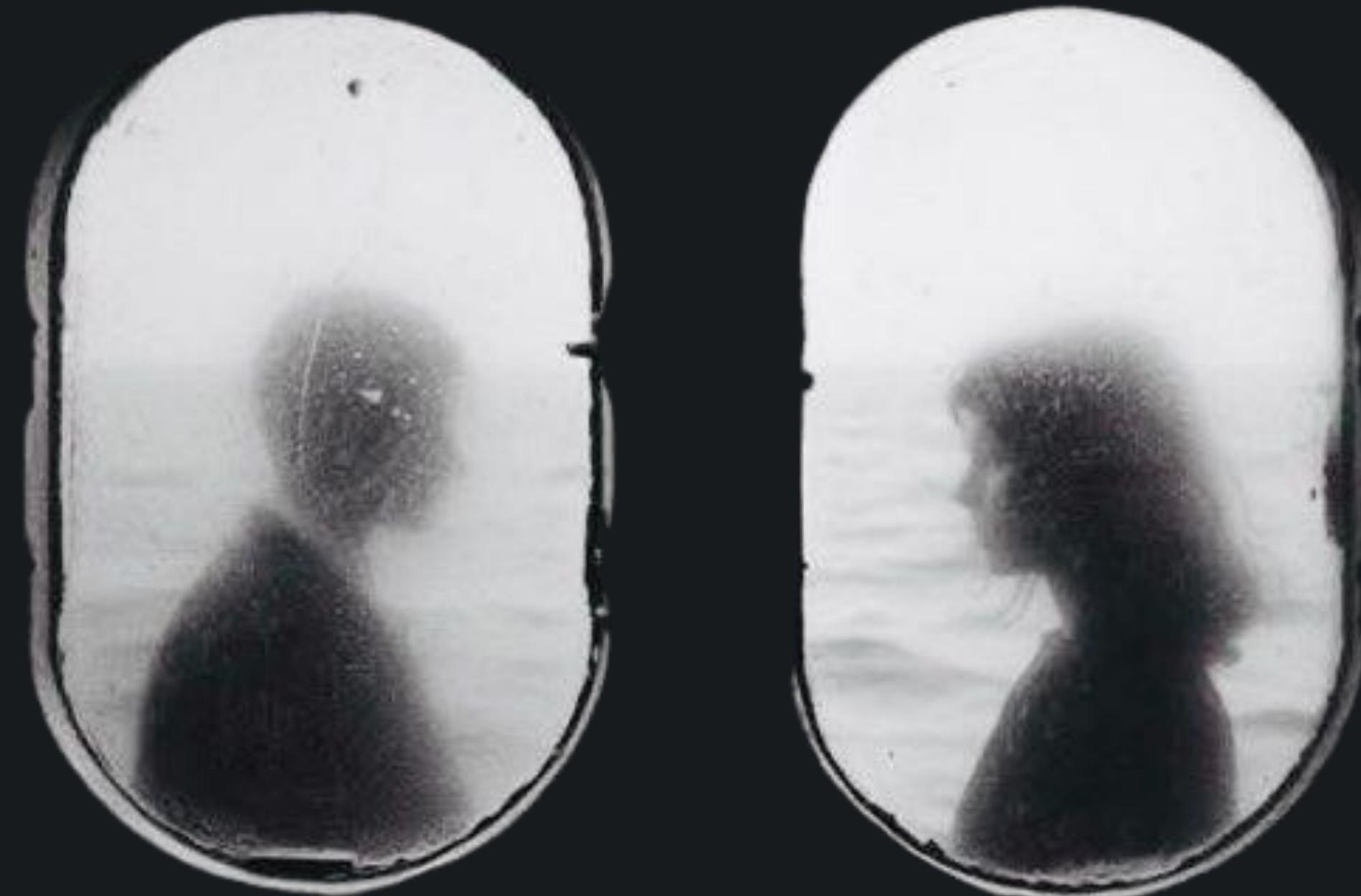


Igualdad en gestión avanzada: herramientas y experiencias (IX)  
**Transparencia retributiva.**  
Claves para avanzar hacia una cultura  
para la igualdad. ✨







# La opacidad y sus manifestaciones:

Pluses y complementos

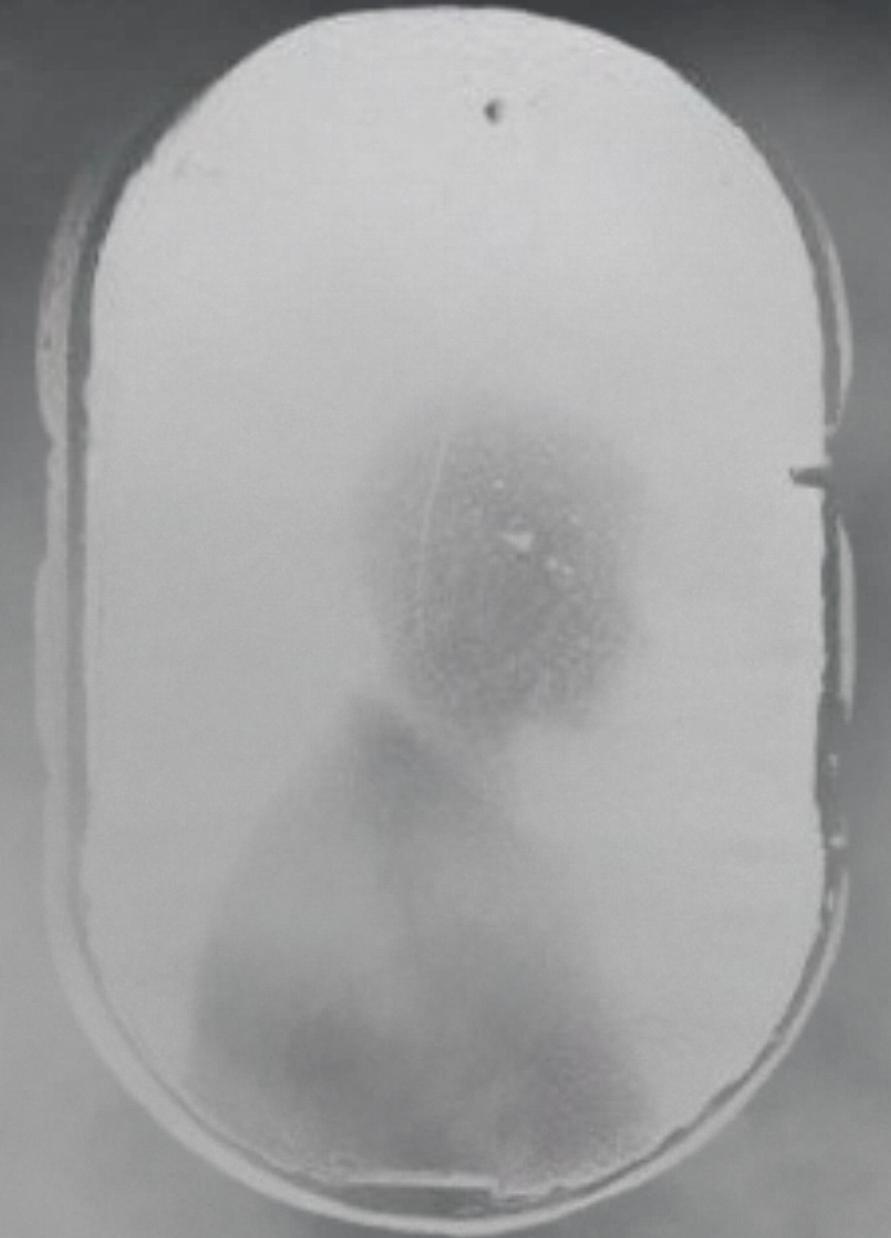
Promociones no objetivas

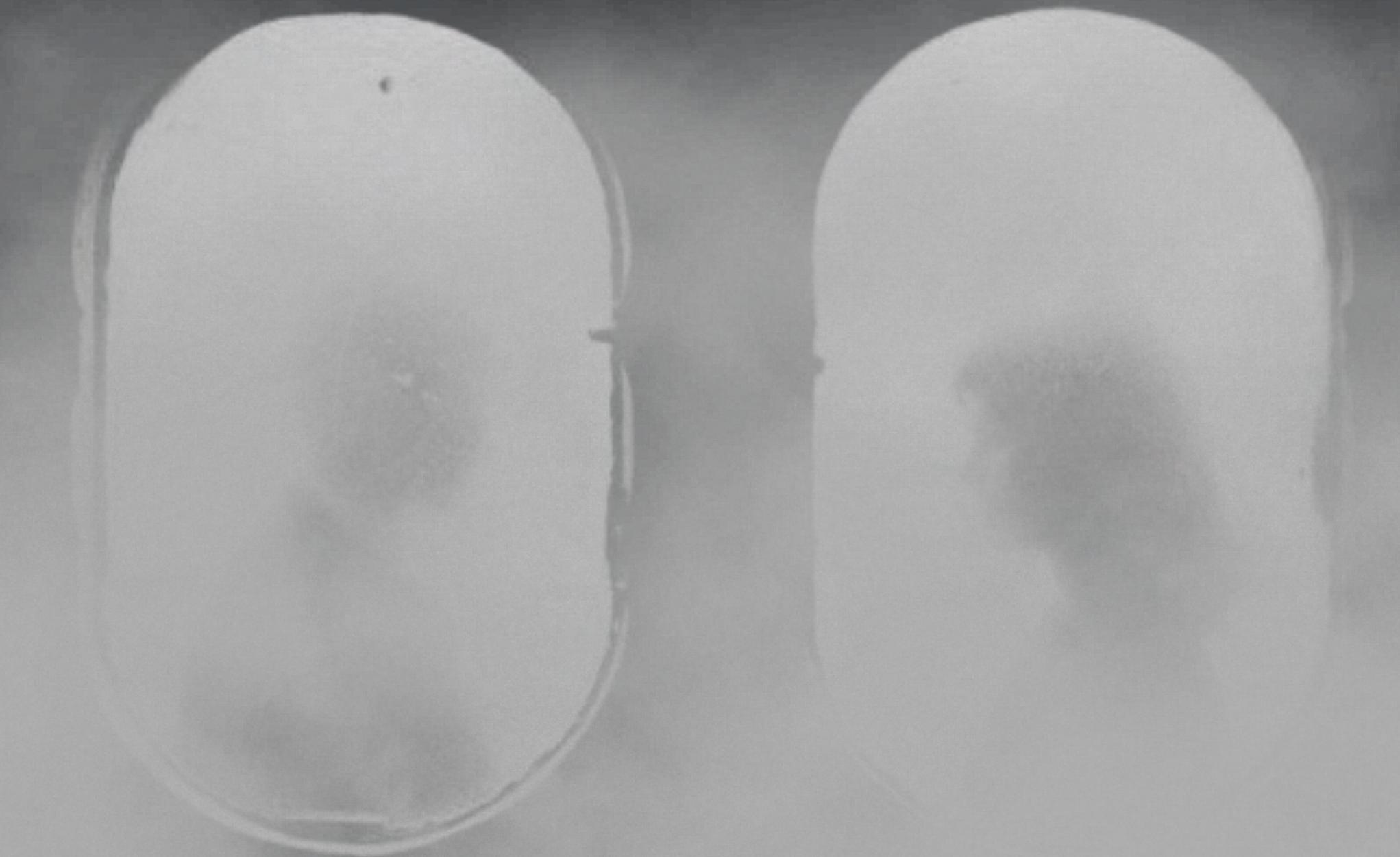
Decisiones arbitrarias



Cada decisión no transparente se convierte en un  
micro privilegio invisible









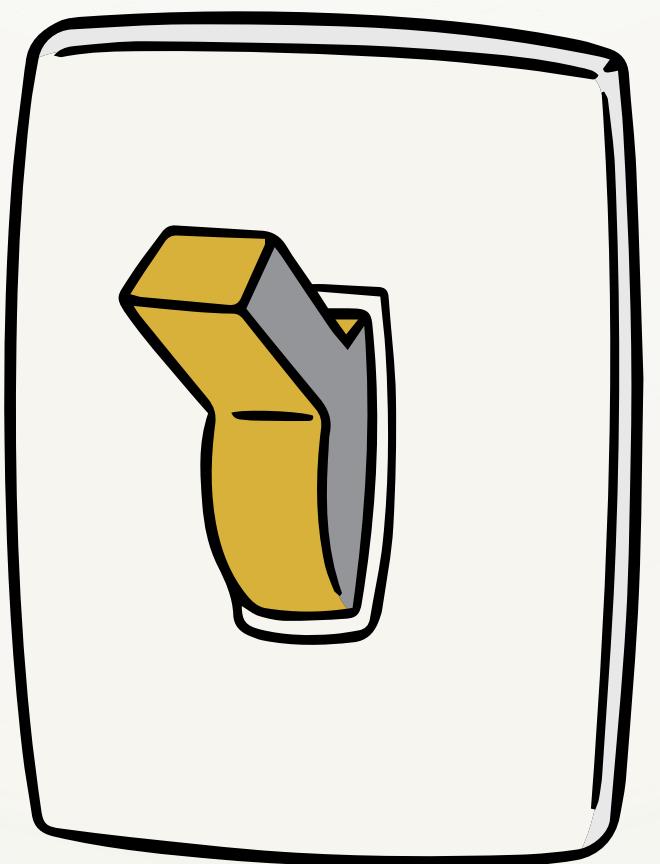
El efecto no es solo económico;  
afecta a la cultura organizacional





**CAMBIO DE PARADIGMA**





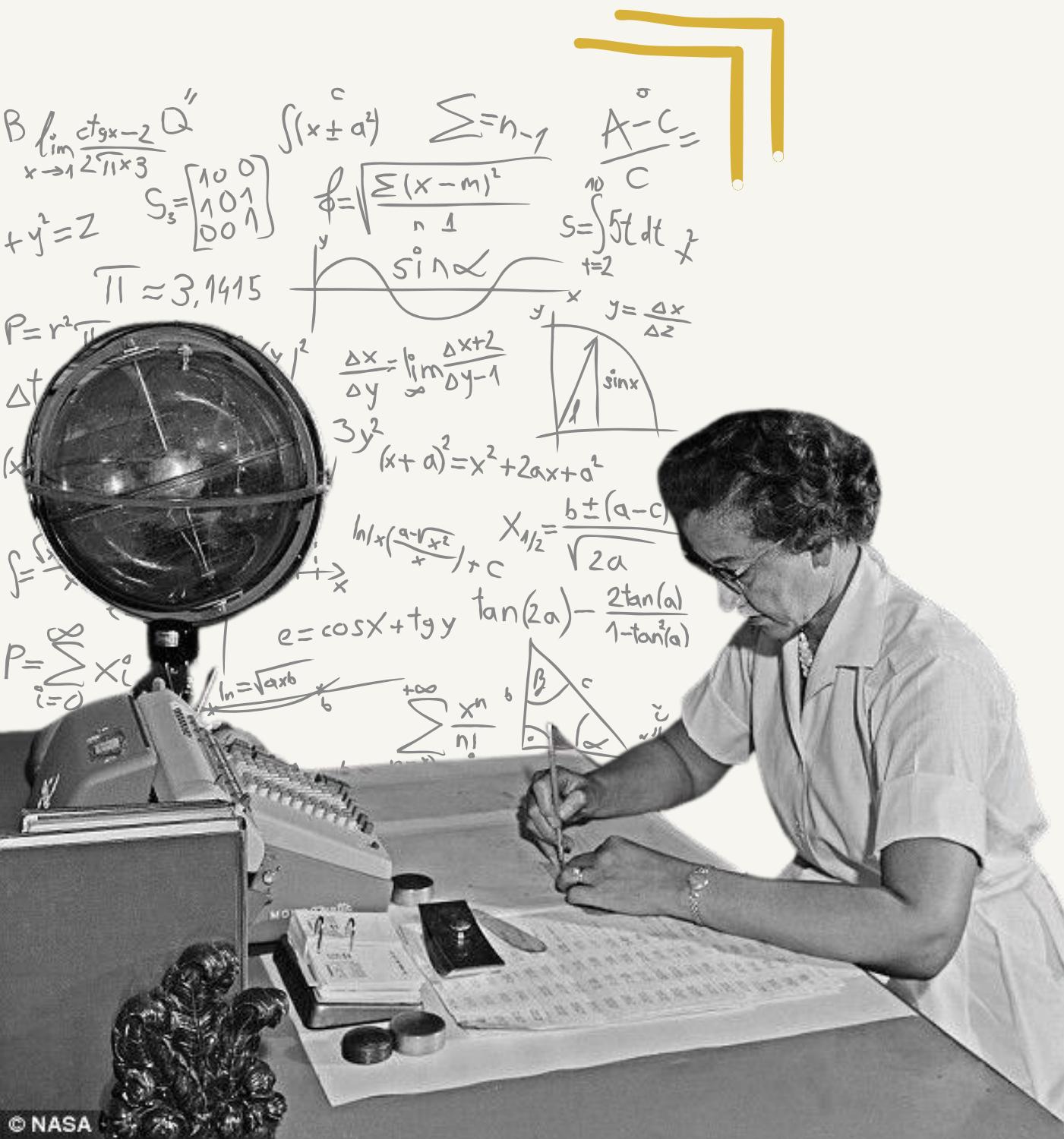
# **La brecha retributiva: diagnóstico y relevancia**

# **¡LA BRECHA RETRIBUTIVA EXISTE!**

*¡Que no te confundan!*



# BRECHA RETRIBUTIVA



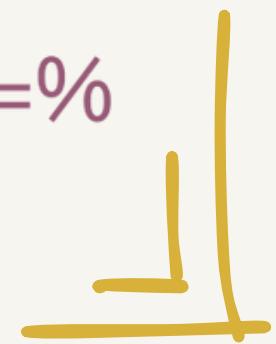
Diferencia entre la retribución media  
de los hombres y de las mujeres.

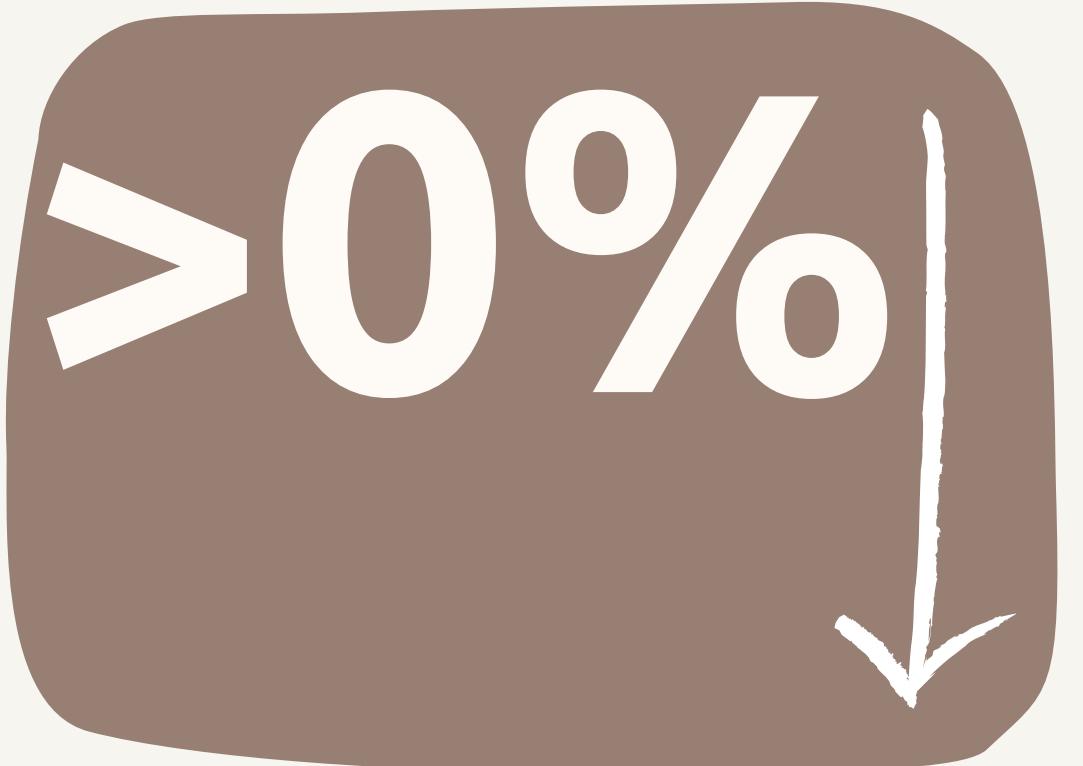
# ¿CÓMO SE CALCULA?



Media retribución masculina – Media retribución femenina \*100=%  
Media retribución masculina

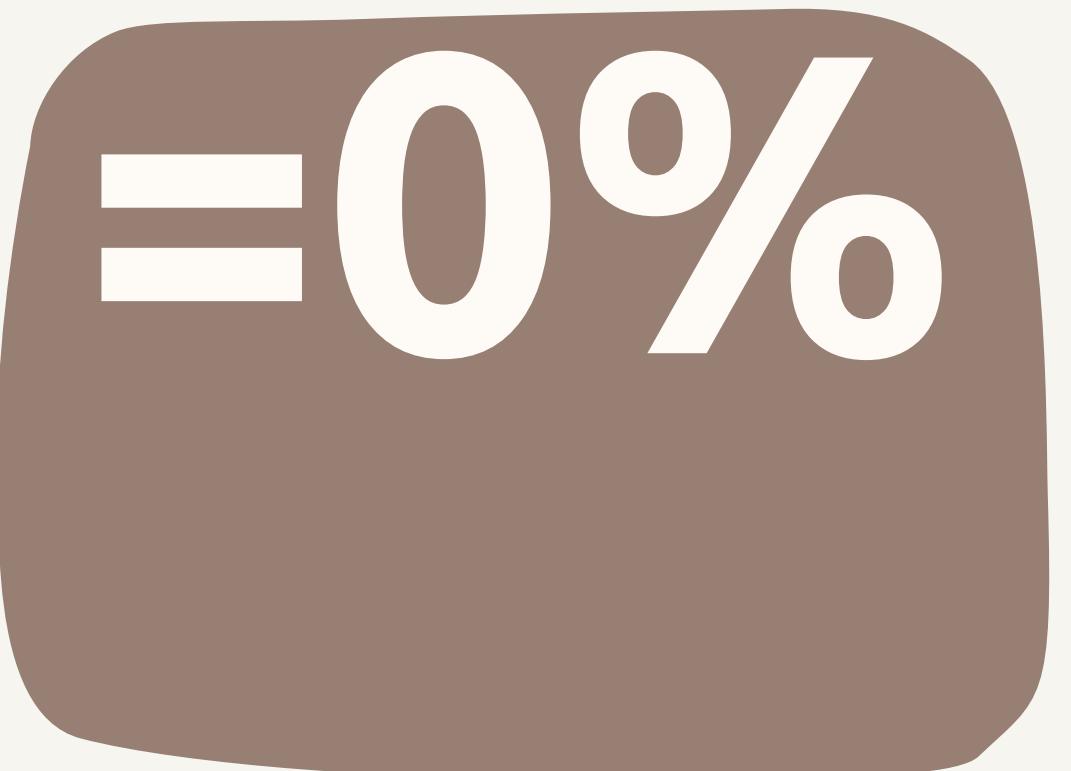
Mediana retribución masculina – Mediana retribución femenina \*100=%  
Mediana retribución masculina



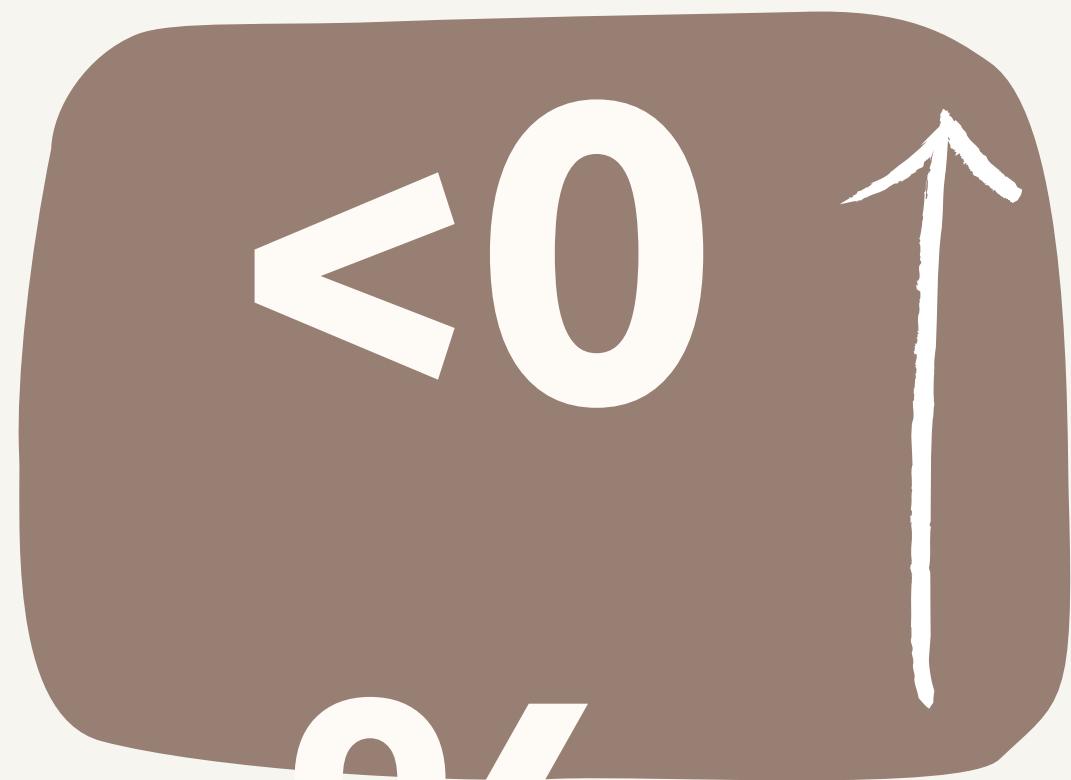


Las mujeres cobran menos.

**Referencia:** retribución de los hombres.



Las mujeres y los hombres cobran lo mismo



Las mujeres cobran más que los hombres

# PARADOJA MATEMÁTICA

Medias de retribuciones		
Mujeres	Hombres	BRECHA
12.563	23.687	

Diferencia H-M  
11.124

Medias de retribuciones		
Mujeres	Hombres	BRECHA
23.687	12.563	

Diferencia M-H  
11.124

# PARADOJA MATEMÁTICA

Medias de retribuciones		
Mujeres	Hombres	BRECHA
12.563	23.687	47%

Diferencia H-M  
11.124

Medias de retribuciones		
Mujeres	Hombres	BRECHA
23.687	12.563	

Diferencia M-H  
11.124

# PARADOJA MATEMÁTICA

Medias de retribuciones		
Mujeres	Hombres	BRECHA
12.563	23.687	47%

Diferencia H-M  
11.124

Medias de retribuciones		
Mujeres	Hombres	BRECHA
23.687	12.563	-89%

Diferencia M-H  
11.124

# PARADOJA MATEMÁTICA DOBLE

Medias de complemento 1		
Mujeres	Hombres	BRECHA
12	220	95%

Diferencia H-M  
208

Medias de complemento 1		
Mujeres	Hombres	BRECHA
220	12	-1733%

Diferencia H-M  
208

# ¿QUÉ CAUSA LA BRECHA?

- Persistencia de los roles y estereotipos de género
- Segregación horizontal
- Segregación vertical
- Falta de transparencia de la política retributiva

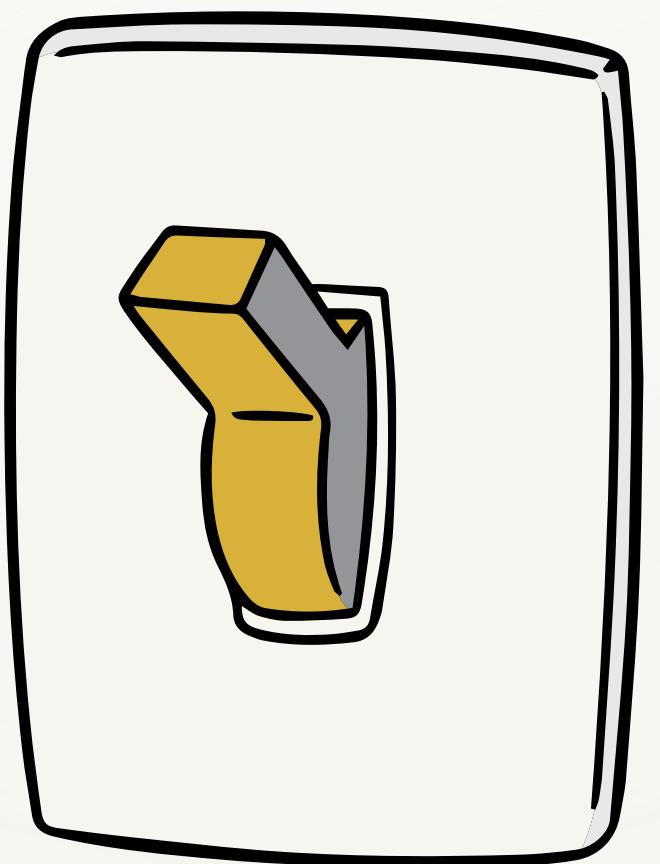
# DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO

Distinta retribución entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor sin causa objetiva.

Directa Indirecta

Para saber si hay discriminación retributiva es necesario que haya **transparencia retributiva**, es decir, que haya información suficiente y significativa sobre el valor que tiene cada retribución



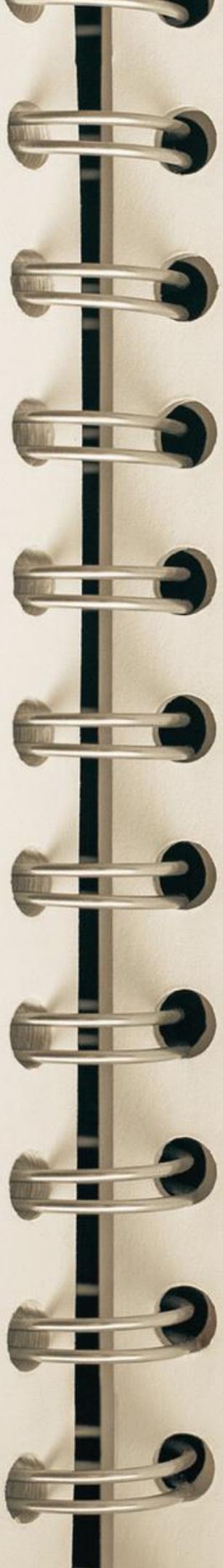


# Registro retributivo: datos que transforman

# El RD 902/2020 obliga a realizar un **registro retributivo**

## A TODAS LAS EMPRESAS:

- Toda la plantilla
- Periodo temporal: UN AÑO
- Formato oficial o no
- Consulta a la RLPT 10 días previos a elaborar el Registro



## INCLUYE:

Medias, medianas y diferencias entre ellos, de los salarios, cada uno de los complementos salariales y de las retribuciones extrasalariales de hombres y mujeres de la empresa agrupados por la clasificación profesional aplicable.

## PERO...

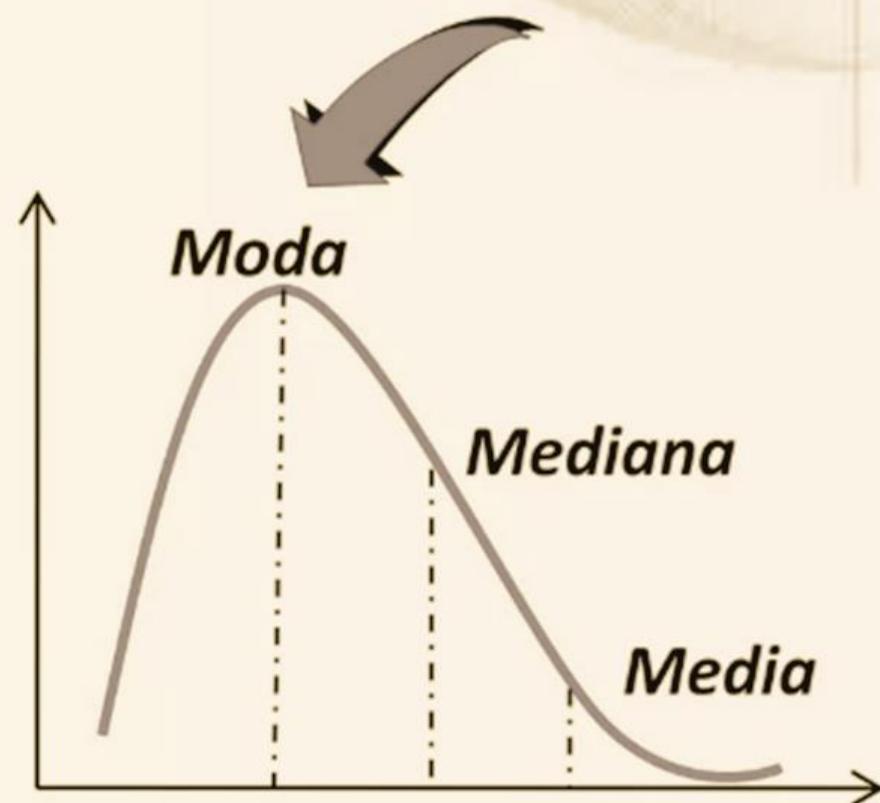
Si además la empresa realiza la auditoría retributiva:

- Medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la **valoración de puestos de trabajo**.
- Explicación de brechas globales mayores del 25%

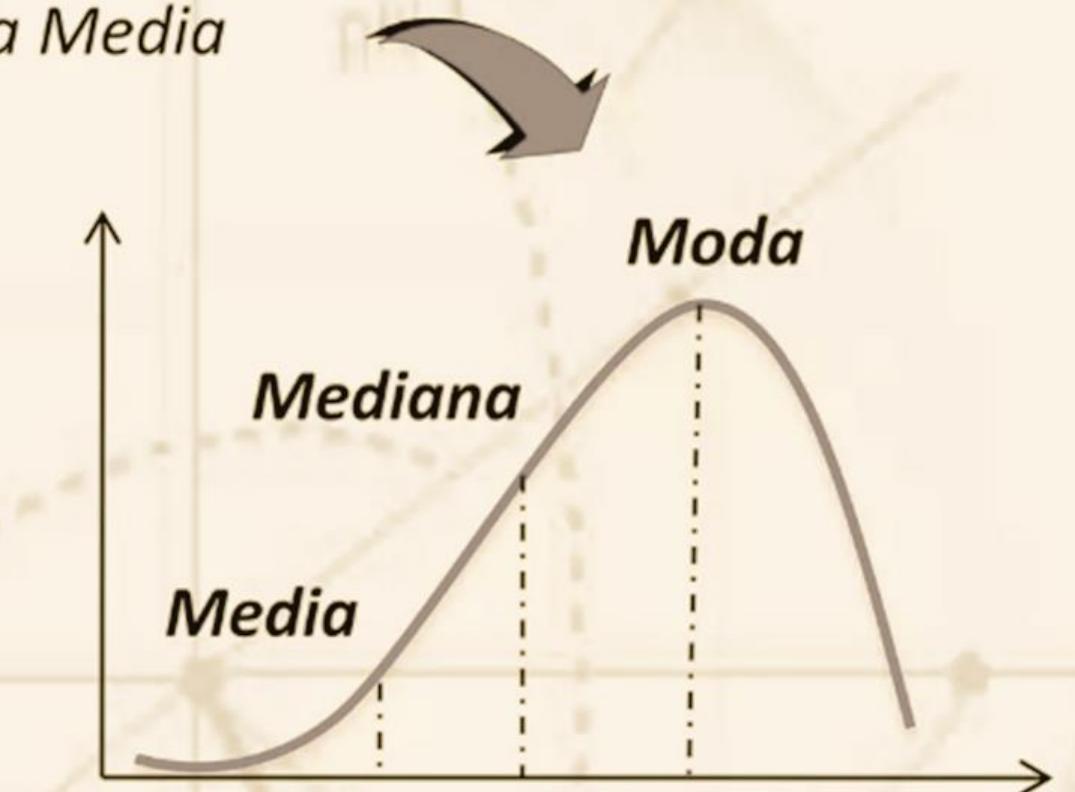
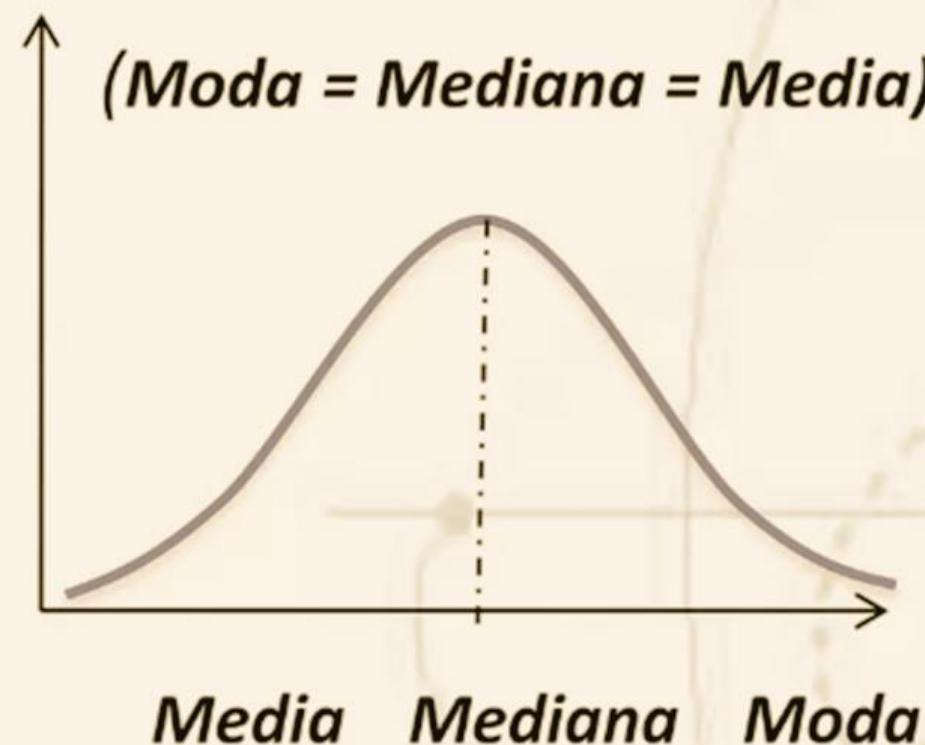


## RELACION ENTRE MEDIA MEDIANA Y MODA

Curva sesgada a la derecha o con sesgo positivo: (**Moda < Mediana < Media**) en este caso la mayoría de las observaciones se encuentran por debajo de la Media



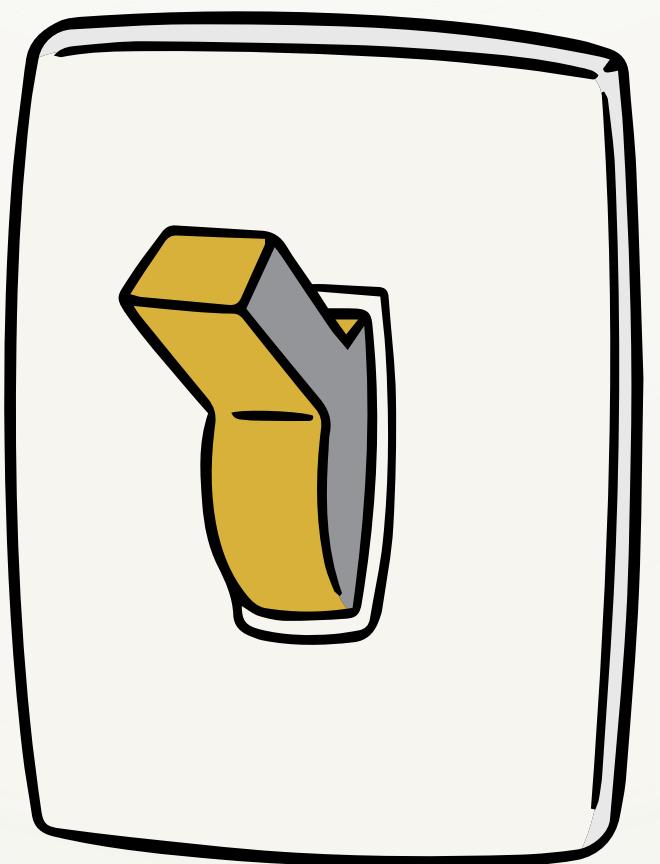
Curva sesgada a la izquierda o con sesgo negativo: (**Media < Mediana < Moda**) en este caso la mayoría de las observaciones se encuentran por arriba de la Media



	PROMEDIO SALARIO BASE EFECTIVO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EFECTIVOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EFECTIVAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA
BRECHA	22%	60%	-46%	30%
Hombre	34	17.729	5.046	130
Mujer	116	13.848	2.031	189

	PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
BRECHA	-1%	51%	-66%	9%
Hombre	34	23.473	5.795	141
Mujer	116	23.788	2.824	235





# Valoración de puestos: la base objetiva de la equidad

# Clasificación de puestos y valoración de puestos de trabajo



*Clasificar y valorar cada puesto de manera justa*

# VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

¿Qué dice el RD 902/2020?

Igual tratamiento en los términos y condiciones de su contrato

Mismo trabajo o similar



Mismo valor  
según criterios objetivos



Método de valoración

## 1. FACTORES

Que actuarán como criterios para la valoración.

## 4. VALORACIÓN

Asignación de puntos a los distintos niveles de cada factor.

## 7. CLASIFICACIÓN

Obtención de valoración final del puesto mediante suma de puntuaciones.

## 2. PONDERACIÓN

De los distintos tipos de factores.

## 5. COMPARACIÓN

Comparación del puesto con factores para asignarle un nivel determinado en cada factor.

## 8. ESCALAS

Clasificación en escalas según rangos.

## 3. GRADOS

Grados o niveles existentes en cada uno de los factores.

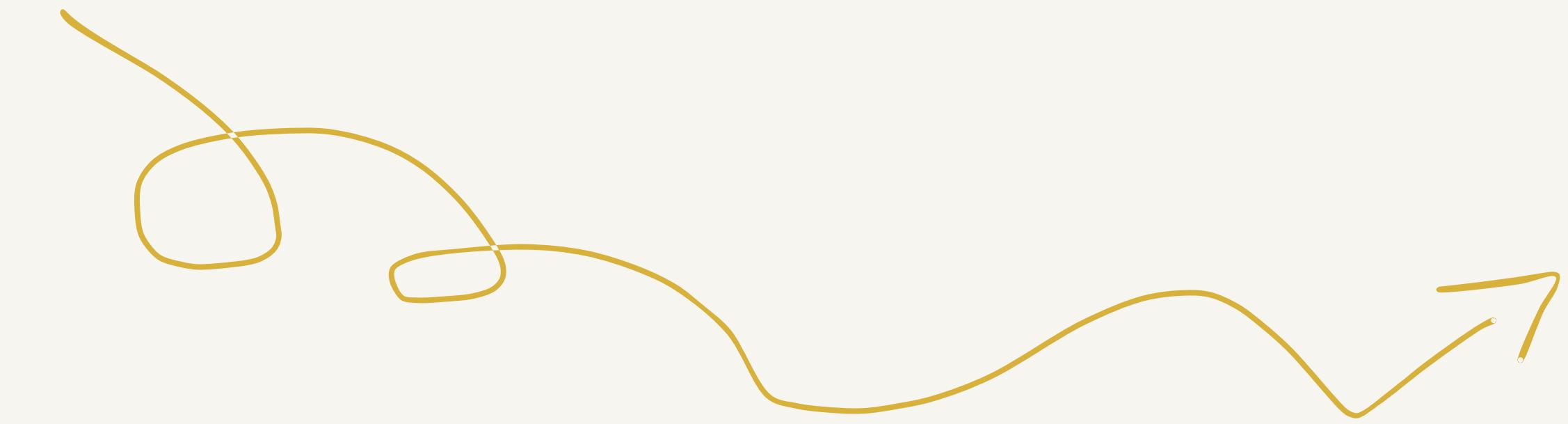
## 6. PUNTUACIÓN

Transformación de niveles asignados al puesto para cada factor en puntos.

LA VALORACIÓN  
DE PUESTOS DE  
TRABAJO ES UN

**PROCESO**

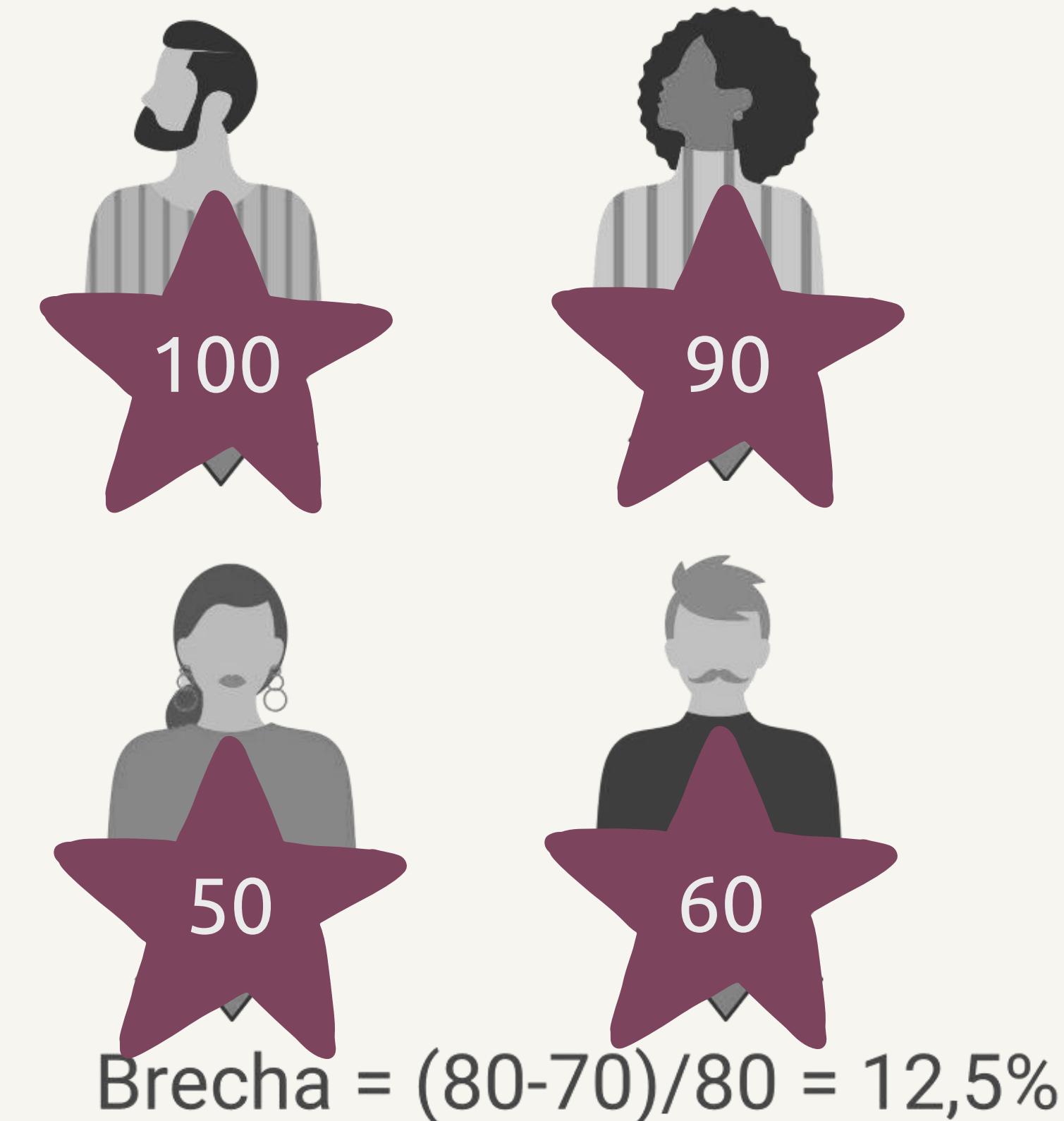
**Ya tenemos las agrupaciones de puestos de igual valor**



## Brecha y/o discriminación

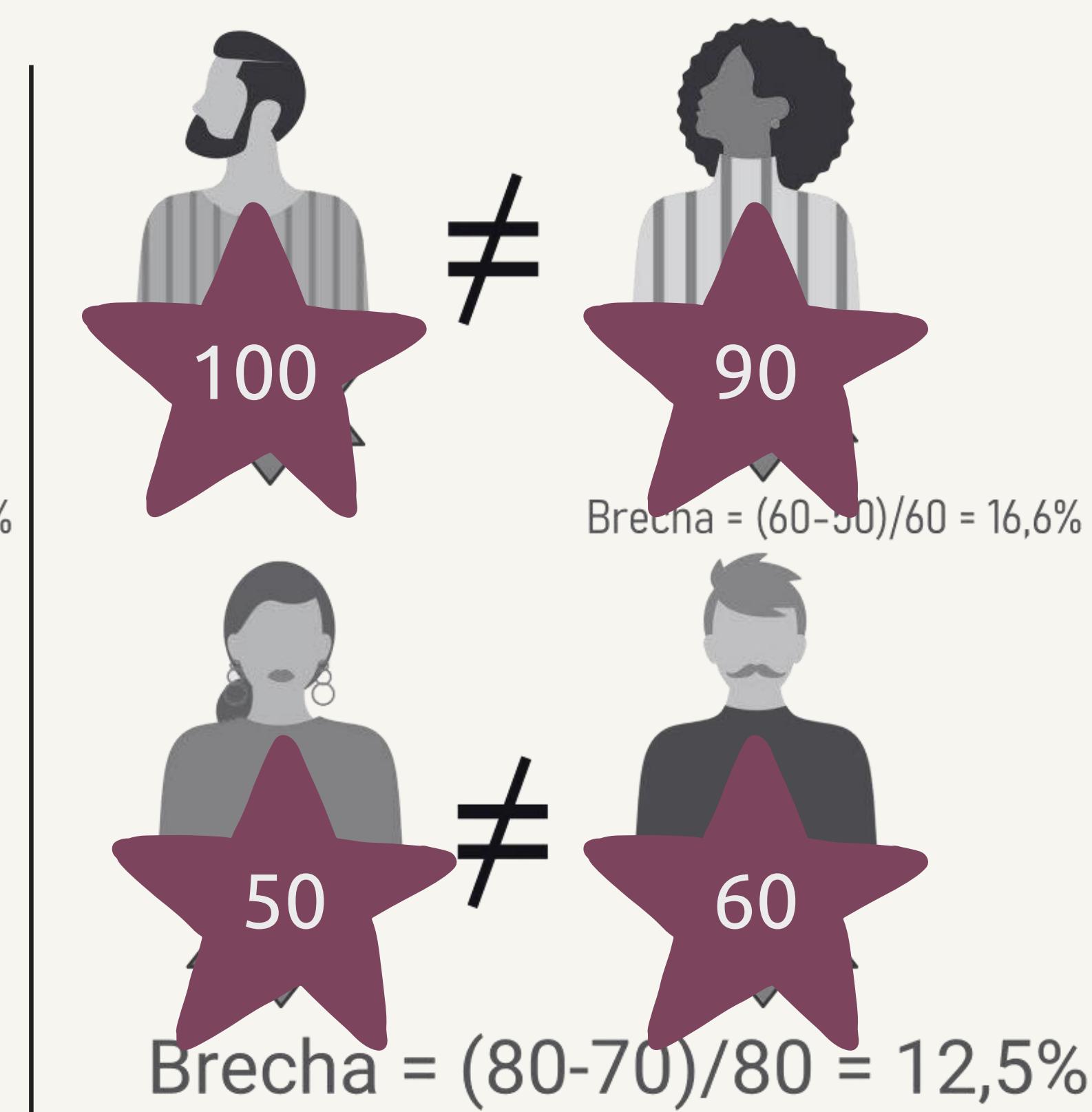
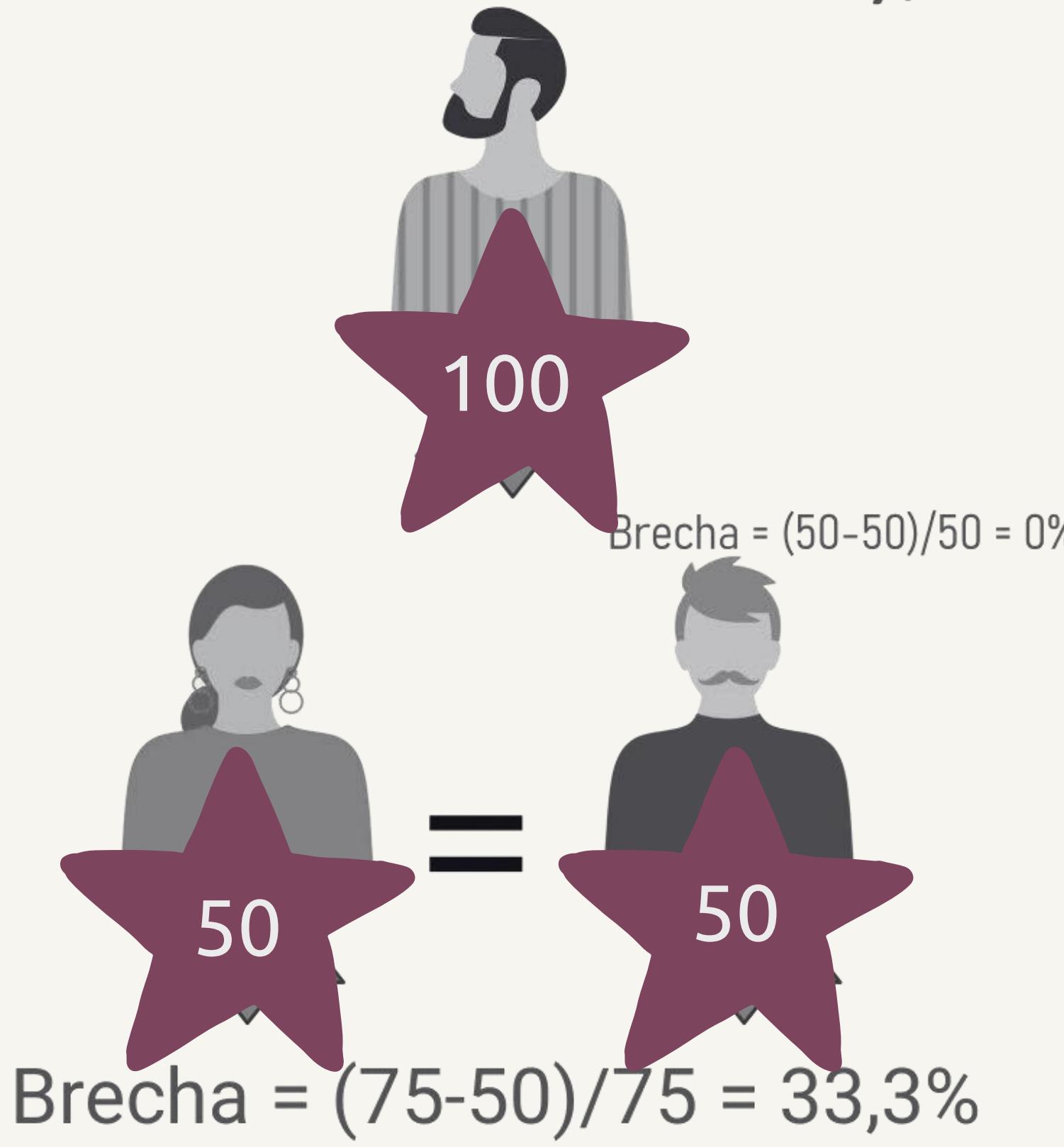


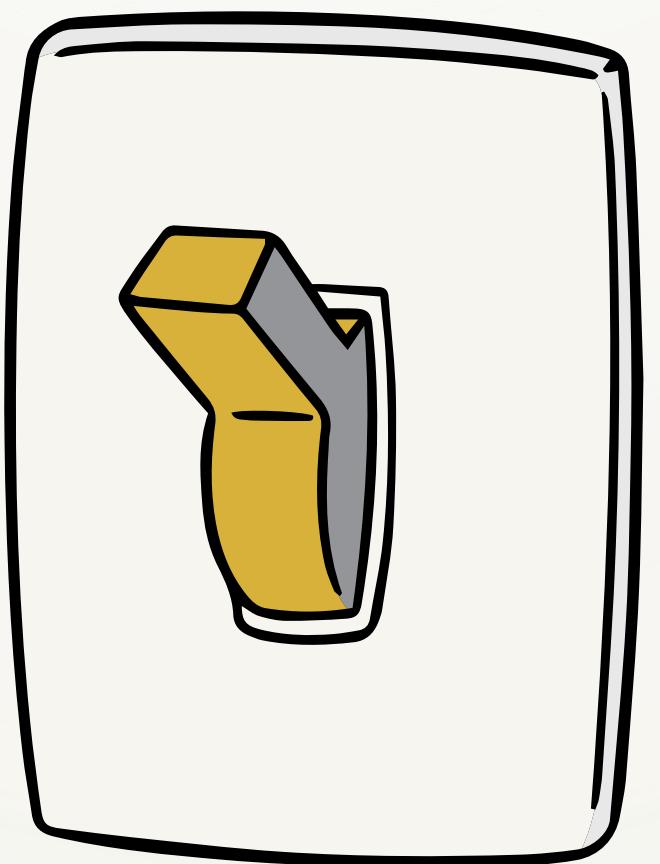
$$\text{Brecha} = (75-50)/75 = 33,3\%$$



$$\text{Brecha} = (80-70)/80 = 12,5\%$$

## Brecha y/o discriminación

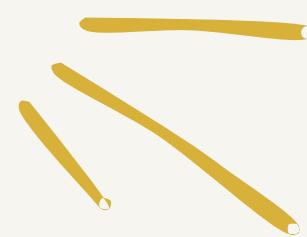




# **Auditoría retributiva: proceso y aplicación**

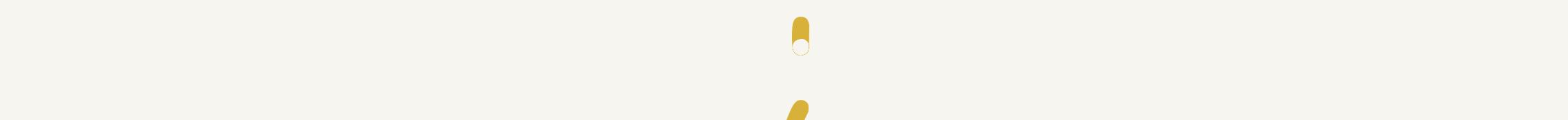


*Una auditoria retributiva es un documento que analiza si la empresa aplica la igualdad retributiva entre hombres y mujeres de forma efectiva.*





**Diagnóstico**



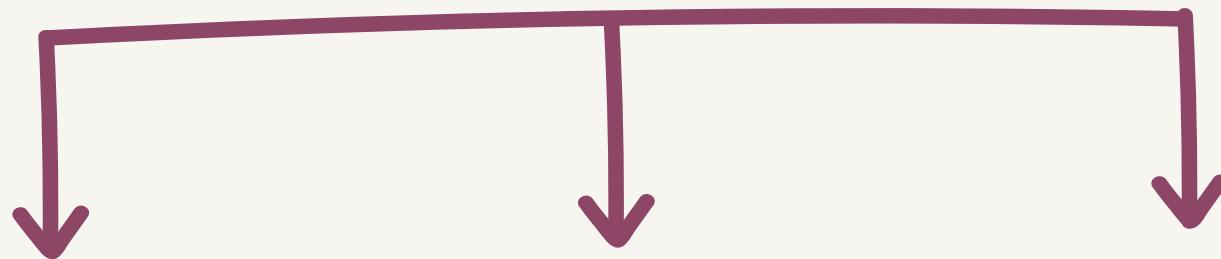
**Estudio de factores**



**Plan de acción**

# DIAGNÓSTICO

Recopilar datos



Cuantitativos Cualitativos VPT

# ANÁLISIS

**Comparar retribuciones y calcular la brecha**

*¿Existe diferencias injustificadas?*

*¿Cuáles son sus causas?*

# *¿Cómo funciona la política retributiva de la empresa?*



- **Identificar todos los componentes salariales**
- **Analizar los factores que influyen en la retribución**
- **Determinar problemas y su impacto en la equidad**
- **¿Discriminación directa o indirecta?**
- **Analizar impacto en la igualdad de oportunidades**
- **No olvidar nunca la perspectiva de género**

# PLAN DE ACCIÓN

- **Proponer medidas concretas**
- **Fijar responsables y plazos**
- **Crear indicadores de seguimiento**

A black and white photograph of Angela Davis, an African American woman with a large, voluminous afro hairstyle. She is wearing a light-colored, button-up jacket over a patterned top. Her arms are crossed, and she is looking slightly to her left with a thoughtful expression.

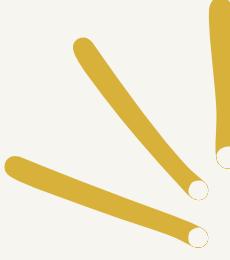
*"No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar.  
Estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar."*

-Angela  
Davis-



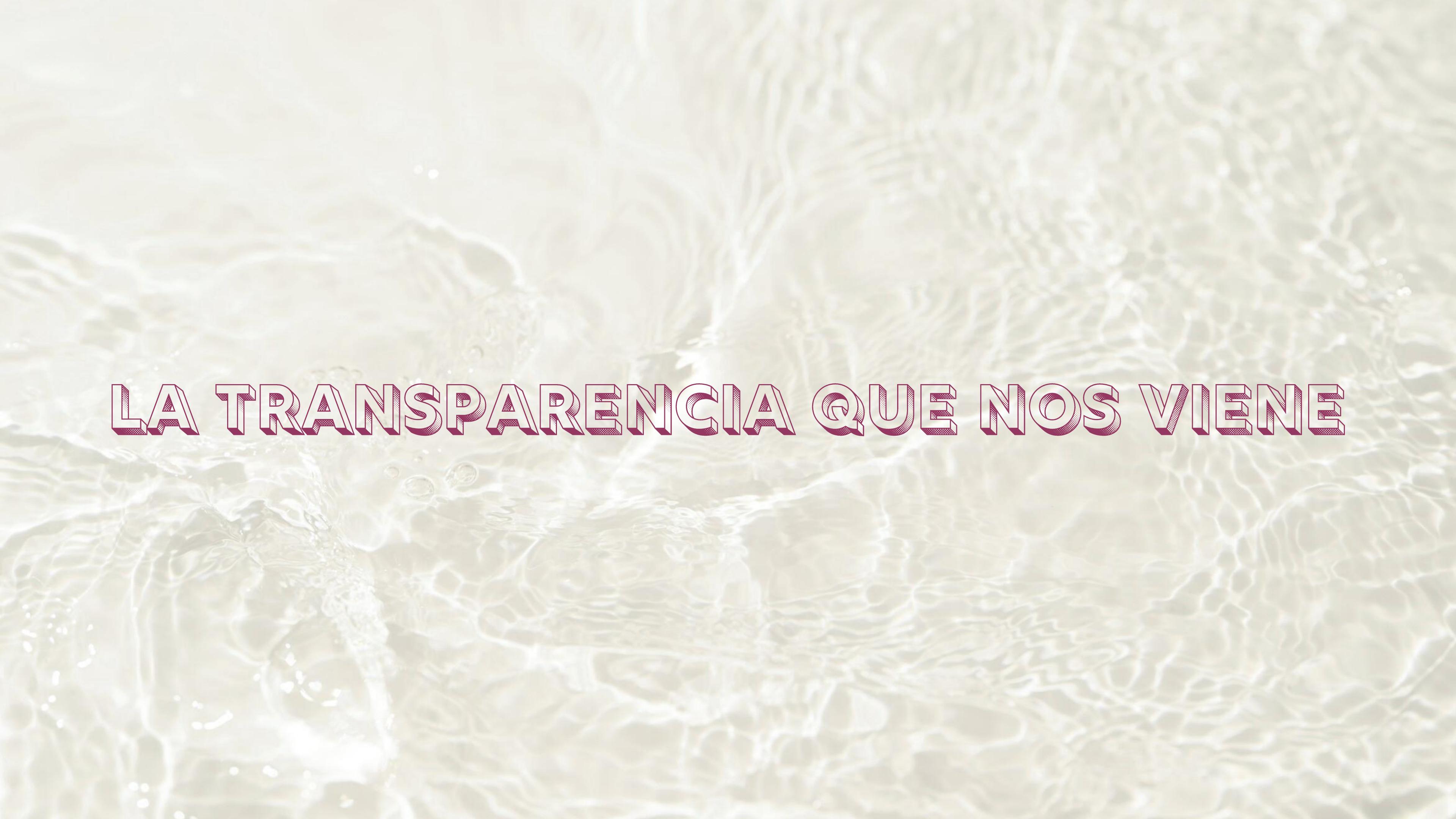
No basta con reconocer la brecha salarial,  
es necesario **actuar** para corregirla

La auditoría retributiva es una  
OPORTUNIDAD de mejora



*La gestión avanzada  
empieza donde termina la desigualdad y  
donde los datos se convierten en  
decisiones objetivas*





LA TRANSPARENCIA QUE NOS VIENE

# DIRECTIVA 2023/970

---



*Claves para avanzar hacia una cultura retributiva justa*

# OBJETIVO

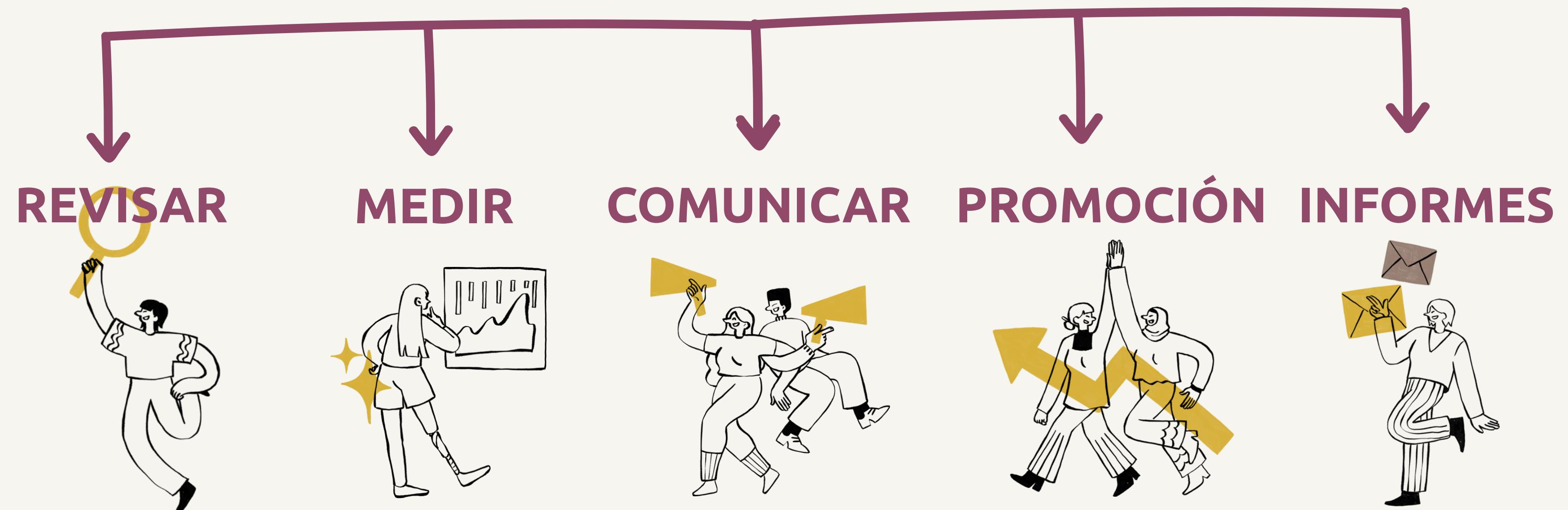


Garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

# PRINCIPALES TITULARES

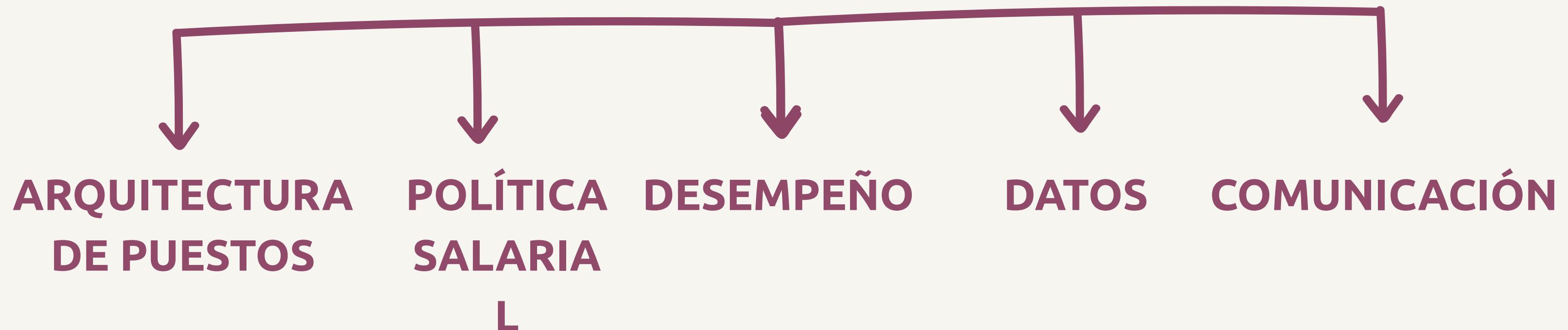
- Publicación de información sobre la brecha
- Justificar brechas superiores al 5%
- Información sobre el nivel salarial inicial
- No a las cláusulas de confidencialidad
- Compartir información
- Sistema de clasificación no sexistas
- Enfoque multifactorial
- Sanciones disuasorias
- Comunicación proactiva

# IMPACTOS



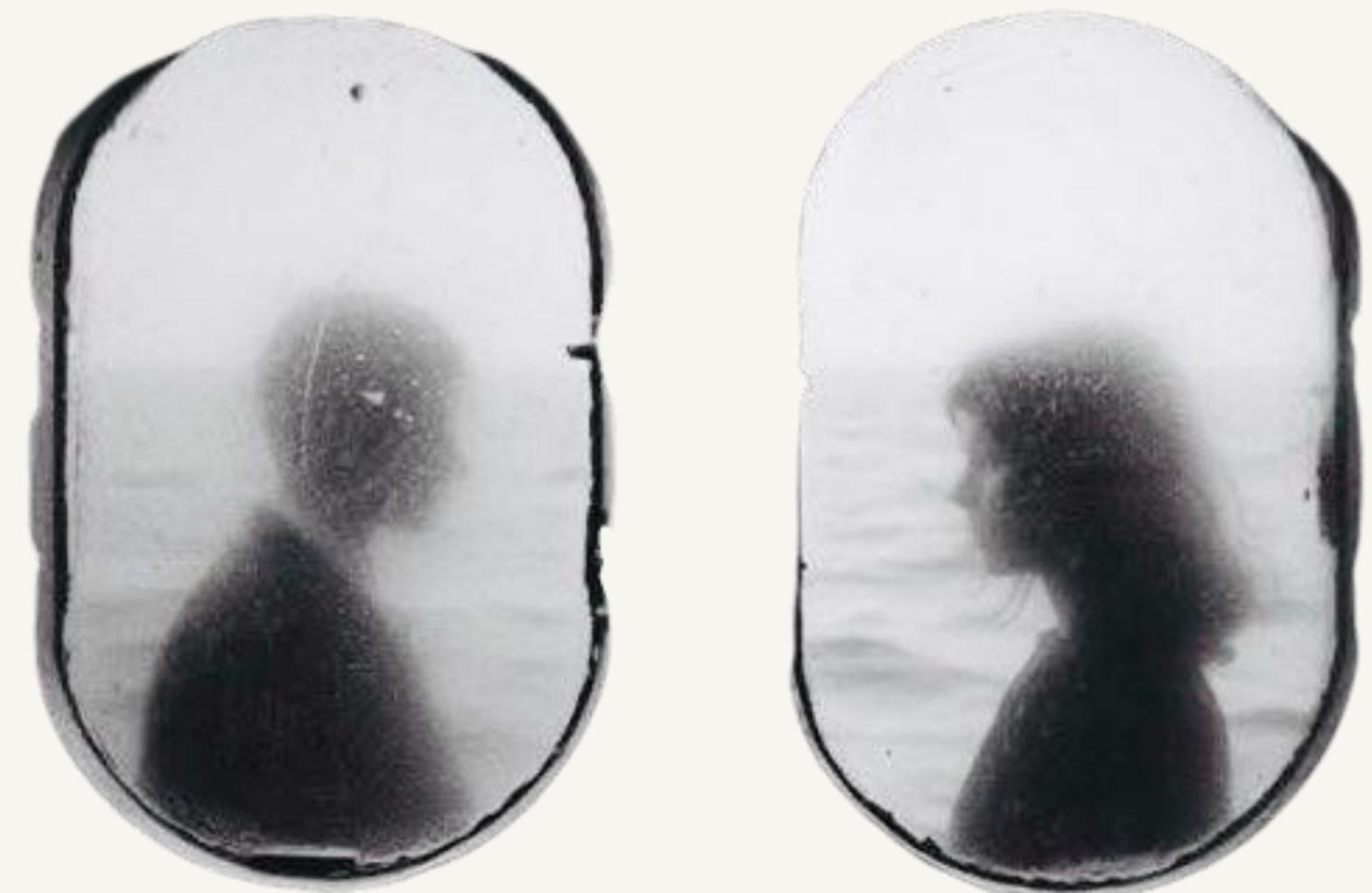
# RESUMEN

*5 pilares básicos*



L

La igualdad retributiva no se improvisa: se diseña, se mide y se comunica.  
La transparencia es el lenguaje de la gestión avanzada y el antidoto definitivo  
contra la desigualdad estructural



# ¡Muchas gracias!

★★★ Beatriz Zafra Caramé

