

Igualdad en gestión avanzada: herramientas y experiencias (IX)

Transparencia retributiva.

Claves para avanzar hacia una cultura
para la igualdad. ✨







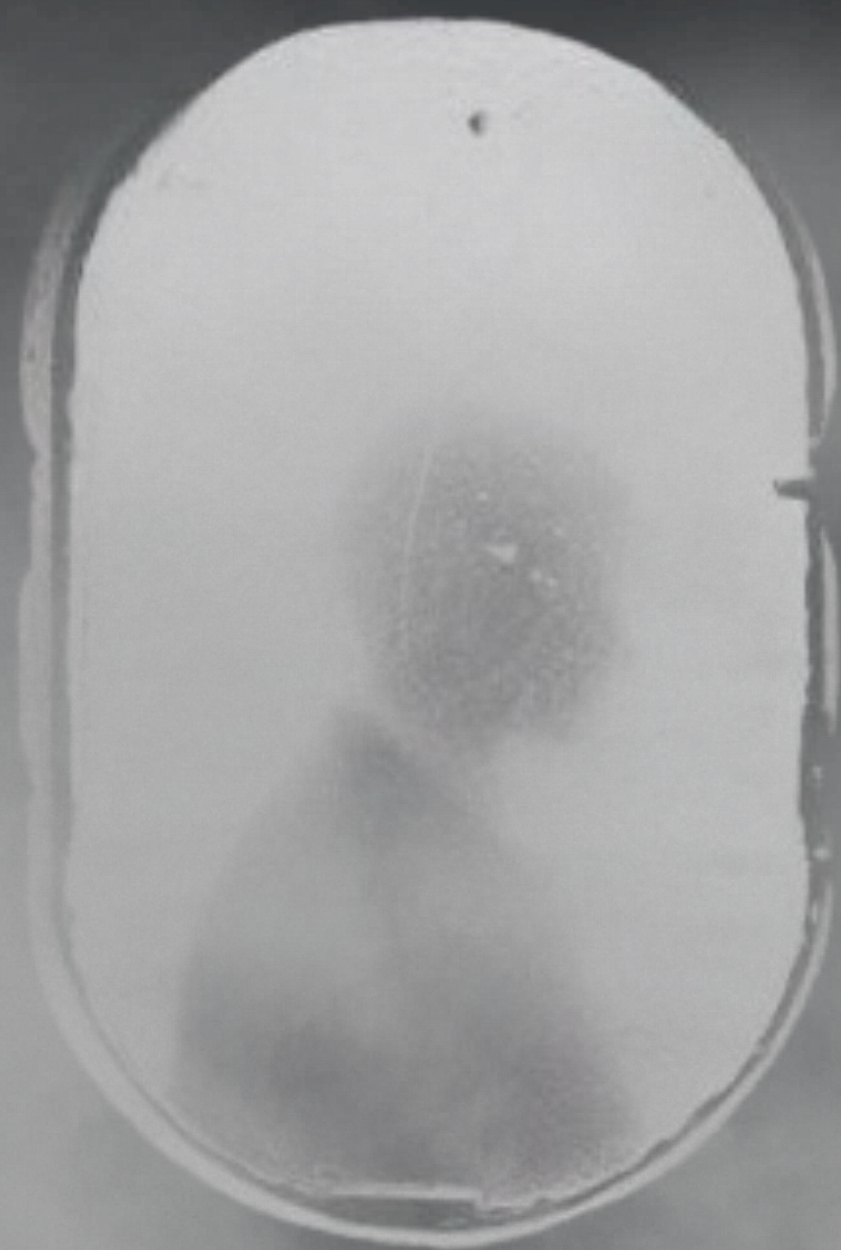
La opacidad y sus manifestaciones:

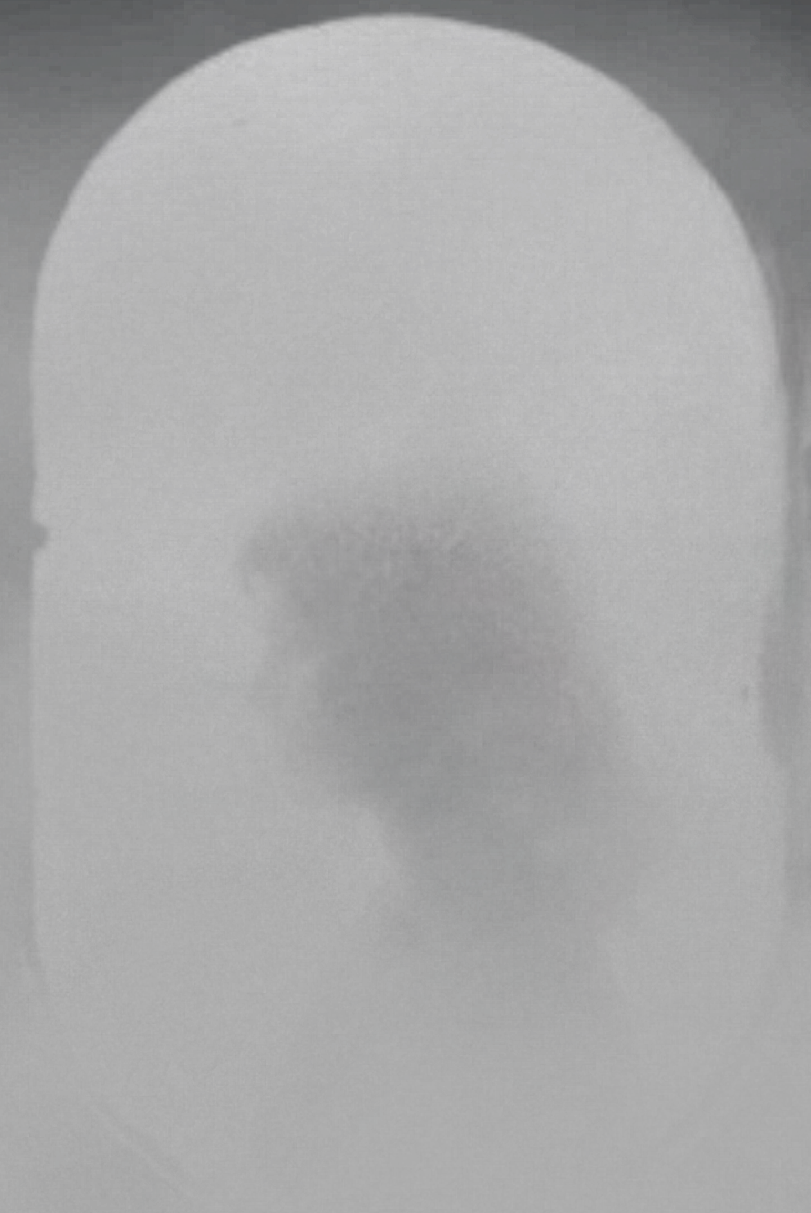
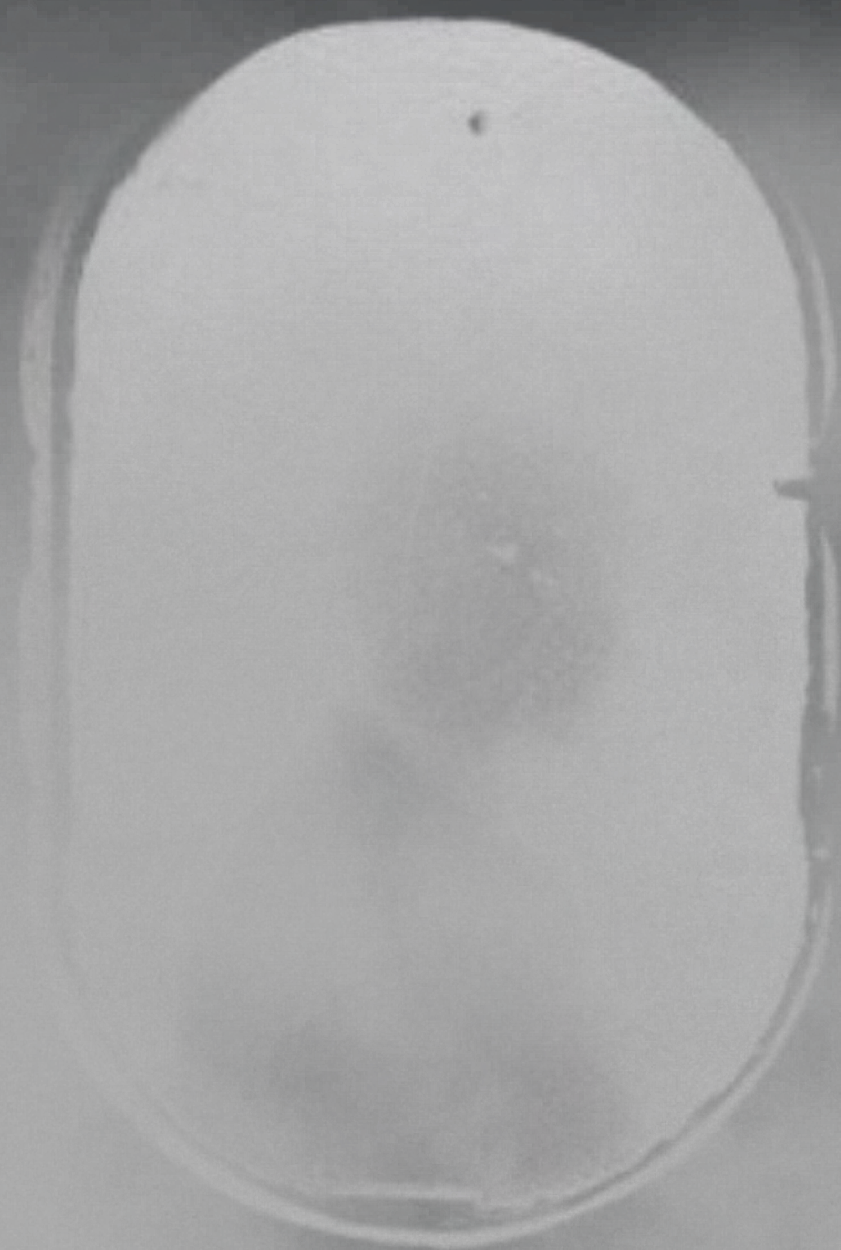
- ✦ Pluses y complementos
- ✦ Promociones no objetivas
- ✦ Decisiones arbitrarias

The background of the slide features two faint, light-colored silhouettes of human heads in profile, facing each other. They are positioned in the upper half of the frame, with their outlines softly blending into the dark, textured background. The overall mood is contemplative and somber.

Cada decisión no transparente se convierte en un
micro privilegio invisible





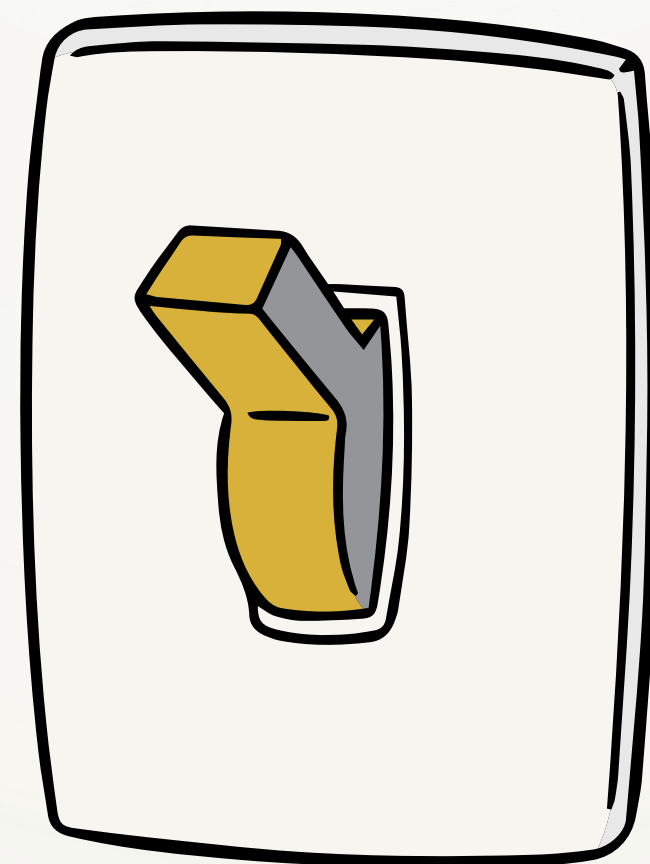


El efecto no es solo económico;
afecta a la cultura organizacional



CAMBIO DE PARADIGMA





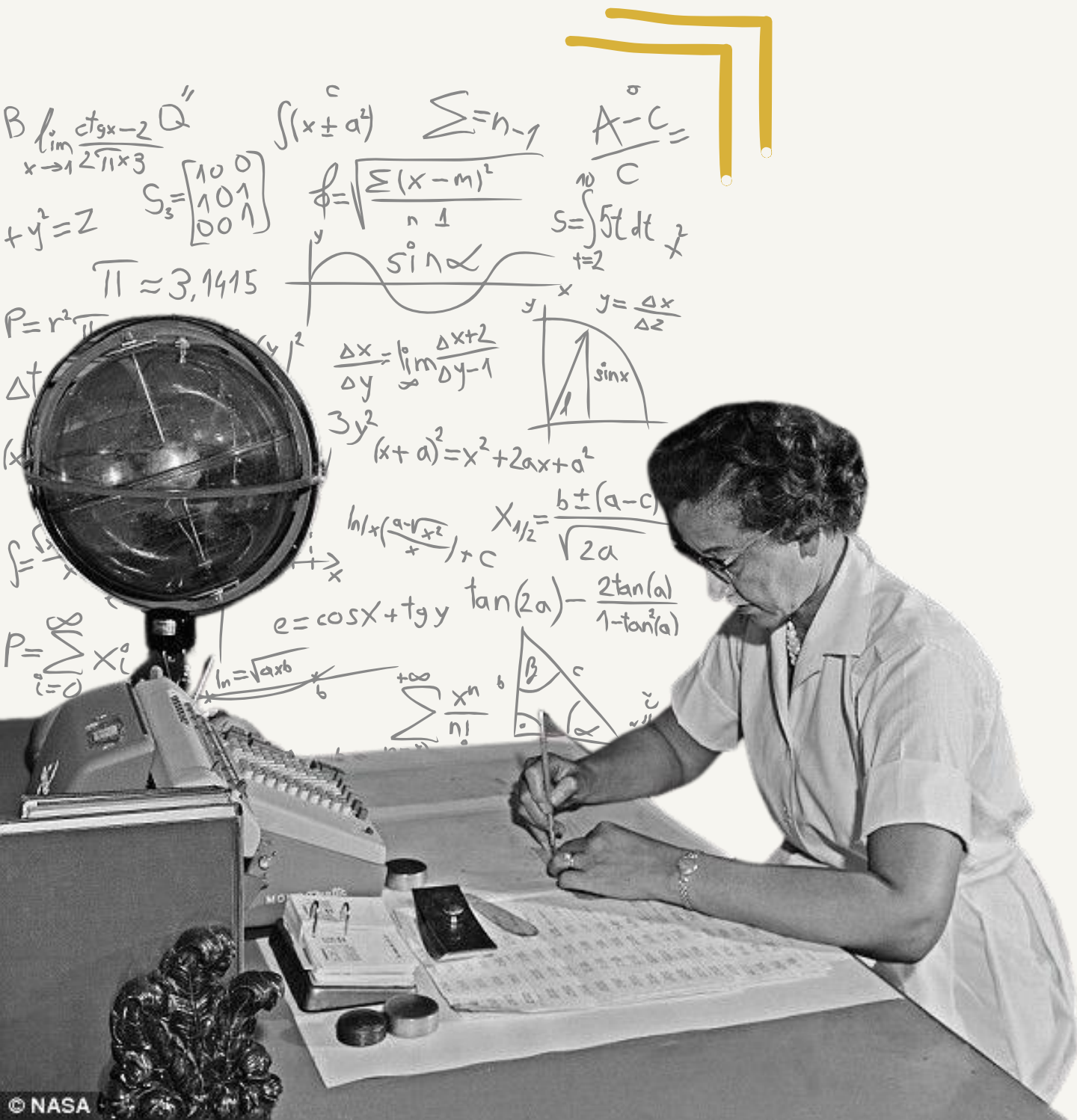
La brecha retributiva: diagnóstico y relevancia

¡LA BRECHA RETRIBUTIVA EXISTE!

¡Que no te confundan!



BRECHA RETRIBUTIVA



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

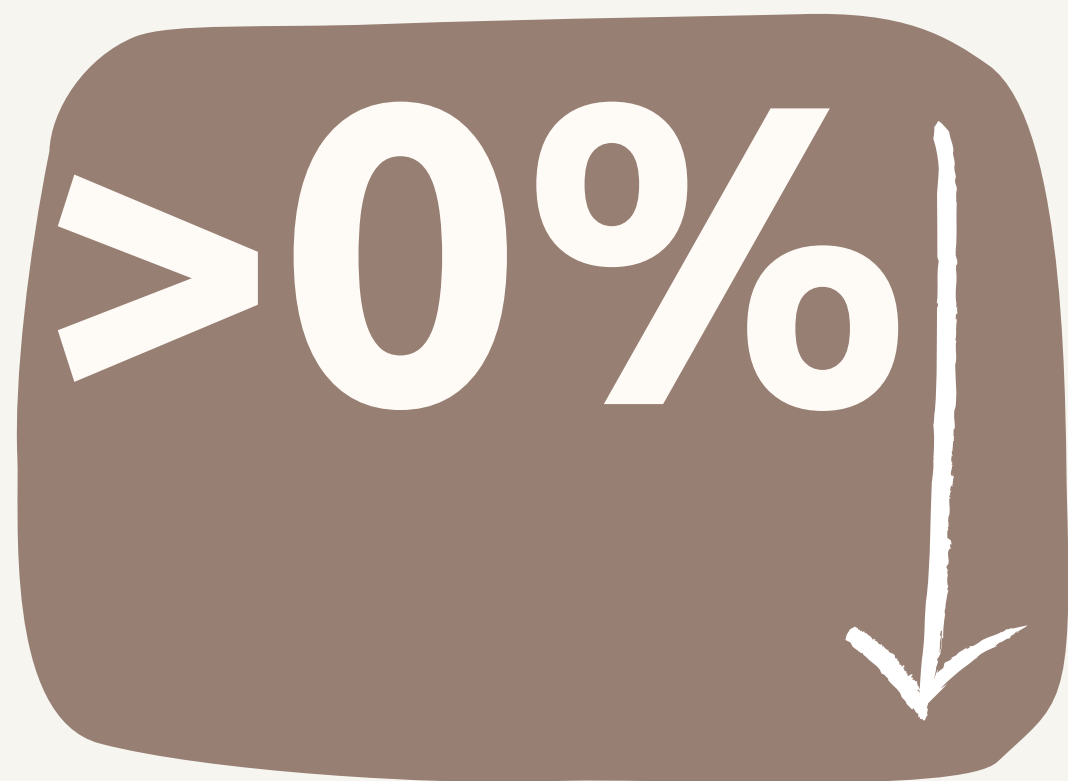
¿CÓMO SE CALCULA?



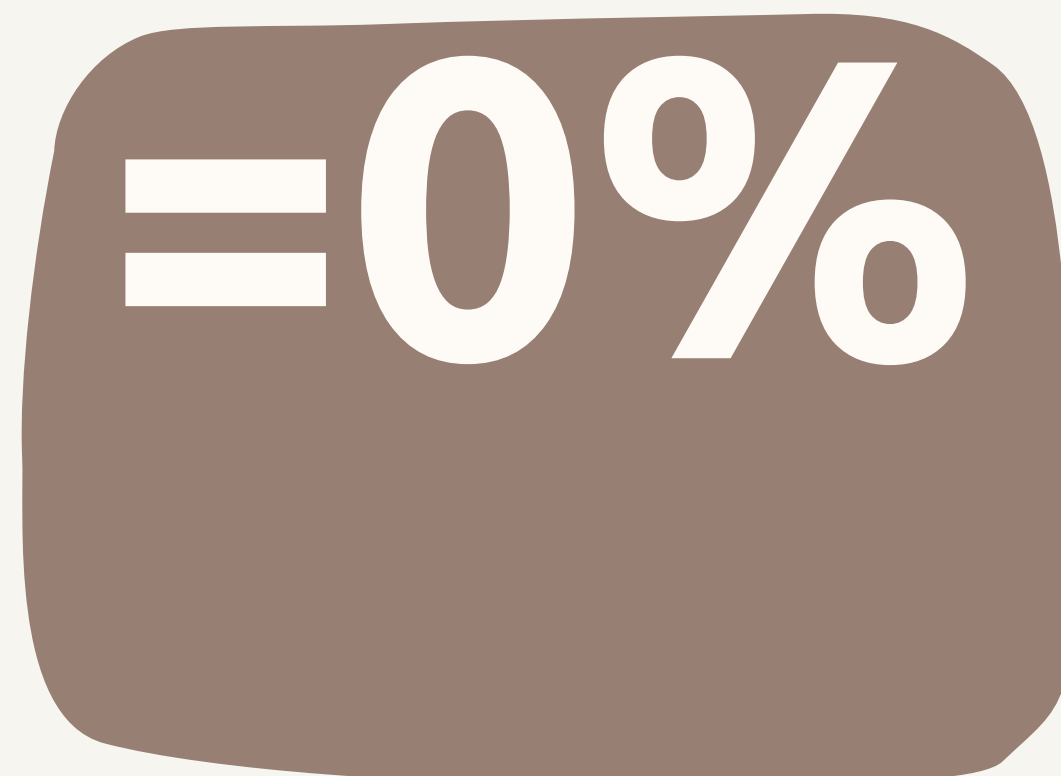
Media retribución masculina – Media retribución femenina *100=%
Media retribución masculina

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

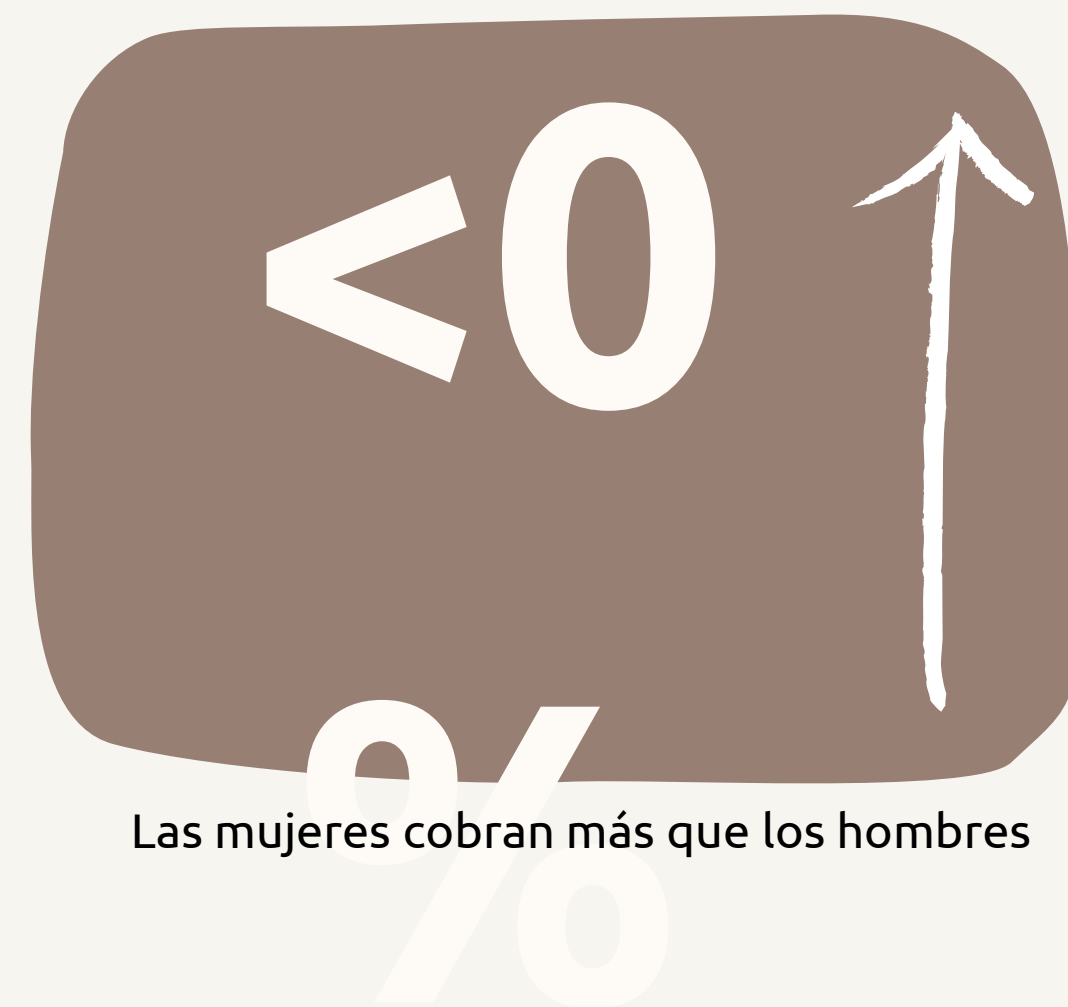




Las mujeres cobran menos.
Referencia: retribución de los hombres.



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

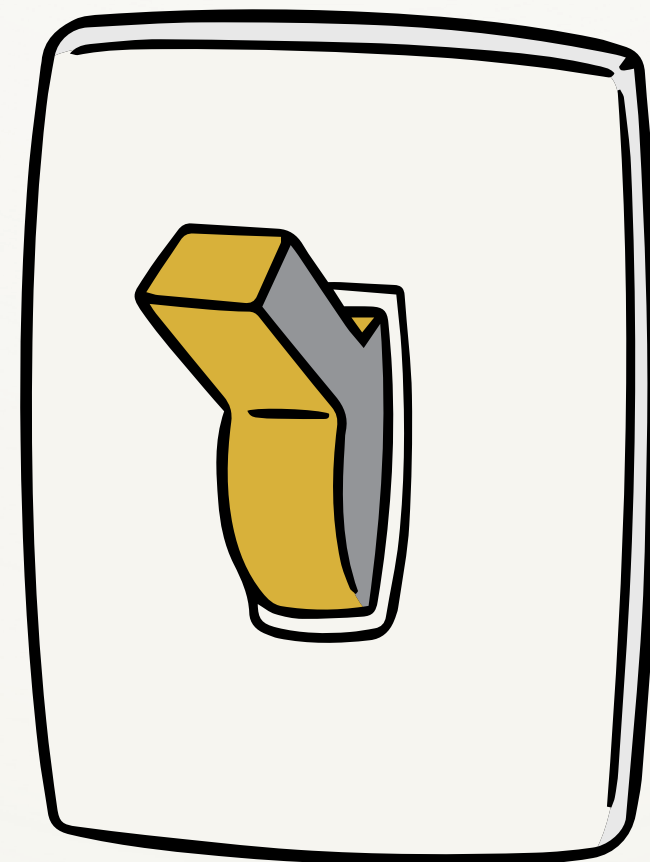
DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO

*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...

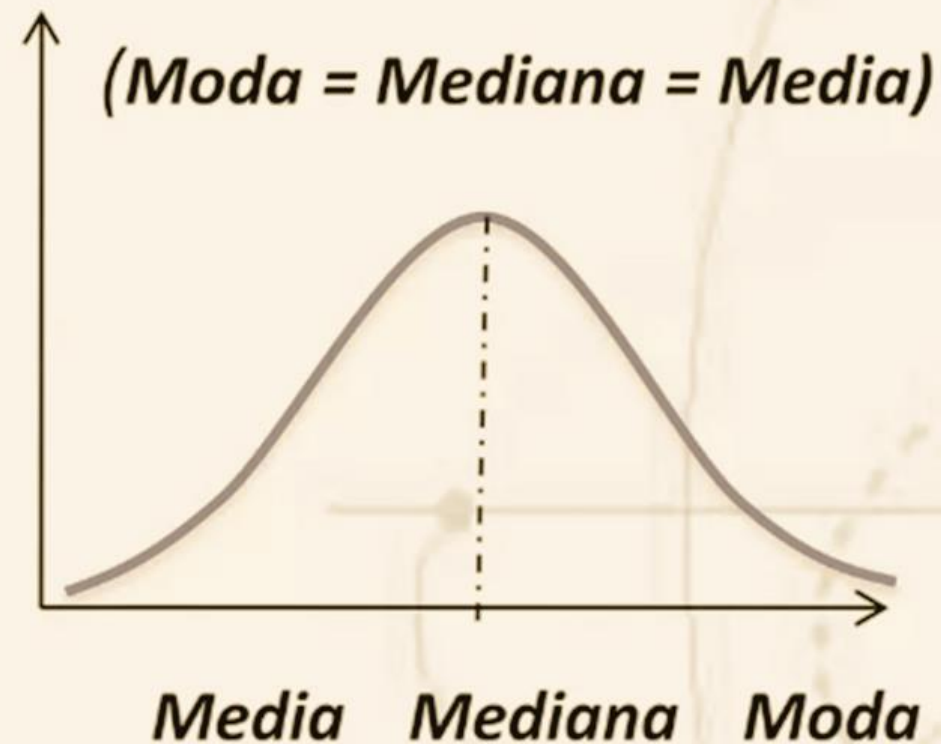
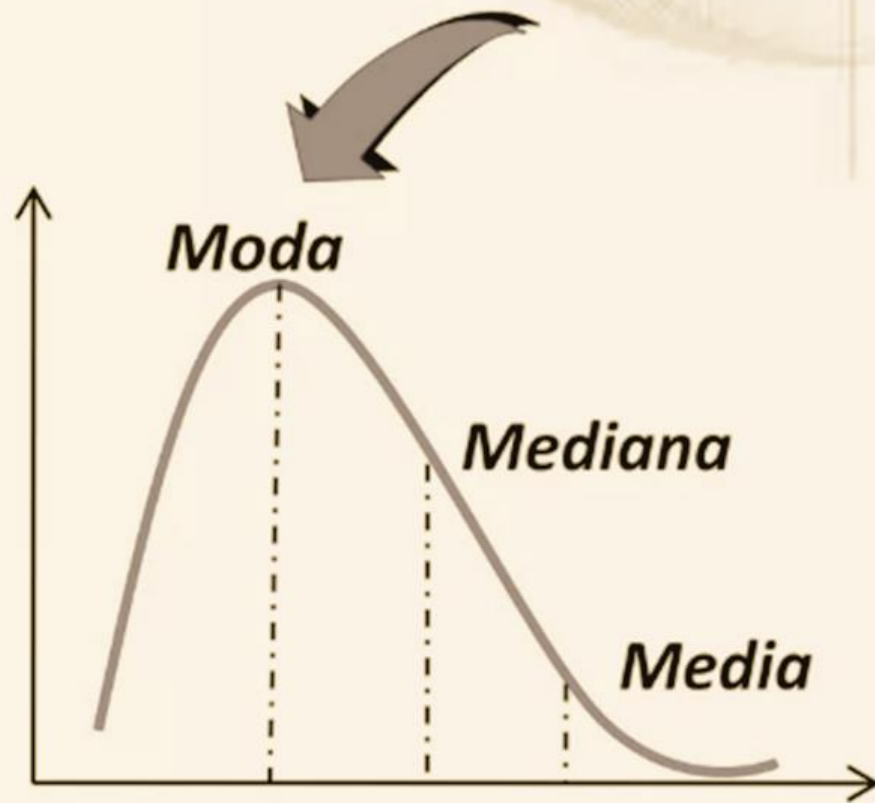
Si además la empresa realiza la auditoría retributiva:

- 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%

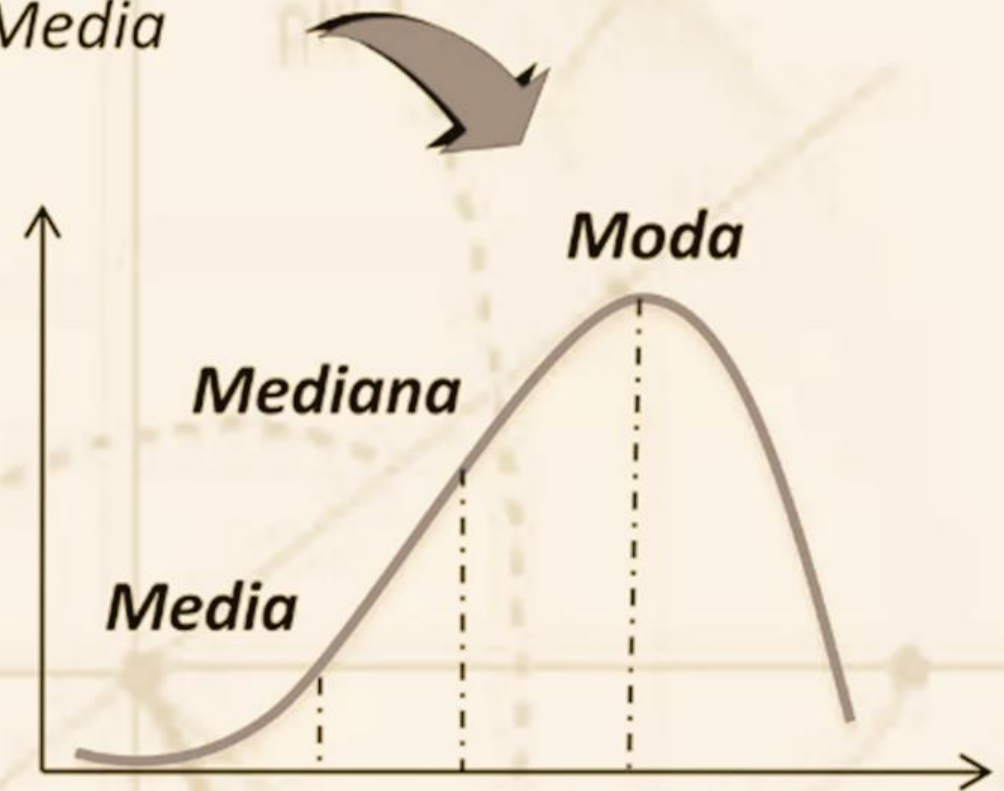


RELACION ENTRE MEDIA MEDIANA Y MODA

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



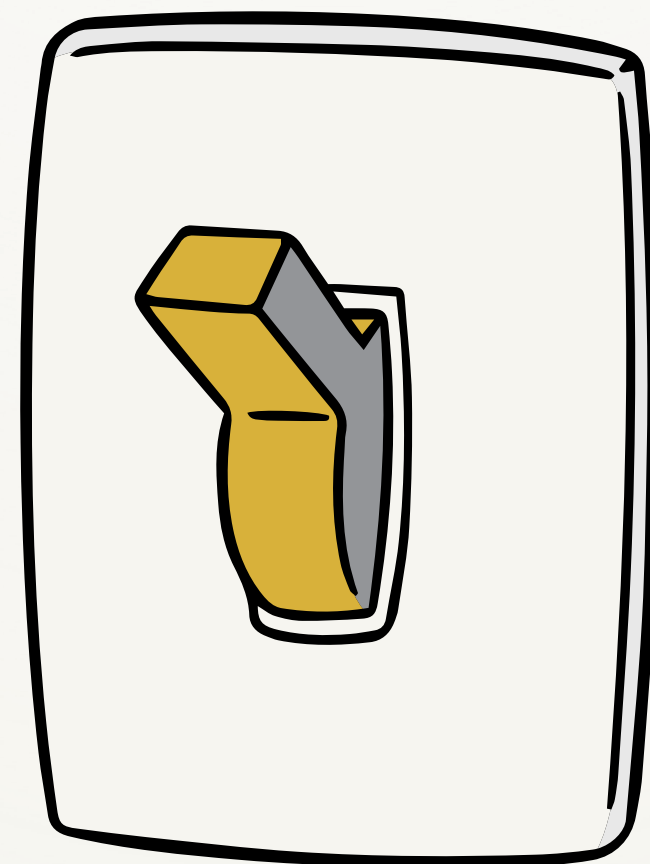
Curva sesgada a la izquierda o con sesgo negativo: (**Media < Mediana < Moda**) en este caso la mayoría de las observaciones se encuentran por arriba de la Media



		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	22.904
Mujer	116	13.848	2.031	189	16.069

		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	29.409
Mujer	116	23.788	2.824	235	26.847





**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.

2. PONDERACIÓN

De los distintos
tipos de factores.

3. GRADOS

Grados o niveles
existentes en cada
uno de los
factores.

4. VALORACIÓN

Asignación de
puntos a los
distintos niveles de
cada factor.

5. COMPARACIÓN

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

6. PUNTUACIÓN

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

7. CLASIFICACIÓN

Obtención de
valoración final del
puesto mediante
suma de
puntuaciones.

8. ESCALAS

Clasificación en
escalas según
rangos.

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

$$\text{Brecha} = (100-90)/100 = 10\%$$



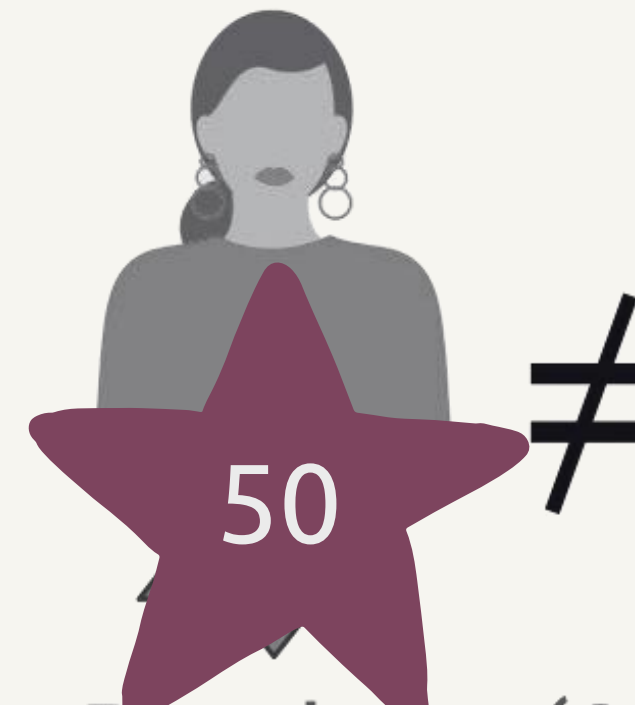
$$\text{Brecha} = (50-50)/50 = 0\%$$



$$\text{Brecha} = (60-50)/60 = 16,6\%$$

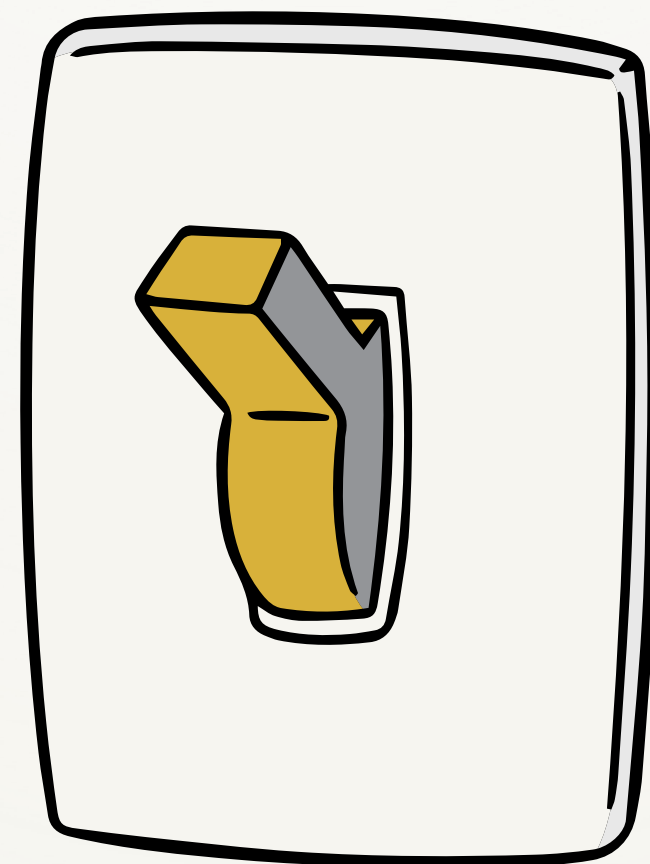


$$\text{Brecha} = (75-50)/75 = 33,3\%$$




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






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



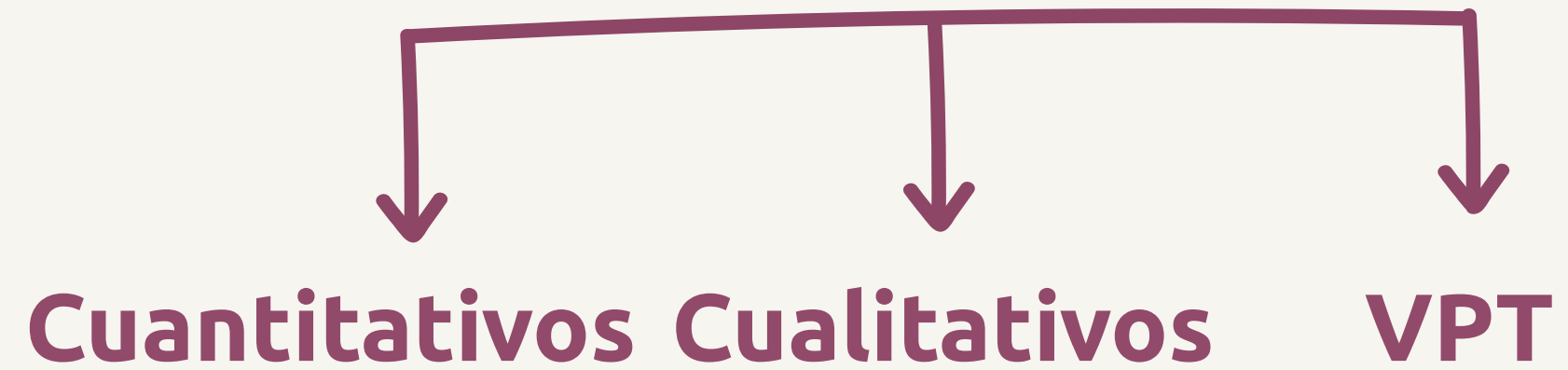
Estudio de factores



Plan de acción

DIAGNÓSTICO

Recopilar datos




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**

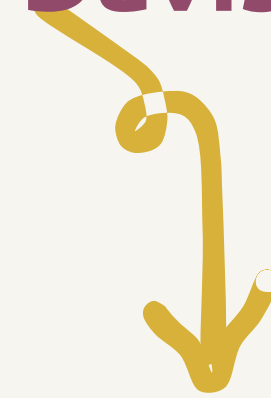
PLAN DE ACCIÓN

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



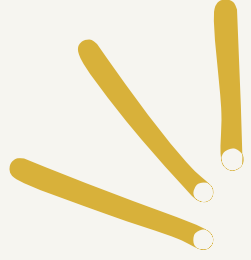
*"No estoy aceptando las cosas que no puedo cambiar.
Estoy cambiando las cosas que no puedo aceptar."*

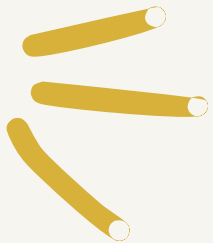
**-Angela
Davis-**



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 


The background of the image is a close-up, high-resolution shot of water ripples. The water is a light, warm beige or cream color. The ripples are intricate, with many small, concentric circles and larger, more complex wave patterns. The lighting creates highlights and shadows on the water's surface, giving it a textured, three-dimensional appearance. The overall effect is one of calmness and natural beauty.

LA TRANSPARENCIA QUE NOS VIENE

DIRECTIVA 2023/970



Claves para avanzar hacia una cultura retributiva justa



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

REVISAR



MEDIR



COMUNICAR



PROMOCIÓN

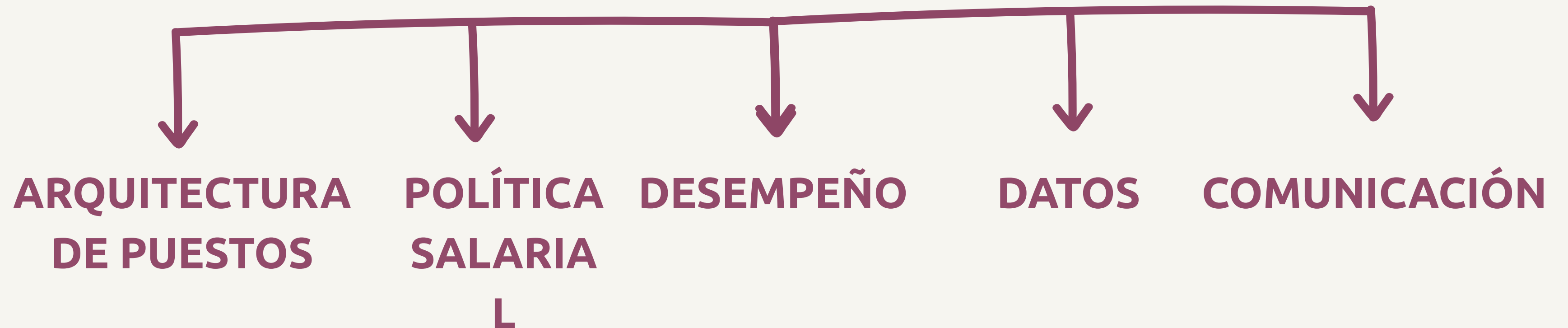


INFORMES

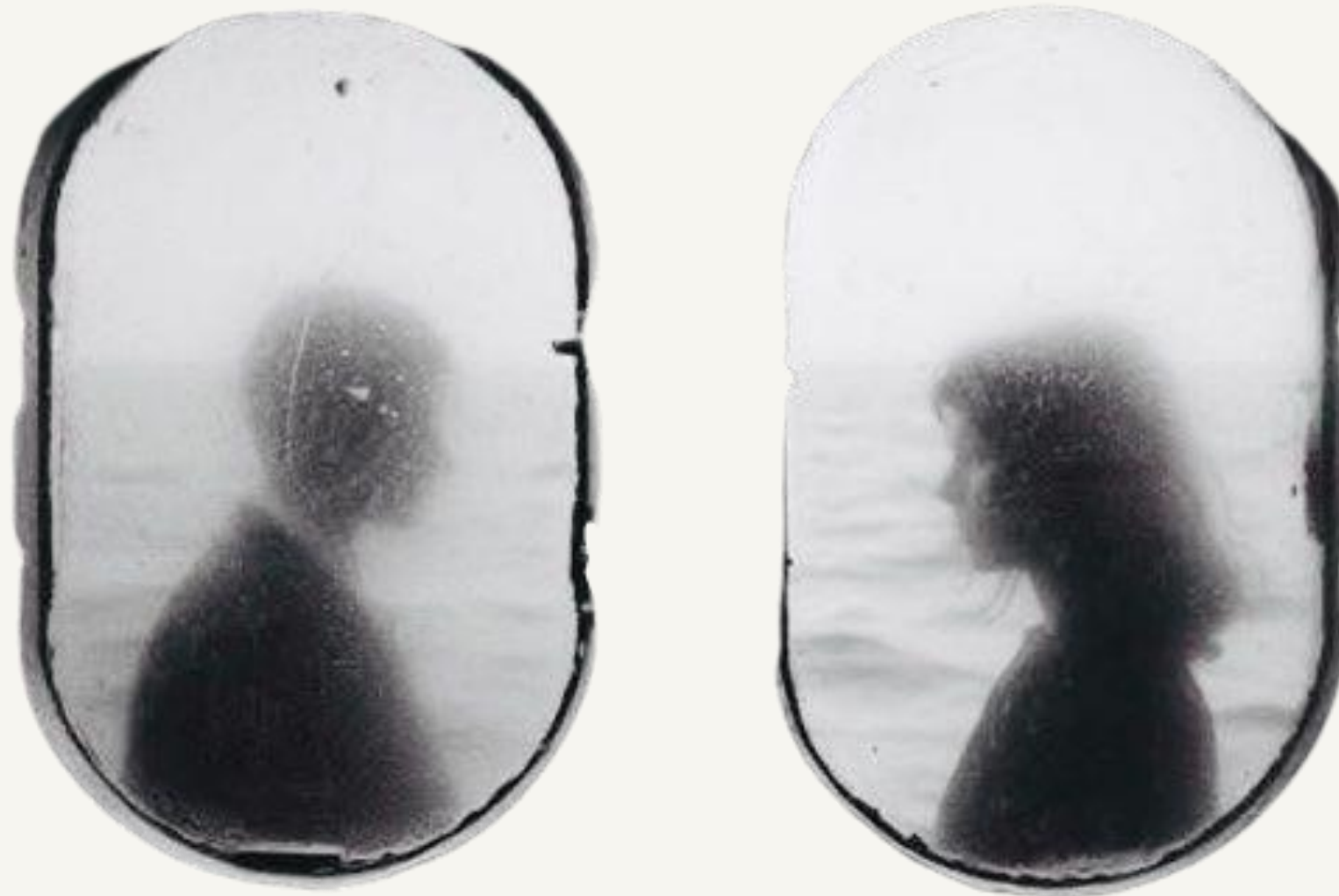


RESUMEN

5 pilares básicos



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



¡Muchas gracias!

 Beatriz Zafra Caramé