



peoplematters



ÚLTIMOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD



Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público.

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Prohíbe la **contratación** de **empresas** que incumplan la obligación de contar con un Plan de Igualdad.

Obliga a las compañías a **presentar un reporting de información no financiera** sobre determinados aspectos, entre ellos: diversidad, igualdad de género e indicadores de evaluación y brecha salarial entre géneros.

Impone la **obligación de realizar Planes de Igualdad** en empresas con más de 50 trabajadores.

BRECHA SALARIAL POR GÉNERO

¿QUÉ ES?

El análisis de brecha salarial es una herramienta que nos permite **valorar la desigualdad entre mujeres y hombres en la Compañía**, así como relacionar su resultado con factores internos y externos y determinar la existencia o no de una discriminación directa o indirecta.

- **Gender Pay Gap** o **Brecha Salarial No Ajustada**: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Equal Pay Gap** o **Brecha Salarial Ajustada**: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas, mix salarial, cuartiles) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.

¿QUÉ IMPLICA?

Cuando la brecha salarial no ajustada **supera el 25%** se debe justificar que la diferencia no obedece al sexo de las personas.



peoplematters

¿CÓMO PUEDE AYUDAR PEOPLEMATTERS?

- Elaborar el **diagnóstico y el Plan de Igualdad**
- **Adecuar el Plan** a la nueva normativa
- Realizar un **estudio** en profundidad de la **brecha salarial**
- **Justificar la brecha salarial** existente cuando excede del 25%
- Elaborar el **registro de salarios** a entregar a la RLT
- Establecer una **nivelación de puestos** que permita analizar la brecha en puestos de “igual valor”
- Planes de **comunicación y formación** en el Modelo de Recompensa Total

PRINCIPALES RIESGOS

Algunos de los **riesgos más importantes para el éxito de este tipo de proyectos** en base a la experiencia de **PeopleMatters** son:

- El análisis de las diferencias salariales en profundidad **requiere disponer de datos tanto en cantidad como en calidad y a lo largo de series históricas**. Esto no siempre es posible por falta de disponibilidad de bases de datos fiables.
- **Variables** como la evaluación del desempeño, **básicas** para una buena interpretación de los resultados, suelen ser de **dudosa calidad** y reflejan una baja discriminación del rendimiento real de los empleados. Otras como la antigüedad en el puesto, la formación o la situación familiar suelen ser **difíciles de conseguir o no están informadas** en el sistema.
- La Dirección de las organizaciones a menudo **no es consciente** de las diferencias salariales.
- Si se detectara una brecha significativa, esto podría suponer la **asunción de un coste de equiparación salarial** que la empresa podría no estar preparada para asumir.
- La transparencia sobre hallazgos de brecha salarial sin acciones de corrección posterior puede conducir a alterar la **paz social**, con el consiguiente impacto en productividad, calidad de atención a los clientes y reputación.



peoplematters

CLAVES DE ÉXITO

Para **mitigar el impacto negativo de estos y otros riesgos** es necesario actuar en paralelo sobre las siguientes cuestiones:

- **Involucrar a la alta dirección y a la representación de los trabajadores.**
- **Transparencia** en el sistema de retribución, sus reglas y sus resultados.
- **Informar a los managers**, proporcionándoles una visión global sobre las oportunidades que tienen para impactar en la diversidad en sus áreas.
- **Entrenar en la gestión y toma de decisiones en los procesos de personas** evitando sesgos de género y otros (conscientes o inconscientes).
- Asegurar la **contratación y promoción igualitarias** en posiciones de responsabilidad.
- Poner en marcha **sistemas de control** y hacer auditorias de los procesos.
- Establecer un **plan de ajustes salariales a corto-medio-largo plazo** para corregir las situaciones de desigualdad salarial identificadas.

Solicita más información:

Tel. +34 91 781 06 80

soledad.german@peoplematters.com