

Transparencia Retributiva

6 de febrero de 2024

AON



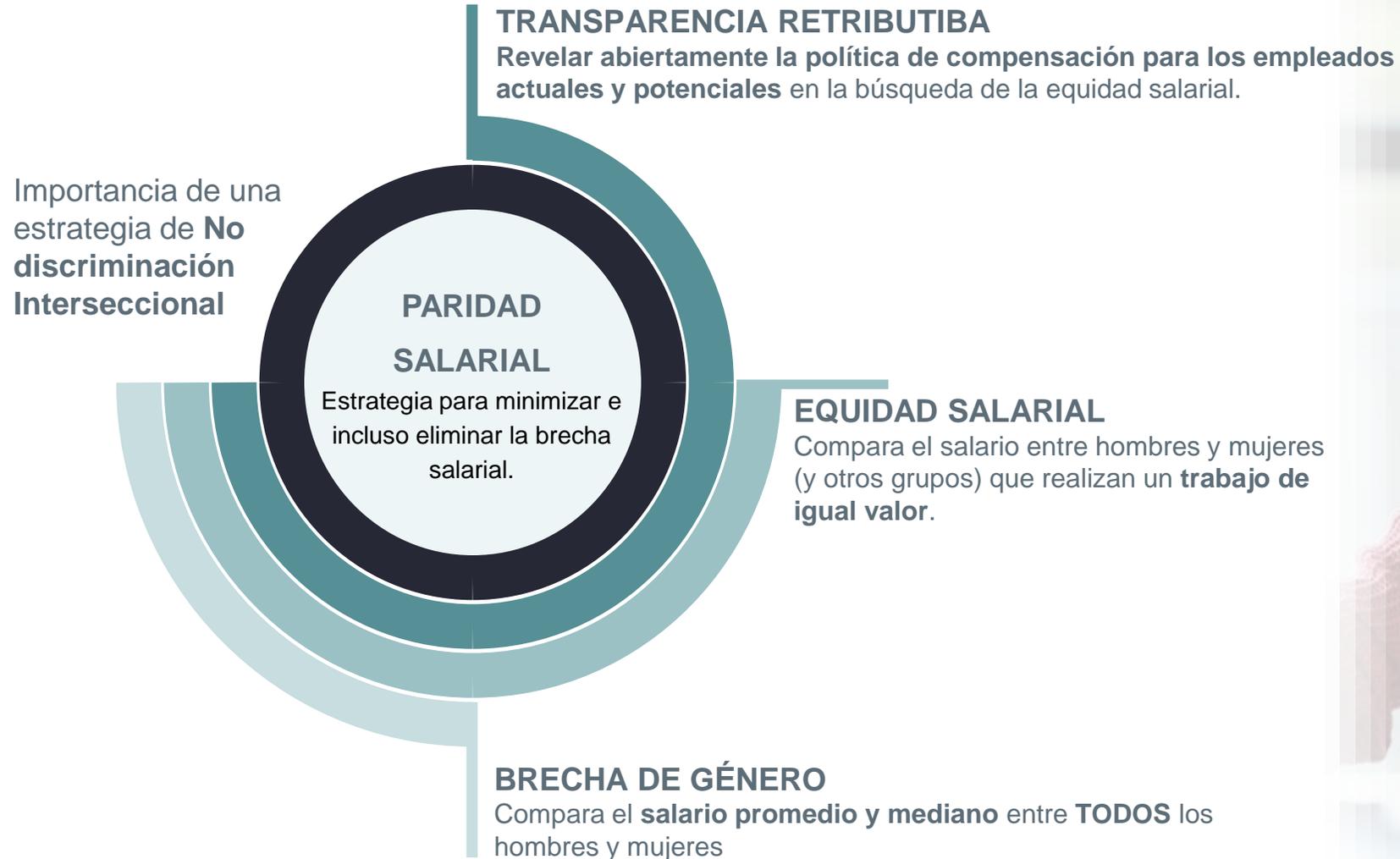
1

Concepto e impacto cultural

AON



El concepto de transparencia



Visión general de la Directiva de Transparencia

-  Las empresas con al menos **100 empleados** tendrán que publicar información sobre la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras.
-  Si existe una brecha salarial de más del **5,0%**, **las empresas deben trabajar con los representantes de sus trabajadores** para realizar una evaluación salarial conjunta y desarrollar un plan de acción.
-  Cualquier diferencia salarial debe estar vinculada a **criterios objetivos**.
-  Los **solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir información** sobre el nivel / rango de pago inicial para cualquier puesto anunciado y las empresas **no podrán hacer indagaciones sobre el salario anterior**.
-  Las empresas **no pueden prohibir que los empleados revelen** sus detalles salariales.
-  Las empresas deben compartir **información sobre cómo se establece, progresa y administra el pago**. Del mismo modo, en cualquier proceso de **promoción** o progresión se deben poner a disposición del personal estos criterios.
-  Los Estados miembros tendrán que establecer **sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias** para las empresas que infrinjan las normas. **OFICINA ESTATAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN** (Orden TES/867/2023)
-  Las **víctimas de discriminación salarial** dispondrían de indemnización (sin límite), con la carga de la prueba en el empleador.

Impacto cultural – Algunos datos

LinkedIn



42%

de la Generación Z, de 18 a 25 años, dice que **han compartido su información salarial** con sus colegas de trabajo.

Glassdoor



67%

de los empleados dicen que el **salario es el factor más importante** de un anuncio de trabajo.



El **52%** de los anuncios de empleo del **Reino Unido incluyen un rango salarial.**

Los anuncios de trabajo con un salario reciben **X6** veces más de candidaturas.

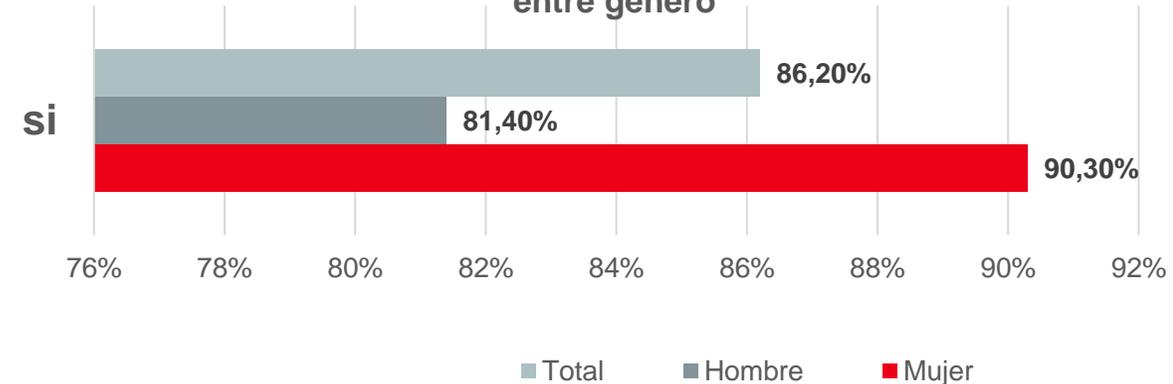
Fuente: Adzuna, a partir de 80 millones de anuncios de trabajo en el Reino Unido publicados entre 2016 y abril de 2023



86%

de los españoles, **a favor de que las empresas hagan público el salario de sus empleados** para acabar con la brecha salarial de género.

A favor de que las empresas hagan público el salario por puesto/Categoría, como medida para acabar con la brecha salarial entre género



Fuente: InfoJobs

n=4,463

Impacto cultural – No es nada nuevo

Las normativas para informar sobre las diferencias salariales **varían de un país a otro** y las empresas multinacionales se enfrentan a un **panorama normativo complejo**.

En Nueva York los **demandantes de empleo** pueden acceder a la retribución ofrecida por las principales empresas para determinados puestos.

California ha presentado este año una legislación similar que obliga a las **empresas con 15 o más empleados a incluir escalas salariales en los anuncios de empleo**.

El **Gobierno británico** ha puesto en marcha un **programa piloto de transparencia salarial**, que anima a las organizaciones a mostrar los salarios en todos sus anuncios de empleo.

En **Japón** las empresas están obligadas **a divulgar la existencia de brecha salarial de género en sus sitios web** y en sus informes de cuentas anuales.

● Existe regulación

● En proceso de regulación

● No existe regulación

Impacto cultural - Publicidad de la brecha salarial

Algunos ejemplos

GOV.UK Gender pay gap service
 Search and compare Download Close the gap Sign in

BETA This is a new service – your feedback will help us to improve it.

< Back

Search and compare gender pay gap data by employer name or type

Employer name Employer type or SIC code

Examples of employer types include banks, supermarkets, law firms. You can also search by Sector Industrial Classification (SIC) codes which provide an easy way of describing what an employer does. [Find SIC codes](#)

Clear all filters Order: By relevance Alphabetically

Employer size employers

Sector

Reporting year

Reporting status

[Add to compare](#)

Aberystwyth University, Ponglais, Ceredigion, SY23 3FL

BANK OF AMERICA Our company Making an impact Working here Investors Newsroom

Bank of America publishes its 2022 UK Gender Pay Gap Report

UK gender pay gap key points

- For the purpose of UK gender pay gap reporting, companies are required to disclose the mean (average) and median pay gap between women and men across an entire organization. The report does not focus on the compensation that women and men receive for performing the same or comparable roles.
- The UK gender pay gap report shows that as of April 2022, we have a median UK gender pay gap of 28.8% and a mean UK gender pay gap of 27.7% across our three UK legal entities.

Hourly pay gap

In this organisation, women earn £1 for every £1 that men earn when comparing median hourly pay. Their median hourly pay is 0.4% lower than men's.



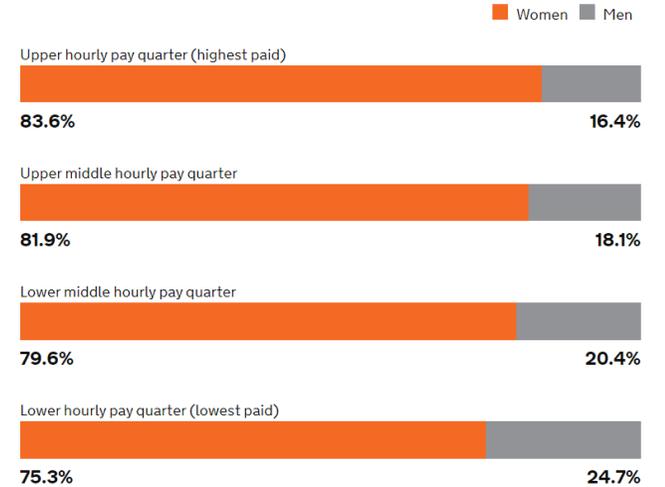
When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 13.1% lower than men's.

Bonus pay gap

In this organisation, women earn 89p for every £1 that men earn when comparing median bonus pay. Their median bonus pay is 11.3% lower than men's.

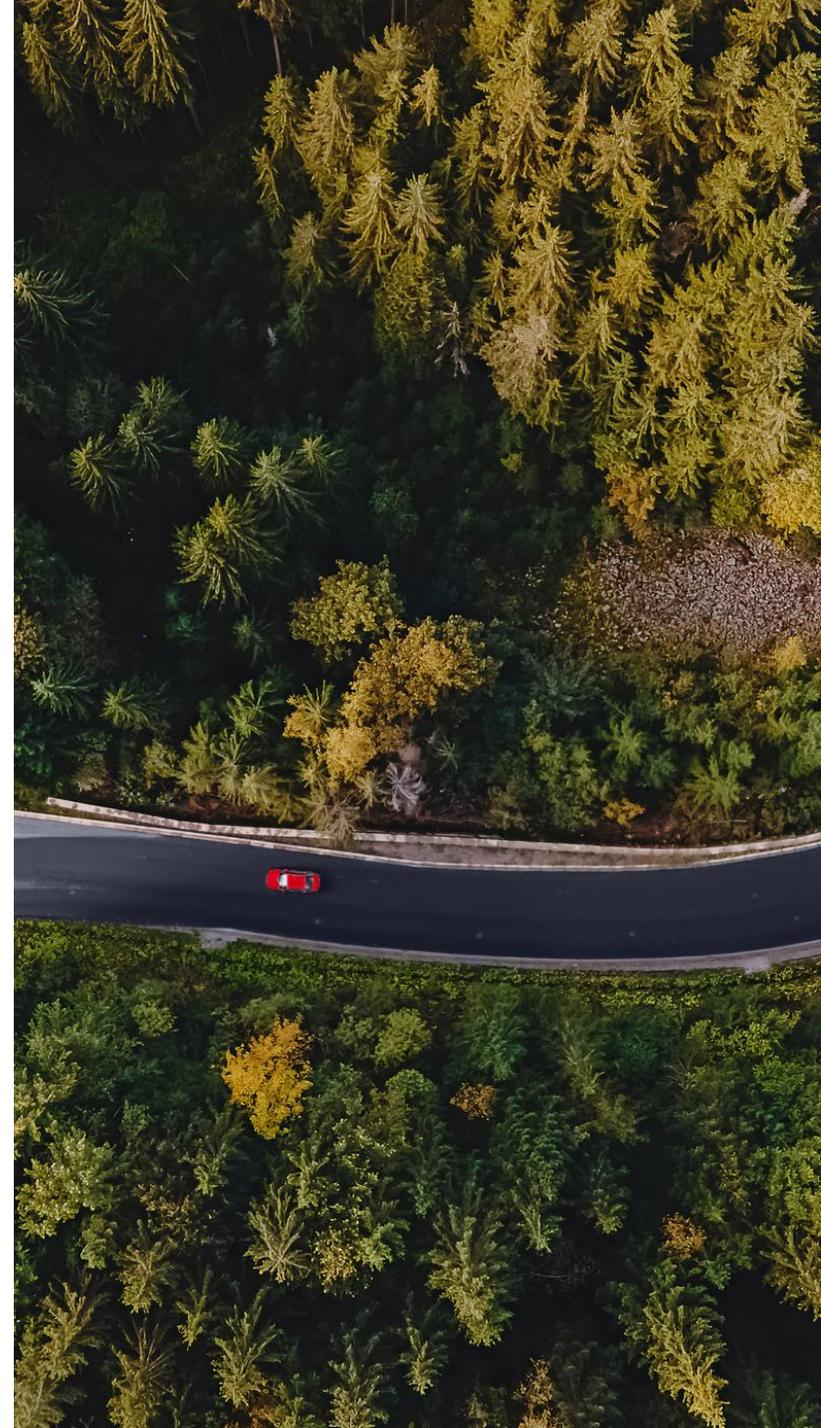
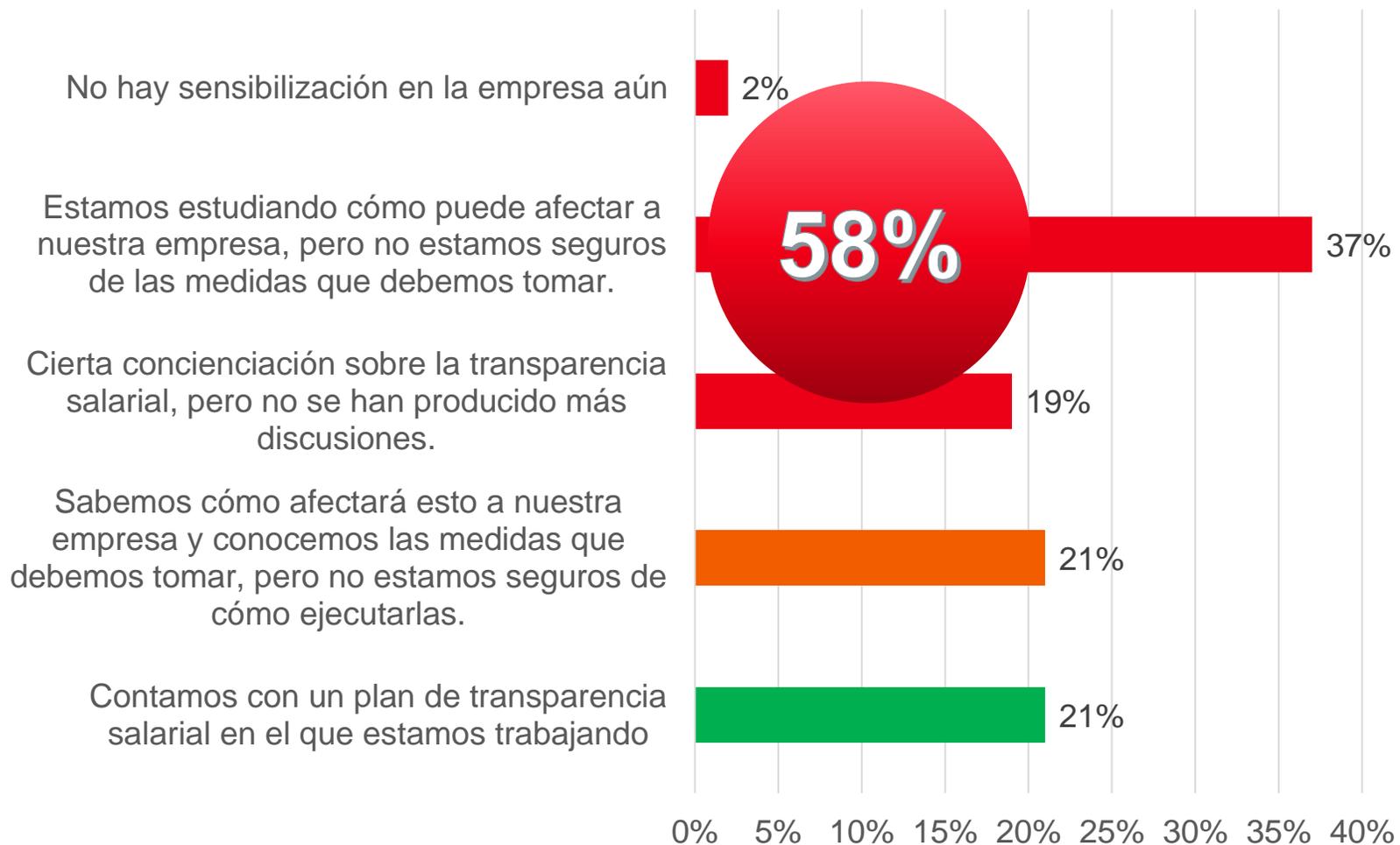
The percentage of women in each pay quarter

In this organisation, women occupy 83.6% of the highest paid jobs and 75.3% of the lowest paid jobs.



When comparing mean (average) bonus pay, women's mean bonus pay is 45.9% lower than men's.

Dónde están las empresas a nivel europeo



2

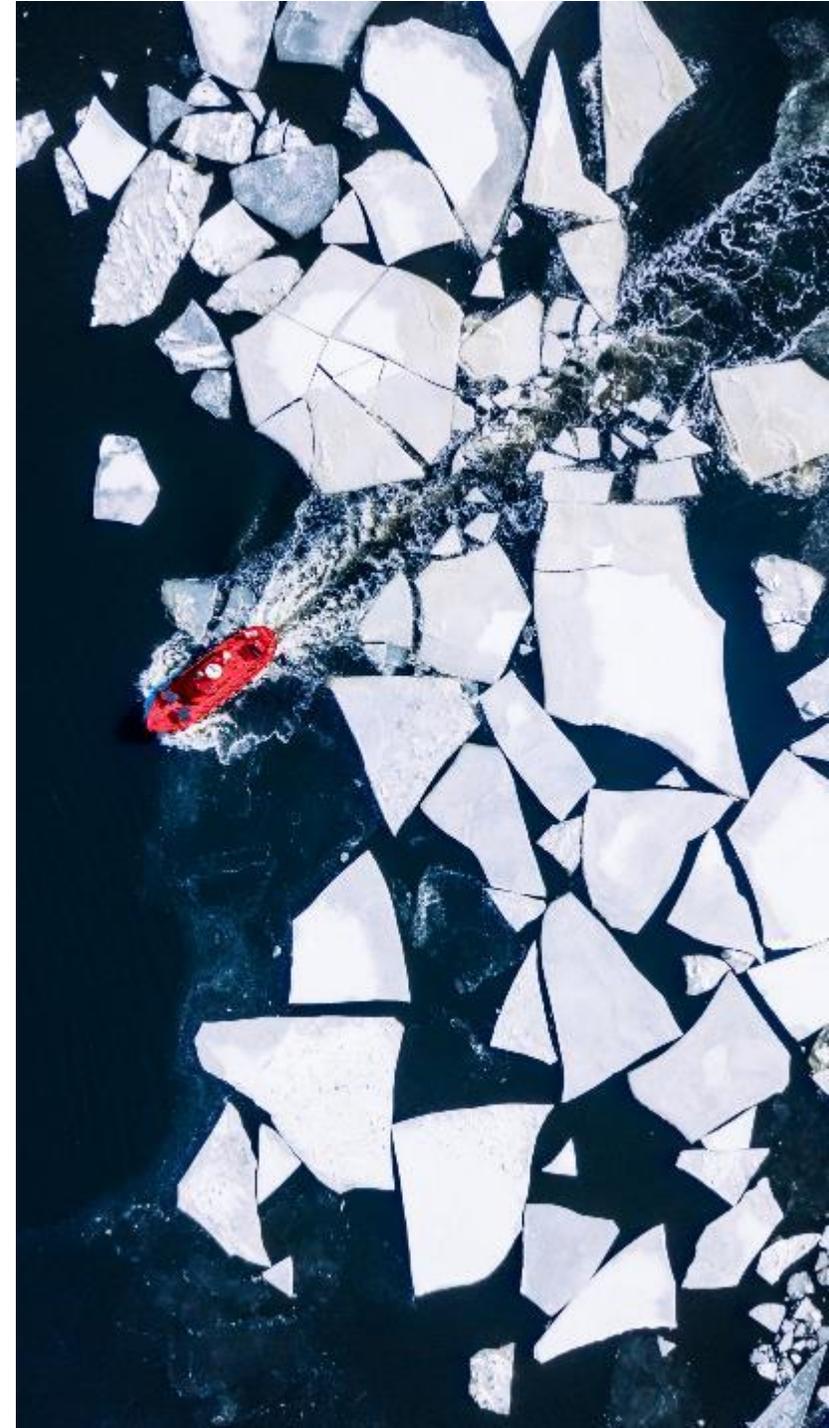
Impacto en la arquitectura organizativa y en la valoración de puestos



Arquitectura organizativa – Impacto



- La Directiva de transparencia va a ser un **desafío para los profesionales de recursos humanos y especialmente para las áreas de Organización y Retribución.**
- El **sistema de valoración de puestos deberá salir del ámbito de Dirección**, para ser compartido con las personas trabajadoras y con los agentes sociales.
- Ya no va a ser posible aplicar **sistemas de valoración poco robustos** o no basados en sistemas analíticos de puntos por factores.
- Deberá ser **flexible y podrá ser la base de modelos de roles**, capaces de recoger la progresión salarial cualquier puesto de trabajo



Arquitectura Organizativa

Valoración de puestos de trabajo

Todos los procesos de Recursos Humanos, además de la política retributiva, deberán estar basados en un proceso previo de valoración de puestos.

Objetividad

- La valoración debe realizarse conforme a una **metodología objetiva que no dependa de factores sociales**.
- Independencia de factores o valoraciones sociales. **Eliminación de estereotipos**.

Totalidad

- Tendrán en cuenta **todas las condiciones que singularizan el puesto**.

Adecuación

- La metodología debe poder adaptarse a **todos los sectores y funciones**.
- **A TODOS LOS NIVELES**

Vínculo con retribución

- **Vinculada a bases de datos retributivas** para obtener referencias y comparativas salariales de mercado.

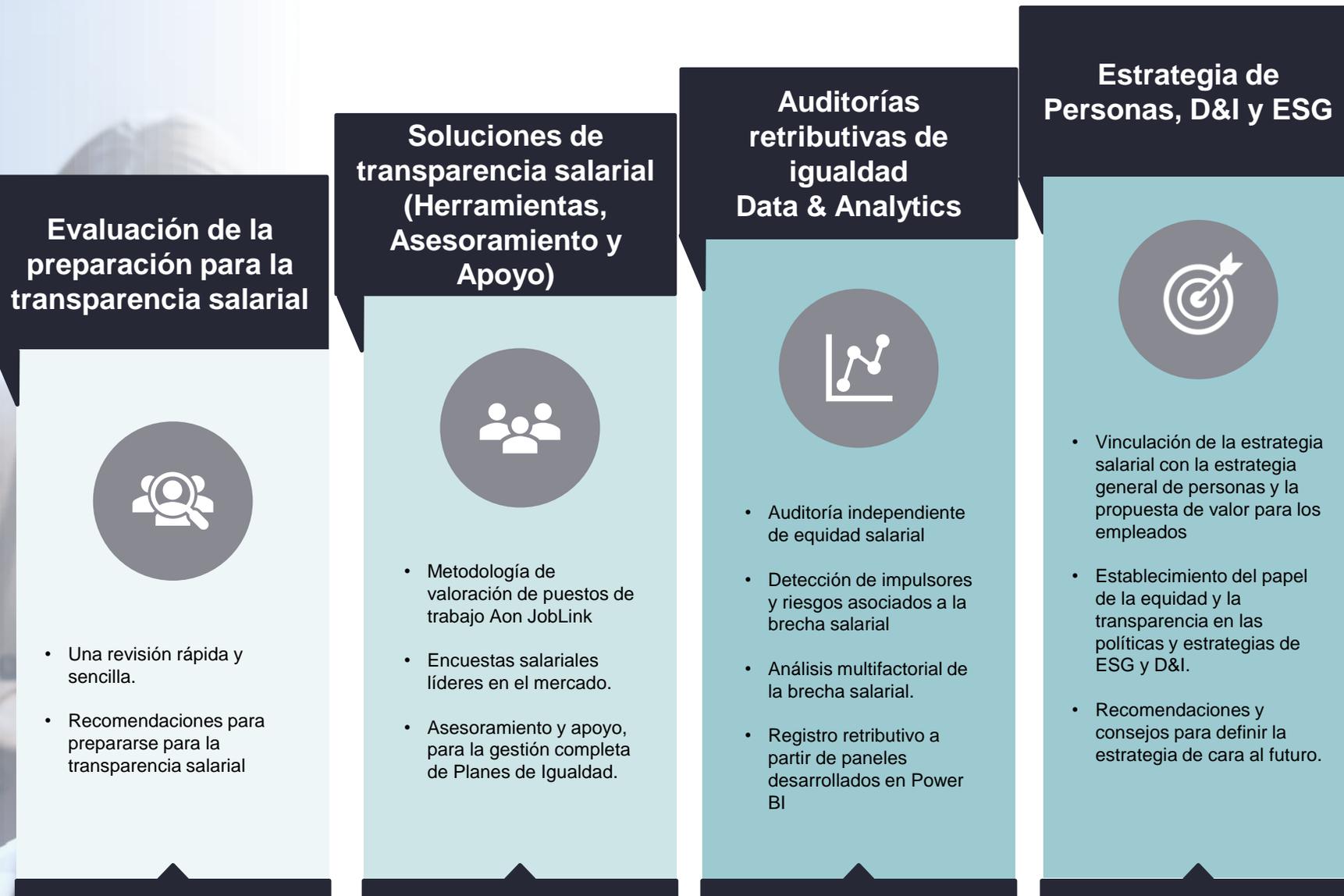
Algunos aspectos vinculados a la Directiva de Transparencia

Cuatro nuevos factores bajo el concepto de “Categoría”:

Competencias | **Esfuerzo** | **Responsabilidad** | **Condiciones de trabajo**

Enfoque de Aon – Hoja de ruta de transparencia salarial

Podemos asesorar y apoyar a nuestros clientes en cada etapa del viaje



Aon Talent Solutions – Advisory & Data

<https://rewards.aon.com/es-es/>
<https://www.aon.es/site/igualdad/>



DOS ÁREAS DE TRABAJO



ADVISORY



DATA



Combinando nuestras capacidades para **reimaginar el futuro del trabajo**, ayudamos a nuestros clientes con retos como:

- Modelos de *upskilling/reskilling*
- Compensación y ESG
- *Data & Analytics* con sistemas multifactoriales de análisis de brecha salarial.

Muchas gracias



Jorge Herraiz
Director Reward & Performance Iberia, Aon

jorge.herraiz.romero@aon.com
t (+34) 689 493 869

Aon
C/Velázquez 86D, Planta 5
28006 Madrid
España