



KPMG

¿Cómo medir la Brecha Salarial? ¿Es posible ajustarla al 5%?

KPMG Abogados, S.L.P.

6 de Febrero 2024

Cinco elementos esenciales de la Directiva

Directiva 2023/970



Transparencia salarial antes del empleo

Los empresarios deberán facilitar información sobre el nivel o la categoría salarial en el anuncio de empleo. Los empresarios no podrán preguntar a los futuros trabajadores por su historial salarial.



Criterios de valoración de puestos y progresión profesional transparentes y acordados con la RLТ

Los empresarios deben poner a disposición de los trabajadores una **descripción de los criterios no sexistas** utilizados para definir la retribución y la progresión profesional.



Derecho de información de los trabajadores

Los trabajadores tendrán **derecho a solicitar al empresario información sobre su nivel salarial individual** y sobre los niveles salariales medios, desglosados por sexo, de las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.



Información sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres

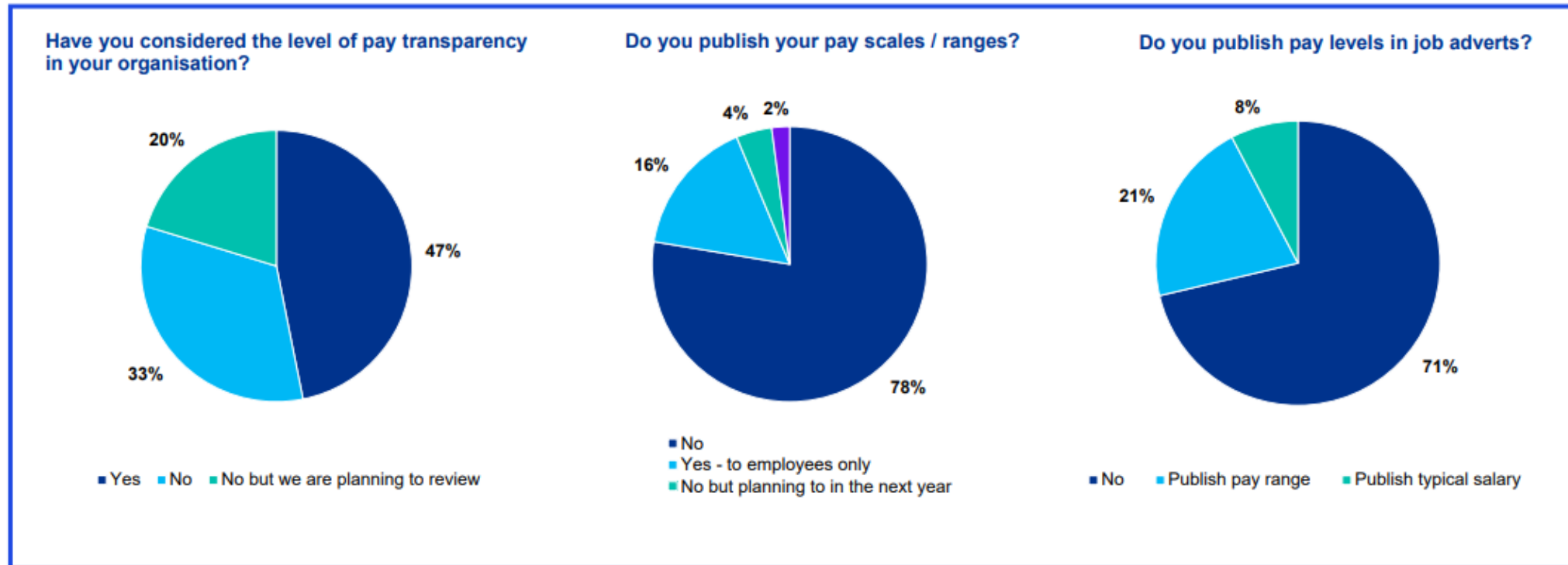
Los empresarios con **al menos 100 empleados** tendrán que publicar información sobre las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores.



Evaluación salarial conjunta

Cuando los informes salariales **revelen una diferencia de retribución entre hombres y mujeres de al menos el 5%** y el empresario **no pueda justificar dicha diferencia basándose en factores objetivos neutrales desde el punto de vista de género**, los empresarios tendrán que llevar a cabo una evaluación salarial, en colaboración con la RLТ.

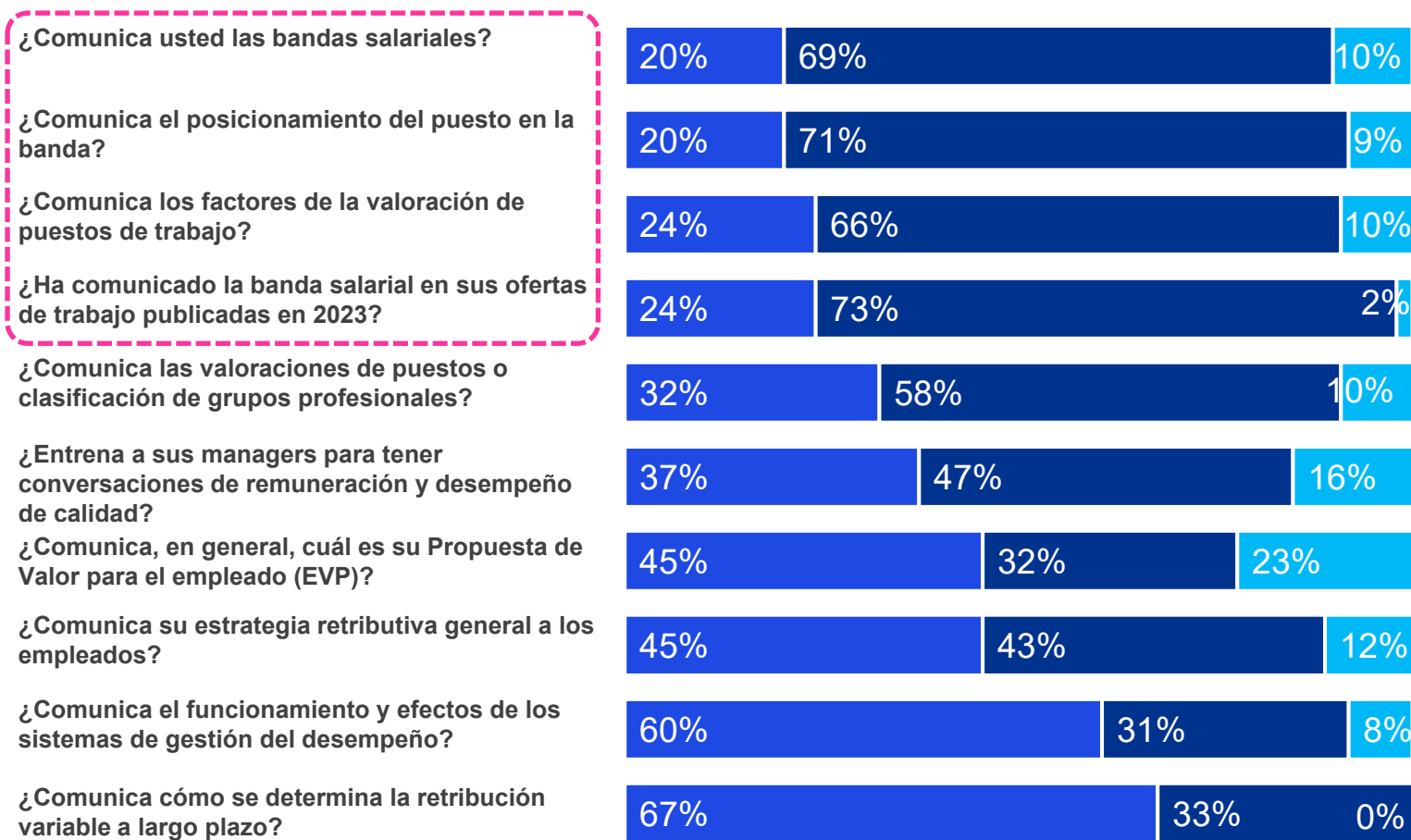
¿Cuál es la situación de partida en transparencia? (1/2)



Fuente – KPMG Reward Trends Study June 2023

¿Cuál es la situación de partida en transparencia? (1/2)

■ Sí ■ No ■ En proceso



... El **80%** afirma conocer las novedades normativas en materia de transparencia retributiva.

... El **30%** considera que no hay impedimentos para ser transparentes y

un **32%** afirma que la Dirección no está convencida de las bondades de la transparencia retributiva.



¿Cómo se calcula la brecha?

1. Brecha bruta agregada

Se muestra la brecha bruta agregada para toda la organización tanto en media como en mediana.

2. Brecha bruta por concepto del RD 902/2020

Se muestra la brecha agrupando los conceptos retributivos siguiendo los criterios del RD 902/2020.

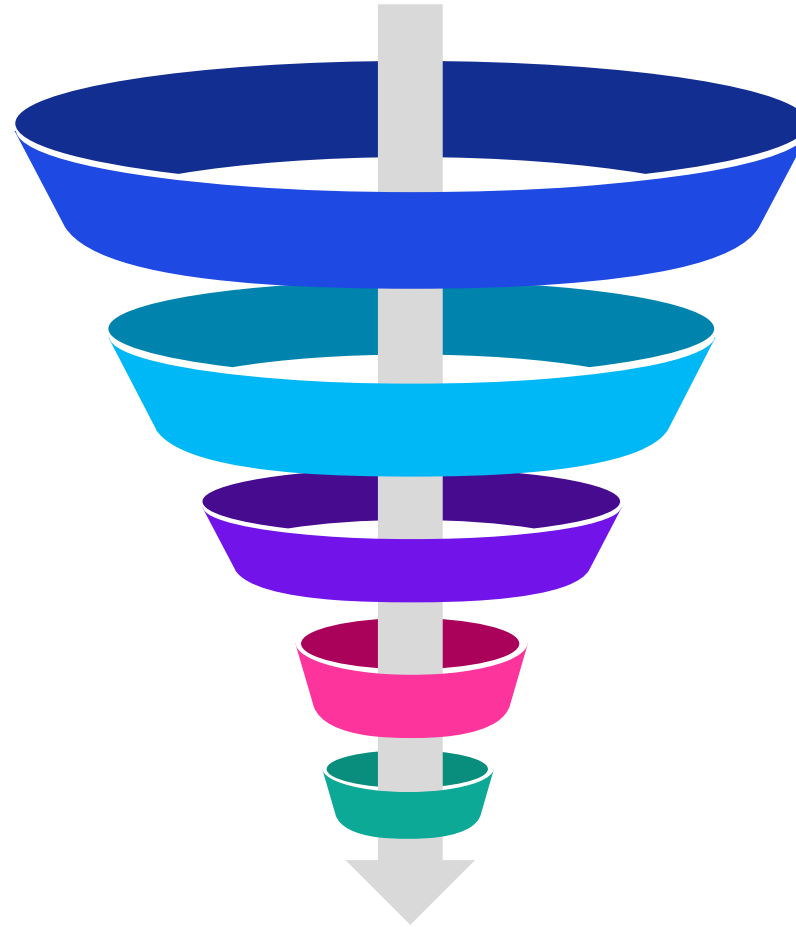
3. Brecha bruta segmentada por nivel

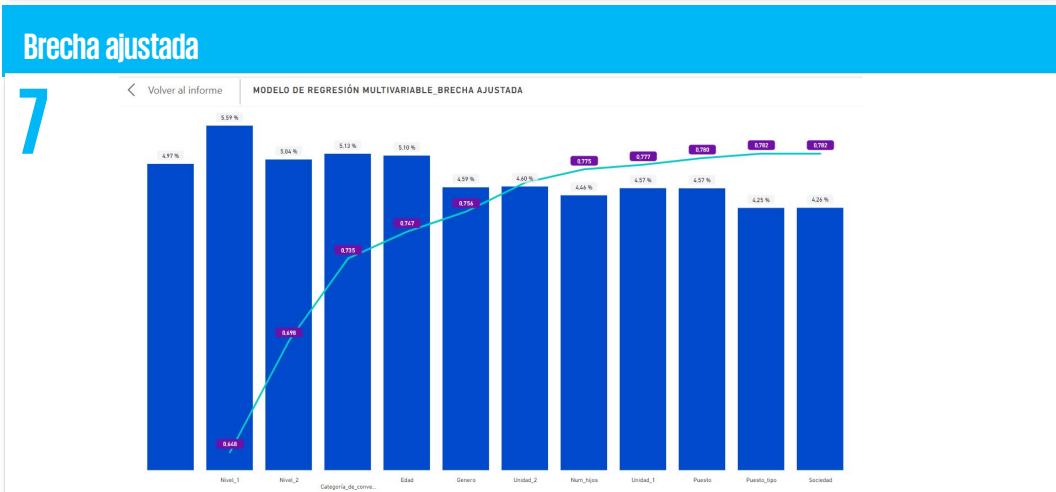
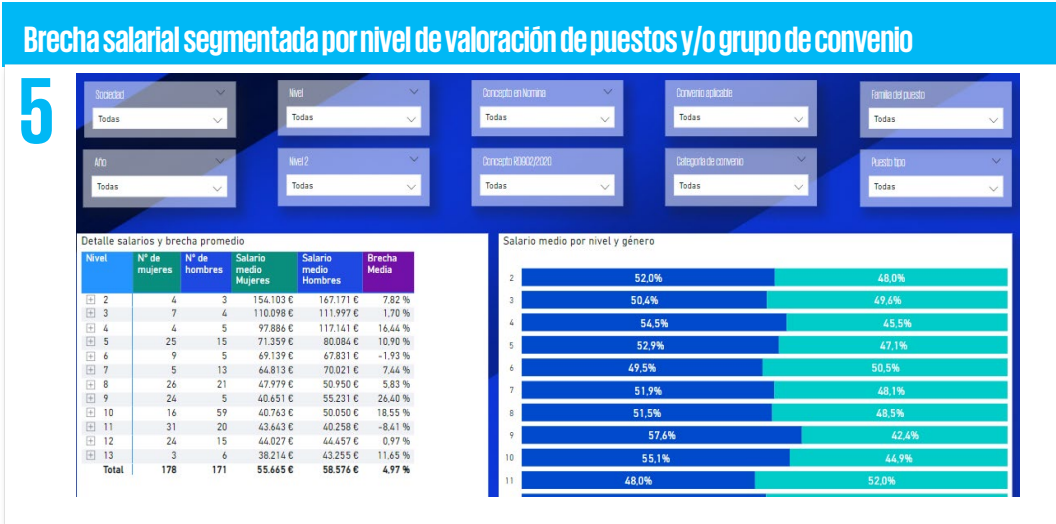
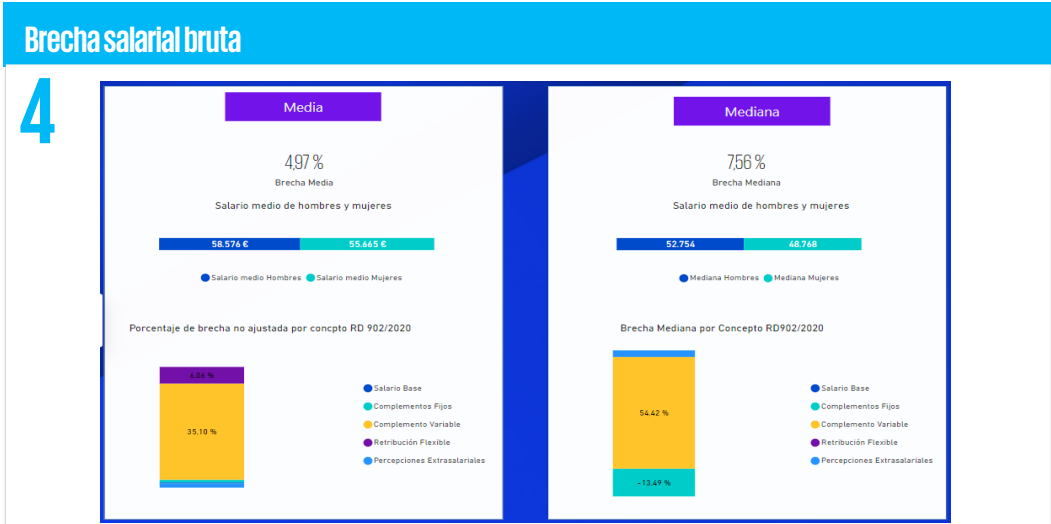
4. Brecha bruta segmentada por puesto tipo

Para cada puesto con representatividad de ambos géneros se muestra la brecha en media y mediana.

5. Brecha ajustada

Mediante regresiones múltiples, analiza los factores que explican parte de la brecha por medio de correlaciones internas.







Mónica San Nicolás López - Bosch

Head of Executive Rewards Advisory

Tel.: +689 574 795

E: msannicolas@kpmg.es



La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.

© 2023 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

Document Classification: KPMG Confidential