

El Plan normativo anual del Gobierno contempla la transposición de la Directiva europea de Igualdad y transparencia retributiva durante el año 2024.

¿Está tu empresa realmente preparada?

NUEVAS OBLIGACIONES

Igualdad Salarial

- Justificación de diferencias de brecha \geq 5% por cada nivel de agrupación de puestos.
- Medidas de ajuste en diferencias que no se puedan justificar.
- Evaluación conjunta con RLPT si no se corrigen diferencias.

Transparencia retributiva

- Información a plantilla:
 - Anualmente se informará de que tienen a disposición información salarial: salario medio de mujeres y hombres de su nivel de puesto de trabajo.
 - Información sobre los criterios de gestión salarial: cómo se determina el salario y la progresión salarial (incrementos salariales anuales, por mérito, promoción...).
- Información y justificación de diferencias salariales (varios indicadores) a un organismo de igualdad (acceso público de la información).

¿CÓMO PODEMOS AYUDARTE?

PaIt
Pay Analytics Intelligence Tool

Nuestra solución tecnológica PAIT® (Pay Analytics Intelligence Tool), desarrollada específicamente con nuestro partner GMV y única en el mercado, incorpora **análisis avanzado y algoritmos de inteligencia artificial** para un **análisis dinámico personalizado**, de forma intuitiva y visual. Permite estudiar la **brecha salarial** por multitud de variables y determinar tendencias de mejora. Está preparada para **prever y corregir la evolución de la brecha** futura a partir de la planificación estratégica de la plantilla y otras variables, proporcionando **vías de solución**.

Te ayudamos a sistematizar los trabajos para justificar las diferencias salariales e identificar sus causas:

- Racionalizar los conceptos salariales y ordenar.
- Registrar las situaciones anómalas.
- Análisis varios: posición en banda, evaluación desempeño...
- Análisis estadístico de correlación de variables.
- Análisis de las diferencias e identificación de los puntos de dolor para justificar y/o tomar medidas.

Trabajamos contigo en identificar las palancas clave de actuación para gestionar y tomar el control de la brecha:

- Identificar medidas de ajuste posible sobre las que puede actuar la compañía (planes de negocio, revisiones salariales, planes de carrera, criterios de evaluación del desempeño, planificación de plantilla -altas, bajas, promociones, desvinculaciones...)
- Definir escenarios y realizar proyecciones para valorar el impacto en la brecha.
- Calcular el impacto financiero y su horizonte temporal.
- Definir plan de acción (3-5 años).

Te acompañamos en definir la estrategia de transparencia salarial y su implantación:

- Asegurar que se dispone de una filosofía y estrategia de recompensa con una gestión salarial y una toma de decisiones objetiva (política y herramientas).
- Analizar dónde se está y a dónde se quiere llegar: Plan de Transparencia.
- Configurar los mensajes y decidir cómo hacerlos llegar.
- Realizar sesiones de comunicación con las managers preparatorias de conversaciones de transparencia.

¿HABLAMOS?

Te informamos de las nuevas obligaciones y te ayudamos a darles respuesta.



beatriz.ardid@peplematters.com

636 784 725

peplematters