



CLUB DE BENCHMARKING DE RRHH

BRECHA SALARIAL



Algunos datos - OCDE

1 euro



Salario total percibido por hombres
dividido por total de hombres

77 cts

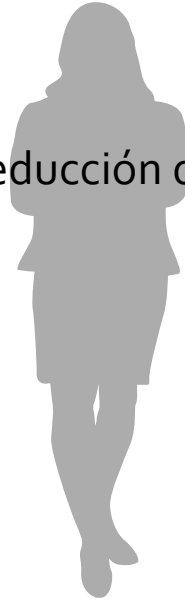


Salario total percibido por mujeres
dividido por total de mujeres

23% de diferencia

Pero...

26% tienen reducción de jornada



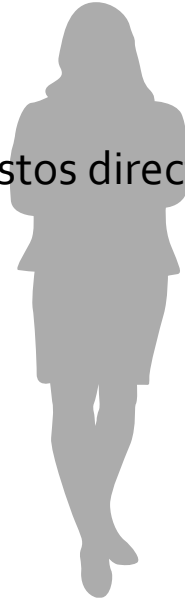
12% tienen reducción de jornada



17% de diferencia en salario hora

Pero...

< 30% en puestos directivos



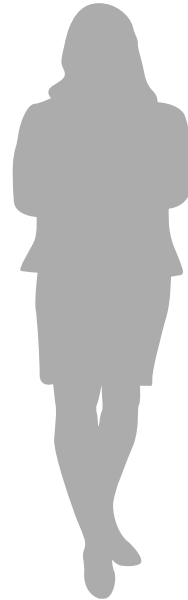
12% de diferencia considerando nivel puesto

Pero... los sectores mejor pagados son masculinos

Petróleo E&P	87% hombres
Matemáticas y IT	70% hombres
Trading financiero	78% hombres
Aerospacial	88% hombres

Diferencia en resto industrias: 7%

Finalmente, considerando todo



- = Educación
- = Experiencia
- = Desempeño
- = Horas



2% de diferencia



CLUB DE BENCHMARKING DE RRHH

¿Es un mito?

Pero...

- El 66 % de los analfabetos adultos del mundo son mujeres
- El tiempo de dedicación de los maestros a los niños es más del doble que el dedicado a las niñas
- Solamente el 12% de las mujeres de Estados Unidos cobra durante el permiso de maternidad
- Cada año son expulsadas del mercado de trabajo 54.000 mujeres por ser madres solamente en el Reino Unido
- Solamente el 13% de los hombres acepta frenar su carrera por el cuidado de sus hijos, frente a un 75% de mujeres



CLUB DE BENCHMARKING DE RRHH

¿Es una realidad?

Planteamiento de la discusión

- ¿Existe en vuestra organización algún tipo de brecha salarial identificada entre colectivos?
- ¿Por qué se produce?
- ¿Se está poniendo en marcha algún plan para corregirla?

Conclusiones debate grupos

La brecha existe pero con matices:

- Factores que pueden afectar :

- Diferencias entre sectores empresariales
- Antigüedad
- Horas extras / jornada
- Preferencias por estudios entre hombres y mujeres
- Puestos directivos
- Promoción (inconscientemente mayor disposición entre hombres)
- Concienciación entre Gobierno, sindicatos, directivos
- Cultura y diversidad

Conclusiones debate grupos

- Planes:

- Valoración por puestos de trabajo
- Corresponsabilidad y conciliación
- Flexibilizar lugar y horarios de trabajo
- Apoyar medidas de conciliación hacia los hombres (discriminación positiva)
- Es necesario tomar medidas, no es únicamente cuestión de tiempo
- Evitar pérdida retributiva por las personas con reducción de jornada
- Incrementar el porcentaje de mujeres en puestos directivos

Club de Benchmarking IE Business School
Lab de Compensación para el compromiso
Madrid, martes 13 de marzo de 2018

