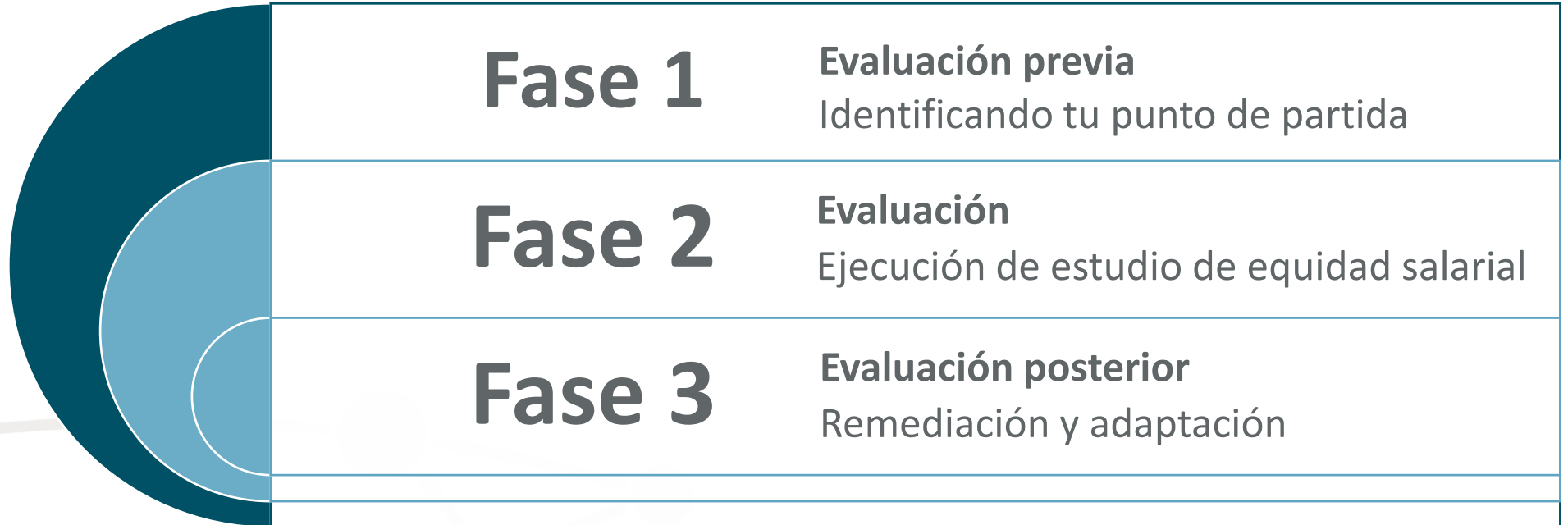
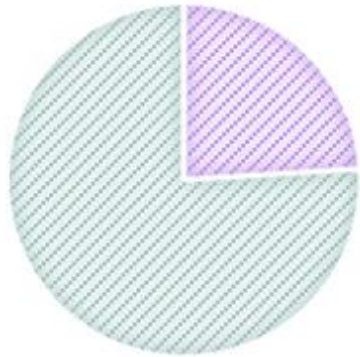


Equidad Salarial En La Práctica

Evalúa tu punto de partida



Fase 1: Evaluación Previa



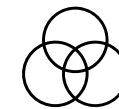
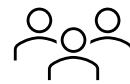
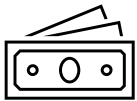
24%

Los profesionales de recursos humanos informan que la falta de una arquitectura laboral clara y de marcos de nivelación laboral fue un factor que frenó una mayor comunicación del programa salarial.

2023 Encuesta de transparencia salarial, Willis Towers Watson

Métricas e Indicadores Clave de Rendimiento

- Definir cronograma
- Propiedad y responsabilidad
- Garantizar el cumplimiento
- Presupuesto y recursos



Filosofía salarial:

- Preparación de datos
- Propiedad de datos
- Tipo de análisis (por ejemplo, género)
- Elementos salariales (por ejemplo, salario base)
- Nivelación/arquitectura de trabajo

Motivaciones y objetivos:

- Impacto de la regulación
- Impulsores de negocios
- Resultados previstos

Alineación de partes interesadas:

- Presupuesto para remediación
- Determinar las necesidades de privilegios

Grupos comparadores:

- Agrupar empleados que realizan trabajos sustancialmente similares
- Diferencias entre unidades de negocio, departamentos y funciones.

Fase 2: Evaluación

55%

de los líderes empresariales citan las complejidades del análisis de la equidad salarial como su principal barrera



2023 Estudio de transparencia y equidad salarial de Executive Networks y XpertHR

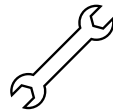
Métricas y KPI

- Determinar rangos de brecha y objetivos
- Cronograma de remediación
- Intervalos de brecha para empleados de riesgo
- Requisitos de cumplimiento e informes



Determinar la metodología

- Análisis observacional
- Revelando ethnicidades que no han sido identificadas
- Regresión estadística
- Evaluación de valores atípicos de los excepcionales empleados



Herramientas y tecnología

- Herramientas de identificación
- Involucrar a las partes interesadas activas



Evaluación

- Análisis de causa raíz
- Requisitos de presentación de informes
- Entender la representación
- Planificación de escenarios



Priorización

- Priorizar a los empleados "en riesgo"
- Desarrollar estrategias para cerrar las mayores brechas salariales y de representación

Fase 3: Evaluación posterior

20%

Los empleados informan que solo un tercio de los gerentes (35%) tiene conversaciones efectivas con sus equipos y casi una cuarta parte (22%) no tiene ninguna conversación con sus equipos y, de los pocos que las tienen, el 20% de esas discusiones son ineficaces.

2023 Estudio de transparencia y equidad salarial de Executive Networks y XpertHR

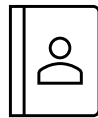
Métricas y KPI

- Necesidades de remediación inmediata
- Seguimiento de la eficacia de los cambios de políticas
- Abordar los objetivos de representación
- Seguimiento del progreso de las brechas cerradas a lo largo del tiempo



Remediar

- Plan de ejecución de remediación para riesgo inmediato.
- Involucrar al concejo legal según sea necesario



Políticas y prácticas

- Modificación de políticas, programas y prácticas para mitigar riesgos futuros.
- Actualización del manual del empleado



Comunicación

- Plan de comunicación para empleados impactados
- Formación en comunicación para directivos.
- Gestión del cambio



Mantener y escalar

- Construir un plan de ajuste escalable
- Determinar la cadencia de revisión y corrección periódica cuando sea necesario.



Zenaida Davis

*Strategic Account Executive
Pay Equity Analytics by Brightmine
zen.davis@brightmine.com*