



Do

Género

brecha salarial

2025/2026



Introducción &

Descripción general

1

Requisito reglamentario

Desde 2025, las organizaciones con más de 150 empleados deben presentar anualmente datos sobre la brecha salarial de género. La CCG supervisa la equidad salarial.

2

Valores fundamentales

La equidad, la diversidad y la inclusión son fundamentales. Priorizamos las oportunidades para todos y mantenemos una comunidad vibrante e inclusiva.

3

Enfoque transparente

Seguimos rigurosamente la metodología de informes del Gobierno. Esto garantiza una medición precisa y consistente de las diferencias salariales de género.



Entendiendo la brecha salarial de género

Qué mide

Los informes de remuneración por género examinan los ingresos de hombres y mujeres en una organización. Comparan el salario promedio por hora y analizan los patrones de distribución.

Nuestro enfoque

Realizamos auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de la igualdad salarial

Cumplimiento legal

La legislación sobre informes de remuneración por género se introdujo en 2017 y CCG ha cumplido con los informes desde entonces.

¿Es diferente a la igualdad salarial?

La igualdad salarial garantiza que hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo reciban la misma remuneración. CCG utiliza sistemas de evaluación de puestos para cumplir con los compromisos de igualdad salarial.





Nuestra pa de género y brecha

11,8%

Brecha media

Un aumento del 9,24%
en 2023. Basado en el salario
promedio masculino de £17,64
frente al de las mujeres.
salario de £15,56.

19.9%

METRObrecha dian

Arriba desde metro 16,3% en 2023.
Cálculo de la mediana
masculino salario de £17,14
verso salario femenino
de £13,73.



65,28%

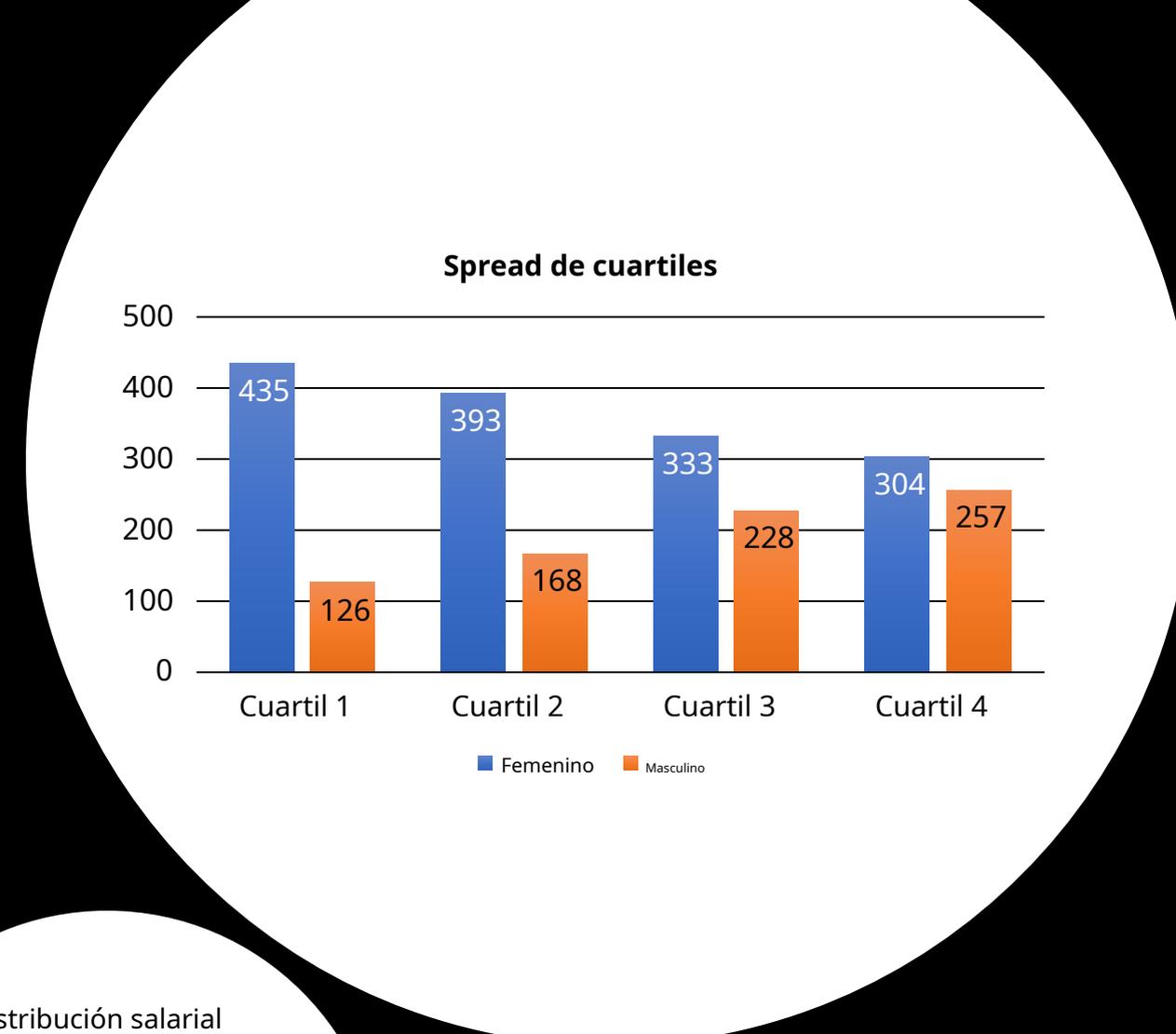
Fuerza laboral femenina

Las mujeres representan casi
dos tercios de nuestra fuerza
laboral total en todos
niveles salariales.



Distribución salarial

Cuartilla	Femenino %	Masculino %	Número total de empleados
Cuartil inferior (1)	77,54% (435)	22,46% (126)	561
Parte media baja (2)	70,05% (393)	29,95% (168)	561
Parte media alta (3)	59,36% (333)	40,64% (228)	561
Cuartil superior (4)	54,19% (304)	45,81% (257)	561
Totales	65,28% (1465)	34,72% (779)	2244



Distribución salarial
 los cálculos dividen todo
 Los salarios se dividen en cuatro cuartiles iguales. El cuartil uno representa los salarios más bajos. empleados pagados mientras El cuartil cuatro contiene El mejor pagado.



Análisis y evaluación comparativa

marcas de verificación

1

Cambio de distribución

Las mujeres representan el 65,28% de nuestra organización, pero representan el 77,5% del cuartil 1. Esta sobrerrepresentación ha aumentado desde el 71,32% del año pasado.

3

contexto industrial

La brecha demográfica (19,9%) es superior a la media del Reino Unido (13,1%). La mayoría de las instituciones mantienen brechas por debajo del 20%.

2

Cuartil estable 4

El cuartil 4 permanece sin cambios desde el año pasado, el 55% eran mujeres y el 45% hombres. Esto demuestra la consistencia en nuestra Demografía del liderazgo.

4

Progresos hechos

Ampliamos nuestro grupo de talentos, mejoramos las estructuras salariales y cedimos los beneficios a los empleados. atractivo para todos los géneros.





Planes de acción

Mejora de datos

Ampliaremos nuestros informes para incluir un análisis de la jornada completa frente a la jornada parcial. Esto nos permitirá comprender mejor la diferencia salarial.

Informes sobre etnicidad

Implementar la presentación de informes salariales sobre la base de la etnia, de acuerdo con las directrices gubernamentales. Esto amplía nuestro seguimiento de la igualdad.

Implementación de EDI

Implementar nuestro ambicioso plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión. Encontrará más información en nuestro sitio web.

Desarrollo profesional

Mejorar la planificación de la sucesión, la capacitación y la mentoría. Esto garantiza que las oportunidades de ascenso sean justas e imparciales.

