

## Igualdad retributiva entre mujeres y hombres para poner fin a la brecha salarial en España

*CSIT UNIÓN PROFESIONAL informa que hoy ha sido publicado en el BOE el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, reforzando la normativa ya existente en el Estatuto de los Trabajadores con medidas específicas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo.*

El nuevo **RD**, que entrará en vigor dentro de seis meses, es decir, el 14 de abril de 2021, dando margen a las empresas para adaptarse, y que **también afecta al personal laboral de las administraciones públicas**, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica, **obliga a que la clasificación profesional se realice conforme a criterios y garantía de ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.**



**¿Principal objetivo?** La **transparencia retributiva**, es decir, la identificación de discriminaciones, directas e indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, así como la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

**Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos pertinentes: incluyendo sanciones ya vigentes, además de la obligatoriedad de cumplir con la creación de registros (si los trabajadores consideran que los hombres cobran más que las mujeres en el mismo puesto de trabajo, la “empresa” deberá proveer un registro salarial) y auditorías**, que, en caso de no ejecutarse, conllevará multas, **para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma. Cabe subrayar que dichos registros deberán contener información retributiva detallada desglosada por sexos de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.**

### Instrumentos de transparencia retributiva:

- **El registro retributivo.** Tiene por objetivo regular el nivel de desagregación por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución, el periodo de referencia, (que será anual con carácter general) y la consulta previa a la representación legal de los trabajadores. En ausencia de ésta, la protección de datos personales del trabajador quedará garantizada. Las empresas obligadas a tener una auditoría retributiva deberán incluir en el registro los puestos de trabajo de igual valor, según la correspondiente valoración.
- **La auditoría retributiva.** Implica dos obligaciones: el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa a través de la evaluación de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. **El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional** contemplado en la empresa y en el convenio colectivo de aplicación ha de respetar el principio “**de igual retribución para puestos de igual valor**”.

**¿Cómo será el proceso?**

SECRETARÍA DE ESTADO

El Gobierno deberá publicar, en un máximo de seis meses, una orden ministerial que establezca el procedimiento para realizar una valoración de los puestos de trabajo. Ésta deberá ser negociada con los sindicatos, asegurándose que no existen valores infraestimados que culturalmente se vinculen a las mujeres.

**La evaluación previa** de los puestos de trabajo como parte de esa auditoría y que debe ser objetiva, numérica y no diferenciar entre personas que tienen contratos distintos. Se tendrán en cuenta tareas y funciones, cualificaciones exigidas para acceder al puesto, experiencia, formación no reglada, condiciones laborales y desempeño.

El **diagnóstico de la situación** es el proceso de recogida de la información sobre la situación de la empresa, conforme a una serie de criterios establecidos. Deberá incluir el análisis de factores como: la disponibilidad no justificada, las desigualdades en conciliación, o las barreras a la promoción, entre otros, finalizando con un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas.