

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

PARA ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

21,41%*
BRECHA SALARIAL

*Dato extraído del Informe de Brecha de UGT 2021.



OBJETIVO: IDENTIFICAR DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La discriminación salarial ocurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor, se percibe una retribución inferior, sin que dicha retribución pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.



HERRAMIENTAS

REGISTRO RETRIBUTIVO

Obligación de disponer de un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Se realizará por todas las empresas, independientemente de su tamaño.



1

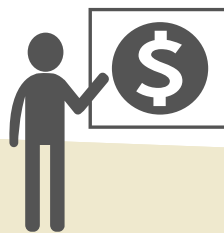
2

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se refiere a un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa en relación con la valoración de los puestos de trabajo.

Debe incluir un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas que se hayan detectado.

Se realizará por todas las empresas que hagan plan de igualdad.



3

4

DERECHO A LA INFORMACIÓN

Las personas trabajadoras, a través de su representación legal, pueden acceder al contenido íntegro del registro.

Si no hay representación legal, a la persona que lo solicite, se facilitarán las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas.



VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Estimar todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo asignarle una puntuación.

La estimación debe referirse a cada tarea y función de cada puesto, así como ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización y otras características significativas, pero independiente de la modalidad de contrato del puesto de trabajo.

