

# Transparencia retributiva



Asistencia Técnica  
16 de julio 2025

# Contenidos

**1** Contexto normativo

**2** Conceptos clave

**3** Brecha salarial

**4** Análisis de género

**5** Propuestas y herramientas

# Objetivos

1

Reflexionar sobre cómo las desigualdades afectan a la brecha salarial

2

Identificar herramientas y medidas para la detección y reducción de la brecha salarial

3

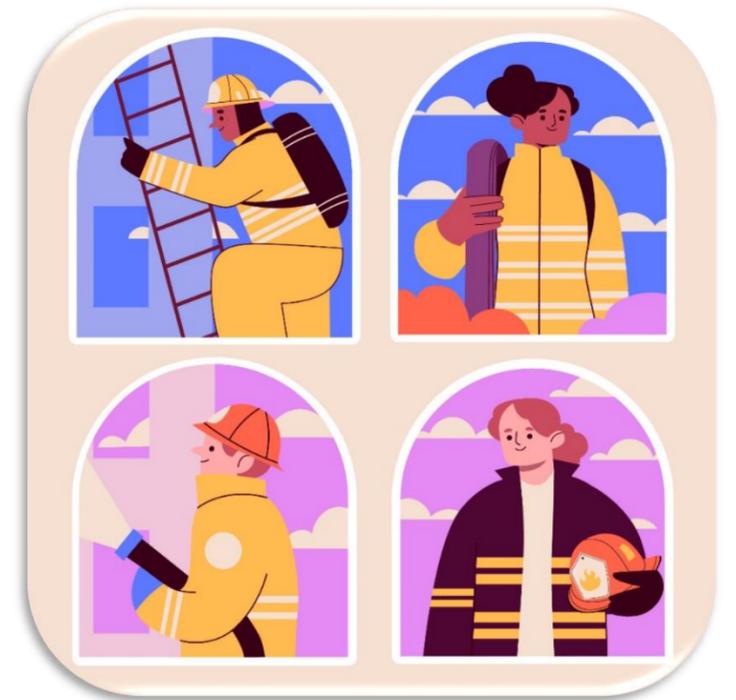
Promover entornos de trabajo más igualitarios



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Contexto normativo



# CONTEXTO

## Igualdad salarial

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor.

Aunque el concepto es sencillo, es importante conocer qué implica en realidad y cómo se aplica en el entorno laboral.



# CONTEXTO

Son generalmente las trabajadoras quienes reciben menores salarios. Causas:

- Parcialidad
- Temporalidad
- Mayor precariedad
- Discontinuidad en la carrera profesional
- Trabajos considerados femeninos peor valorados económicamente

La Brecha Salarial Existe Que No Te Confundan.

# MARCO NORMATIVO EUROPEO

## TRATADO DE ROMA, 1957

Derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es un principio fundacional de la Unión Europea.

## TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE

Garantía de la igualdad de la retribución (Art.157)

## DIRECTIVA 2006/54/CE

(relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación)

## RECOMENDACIÓN de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014,

sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia

## IDEAS CLAVE

La incorrecta valoración de los puestos de trabajo puede dar lugar a que no se estén identificando

### **Trabajos de Igual Valor**

La falta de un análisis objetivo de los puestos de trabajo puede originar una

### **Discriminación indirecta**

# MARCO NORMATIVO EUROPEO

## Directiva (UE) 2023/970

del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

(La Directiva debe estar transpuesta a la legislación nacional a más tardar el **7 de junio de 2026**)

Establece unas normas mínimas para reforzar:

- el respeto del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- la prohibición de toda discriminación salarial directa o indirecta por razones de sexo;
- la transparencia salarial y una aplicación más estricta del derecho a la igualdad de retribución: diferencia salarial entre hombres y mujeres superior al **5%** que no pueda justificarse con criterios objetivos y neutrales desde la perspectiva de género



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# MARCO NORMATIVO ESTATAL

- Constitución Española: el [artículo 35.1](#) proclama el derecho a la no discriminación en el trabajo por ningún motivo, incluido el sexo.
- Estatuto de los trabajadores: [artículo 28](#)
  - .1: El/la empresario/a debe pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.
  - . 2 El/la empresario/a debe llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la RLT en la empresa, al registro salarial de su empresa.
  - .3 Cuando en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, el/la empresario/a deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

# MARCO NORMATIVO ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Artículo 6:** Regula los conceptos de discriminación directa e indirecta

## **Artículo 45.** Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y regula las empresas obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad

## **Artículo 46.** Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

.2,e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, y h).  
Retribuciones

# MARCO NORMATIVO ESTATAL

- Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

[Artículo 7.](#) Diagnóstico de situación.

Auditoría salarial entre mujeres y hombres, así como las retribuciones forman parte del diagnóstico

Incorporar los resultados al Plan de Igualdad.

[Anexo: Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico \( Apartado 3\):](#)

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo

# MARCO NORMATIVO ESTATAL

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

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

Artículo 6. Registro Retributivo de las empresas con auditorías retributivas.

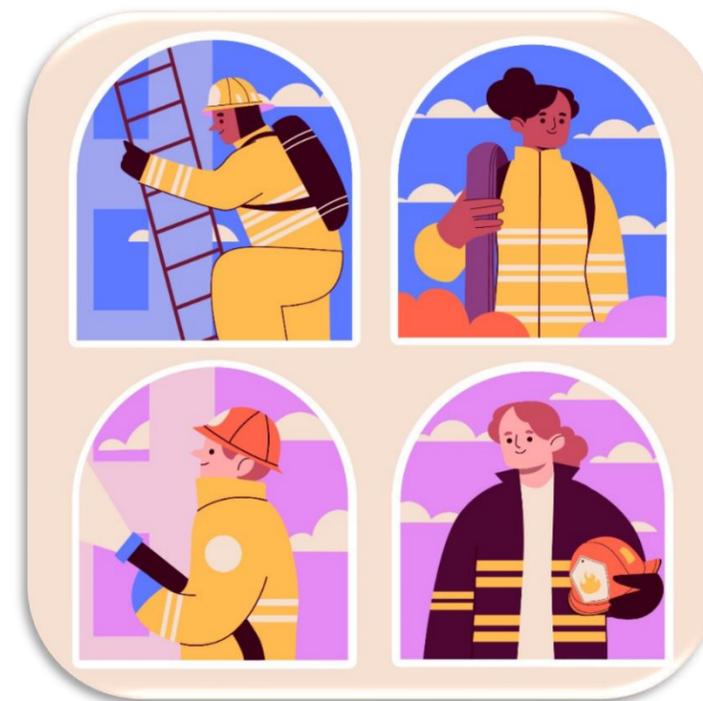
Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

Artículo 11. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

# Conceptos clave



# CONCEPTOS CLAVE

1. Discriminación salarial
2. Trabajo de igual valor
3. Principio de transparencia retributiva

# DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Según la defina la OIT, se refiere a “**cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación**”. Es decir, cuando dos personas trabajadoras realizan trabajo de igual valor durante las mismas horas, pero tienen salarios diferentes.

**Recordatorio: Artículo 28 ET. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

Además, la **discriminación salarial está tipificada como un delito**: El artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social determina que tendrán consideración de “muy graves” las decisiones unilaterales de la empresa que se originen por razón de sexo.

La discriminación salarial tiene su origen en la tradicional división sexual del trabajo y la infravaloración de las tareas femeninas.

# DISCRIMINACIÓN SALARIAL

El [art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007](#) recoge los conceptos de discriminación directa e indirecta.

1. La [discriminación salarial directa por razón de sexo](#) es aquella situación en la que una persona, en igualdad de condiciones personales y profesionales frente a otra, recibe una retribución inferior únicamente por razón de su sexo.
2. La [discriminación salarial indirecta por razón de sexo](#), situación en la que ciertos criterios, cláusulas o prácticas retributivas, aparentemente neutras, sitúan a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo.

# TRABAJOS DE IGUAL VALOR

El **principio de igual retribución por trabajo de igual valor** está contemplado en el [art. 28.1 del Estatuto de los trabajadores](#) y en el [art. 4 del Real decreto 902/2020](#), de 13 de octubre, de [igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)

Estos artículos vinculan a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y determina la **EQUIVALENCIA ENTRE LOS TRABAJOS**

- ✓ la **naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas**, esto es, el contenido esencial de la relación laboral,
- ✓ las **condiciones educativas**
- ✓ las **condiciones profesionales y de formación**, que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora
- ✓ las **condiciones laborales y los factores estrictamente relacionados con el desempeño**

**La aportación del mismo valor a la organización determinará la igualdad de retribución**

# TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

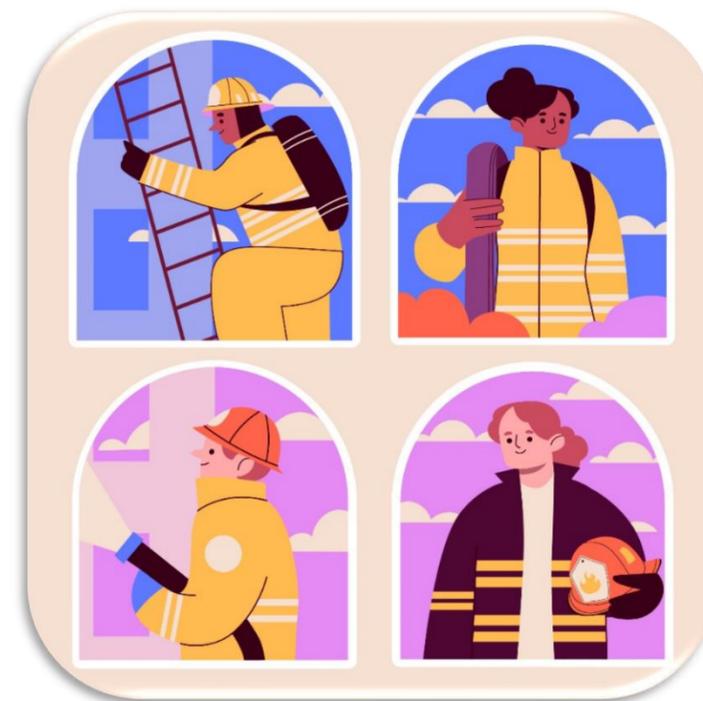
El principio de transparencia retributiva, art 3 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tiene por objeto la identificación de **discriminaciones**, en su caso, tanto **directas como indirectas**, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior, sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Instrumentos del Principio de transparencia retributiva:

- Los registros retributivos.
- La auditoría retributiva.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- El derecho de información de las personas trabajadoras.

# Brecha salarial



# BRECHA SALARIAL

La Oficina Europea de Estadística (Eurostat) la define como la **diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres**, independientemente del tipo de jornada, el tipo de trabajo o de la categoría laboral. Y esto se expresa en porcentaje referido al salario de los hombres.

Origen:

- La **menor cantidad de tiempo dedicado al empleo remunerado**. Las mujeres trabajan, en mayor porcentaje, en empleos a tiempo parcial debido a la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidado.
- El **difícil acceso** de las mujeres a puestos ejecutivos o de responsabilidad.
- El **desempeño de distintos puestos de trabajo**, de tal forma que los puestos de trabajo peor pagados están ocupados de manera mayoritaria por las mujeres.

## Encuesta de Estructura Salarial (2022)

La brecha salarial se sitúa en el 17,09%. En la década 2012-2022 la brecha se ha reducido en 6,83 puntos, a este ritmo harían falta veinticinco años para alcanzar el objetivo de brecha cero.

El informe UGT Madrid (febrero 2025) señala una brecha salarial del 22,96 % (datos 2023), equivalente a una diferencia anual de 7 948 €:

- Salario medio hombre: 34 621 €
- Salario medio mujer: 26 673 €

### Causas:

- Segregación ocupacional: las mujeres siguen concentradas en sectores peor remunerados, como los servicios sociales y la educación, mientras que los hombres dominan industrias con mayores salarios, como las finanzas y la energía.
- Precariedad laboral: el 55,4% de las personas que perciben ingresos por debajo del salario mínimo en Madrid son mujeres.
- Dificultades en la conciliación: las excedencias y reducciones de jornada siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, lo que repercute negativamente en sus ingresos y perspectivas de promoción.
- Diferencias en los tramos salariales: en el nivel salarial más alto, el 76,4% de los asalariados son hombres, mientras que solo el 23,6% son mujeres.



Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# FACTORES QUE GENERAN, INCIDEN Y PERPETÚAN LA BRECHA SALARIAL

## **Conciliación de la vida personal y laboral.**

Falta de medidas orientadas a facilitar que trabajadoras y trabajadores puedan conseguir un equilibrio entre su faceta profesional y su vida personal. Necesidad de mayor corresponsabilidad

## **Incorrecta valoración de los puestos de trabajo**

- No deben pasarse por alto las capacidades o competencias requeridas en algunos trabajos feminizados, ignorados por ser considerados innatos a las mujeres. Ej: sensibilidad, empatía, paciencia...
- Es necesario incluir los esfuerzos emocionales y mentales además de los físicos. Ej: asociamos el esfuerzo con las labores que se llevan a cabo en fábricas o en la construcción, con frecuencia desarrolladas por hombres. Sin embargo, atender por teléfono a clientes con quejas también requiere un esfuerzo y gestión emocional importantes.
- En las condiciones laborales debe tenerse en cuenta el contexto en el que se despliegan los trabajos más feminizados, con ambientes menos extremos y hostiles sólo en apariencia. Ej. Hay puestos desempeñados por mujeres con una gran exposición a un posible acoso sexual

# FACTORES QUE GENERAN, INCIDEN Y PERPETÚAN LA BRECHA SALARIAL

**Segregación laboral** es el término que designa la desigual ocupación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto por sectores como en los distintos puestos de trabajo:

- **Segregación horizontal.** Concentración de mujeres en determinados puestos, normalmente aquellos que requieren menos cualificación, condiciones más precarias y menor sueldo.
- **Segregación vertical** alude a la distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías laborales. Así las primeras siguen ocupando mayoritariamente las categorías profesionales de niveles más bajos y los hombres las de niveles más altos.

# FACTORES QUE GENERAN, INCIDEN Y PERPETÚAN LA BRECHA SALARIAL

“**Techo de cristal**”. Limitaciones invisibles, no recogidas formalmente, que se encuentran las mujeres en el ascenso profesional hacia puestos de responsabilidad y/o dirección en las empresas. Ej: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”; “las mujeres infunden menos autoridad”; “las mujeres no están capacitadas para afrontar situaciones de crisis”.

“**Suelo pegajoso**” hace referencia a las dificultades de las mujeres para acceder al mercado laboral y ascender en él. Estas dificultades tienen que ver con:

- La vinculación de la mujer a los trabajos de cuidados.
- La brecha salarial de género existentes entre los tramos de una categoría y otra.
- La brecha de género existente entre ramas de actividad (las ocupadas por hombres con sueldos más altos y las ocupadas por mujeres con sueldos más bajos, como ocurre con las actividades ligadas a las ramas energéticas o sanitarias.
- El sesgo de género que vincula según roles y estereotipos, las tareas de responsabilidad a los hombres y las de atención o servicio a las mujeres.

# CÁLCULO DE BRECHAS SALARIALES

La brecha salarial, tal y como la define EUROSTAT, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, independientemente del tipo de jornada, el tipo de trabajo o de la categoría laboral. Se expresa en porcentaje referido al salario de los hombres y se calcula según la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = ((\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}) / \text{Retribución hombres}) * 100$$

## Registro Salarial.

- Deben plasmarse las **retribuciones medias y medianas de los salarios**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales** de la plantilla desagregados por sexo y categorías profesionales.
- Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, el registro deberá incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

# CÁLCULO DE BRECHAS SALARIALES

Las entidades obligadas a realizar una auditoría retributiva, es decir, aquellas que elaboren un plan de igualdad, deben analizar: Las **medias aritméticas** y las **medianas** de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

Los criterios a tener en cuenta, [art. 5 del RD 902/202](#), son:

- conceptos retributivos: la brecha se calcula sobre los salarios, complementos y percepciones extrasalariales
- clasificación profesional: según grupos o categorías profesionales, niveles o puestos
- el periodo temporal de referencia: el cálculo se realiza sobre las retribuciones anuales

La existencia de brechas salariales de género más elevadas se produce, generalmente, en los **complementos** porque existe mayor discrecionalidad en su aplicación y porque muchos complementos poseen sesgos de género en su definición.

# CÁLCULO DE BRECHAS SALARIALES

## Complementos salariales

- Los complementos de penosidad y peligrosidad: destinados a premiar el esfuerzo y parten de una valoración de riesgos básicamente físicos. En la actualidad hay que dar visibilidad a esfuerzos físicos y riesgos en profesiones feminizadas. Ej. las posturas forzadas de las cajas de supermercado, o la toxicidad de los tintes usados en peluquería.
- Los complementos de dedicación: que premian el tiempo disponible para el trabajo. Ej. de asistencia, disponibilidad, dedicación, de desempeño de horarios especiales -festivos, nocturnos... Las brechas en estos complementos se vinculan a la falta de corresponsabilidad y conciliación
- Los complementos personales y extraordinarios, que se asignan individualmente, ej. Productividad. Hay que valorar el impacto que tienen en las mujeres y hombres, en qué puestos se dan.....

# CÁLCULO DE BRECHAS SALARIALES

## Complementos extrasalariales

- dietas de transporte, por alojamiento y manutención. Estos complementos tratan de compensar o indemnizar gastos derivados de la actividad laboral, no retribuyen el trabajo en sí. Es preciso analizar si existen diferencias en el acceso de trabajadoras y trabajadores a dichas retribuciones extrasalariales, tanto si su asignación se realiza de manera individual o bien a determinados puestos o categorías.

## Clasificación profesional

La clasificación y agrupación de puestos de trabajo de una organización determina las retribuciones de mujeres y hombres. El art 22 de El Estatuto de los Trabajadores recoge que:

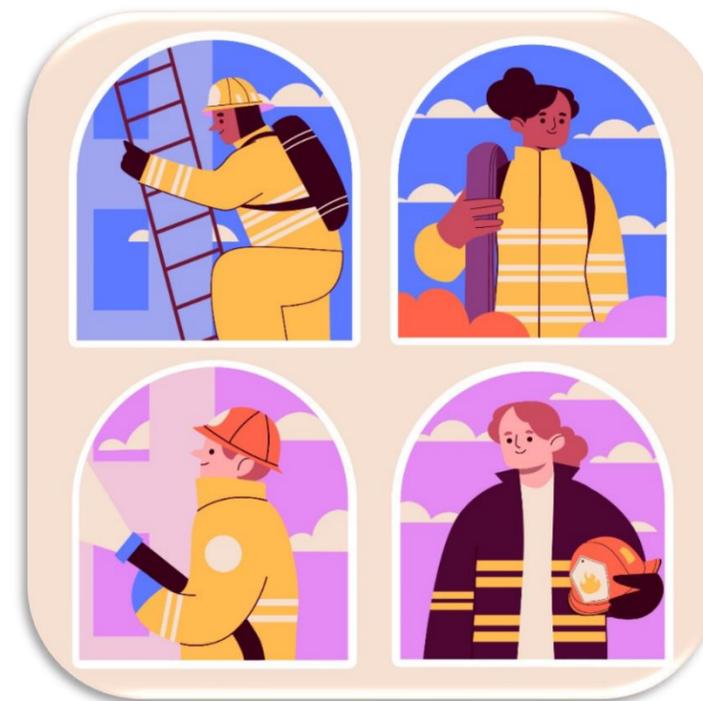
- Se establecen mediante negociación colectiva o acuerdos entre la empresa y la RLT por medio de grupos profesionales
- Cada grupo profesional agrupa aptitudes, titulaciones, tareas, funciones asignadas a la persona trabajadora
- Los grupos profesionales deben garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres

# CÁLCULO DE BRECHAS SALARIALES

## Recomendaciones

- Se deben analizar las posiciones ocupadas por mujeres y hombres en la clasificación profesional, comprobando si existen categorías masculinizadas y/o feminizadas, así como las retribuciones que se asocian a cada una de ellas.
- La finalidad es determinar si hay segregación en las ocupaciones desempeñadas por mujeres y por hombres -tanto de manera horizontal como vertical-, que puedan ser fuente de posibles discriminaciones.
- Es importante recordar el principio de igual retribución ante trabajos equivalentes o de igual valor, visibilizando la necesidad de comparar puestos que, pese a tener distintas denominaciones y tareas, puedan considerarse de valor equivalente.

# Análisis de género



# ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

## Auditoría retributiva

Tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. [Art. 7 del RD 902/2020](#)

# ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

La auditoría retributiva implica ([Art. 8 del RD 902/2020](#)):

- Realizar un [diagnóstico de la situación retributiva](#) en la empresa que implicará, por un lado, llevar a cabo una **valoración de los puestos de trabajo** conforme a lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción y, por otro, tener en cuenta la relevancia de **otros factores** que producen diferencias retributivas, las posibles deficiencias o desigualdades de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores (p.ej. actuaciones discrecionales sobre movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas).
- Establecer un [plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas](#), con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, a partir de los resultados obtenidos.

# ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Para la realización de la auditoría retributiva se requiere la elaboración con carácter previo del **registro retributivo** y **valoración de puestos de trabajo**.

## **Valoración de puestos de trabajo. Art 8 RD 902/2020**

*“(...) tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.*

*(...) debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza (...) con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. (...)”*

# ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

El análisis de puestos debe realizarse:

- A partir de unos factores de valoración a los que se asignen puntuaciones.
- Estableciendo factores de forma objetiva, asegurando su vinculación con la actividad, tareas y funciones asociadas a cada puesto.
- Ajustando el análisis a las características de la organización.

El art. 4 RD 902/2020 establece que: *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la **naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes**”*

# ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Las cuestiones a analizar para determinar si los puestos son equivalentes serían:

- Las tareas o funciones desempeñadas
- El nivel educativo requerido
- La experiencia y trayectoria profesional
- Las condiciones en las que se desempeña el trabajo
- Otros factores, art 4.3 RD 902/2020: (...) *la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran. (...)*

# ANÁLISIS DE GÉNERO DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

A tener en cuenta en la valoración de puestos:

- Al agrupar dentro de un grupo profesional los puestos de trabajo y categorías profesionales de valor equivalente presentes en la organización, lo esperable es que las retribuciones asignadas a los distintos puestos se encuentren en una horquilla similar y no existan valores muy dispares -si bien pueden aparecer diferencias explicables debido al desempeño de distintas jornadas (parciales o reducidas).
- Una gran diferencia entre las retribuciones de las personas que se incluyen en un grupo profesional es un indicador de la necesidad de revisar cómo están definidas las categorías profesionales y/o la estructura salarial.

# ESTRATEGIAS DE GESTIÓN

En el Real Decreto de Igualdad Retributiva se mencionan, como factores desencadenantes de la diferencia retributiva, las deficiencias en el diseño de medidas de conciliación o las desigualdades en su utilización, y las dificultades para promocionar medidas vinculadas a la disponibilidad o la movilidad.

## **Sistemas de promoción y desarrollo de carrera:**

- Debe analizarse si existen condicionantes o sesgos que dificulten el acceso de las mujeres a los puestos con mejores retribuciones
- Los procesos de selección deben contar con la perspectiva de género, y las personas responsables de éstos han de tener formación en materia de igualdad de oportunidades
- Favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a los distintos puestos, especialmente a aquellos en los que se mantenga una mayor segregación, horizontal o vertical

# ESTRATEGIAS DE GESTIÓN

## Fomento de la conciliación y corresponsabilidad:

- A través de la promoción de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados para garantizar que la utilización de medidas de conciliación no suponga una barrera, pero también para romper con los estereotipos que asocian a todas las mujeres con la maternidad, los cuidados, las tareas del hogar, y con la menor disponibilidad

# TRANSPARENCIA: DERECHO DE INFORMACIÓN

## Art 5.3 RD 902/2020

### ✓ En la empresa NO hay RLPT

Si una persona trabajadora solicita información, la empresa deberá facilitar las **diferencias porcentuales** que existieran en las retribuciones promedias de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la retribución y el sistema clasificable aplicable.

En esta situación la empresa no facilitará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro.

### ✓ En la empresa SÍ hay RLPT

Será la RLPT quien pueda acceder y facilitar al conjunto de personas trabajadoras la información sobre el registro a las personas trabajadoras, teniendo la RLPT derecho a conocer el contenido íntegro del mismo.

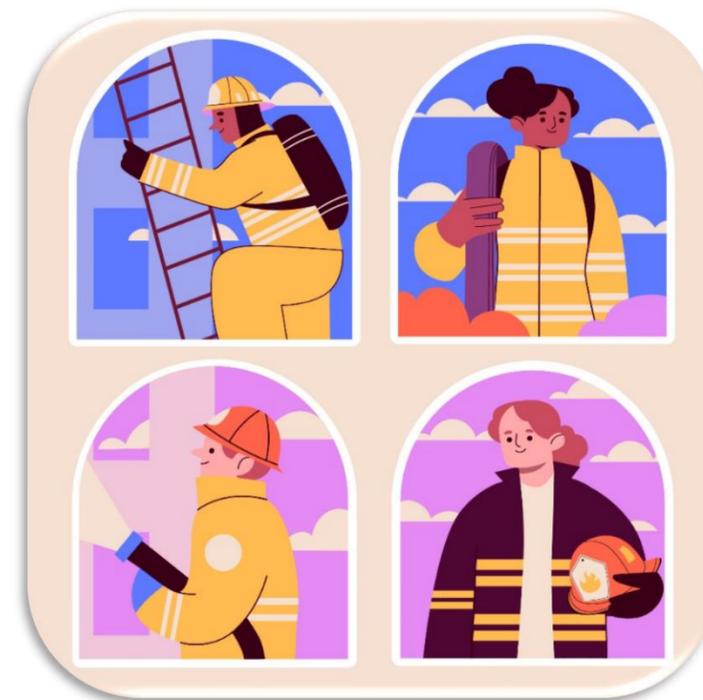
La RLPT deberá de ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro, al igual que cuando éste presente una modificación sustancial (cualitativa/cuantitativa) de la plantilla.

# TRANSPARENCIA: DERECHO DE INFORMACIÓN

## Recomendaciones en ambos casos

- ✓ La empresa debería informar a las personas trabajadoras del tratamiento de datos personales y de su finalidad. La RLPT está obligada a respetar la confidencialidad de esa información.
- ✓ El acceso a la información se canalizará mediante una solicitud de consulta por escrito.
- ✓ La transparencia en el sistema retributivo reduce la arbitrariedad en esta materia.
- ✓ Es un vehículo para detectar posibles prácticas discriminatorias y contribuye a la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

# Propuestas y herramientas



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Objetivos	Medidas
Revisar desde la perspectiva de género el sistema de <b>clasificación profesional</b>	Denominación de los puestos de trabajo en un <b>lenguaje neutro</b>
	Análisis de los puestos, utilizando <b>criterios neutros</b> que permita establecer las tareas, funciones, responsabilidades de cada puesto independientemente de las personas que los ocupen, así como determinar los puestos de igual valor
	Situar en las mismas categorías y con las mismas retribuciones los trabajos que se consideran de <b>valor equivalente</b>
Revisar el <b>sistema retributivo y de complementos</b> , garantizando que se retribuyen igual los trabajos de igual valor	Establecimiento de un <b>porcentaje máximo de los complementos</b> salariales sobre las retribuciones totales
	Puesta en marcha de criterios que incrementen la <b>transparencia</b> y reduzcan la arbitrariedad y discrecionalidad en la asignación de complementos
	Revisión de los complementos, estableciendo fórmulas de <b>seguimiento y control</b> con las tareas realizadas
	<b>Análisis de los riesgos asociados</b> a puestos de trabajo feminizados y reajustar los complementos

# MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Objetivos	Medidas
Promoción de <b>medidas de conciliación</b>	<p><b>Revisión de la disponibilidad</b> de los puestos de trabajo, tratando de evitarla o reducirla a los puestos en los que sea imprescindible</p> <p>Establecimiento de medidas que favorezcan el desempeño de puestos de <b>responsabilidad y la conciliación</b> (reuniones en horario de obligatoria concurrencia, políticas de luces apagadas...)</p> <p><b>Mejorar las medidas de conciliación</b> ya existentes, sobre todo las relacionadas con el fomento de la corresponsabilidad</p>
Favorecer un mayor acceso de mujeres a puestos en los que están <b>infrarrepresentadas</b>	<p>Eliminación de los <b>requisitos formativos no imprescindibles</b> y/o que puedan ser adquiridos una vez en el puesto de trabajo que causen un impacto negativo de género en las posibles candidaturas (como los conocimientos relacionados con oficios masculinizados)</p> <p>Puesta en marcha de <b>medidas de acción positiva</b> que favorezcan la entrada de mujeres en aquellos puestos en los que cuentan con infrarrepresentación (reserva de puestos, cursos específicos...)</p>

# MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Objetivos	Medidas
Fomentar la <b>perspectiva de género</b>	<b>Formación en género</b> , especialmente a personal directivo, a las personas responsables de gestión de recursos humanos y a la representación de personas trabajadoras
Favorecer la <b>transparencia</b>	Establecimiento de unos <b>objetivos</b> cuantitativos de reducción de las brechas y discriminaciones a cumplir en un periodo dado Realización de <b>seguimientos y evaluaciones periódicas</b> de las brechas a partir de los indicadores establecidos Establecimiento de <b>canales de difusión</b> de la información recogida con los indicadores y de las evaluaciones de manera interna (a la Comisión Negociadora, a la de Seguimiento, al Comité de Empresa, en la intranet...) y externa (Portal de Transparencia...).

# HERRAMIENTAS PARA LA IGUALDAD

Herramientas para la igualdad - Igualdad en la Empresa -  
Ministerio de Igualdad

**Herramienta de Registro Retributivo**

**Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo**

# BENEFICIOS DE LA IGUALDAD SALARIAL

- **Mejora de las relaciones laborales.** La equidad salarial implica más transparencia, y, por tanto, menos conflictividad
- Un **entorno de trabajo** mejor **asentado en los principios de igualdad.** Esto resulta en una mayor satisfacción, confianza y compromiso con la organización
- **Retiene el talento** en la empresa y **disminuye la rotación de personal.** La fidelización de la plantilla aumenta la productividad empresarial y ahorra costes.
- Consolida la **responsabilidad social.** La gestión igualitaria de la política salarial muestra el compromiso con la igualdad de la empresa y mejora su imagen interna y externa.
- Una **política salarial más coherente.** Una estructura salarial equilibrada y basada en el valor de los trabajos ahorra tiempo al personal que gestiona el sistema de pagos y ofrece una distribución más eficiente de la carga salarial entre los diferentes puestos de trabajo
- **Aumenta la confianza** del personal hacia la organización y la sociedad crece en justicia social y mejora de la productividad.

# REFLEXIONES FINALES

- Las empresas son agentes claves a la hora de desarrollar estrategias de cambio.
- Excelente ocasión para revisar valores, perseguir la excelencia de las prácticas empresariales, con el objetivo de retener talento, mejorar la productividad y por justicia social.
- Oportunidad para construir espacios de participación y comunicación con la plantilla: derechos y sentido de pertenencia, identidad corporativa.

# GRACIAS



## Contacto

Correo electrónico

[Contacto@madridcorresponsable.es](mailto:Contacto@madridcorresponsable.es)

Teléfono

639 05 65 81

Visítanos

[madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)