

# CLAUS RD 902/2020, DE 13 D'OCTUBRE, D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES



## REGISTRE SALARIAL

**És una obligació que afecta a la totalitat de les empreses, des de març de 2019.**

- El període temporal de referència serà un any, si no existeix necessitat de modificació per alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre.

- Ha de recollir tant el salari base, com els complements i les percepcions extrasalarials, de forma diferenciada, de la totalitat de la plantilla (inclòs personal directiu i alts càrrecs) disgregats per sexe.

- Haurà de detallar-se la mitjana aritmètica i la mitjana del que realment ha rebut cada grup o categoria professional, nivell, lloc de feina o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Si la diferència és del 25% o més, s'haurà de justificar per escrit que aquesta diferència no ve motivada per una qüestió de gènere.

## SISTEMA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE FEINA

- **El principi de igual retribució per treball d'igual valor vincula a totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i a tots els convenis i acords col·lectius.**
- **Les feines d'igual valor han de tenir la mateixa retribució.**
- **EL Reglament d'Igualtat Retributiva, estableix mecanismes objectius de valoració de cada lloc de feina i atorga transparència en salaris i complements rebuts. Sense biaxos de gènere ni discriminacions.**

«Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions de educatives, professionals o de formació exigides per el seu desenvolupament, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duguin a terme en realitat siguin equivalents” ( article 28.1 ET)

## EL DRET A LA INFORMACIÓ

- **Les persones treballadores tindran accés a aquest registre a través de la seva representació legal, que haurà de ser consultada amb caràcter previ a l'elaboració d'aquest registre.**
- **Si una empresa no té representació sindical, qualsevol persona podrà tenir accés a la informació.**

La informació es limitarà a les diferències percentuals que existeixen a les retribucions mitjanes d'homes i dones, que hauran d'estar disgregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

# CLAUS RD 902/2020, DE 13 D'OCTUBRE, D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES



## L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

**OBJECTE:** obtenir la informació per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones en matèria de retribució.

- Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi hauran d'incloure una auditoria retributiva.
- Han d'avaluar-se els llocs de feina amb criteris objectius.
- S'han d'incloure plans d'acció per combatre les diferències amb objectius concrets i mesures encaminades a acabar amb la desigualtat.

## PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL

**El Ministeri de Treball i el Ministeri d'Igualtat, juntament amb sindicats i empresaris, faran i distribuïran una guia de bones pràctiques per a la negociació col·lectiva i les empreses que permeti identificar i superar els estereotips en la contractació i promoció.**

L'Institut de la Dona amb la col·laboració d'organitzacions empresarials i sindicats crearà materials d'informació i de sensibilització per a les persones negociadores dels convenis, plans d'igualtat i qualsevol acord col·lectiu que contribueixi a la superació d'estereotips i biaxos de gènere.

L'Institut de la Dona amb col·laboració amb les organitzacions sindicals i empresarials elaborarà una guia tècnica amb indicacions per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere.

## I LES AAPP?

**Al personal al servei de les administracions públiques li és d'aplicació la Disposició addicional quarta del RD, per la qual:**

**“Al personal laboral al servei de les administracions públiques li resultarà d'aplicació allò previst en el present reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes a la seva legislació específica”**