

TRANSPARENCIA SALARIAL OBLIGATORIA EN EMPRESAS NUEVA DIRECTIVA UE, DE OBLIGATORIA TRANSPOSICIÓN A LA NORMATIVA ESPAÑOLA

LA PRESENTE DIRECTIVA ESTABLECE REQUISITOS MÍNIMOS PARA REFORZAR LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN MISMO TRABAJO O UN TRABAJO DE IGUAL VALOR ENTRE HOMBRES Y MUJERES [...] Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN [...], EN PARTICULAR MEDIANTE LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y EL REFUERZO DE LOS MECANISMOS PARA SU CUMPLIMIENTO.

Artículo 1. Objetivo. Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medios de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

¿Sabías que la Directiva (UE) 2023/970, sobre transparencia e igualdad retributiva, debe incorporarse en España antes del 7 de junio de 2026?

Con su llegada, las obligaciones que establece implicarán ajustes en los procesos de selección, sistemas de información, clasificación y gestión de la transparencia retributiva de las empresas. .

Estas son sus claves:



EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- **Información desde la oferta:** las empresas tendrán que proporcionar información sobre la banda retributiva inicial o la banda retributiva prevista, basada en criterios objetivos y libres de sesgos de género.
- **Durante las entrevistas:** No se podrá solicitar información sobre la retribución actual o anterior de las personas candidatas.
- **Neutralidad en los procesos:** Las ofertas de empleo y los procedimientos de selección deberán ser neutros en cuanto al género y no contener elementos discriminatorios.



TRANSPARENCIA INTERNA Y POLÍTICAS SALARIALES

Las **entidades con más de 50 personas en plantilla** deberán difundir de manera accesible:

- Los criterios utilizados para fijar los salarios
- Los sistemas aplicados para determinar la progresión salarial

Cualquier persona de la plantilla podrá solicitar información sobre:

- Su nivel retributivo individual
- Los niveles retributivos medios, desagregados por sexo, en los puestos de igual valor.



INFORMACIÓN SOBRE LA BRECHA RETRIBUTIVA

Se **amplía la información** a recopilar sobre las retribuciones de mujeres y hombres, incluyendo: la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables; y la proporción que se encuentra en cada cuartil de la banda retributiva.



EVALUACIÓN RETRIBUTIVA CONJUNTA

La Directiva introduce un cambio importante al **reducir drásticamente el umbral de brecha** retributiva que debe analizarse:

- El RD 902/2020 exigía revisión cuando la brecha retributiva era igual o superior al 25%
- La Directiva rebaja ese **límite al 5%**

Cuando se detecte una brecha injustificada superior al 5% en cualquier categoría profesional, la empresa deberá realizar una evaluación retributiva conjunta, en colaboración con la Representación Legal de la Plantilla



CONTRATOS PÚBLICOS

El incumplimiento de estas obligaciones podrá suponer la **exclusión** de las empresas en los **procedimientos de licitación pública**.



Alicia es un programa promovido por Fundación Mujeres, cofinanciado por el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social del Fondo Social Europeo, el cual ofrece asesoramiento y formación para impulsar la integración del principio de igualdad de género a las organizaciones del mercado laboral a través del portal #GestionandoLaIgualdad. Visítalo en [este enlace](#).