



# #IgualdadSalarialFM

22 de febrero:

Día de la Igualdad Salarial

● Hoja de recomendaciones ●

## Recomendaciones para empresas y entidades públicas para garantizar la igualdad retributiva

La diferencia salarial entre mujeres y hombres es una de las brechas presentes en el mercado laboral que se mantiene más estable, apenas ha disminuido en los últimos años. A fin de sensibilizar a toda la sociedad sobre esta brecha, se ha instaurado el 22 de febrero como el Día Europeo contra la discriminación salarial entre mujeres y hombres, con el que se pretende visibilizar las menores retribuciones percibidas por las mujeres, que para poder igualar los ingresos anuales que han recibido los hombres a 31 de diciembre, tendrían que estar trabajando hasta el 22 de febrero.

Desde la Unión Europea se han elaborado diversas Directivas y Recomendaciones dirigidas a reducir la brecha salarial de género destinadas a los países comunitarios, que en España se han reflejado recientemente en la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en el que se articula la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor y se establecen las obligaciones a poner en marcha por las empresas para su garantía, y que entrará en vigor el próximo 14 de abril de 2021.

Más allá de las obligaciones concretas que se establecen en este Real Decreto 902/2020, como el registro o la auditoría salarial, se pueden establecer una serie de medidas dirigidas a prevenir, reducir y/o eliminar las brechas salariales, garantizando la igualdad retributiva.



Algunas **recomendaciones para promover la igualdad retributiva** son:



Contar con una **estructura retributiva transparente**, de tal forma que toda la plantilla conozca la fórmula de acceso a los distintos complementos y a los niveles retributivos superiores.



**Simplificar el sistema de complementos y pluses**, facilitando su aplicación y comprensión, y contribuyendo a la transparencia.



**Vincular los complementos con puestos o tareas, no con personas**, definiendo los elementos del puesto o las características de las tareas que dan acceso a cada uno de los complementos y garantizando la objetividad.



**Revisar los criterios que subyacen a la definición de los complementos y pluses**, comprobando que no existan sesgos que atribuyan un mayor valor a tareas tradicionalmente masculinizadas frente a las feminizadas, por ejemplo, relacionar la penosidad con tareas de levantar cargas y no con la atención al público en la gestión de reclamaciones.



**Evitar un elevado peso de los complementos sobre las retribuciones totales**, dado que suelen suponer un elemento de mayor subjetividad en su aplicación, generando desigualdades.



**Minimizar los efectos de la utilización de medidas de conciliación sobre las retribuciones**, por ejemplo, garantizando que no se producen discriminaciones indirectas en la aplicación de complementos salariales a puestos con jornada reducida.



**Intervenir sobre las posibles brechas salariales que se detecten** a partir de la puesta en marcha del Registro Salarial por pequeñas que sean dichas brechas. La igualdad retributiva no es únicamente una obligación legal y una cuestión de justicia social, sino una estrategia de mejora de la gestión y funcionamiento empresarial.