


# Recomendaciones para incorporar las novedades del Real Decreto 902/2020 de la igualdad retributiva

Hoja de Recomendaciones


El pasado mes de octubre se ha aprobado este Real Decreto que regula las obligaciones de las empresas para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y que entrará en vigor en abril de 2021. A continuación, te proponemos algunas actuaciones a poner en marcha que te permitan adaptar a tu organización a estas nuevas obligaciones:

## Comprueba que no hay brechas salariales en tu organización:




Para ello debes comparar las retribuciones medias de las trabajadoras y trabajadores en el total de retribuciones anuales: calcula la media y la mediana de las retribuciones de mujeres y hombres según grupos profesionales, y según los distintos conceptos retributivos (salario base y complementos salariales y extrasalariales).

## Registra la información:




Con los cálculos de las brechas crea un registro y mantenlo actualizado. Si la brecha global es superior al 25% analiza su causas y comprueba que no sean debidas a una discriminación por razón de sexo. Incluye este análisis en el registro.

## ¿Vas a poner en marcha un plan de igualdad? Prepárate para realizar un diagnóstico de la situación retributiva:



Si vas a elaborar un diagnóstico para un plan de igualdad este debe incluir una auditoría retributiva, que es una comprobación de que el sistema retributivo de la empresa cumple el principio de igualdad: se debe garantizar que los puestos de trabajo cuentan con una adecuada valoración sin sesgos género de los factores que determinan su valor y retribución, y que no existen otros condicionantes que puedan causar diferencias retributivas, como barreras en la promoción o derivadas del uso de medidas de conciliación. En función de los resultados de este diagnóstico, deberás elaborar un plan de corrección de las desigualdades retributivas que cuente con un adecuado sistema de seguimiento.

## Garantiza la transparencia:



Se debe mantener informada del proceso de creación del Registro Salarial a la RLT, a la que se debe asimismo garantizar el acceso. Toda la plantilla debe poder acceder a la información sobre las cifras de brechas salariales en los distintos conceptos retributivos.



En la Fundación Mujeres asesoramos a las Administraciones Públicas en la elaboración de planes locales de igualdad, así como sobre otros temas relacionados con la igualdad de oportunidades, para ello, hemos puesto en marcha el portal #GestionandoLaIgualdad.

Visítalo en [este enlace](#)