

Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género

Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres: **nuevas obligaciones y nuevos conceptos**

<i>Descripción</i>	<p>Con fecha de 30 de julio de 2020 se firmó ACUERDO entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos más representativos de ámbito estatal, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores que ha dado lugar al Reglamento de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, publicado el 13 de octubre de 2020.</p> <p>En cuanto a su contenido, destacamos que</p> <ul style="list-style-type: none">• todas las empresas, independientemente del tamaño de sus plantillas, deben tener registros salariales/retributivos indicando los valores medios de los salarios por categorías y por sexo, incluyendo complementos, pero también cualquier percepción extrasalarial. <p>› Para aquellas empresas que realicen auditoría retributiva:</p> <p>Si en algún caso la diferencia entre un sexo y otro fuera del 25% o más, las empresas deben justificar por escrito a qué se debe la brecha, de modo que en el Registro Salarial se justifique que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.</p> <ul style="list-style-type: none">• Las empresas de 50 o más personas trabajadoras que están obligadas a elaborar un plan de igualdad, deberán, además de contar con el correspondiente Registro, realizar una auditoria retributiva que evalúe y valore cada puesto de trabajo. <p>La auditoría implicará la realización previa de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que requerirá:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ La evaluación de los puestos de trabajo➤ Análisis de los factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles
--------------------	---

	<p>deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad</p> <p>➤ Establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.</p>
Órgano	Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores
Fecha	13/10/2020
Ámbito de aplicación	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad✓ Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras
Elementos de especial interés	<p>Se desarrolla normativamente el concepto de "igual salario a trabajo de igual valor" – modifica el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores –; qué es y cómo se determina ese valor equivalente:</p> <ul style="list-style-type: none">> 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> para fijar un valor salarial a un puesto deben tenerse en cuenta criterios relacionados con ese empleo concreto, también todas las condiciones que "singularicen" ese puesto de trabajo y no sólo algunas, y tienen que existir "mecanismos claros" que identifiquen los criterios objetivos que determinan el sueldo. <p>🗨 En los nuevos registros salariales, para calcular las diferencias por sexo, se agruparán los puestos, no sólo por categoría o grupo profesional, sino también por trabajos "de igual valor".</p> <p>Se establece la obligación de transparencia retributiva a través de:</p> <ul style="list-style-type: none">> los registros retributivos,> la auditoría retributiva,

	<ul style="list-style-type: none">> el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional sistematizada en la empresa y en el convenio colectivo,> el derecho de información de las personas trabajadoras. <p>Las empresas dispondrán de una herramienta informatizada gratuita de registro retributivo y un procedimiento informatizado de valoración de puestos de trabajo que se aprobará través de una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.</p> <p>En cualquier caso, corresponderá al Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborar una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.</p>
<i>Plazos</i>	El real decreto entra en vigor a los seis meses de su publicación, por lo tanto, las empresas tienen seis meses, hasta abril de 2021 , para adaptar los registros salariales ya obligatorios en la ley a los detalles
<i>Localización</i>	https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es