

LEGISLACIÓN	CONTENIDOS NORMATIVOS	REFLEXIONES
<b>IGUAL SALARIO PARA TRABAJOS DE IGUAL VALOR</b>	Con el fin de comparar y evaluar los salarios, las empresas deben tener metodologías analíticas basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género y acordados con la Representación Legal de las personas trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tenemos un sistema de valoración de puestos que permite comparar puestos de valor equivalente?</li> <li>• ¿Nuestro sistema de valoración de puestos tiene definidos distintos tipos de contribución y/o carreras, de acuerdo con la actividad de negocio?</li> </ul>
<b>INFORMACIÓN SOBRE “REGLAS DE JUEGO” DE LOS SALARIOS A LA PLANTILLA</b>	Las empresas tienen que proporcionar información a toda la plantilla sobre los criterios utilizados para determinar la retribución y la progresión salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tenemos documentado la política salarial y como se gestionan los salarios: ingresos, promociones, incrementos salariales?</li> <li>• ¿Existen procesos definidos (p.e. evaluación de desempeño, promoción...) que soportan las decisiones retributivas? ¿Podemos acreditar la objetividad en su gestión y en la toma de decisiones?</li> <li>• ¿Qué grado de conocimiento tiene nuestra plantilla de la política salarial y las “reglas de juego”? ¿Y los managers?</li> </ul>
<b>INFORMACIÓN SALARIAL EN LAS OFERTAS DE EMPLEO</b>	Proporcionar información del salario inicial o el rango salarial, en las ofertas de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Nos sentimos cómodos con que nuestra plantilla conozca los salarios ofertados en las demandas de empleo?</li> </ul>
<b>INFORMES A ORGANISMOS PÚBLICOS</b>	Anualmente, se presentarán ratios de brecha salarial a la Administración. El acceso a estos datos será público. (Fórmula del Ministerio de Igualdad). Previamente, se compartirá esta información con la RLPT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tenemos las herramientas y metodología necesarias para proporcionar información sólida con carácter periódico?</li> <li>• ¿Puede haber riesgos reputacionales para nuestra empresa?</li> <li>• ¿Es coherente con datos del EINF?</li> </ul>
<b>JUSTIFICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>	Se debe acreditar con criterios objetivos las diferencias iguales o superiores al 5% en cada nivel de contribución. Las diferencias no acreditadas se subsanarán en 6 meses. Caso de incumplimiento se pasará a una evaluación conjunta con la RLPT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tenemos estructuras salariales ajustadas a distintos niveles/puestos con el fin de gestionar de una forma ordenada y objetiva los salarios?</li> <li>• ¿La calidad del dato y registro de situaciones anómalas permite profundizar en los análisis?</li> <li>• ¿Estamos en situación de riesgo de impactos económicos no deseados? ¿Podemos cuantificarlos?</li> </ul>
<b>CONTRATOS CON ADMINISTRACIÓN</b>	Se exige el cumplimiento de esta normativa para acceder a concursos y contratación con la Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe riesgo para el negocio?</li> </ul>