

# Registre retributiu

---

## Guia per a elaborar el Registre retributiu i càlcul de la bretxa



© Departament de Treball, Afers Socials i  
Famílies, 2021

Promogut i coordinat per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Direcció General d'Igualtat.  
Carrer de Sepúlveda, 148-150  
08011 Barcelona



Aquesta obra es publica sota una llicència de Creative Commons Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0

Sou lliure de:

Compartir — copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format.

Adaptar — remesciar, transformar i crear a partir del material.

D'acord amb els termes següents:

Reconeixement — Heu de reconèixer l'autoria de manera apropiada, proporcionar un enllaç a la llicència i indicar si heu fet algun canvi. Podeu fer-ho de qualsevol manera raonable, però no d'una manera que suggereixi que el licenciadador us dóna suport o patrocina l'ús que en feu.

NoComercial — No podeu utilitzar el material per a finalitats comercials.

CompartirIgual — Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original.

CompartirIgual — Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original

2a edició: març 2021

Coordinació de l'edició: Àrea d'Igualtat  
d'Oportunitats

Elaboració dels continguts: Mar Gaya Quiñero

Podeu trobar aquesta i les altres obres que ha publicat el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies al nostre catàleg de publicacions: [http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/el\\_departament/publicacions/](http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/el_departament/publicacions/)

# Índex

1.	Introducció	1
2.	El registre retributiu	2
3.	La bretxa salarial	5
3.1.1.	Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana	5
3.1.2.	Com fer una lectura combinada de mitjana i mediana	8
3.1.3.	Anàlisi de la bretxa per categoria, grup professional o lloc de treball i conceptes retributius	9
3.1.4.	Informació quantitativa sobre la plantilla	9
4.	Marc Normatiu	11
	Glossari de termes	14
	Material de referència i fonts utilitzades	16

# 1. Introducció

Mai abans la sensibilitat i el compromís cap a la igualtat entre homes i dones en el treball, així com en la societat, han estat tan presents en els debats públics.

Tanmateix és evident que la desigualtat que pateixen les dones en el mercat laboral és sistèmica i persistent, pren diferents formes, des de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la manca d'oportunitats d'accés al treball, dificultats pel desenvolupament professional i, evidentment, les diferències salarials.

La bretxa salarial de gènere s'utilitza àmpliament com un indicador de la desigualtat de gènere en el món del treball i també, amb freqüència, per a supervisar el progrés cap a la igualtat de gènere. Forma part dels Indicadors de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides (ODS), de l'Objectiu 8 “Treball decent i creixement econòmic”, concretament la fita 8.5 estableix com a objectiu “la igualtat de remuneració per treball d'igual valor” a aconseguir en el 2030, per aquesta raó un dels indicadors importants de progrés és “l'ingrés mitjà per hora d'empleats i empleades”<sup>1</sup>. I evidentment no podem obviar l'Objectiu 5 “Igualtat de gènere”, que en el cas de Catalunya, un dels principals reptes en relació amb aquest ODS és “reduir la bretxa salarial entre dones i homes abordant totes les seves múltiples causes”.<sup>2</sup>

Així, la reducció de la bretxa salarial, diferencia salarial entre dones i homes, ha de ser un dels principals reptes de les empreses i organitzacions i absolutament imprescindible per tal que la igualtat de dones i homes sigui efectiva i real.

Per tal d'avançar en aquest objectiu, el març de 2019 es va publicar el Reial decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, amb l'objectiu d'aportar a la societat un marc jurídic que permeti donar un pas més cap a la plena igualtat.

La norma més recent en matèria retributiva és el **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, que concreta, en el seu article 5 i 6, la definició i concreció de com elaborar registres retributius.

L'eina de registre retributiu, ofereix a empreses i organitzacions un recurs útil, pràctic i de fàcil ús que permet donar compliment al precitat Reial decret Llei i, alhora, avançar cap a un model de treball lliure de discriminacions, directes o indirectes per raó de sexe.

---

1 Font. Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género

2 [http://cads.gencat.cat/ca/Agenda\\_2030/informe-cads-agenda-2030/ods-5](http://cads.gencat.cat/ca/Agenda_2030/informe-cads-agenda-2030/ods-5)

## 2.El registre retributiu

### Què és el registre retributiu

El registre retributiu és un document, no nominatiu, **on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització**, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla. En el registre retributiu s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent personal directiu i alts càrrecs.

A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana<sup>3</sup> del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

Aquesta obligació és per a totes les empreses, independent del nombre de persones treballadores de la seva plantilla o percentatge de dones i homes que la componen.

En el cas d'empreses que hagin de portar a terme auditories retributives i existeixi una diferència d'un 25% o més entre les retribucions d'homes i dones, ha d'incloure's en el registre retributiu una justificació que aquesta diferència no està relacionada amb el sexe de la plantilla. A més, una vegada realitzada la valoració de llocs de treball, el registre ha de reflectir les mitjanes aritmètiques i les medianes de les agrupacions de les feines d'igual valor a l'empresa.<sup>4</sup>

### Per què un registre retributiu

Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades.

El registre retributiu és una oportunitat per impulsar un debat intern a les empreses i organitzacions sobre les raons que originen les bretxes salarials entre dones i homes i promoure iniciatives per reduir-la.

#### Sobre els conceptes retributius

Com s'ha explicat, el RD 902/2020 assenyala que s'han d'establir en el registre retributiu de cada organització, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mediana del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

---

<sup>3</sup> En aquesta Guia, així com les eines associades, es referencia aquest terme estadístic com a mediana.

<sup>4</sup> En base article 6. Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva del RD 902/2020

Aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució:<sup>5</sup>

- **Salari base.** És la part fonamental i fixa del salari. És defineix com el mínim de retribució acordat en els convenis col·lectius i calculat generalment en euros/mes, euros/dia o euros/hora.
- **Complements salarials.** Definites com les retribucions que s'addicionen al salari base. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme, es poden denominar plusos, primes, complements o premis.  
Malgrat la seva diversitat, els complements salarials es poden reconduir a algun dels tres tipus que estableix l'apartat 3 de l'article 26 de l'Estatut dels treballadors. En primer lloc, destaquen els complements personals, que es fixen en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals de la persona treballadora (qualitats o coneixements), en què es valoren, per exemple, l'antiguitat o la vinculació continuada a l'empresa, la qualificació individual mitjançant la titulació acadèmica o professional, els coneixements d'idiomes, informàtica, etc. En segon lloc, cal referir-se als complements relacionats amb el lloc de treball, que es fixen atenent les circumstàncies específiques en què es desenvolupa el treball. En aquesta tipologia hi entrarien els plusos de nocturnitat, els de treball en dies festius, així com els plusos de perillositat, penositat o toxicitat. Altres complements de lloc de treball són els complements per qualitat i quantitat de treball, dintre dels quals cal situar els plusos d'assistència i puntualitat, les primes o els incentius de productivitat, que premien el rendiment laboral per sobre d'uns mínims. Finalment, hem de situar els complements que atenen la situació i els resultats de l'empresa.
- **Percepcions extrasalarials.** Són quantitats percebudes que no tenen la consideració de salari ni caràcter remuneratori del treball sinó assistencial, indemnitzatòria o compensatòria. És a dir, no es remunera el treball, sinó que es compensen les despeses que causades pel treball. Per exemple: indemnitzacions o suplerts per despeses ocasionades amb motiu de l'activitat laboral: dietes, desplaçament, ús de vehicle, entre d'altres.
- **Hores extraordinàries .** Són les quanties percebudes per aquelles hores que es realitzen per sobre de la durada màxima d'una jornada ordinària de treball.
- **Hores complementàries.** Fa referència a les quanties percebudes per aquelles hores que realitza la persona treballadora, amb un contracte a temps parcial, i que estan per sobre de les hores estipulades en el contracte.

---

<sup>5</sup> [https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num\\_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf)

## Qui té accés al registre retributiu

El document de Registre retributiu ha d'estar accessible per a la Inspecció de Treball i la representació legal de persones treballadores.

A les empreses que comptin amb representació legal de les persones treballadores, l'accés al registre s'ha de facilitar a les persones treballadores a través d'aquesta representació, i aquelles tenen dret a conèixer-ne el contingut íntegre.

Quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que ha de facilitar l'empresa no són les dades amytjanades respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limita a les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amytjanades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

## Amb quina temporalitat cal actualitzar el registre

El període temporal de referència és amb caràcter general l'any natural, sense perjudici de les modificacions que siguin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre.

La representació legal de les persones treballadores haurà de ser consultada, amb una antelació d'almenys deu dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre. Així mateix, i amb la mateixa antelació, haurà de ser consultada quan el registre sigui modificat.

## 3. La bretxa salarial

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones. Es pot calcular utilitzant diverses dades d'ingressos i, segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat.

### 3.1. Com mesurar la bretxa salarial entre dones i homes a partir de retribucions totals anuals

La identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades de retribució. Es tracta de calcular la bretxa global i hora per després interrelacionar diferents variables com la classificació professional, la jornada o el tipus de contracte, entre d'altres, per detectar quina és la dimensió de la diferència salarial i quins són els elements que la generen.

D'acord amb la normativa actual s'han d'establir **la mitjana aritmètica i la mediana** del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

#### 3.1.1. Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana

La **mitjana aritmètica** és el quocient entre la suma dels valors obtinguts i el nombre total d'elements observats, és a dir la suma ( $\Sigma$ ) de tots els valors ( $x$ ) dividida pel nombre de valors del conjunt ( $N$ )

$$M = \frac{\Sigma x}{N}$$

Exemple:	$\Sigma x$	24
X: 4,6,6,8.	$M = \frac{\Sigma x}{N} = \frac{24}{4} = 6$	

Quan el valor de les mitjanes retributives de dones i homes és molt semblant indica poca diferència en els grups comparats, i per tant, la bretxa salarial resultant serà inexistent o molt baixa.

**Càlcul de la bretxa salarial de gènere a partir del càlcul en base a la mitjana de la retribució total anual i retribució total anual per hora.** <sup>6</sup>

**Retribució total anual.** Es recull la retribució total de l'any de referència. Aquest guany anual brut és l'utilitzat per a la comparació salarial per categoria, grup professional o lloc de treball.

Es calcula com el marge pel qual el salari de les dones està per sota del dels homes.

<sup>6</sup> Aplica el càlcul en base a la mitjana aritmètica tant pel que fa a la retribució total (sumatori de tots els conceptes) com en el detall de cada un dels conceptes retributius.



Es calcula amb la següent fórmula:

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual homes} - \text{mitjana retribució total anual dones})}{\text{Mitjana retribució total anual homes}} \times 100$$

**Retribució total anual per hora o guany per hora.** El càlcul a partir de la retribució total anual/hora és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc). La retribució per hora s'estima com el guany anual, dividit entre les hores reals treballades en l'any de referència.

**La bretxa salarial de gènere a partir de la retribució total anual/hora,** es refereix a la diferència salarial per hora entre dones i homes i es calcula com el marge pel qual el salari/hora de les dones està per sota del dels homes. La diferència és que els càlculs de retribucions mitjanes són per hora treballada.

Es calcula amb la següent fórmula:

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual/hora homes} - \text{mitjana retribució total anual/hora dones})}{\text{Mitjana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$

Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a total l'any. Això es deu a que les dones solen presentar major taxes de parcialitat, temporalitat i reduccions de jornada, fruit de la divisió sexual del treball i l'assumpció de les responsabilitats de tasques domèstiques i de cura, entre d'altres.

En ambdós casos el resultat, expressat en percentatge, **s'interpreta de la següent manera:**

SI LA BRETXA ÉS > 0 %. **Les dones cobren X % menys que els homes.**  
SI LA BRETXA ÉS = 0 %. **Dones i homes cobren igual.**  
SI LA BRETXA ÉS < 0 %. **Les dones cobren X % més que els homes.**

Així, la **mitjana aritmètica** de la retribució total anual i per hora, és una bona mesura, però no sempre reflecteix les diferències entre homes i dones, ja que pot ser que persones treballadores es situïn en valors més baixos o més elevats.

La bretxa salarial a partir de la mitjana de les retribucions ofereix un valor general. No obstant això, la mitjana no té en compte l'impacte que un petit grup de persones amb alta remuneració pot tenir en el càlcul, ja que el seu valor pot estar influenciat per la segregació vertical o petits grups de persones amb alta remuneració.

Així doncs per poder analitzar la influència de grups de persones que es situen en els extrems és important estudiar la bretxa salarial resultant en base a la mediana.

**Mediana.** La mediana és el valor situat en el centre d'un conjunt de dades observades, ordenades de menor a major. Per tant, té el mateix nombre de valors tant per sobre com per sota. En el cas que el nombre de valors sigui parell, es pren com a mediana la mitjana aritmètica dels dos valors centrals.

S'utilitza generalment per a identificar la tendència central.

**La mediana compara el valor central de la distribució salarial de les dones amb el valor central de la distribució salarial dels homes. No l'afecten els valors extrems.**

Exemple: Dones: 2, 4, 4, 5, **5**, 5, 6, 6, 8. Mediana= 5

Homes: 2, 4, 4, 5, **5**, 5, 6, 6, 800 Mediana= 5

En el cas que el nombre de valors sigui parell, es pren com a mediana la mitjana aritmètica dels dos valors centrals. Per exemple:

**6,7,8,9** Mediana=  $(7+8)/2= 7,5$

En tant i en quant, en general, hi ha més homes que dones entre la població amb major retribució, la mediana ens aporta informació sobre les diferències retributives entre dones i homes sense que l'anàlisi es vegi afectat per valors extrems, com el guany d'un nombre petit de persones amb alts ingressos, en el cas de la segregació vertical.

Per conèixer la bretxa salarial en base a la mediana, es calcula amb la següent fórmula:<sup>7</sup>

$$\frac{(\text{Mediana retribució total anual homes} - \text{mediana retribució total anual dones})}{\text{Mediana retribució total anual homes}} \times 100$$

<sup>7</sup> Aplica el càlcul en base a la mediana tant pel que fa a la retribució total (sumatori de tots els conceptes) com en el detall de cada un dels conceptes retributius.

I en el cas de retribucions totals anuals/hora, la fórmula serà la següent:

$$\frac{(\text{Mediana retribució total anual/hora homes} - \text{mediana retribució total anual/hora dones})}{\text{Mediana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$

En ambdós casos el resultat, expressat en percentatge, s'interpreta, com en el cas de la mitjana, de la següent manera:

SI LA BRETXA ÉS > 0 %. Les dones cobren X % menys que els homes.

SI LA BRETXA ÉS = 0 %. Dones i homes cobren igual.

SI LA BRETXA ÉS < 0 %. Les dones cobren X % més que els homes.

### 3.1.2. Com fer una lectura combinada de mitjana i mediana

En el context de la bretxa salarial, no sols interessa conèixer les retribucions de la majoria de dones i homes i si la diferència és substancial (mitjana), sinó també com els valors atípics afecten la distribució global de les retribucions de dones i homes (mediana).

Així, emprant aquestes quatre combinacions:

- Mitjana de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la bretxa.
- Mitjana de retribucions totals anuals de dones i homes per hora treballada i càlcul de la bretxa.
- Mediana de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la bretxa.
- Mediana de retribucions totals anuals de dones i homes per hora treballada i càlcul de la bretxa.

Es disposarà d'una identificació de la bretxa salarial a l'organització que permetrà, si s'escau, aprofundir en l'anàlisi de les causes.

A continuació s'ofereixen orientacions per tal de facilitar la interpretació d'una lectura combinada entre mitjana i mediana:

- **La bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars.**  
En aquest cas es dedueix que no existeixen grups de dones o d'homes la remuneració dels quals estigui fora del rang (dispersió de les retribucions en l'organització).
- **La bretxa en base a la Mitjana és major que la calculada en base a la Mediana**  
En aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup d'homes en la banda alta de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació vertical.
- **La bretxa en base a la Mitjana és menor que la calculada en base a la Mediana**  
En aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones en la banda baixa de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació horitzontal de l'ocupació i il·lustra molt bé el fenomen de "Terra enganxifós".

### 3.1.3. Anàlisi de la bretxa per categoria, grup professional o lloc de treball i conceptes retributius

Aquests càlculs es realitzaran en base a la retribució **detallant per categoria, grup professional o lloc de treball**. És especialment important aquesta anàlisi per identificar possibles bretxes que es derivin del fet que un determinat grup estigui masculinitzat o feminitzat.

A més de les anàlisis anteriorment citades, cal estudiar si existeixen diferències entre dones i homes en **cadascun dels conceptes retributius**. Aquesta anàlisi serà especialment útil per detectar si la percepció de determinats conceptes pot estar condicionada a la major presència de dones o homes en un determinat grup, categoria o lloc de treball; els conceptes retributius<sup>8</sup> que generen més diferències i, fins i tot, esbrinar quins són els que més influeixen en el resultat global.

### 3.1.4. Informació quantitativa sobre la plantilla

Per tal de poder contextualitzar l'estudi de la bretxa salarial, és important disposar de dades generals de la plantilla: percentatge de dones i homes, distribució de dones i homes en les diferents categories, grups professionals o llocs de treball; distribució de dones i homes en els diferents departaments o àrees funcionals, etc, ja que aporten informació útil per la posterior interpretació.<sup>9</sup>

## 3.2. Treball d'igual valor

El principi d'igualtat retributiva pivota sobre el concepte de "treball d'igual valor".

L'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, arran de la reforma introduïda pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, fixa els criteris per establir la "igualtat de valor" entre feines que són diferents. Així,

1. Un treball tindrà igual valor que un altre "quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents".
2. "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'un valor igual la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

En aquest sentit el Reial decret 902/2020, en el seu article 6 detalla les peculiaritats del registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.

Article 6. Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.

---

<sup>9</sup> L'eina de registre retributiu us ofereix la possibilitat de disposar d'aquestes dades.

Les empreses que portin a terme auditories retributives en els termes que estableix la secció següent d'aquest capítol han de tenir un registre retributiu amb les peculiaritats següents respecte de l'article 5.2:

- a) El registre ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions de les feines d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a) encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats d'acord amb el que estableix l'esmentat article 5.2.
- b) El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.

## 4. Marc Normatiu

### Organització Internacional del Treball

Conveni núm. 100 sobre la igualtat de remuneració, 1951. Fixa un concepte de remuneració en sentit ampli que “comprèn el salari o sou ordinari, bàsic o mínim, i qualsevol altre emolument en diners o en espècie pagats per l’ocupador, directament o indirectament, al treballador, en concepte de la feina d’aquest últim” (article 1.a). Segons el conveni, la igualtat de remuneració entre la mà d’obra masculina i la mà d’obra femenina per un treball d’igual valor designa les taxes de remuneració fixades sense discriminació quant al sexe (article 1.b).

### Unió europea

Tractat de la Unió Europea (articles 2 i 3.3). Tractat de funcionament de la Unió Europea, 2010 (article 157). El principi d’igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per un mateix treball o feina d’igual valor es fixa com una obligació de tots els estats membres de la Unió Europea. Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, 2000, (article 23). Reconeix de manera específica que el dret fonamental a la igualtat entre dones i homes s’ha de respectar en el treball i la retribució amb caràcter vinculant per a les institucions europees i els estats membres quan apliquen el dret europeu.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l’aplicació del principi d’igualtat d’oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació. Recomanació de la Comissió, de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d’igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència (2014/124/EU).

### Estat espanyol

Constitució Espanyola de 1978 (articles 14 i 35). Juntament amb la proclamació del dret fonamental a la igualtat i la prohibició de discriminació, es reconeix el dret fonamental al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 5. Obliga a garantir la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en l’àmbit de l’ocupació pública i privada, estenent-la a l’accés, la formació professional, la promoció professional i les condicions laborals, incloent-hi específicament les condicions retributives. Article 28. Precisa l’obligació de l’empresari de pagar, per la prestació d’un treball d’igual valor, la mateixa retribució, satisfeta de manera directa o indirecta i sigui quina en sigui la naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d’aquella.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels treballadors.

Reial decret llei 6/2019, d’1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en el treball i l’ocupació. Aquest Reial decret llei conté 7

articles que es corresponen amb la modificació de set normes amb rang de llei que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes. Concretament, i pel que fa a la igualtat retributiva, aquesta norma modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.

**Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**, que concreta, en el seu article 5, la definició i concreció de com elaborar registres salarials.

#### **Article 5. Normes generals sobre el registre retributiu.**

1. De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades.
2. El registre retributiu ha d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts d'acord amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors.  
A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que es percep realment per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.
3. Quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que ha de facilitar l'empresa no són les dades amitjanades respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limita a les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amitjanades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable. A les empreses que comptin amb representació legal de les persones treballadores, l'accés al registre s'ha de facilitar a les persones treballadores a través d'aquesta representació, i aquelles tenen dret a conèixer-ne el contingut íntegre.
4. El període temporal de referència és amb caràcter general l'any natural, sense perjudici de les modificacions que siguin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre, de manera que es garanteixi el compliment de la finalitat que preveu l'apartat 1.
5. El document en el qual consti el registre pot tenir el format que estableixen les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat.
6. La representació legal de les persones treballadores ha de ser consultada, amb una antelació d'almenys deu dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre. Així mateix, i amb la mateixa antelació, ha de ser consultada quan el registre es modifiqui d'acord amb el que preveu l'apartat 4.

L'article 6 concreta les peculiaritats del registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.

#### **Article 6. Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.**

Les empreses que portin a terme auditories retributives en els termes que estableix la secció següent d'aquest capítol han de tenir un registre retributiu amb les peculiaritats següents respecte de l'article 5.2:

- a) El registre ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions de les feines d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a) encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats d'acord amb el que estableix l'esmentat article 5.2.
- b) El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.

### **Catalunya**

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral,

2. Per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.

g) Elaborar recomanacions, en el si de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avaluï les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tingui en compte la perspectiva de gènere.



## Glossari de termes

**Bretxa salarial.** Diferència entre el salari brut anual mitjà de treballadors i treballadores.

**Conciliació de la vida personal i laboral.** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

**Dades segregades per sexe.** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

**Discriminació per raó de sexe.** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

**Discriminació directa.** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

**Discriminació indirecta.** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

**Divisió sexual del treball.** Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

**Gènere.** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

**Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat de fet o igualtat real.** Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

**Indicador de gènere.** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Mediana.** Valor situat en el centre d'un conjunt de dades observades, ordenades de menor a major. Per tant, té el mateix nombre de valors tant per sobre com per sota. En el cas que el nombre de valors sigui parell, es pren com a mediana la mitjana aritmètica dels dos valors centrals.

**Mitjana aritmètica.** Quocient entre la suma dels valors obtinguts i el nombre total d'elements observats.

**Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

**Segregació horitzontal de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

**Segregació vertical de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

**Sexe.** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

## Material de referència i fonts utilitzades

- [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al consejo y al comité económico y social europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Comissió Europea, 2017.](#)
- [Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. Consell de relacions Laborals de Catalunya. Consell de Relacions laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya, 2019.](#)
- [Igualdad salarial. Guía introductoria. Organizació Internacional del Treball, 2013](#)
- [Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de genero. Organizació Internacional del Treball, 2018.](#)
- [Recull de termes. Dones i treball. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, 2008.](#)

