

Prosegue l'azione del governo progressista spagnolo PSOE-Unidas Podemos a tutela della parità tra donne e uomini. Se l'approvazione del progetto di legge a tutela dei *gig-workers* ha subito quest'estate un rallentamento a causa dell'opposizione dell'associazione delle società che utilizzano le piattaforme digitali, che ha trovato ascolto nella Ministra dell'Economía Calviño, così non è stato per il capitolo della parità retributiva tra donne e uomini.

Le Ministre Yolanda Díaz (Lavoro) e Irene Montero (Uguaglianza) hanno siglato con le confederazioni sindacali CCOO e UGT un Accordo - di grande rilievo anche dal punto di vista simbolico - per lo sviluppo di un'effettiva parità tra donne e uomini sul lavoro, che ha incorporato due disposizioni in materia di parità retributiva e di piani per la parità. Si tratta di una iniziativa promossa esclusivamente da donne: due sindacaliste e due Ministre, affiancate dal capo di Gabinetto della Ministra del Lavoro e dell'Economia Sociale, Maria Amparo Ballester.

La confederazione imprenditoriale CEOE-CEPYME non ha siglato l'Accordo; in tal modo ha deciso di non avallare una disciplina a garanzia della parità retributiva in vigore da più di un anno, che impone alle aziende con più di 50 dipendenti di predisporre un piano per la parità.

L'Accordo è molto importante perché mira a sviluppare il principio della parità di retribuzione, mettendo in pratica un quadro normativo migliorativo rispetto alle raccomandazioni della Commissione europea sia in termini di rappresentanza dei lavoratori nel sistema retributivo, sia nell'attuazione delle verifiche salariali.

Viene perciò stabilito un obbligo di trasparenza retributiva quale punto di partenza per ottenere informazioni sul valore attribuito alla remunerazione di donne e uomini nell'impresa e individuare così la presenza di discriminazioni dirette o indirette. A quest'obbligo di trasparenza si aggiunge il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore; secondo tale principio, un lavoro avrà uguale valore "quando la natura delle funzioni o dei compiti effettivamente affidati, le condizioni educative, professionali o formative richieste per il loro esercizio risultano equivalenti, i fattori strettamente legati al loro svolgimento e le condizioni di lavoro in cui tali attività sono effettivamente svolte", specificando precisamente tali criteri.

Per rendere realizzabile questa "trasparenza retributiva" sono previsti alcuni strumenti, il più importante dei quali è il registro delle retribuzioni, che deve comprendere i valori medi delle retribuzioni, le integrazioni salariali e le voci extra-retributive della forza lavoro disaggregate per sesso. Inoltre, nelle aziende che redigono un piano per la parità, dev'essere incluso come prerequisito per la negoziazione del piano un *audit* sulla remunerazione, la cui finalità è "ottenere le informazioni necessarie per verificare se il

sistema retributivo, in modo trasversale e completo, sia conforme all'effettiva applicazione del principio di parità tra donne e uomini in materia di remunerazione. Allo stesso modo, deve consentire di definire le esigenze per evitare, correggere e prevenire ostacoli e difficoltà esistenti o che potrebbero sorgere al fine di garantire la parità di retribuzione, e assicurare la trasparenza e il monitoraggio di tale sistema di remunerazione”.

Viene infine stabilito un principio di trasparenza nella contrattazione collettiva, che si sostanzia nella particolare attenzione alla valutazione nelle categorie professionali e nelle categorie dei contratti collettivi della corretta applicazione del principio di parità di valore, in applicazione dell'art. 9.2 della Costituzione spagnola.

---

Traduzione dallo spagnolo a cura di Antonio Loffredo.

---

Antonio Baylos Grau è docente nell'Università di Castilla La Mancha