

Herramientas para la Igualdad Retributiva en la empresa: Auditoría Retributiva

- > Obligaciones legales
- > Acciones

▪ Obligaciones legales

La obligación **de transparencia retributiva** se aplicará, al menos, a través de los instrumentos que se han regulado en la nueva normativa:

- Los registros retributivos,
- La auditoría retributiva,
- Sistema de valoración de los puestos de trabajo,
- Derecho de información de las personas trabajadoras.

La **auditoría retributiva en el seno de las empresas** ha quedado establecida como un elemento fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a través del principio y el refuerzo de la transparencia, la normativa la hace pivotar sobre la ejecución de:

a) Un diagnóstico

- > de analizar los datos extraídos del registro salarial,
- > del estudio de los puestos de trabajo y de su valoración,
- > de la relevancia de otros factores que hayan podido ser desencadenantes de las diferencias retributivas.

b) Un plan de actuación

- > con el objetivo de corregir las desigualdades en los salarios: incluirá medidas, cronograma y sistema de seguimiento.

▪ Acciones

1. **En el diagnóstico**, se tratarán de determinar aspectos o factores desencadenantes de desigualdad salarial en la empresa entre mujeres y hombres: procede un estudio de la estructura organizacional y del clima



laboral, definiendo necesidades y detectando obstáculos.

- ✓ el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad: ¿quién hace uso de ellas?, son accesibles?, ¿hay mecanismos establecidos por la empresa para promocionar este acceso?
- ✓ las medidas de flexibilidad del tiempo y del espacio: ¿se solicitan por la plantilla? si es así, ¿son útiles para conciliar la vida personal y profesional del conjunto de la plantilla?, ¿quién las solicita en mayor medida, las mujeres o los hombres?
- ✓ los sesgos de género que influyen en la selección y clasificación profesional de las personas en la plantilla: ¿dónde están infrarrepresentadas las mujeres en la empresa?, ¿Qué elementos pueden estar en la raíz de esta infrarrepresentación?
- ✓ la promoción profesional: la evolución de la plantilla, y quién se promociona en la empresa, desde qué áreas o departamentos ¿hay contemplados mecanismos de acción positiva para incentivar a las personas trabajadoras a promocionar?

2. **En el plan de actuación**, se diseñar un proceso que permita la **corrección** de las desigualdades/ deficiencias que el diagnóstico evidencie, a través de un sistema que implica el objetivo deseado, las acciones, el calendario y las personas responsables.

Objetivos/Mejoras	Acciones	Cronograma	Persona/Departamento Responsable

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