



## Diagnóstico de Igualdad

### Registro y Auditoría Salarial: Claves

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, estableciendo mecanismos para **identificar y prevenir la discriminación salarial**; para ello establece la **transparencia retributiva** como concepto clave, que se implementará, como mínimo, a través de:

- > Sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional,
- > Registro retributivo,
- > Auditoría retributiva,
- > Derecho de información de las personas trabajadoras.

#### Claves fundamentales:

- > Existencia de la información desagregada por sexo, facilitando el análisis de los datos relacionados con la detección de la brecha salarial, y su imprescindible eliminación.
- > Accesibilidad a la información a las personas trabajadoras, garantizando la transparencia en la organización.

#### Supuestos:

- > Cuando se solicite el acceso al registro por un trabajador o trabajadora y en la empresa existe representación legal de las personas trabajadoras: La información que se facilitará será a través de la citada representación y serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro el acceso al registro.
- > Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

- > **Todas las empresas** están obligadas a contar con un **Registro retributivo**, donde se incluya a la totalidad de la plantilla, independientemente de su tamaño y será elaborado teniendo, con carácter general, el año natural.



- > **Todas las empresas** que elaboren un Plan de Igualdad han de realizar una **Auditoría Salarial** como parte del Diagnóstico de Igualdad previo al plan de igualdad.

---

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](http://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](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)