



## Herramientas para la igualdad en la empresa.

### Auditoría Retributiva (II):

#### OBLIGACIONES LEGALES

Todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad también deberán realizar una **auditoría salarial** que forma parte del diagnóstico de igualdad, previo a la elaboración del Plan. Esta auditoría debe abarcar a toda la plantilla y sus objetivos principales se pueden resumir en aplicar el principio de transparencia retributiva y garantizar la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva **tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte**, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

**La auditoría en el seno de las empresas** es un elemento fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres ya que refuerza la transparencia, concepto que la normativa hace pivotar sobre la ejecución de:

#### 1. Un diagnóstico

- > que analice 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

#### 2. Un plan de actuación

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

#### FASES Y HERRAMIENTAS

##### 1. Diagnóstico

1.1. Registro salarial que incluya:

- > **los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones**



**extrasalariales** de toda la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

---

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)

- **desglose por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos del salario** en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
- **las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo**, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados en conceptos

Cuando la media aritmética o la mediana **de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo** sea superior a las del otro en, al menos, un 25%, el registro deberá incluir la justificación de que dicha diferencia responde a motivos **no relacionados** con el sexo de las personas trabajadoras.

## 1.2. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

- Usará un **método analítico** que garantice que la valoración es objetiva, que no refleje estereotipos de género y que sea adecuada al sector de actividad y al tipo de organización.
- Atenderá al sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos

## 1.3. Análisis del conjunto de factores que resulten de la cultura organizacional y de la caracterización de la plantilla, así como del contexto del sector, que puedan estar generando desigualdades o riesgo de ellas.

Corresponde a la empresa, revisar la relevancia de cualquier factor desencadenante de las diferencias retributivas si las hay, así como las posibles **deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa**, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en **su promoción profesional o económica**.

- El diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad: ¿quién hace uso de ellas?, ¿son accesibles?, ¿hay mecanismos establecidos por la empresa para promocionar el 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. PLAN DE ACCIÓN

Se establece la obligación de diseñar un proceso que permita la corrección de las desigualdades/ deficiencias que el diagnóstico evidencie; para ello, se establecerán objetivos, las acciones, el calendario y las personas responsables.

<b>Objetivos = MEJORAS</b>	<b>Acciones</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Persona/Departamento Responsable</b>