

Oficina para la IGUALDAD en el ámbito laboral

Servicio de asesoramiento a empresas
para la igualdad efectiva entre
mujeres y hombres

- ✔ NORMATIVA VIGENTE
- ✔ MEDIDAS IGUALDAD
- ✔ PLANES IGUALDAD
- ✔ POLÍTICA RETRIBUTIVA
- ✔ BUENAS PRÁCTICAS

#CAEBigualdad

CONSULTA A NUESTRAS AGENTES DE IGUALDAD:
igualdad@caeb.com.es · T. 971 70 60 14



Todo lo que debes saber sobre la auditoría retributiva

¿Qué es la auditoría retributiva?

La auditoría retributiva es una herramienta que permite materializar el principio de transparencia retributiva a través de la obtención de 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, permite a partir de esta información detectar las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y garantizar el principio de transparencia retributiva.

Por tanto, contar con esta herramienta nos permite un mayor conocimiento y control de la gestión salarial de la empresa.

¿Quiénes están obligados?

Estarán obligadas todas aquellas empresas que hayan alcanzado el umbral de 50 o más personas trabajadoras en el seno de su organización y que, por tanto, tengan la obligación de realizar un plan de igualdad que debe contener obligatoriamente el informe de la auditoría retributiva.

¿Dónde se encuentra regulada?

La auditoría retributiva se encuentra regulada y desarrollada en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

¿Por qué es importante incluir la perspectiva de género?

Es esencial a la hora de realizar una correcta auditoría retributiva incorporar la perspectiva de género, ya que, al estar interpretando cualitativamente la información

debemos evitar caer en sesgos y estereotipos de género que condicionen dicha interpretación.

Guía Técnica para la realización de Auditorías retributivas con perspectiva de género

El Instituto de las Mujeres, de acuerdo y con la participación del Ministerio de Trabajo, de CEOE y CEPYME y los sindicatos más representativos, ha elaborado la **“Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género”**.

Dicha Guía explica de forma sencilla a través de diez pasos el contenido que debe incluir una auditoría retributiva con perspectiva de género.

En primer lugar, las empresas deben tener elaborado, con carácter previo a la realización de la auditoría, un **registro retributivo y una valoración de los puestos de trabajo**. Cabe mencionar que para cumplir con ambos requisitos el Ministerio de Igualdad pone a su disposición dos **herramientas**, la de Registro Retributivo y la de Valoración de Puestos de Trabajo, que son herramientas que dan cumplimiento al mandato previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Una vez que la empresa haya realizado el registro y la valoración, se podrá proceder con la elaboración de la auditoría. El **contenido mínimo de la auditoría retributiva** se puede clasificar en dos partes: diagnóstico de situación retributiva y plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas.

En el diagnóstico de situación retributiva se debe cuantificar dónde y en qué medida se están produciendo **diferencias entre las retribuciones** de mujeres y hombres, siendo necesario contar con datos desagregados por sexo y elaborar tablas estadísticas que permitan el **análisis comparado** de las retribuciones de unas y otros.

Para ello, se deberán analizar los **siguientes aspectos**:

- Registro retributivo y valoración de puestos de trabajo.
- Sistema o sistemas de promoción en la empresa.
- Sistema o sistemas de selección y contratación de personal.
- Sistema de clasificación profesional.
- Sistema o sistemas de formación.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.

Tras la elaboración del diagnóstico retributivo, se llevará a cabo un **plan de actuación** con determinación de los objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Con este diagnóstico de situación retributiva y plan de actuación, la comisión negociadora debe elaborar un **informe de resultados de la auditoría retributiva**. Dicho informe formará parte del contenido del plan de igualdad (art. 8 RD 901/2020). En el mismo se deberá hacer constar el período de vigencia de la auditoría retributiva, que

podrá ser el mismo que el del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otro inferior de acuerdo con lo previsto en el art. 7 RD 902/2020.

Importante

En todo lo relativo a la auditoría retributiva cabe tener un especial cuidado en lo relativo a la **protección de datos de carácter personal**. Será la comisión negociadora del plan de igualdad la única habilitada para el tratamiento de dichos datos. Asimismo, deberá incluirse un informe de conclusiones en el plan de igualdad que cumplirá con el principio de transparencia retributiva.

Podéis encontrar la “**Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género**” tanto en el fondo documental incluido en el apartado de igualdad de la página web de CAEB como en la página del Ministerio de Igualdad. Puedes consultarla [aquí](#).

Oficina para la Igualdad en el ámbito laboral

CAEB pone a disposición de todas las organizaciones empresariales y empresas asociadas un equipo especializado en asesoría legal en materia de igualdad, compuesto por tres agentes de igualdad para de forma totalmente gratuita asesoraros, acompañaros y ayudaros en el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad:

Contacto:

Catalina Cabrer González

Paula Martínez Gomila

Ana Pérez Reus

igualdad@caeb.com.es

Tel. 971 70 60 14

www.caeb.es/igualdad

