

# AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS



EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO

# Normativa

**Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

- ✓ Artículo 5. Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- ✓ Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.
- ✓ Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. (*auditoría salarial entre mujeres y hombres*)
- ✓ **Disposición transitoria décima segunda.** *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/ 2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

# Normativa

Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- ✓ Artículo 7. Diagnóstico de situación (*auditoría salarial*)
- ✓ Artículo 8. Contenido mínimo de los Planes de Igualdad (*resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad*)

## **ANEXO. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico**

### **3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas**

# Normativa

## **ANEXO. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico**

### *3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas*

*b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.*

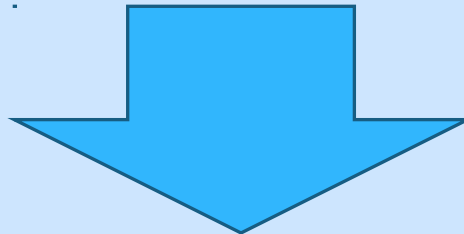
# Normativa

## **Real Decreto 902/ 2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

- ✓ Artículo 3. Principio de transparencia retributiva
- ✓ Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor
- ✓ Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo
- ✓ Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.
- ✓ Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva
- ✓ Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva
- ✓ Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas
- ✓ Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas
- ✓ Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto de las auditorías retributivas.

## Ámbito de aplicación

**las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva**



**todos los planes de igualdad de las empresas, elaborados con carácter obligatorio o voluntario, deben incluir la auditoría retributiva**

## Concepto de Auditoría Retributiva

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**

# Concepto de Auditoría Retributiva

## 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**



## Concepto de Auditoría Retributiva

**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.**

## Vigencia de Auditoría Retributiva

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

# ¿Quién debe realizar la auditoría?

**La empresa es responsable de la realización de la auditoría**

**Corresponde a la comisión negociadora del plan de igualdad la elaboración del diagnóstico de las condiciones de trabajo, incluido el diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, tal y como establece el artículo 46.2 de la LOI, así como la elaboración del plan de actuación.**

**Los resultados del informe de auditoría formarán parte del contenido del diagnóstico del plan de igualdad.**

## ¿Quién debe realizar la auditoría?

**Cabe señalar que, en el caso de que se elabore un plan único para todas o parte de las empresas de un Grupo de Empresas, aquél deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas incluyendo la auditoría retributiva.**

## Requisitos previos

ELABORACIÓN  
REGISTRO  
RETRIBUTIVO

VALORACIÓN DE  
PUESTOS DE  
TRABAJO

## Requisitos previos

**No se podrá llevar a cabo la auditoría retributiva si no se han elaborado el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo con carácter previo.**

# Requisitos previos

Para la elaboración de ambos instrumentos de transparencia retributiva, registro retributivo y valoración de puestos de trabajo, se pueden utilizar las siguientes herramientas que incluyen los principios regulados en los artículos mencionados y se han realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT):

- [Herramienta de Registro Retributivo IR!](#)

[Guía de uso](#)

[Ejemplo de uso](#)

- [Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social \(mites.gob.es\)](#)

# Contenido de la Auditoría Retributiva

DIAGNÓSTICO  
DE LA  
SITUACIÓN  
RETRIBUTIVA

PLAN DE  
ACTUACIÓN



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020  
Para llevar a cabo el diagnóstico  
Se tendrá en cuenta

**La evaluación de  
puestos de trabajo  
en relación a**

**Sistema  
retributivo**

**Sistema de  
promoción**

**Medidas de  
conciliación**

**Medidas  
discrecionales**

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

## **Para la elaboración del Diagnóstico Retributivo**

Se debe partir de la información recabada por la Comisión Negociadora relativa al diagnóstico del Plan de igualdad

de conformidad con las materias recogidas en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres

## Diagnóstico de la 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 todas las tablas estadísticas que permitan el análisis comparado de las retribuciones de unas y otros.**

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**PRIMER PASO.** Verificar los siguientes aspectos en relación con el **registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo** que se han tenido que elaborar con carácter previo

**SEGUNDO PASO.** Comparar los datos de registro retributivo obtenido según las agrupaciones llevadas a cabo de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa con la información obtenida del registro realizado según la valoración de puestos de trabajo y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

**TERCER PASO.** Analizar el **sistema o sistemas de promoción** y realizar las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**CUARTO PASO.** Revisar las **promociones** que se han producido en los últimos años, desagregadas por sexo

**QUINTO PASO.** Analizar el **sistema o sistemas de selección y contratación** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

**SEXTO PASO.** Analizar el **sistema de clasificación profesional** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

**SÉPTIMO PASO.** Analizar el **sistema o sistemas de formación** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**OCTAVO PASO.** Analizar las **condiciones de trabajo** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

**NOVENO PASO.** Analizar el **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

**DÉCIMO PASO.** Analizar la información sobre **infrarrepresentación femenina** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**PRIMER PASO.** Verificar los siguientes aspectos en relación con el **registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo** que se han tenido que elaborar con carácter previo

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Comprobar si el registro retributivo se ha realizado con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad o, de no ser así, si la herramienta utilizada cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020, de 13 de octubre.
- Comprobar que se ha realizado la consulta previa a la RLT para la elaboración del registro.
- Verificar que el registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a los trabajos de igual valor.



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Verificar que los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio o convenios de aplicación, y si existe o no una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.
- Verificar que se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Analizar si existe informe que justifique la diferencia salarial a la que hace referencia el art. 6 del RD 902/2020, de 13 de octubre, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%. También se analizará si existe informe en el supuesto de que esta diferencia se produzca en relación a alguno de los siguientes conceptos: salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Verificar si el número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el Registro Retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y comprobar que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.
- Revisar las cuentas del Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Comprobar si se ha ejercido el derecho de acceso al Registro Retributivo por parte de la RLT o la plantilla. Si se ha ejercido, comprobar cómo se ha realizado la comunicación.
- Verificar si se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad o, si no se ha utilizado, si el procedimiento utilizado es un sistema analítico que garantice el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**SEGUNDO PASO. Comparar los datos de registro retributivo** obtenido según las agrupaciones llevadas a cabo de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa con la información obtenida del registro realizado según la valoración de puestos de trabajo y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Analizar las causas por las que, a puestos de igual valor, la retribución es distinta y qué tipo de brecha se constata, puesto por puesto, así como las causas y conceptos que la originan.
- Si la media aritmética o la mediana de las retribuciones en alguno o algunos de los grupos o categorías profesionales considerados de igual valor de un sexo es significativamente superior a las del otro (no es necesario que lleguen al 25%), deberemos indagar las causas de esas diferencias:
  - Analizar en qué categorías o grupos profesionales y puestos de igual valor se producen esas diferencias
  - Analizar en qué conceptos salariales se producen esas diferencias.
  - Determinar las causas de estas diferencias y si esas causas están justificadas o se deben a posibles discriminaciones salariales.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

Comprobar en relación a cada uno de los siguientes elementos, si afectan o no a toda la plantilla por igual y, de no ser así, analizar en qué medida pueden estar contribuyendo a la diferencia salarial por sexo:

- Si existen retribuciones en especie (coche de empresa, plaza de parking, vales de comida, seguros de vida, asistencia sanitaria, planes de pensiones, vivienda, entrega de acciones, entrega de productos de la empresa a menor precio, becas, equipos informáticos de uso personal, cheques de guardería, etc.). Por ejemplo, revisar pólizas de seguro por la utilización de vehículos de la empresa y que la utilización de los mismos, si no está justificada como necesaria para el desarrollo de la actividad, figure como retribución en especie

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Comprobar en relación a cada uno de los siguientes elementos, si afectan o no a toda la plantilla por igual y, de no ser así, analizar en qué medida pueden estar contribuyendo a la diferencia salarial por sexo:
  - Si existen conceptos salariales fijados de forma discrecional que no correspondan a las funciones del puesto. Ej: plus de disponibilidad.
  - Si existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas o para los que se exija tener un contrato fijo, trabajar a jornada completa o una determinada antigüedad en la empresa.



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Comprobar en relación a cada uno de los siguientes elementos, si afectan o no a toda la plantilla por igual y, de no ser así, analizar en qué medida pueden estar contribuyendo a la diferencia salarial por sexo:
  - Si existen complementos salariales que puedan afectar de modo distinto a mujeres y hombres. Ej: plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, plus de responsabilidad, plus de productividad, etc.
  - Si existen sistemas de primas o incentivos.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Comprobar en relación a cada uno de los siguientes elementos, si afectan o no a toda la plantilla por igual y, de no ser así, analizar en qué medida pueden estar contribuyendo a la diferencia salarial por sexo:
  - Si se trabaja por objetivos.
  - Si existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal y laboral.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial, analizar en qué medida puede incidir esta exclusión en la diferencia retributiva existente en la empresa entre hombres y mujeres.

Se deberá comprobar la correlación entre los complementos que se abonan y las funciones que se realizan.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**TERCER PASO.** Analizar el **sistema o sistemas de promoción** y realizar las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

Verificar si está regulado el procedimiento para la promoción por el convenio u otro acuerdo colectivo. En caso de que esté regulado:

- Comprobar que todas las categorías o grupos profesionales están afectados por dicho procedimiento. En caso de que no lo estén, analizar:
  - Qué categorías, grupos u ocupaciones no están afectadas por el procedimiento acordado, y si el peso de mujeres y hombres es similar en estas categorías, grupos u ocupaciones.
  - Qué criterios rigen la promoción de quienes no están afectados por el sistema de promoción general.
  - Si las trabajadoras de la empresa promocionan en la misma proporción que los hombres en cada uno de los diferentes sistemas de promoción utilizados en la empresa.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

En el sistema de promoción utilizado o más utilizado:

- Constatar si es la antigüedad un requisito o criterio para la promoción. En caso de que lo sea, analizar si tiene este criterio una incidencia distinta sobre mujeres y hombres en la promoción.
- Observar si alguno de los siguientes factores está directa o indirectamente vinculado con los procesos de promoción:
  - Movilidad geográfica.
  - Disponibilidad para viajar.
  - Disponibilidad horaria más allá de la jornada habitual.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Analizar qué peso tiene la formación en los procesos de promoción y, en concreto, qué peso tiene cada tipo de formación sobre la promoción.
- Examinar si debe superarse alguna prueba objetiva para promocionar.
  - En caso afirmativo, analizar si es para todos los puestos.
  - En caso negativo, comprobar para cuáles se exige esta prueba.
  - Analizar en qué medida mujeres y hombres están presentes en puestos en los que no se exige la prueba y en los que sí.
- Comprobar si cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para la presentación de candidaturas.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Observar si las personas que trabajan a tiempo parcial tienen las mismas posibilidades de promocionar que quienes trabajan a jornada completa, así como si tienen las mismas posibilidades las personas que tienen un contrato temporal con respecto a quienes lo tienen indefinido.
- Revisar si existen departamentos o áreas de trabajo con mayores o menores posibilidades de promocionar. En caso de que existan, analizar si este hecho tiene consecuencias diferentes sobre mujeres y hombres.
- Comprobar que las personas encargadas de realizar la evaluación de personal para la promoción tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**CUARTO PASO.** Revisar las **promociones** que se han producido en los últimos años, desagregadas por sexo.

Si se ha producido un desequilibrio entre mujeres y hombres, este hecho será tenido en cuenta en el Plan de Actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**QUINTO PASO.** Analizar el **sistema o sistemas de selección y contratación** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

Si se producen diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contratación empleada, en primer lugar, constatar si estas diferencias están plenamente justificadas y, en segundo lugar, analizar su incidencia sobre las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

Si se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con el tipo de contrato, estudiar:

- Si hay algún concepto salarial (beneficios sociales, económicos o de cualquier otra índole) que el contrato, el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo de aplicación en la empresa, regule de forma diferenciada y preferencial para el personal fijo frente al temporal, o para el personal a tiempo completo frente a quienes tienen jornada parcial. De ser así deberemos cuestionarnos si estas cláusulas cumplen con la normativa vigente, si está plenamente justificada la incorporación de estas diferencias por razones objetivas y qué consecuencias tienen sobre las diferencias salariales detectadas entre las mujeres y los hombres de la plantilla.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

Si se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con el tipo de contrato, estudiar:

- Si las diferencias de contratación están provocando de forma directa (a través, por ejemplo, de la percepción del plus de antigüedad inferior por quienes tengan contrato temporal) o indirecta (a través, por ejemplo, de conceptos extrasalariales para los que se exija ser fijo/a o tener una determinada antigüedad en la empresa) alguna diferencia retributiva.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con el tipo de contrato, estudiar:
  - En base a respuesta, habría que cuestionarse qué cambios habría que introducir en la política empresarial en relación al acceso a la empresa para propiciar una mayor contratación de mujeres o su mayor estabilidad laboral.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

***SEXTO PASO.*** Analizar el **sistema de clasificación profesional** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Observar si existe una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la clasificación profesional, y en caso de que exista deberá atenderse a la siguiente cuestión:
  - Si la clasificación profesional responde o no al resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

Comprobar si existen diferencias salariales por sexo dentro de una misma categoría profesional o en categorías de equivalente valor. Si existen, se deberá indagar sobre la razón de dicha diferencia:

- Verificar si se contemplan en el convenio o acuerdo colectivo de referencia, diferentes niveles salariales para una misma categoría o grupo profesional. En caso afirmativo analizar a qué responde esta diferencia y si es conforme a la normativa vigente.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**SÉPTIMO PASO.** Analizar el **sistema o sistemas de formación** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Analizar si el plan de formación de la empresa, en caso de existir, está abierto a toda la plantilla. En caso de que no lo esté, estudiar a qué departamentos o categorías profesionales se dirige en mayor medida.
- Teniendo en cuenta la distribución de mujeres y hombres por departamentos o categorías profesionales, comprobar si las trabajadoras tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si se producen diferencias significativas entre la participación de mujeres y hombres en el plan de formación de la empresa, se deberá indagar en los motivos de estas diferencias, su incidencia –directa o indirecta- sobre la promoción y, en última instancia, sobre la posibilidad de originar diferencias retributivas:

- Si la empresa cuenta con un plan de formación, se deberán analizar los criterios para su elaboración y si, por el contrario, no cuenta con dicho plan, se analizará el modo en que se gestiona la formación.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si existen diferentes tipos de formación, se analizará en cuáles de esas modalidades se producen las diferencias por sexo y qué consecuencias tienen:
  - Se analizará si las trabajadoras y los trabajadores participan en igual medida en las acciones formativas voluntarias y en las obligatorias.
  - Se verificará si existe diferencia en la participación de trabajadores y trabajadoras en relación con las diferentes materias o acciones formativas.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Se comprobará si se producen diferencias de participación de mujeres y hombres en relación con los horarios de impartición de la formación: dentro del horario laboral, fuera del mismo o parte dentro y parte fuera del horario laboral.
  - Se comprobará si la formación se ofrece mayoritariamente dentro del horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir, incluidas las personas con reducción de jornada.
  - Si la formación se imparte fuera del horario laboral, se comprobará si se establece siempre una compensación por el tiempo empleado o sólo ante determinados tipos de formación (obligatoria, para determinadas materias...). De darse sólo para algunos supuestos, se comprobará si hay diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a esas compensaciones.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Se comprobará si se establece un acceso prioritario a las trabajadoras para participar en acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.
- Se verificará si en los cursos de formación y capacitación relacionados con las habilidades directivas se procura que asistan mujeres y hombres en proporción equilibrada.
- Se comprobará si las personas que disfrutaban de alguna medida de conciliación o reducción de jornada han tenido la misma oportunidad de acceso a la formación.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**OCTAVO PASO.** Analizar las **condiciones de trabajo** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la duración de la jornada:
  - Si los datos indican una diferencia retributiva a favor de la jornada completa, se comprobará, en primer lugar, si esa diferencia está justificada y, en segundo lugar, si la jornada parcial afecta en mayor medida a mujeres que a hombres.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si los datos indican una diferencia retributiva a favor de quienes trabajan a turnos o en determinados turnos, se verificará si el trabajo a turnos o en el turno de noche es una opción para toda la plantilla y, en caso de que no sea así, si este hecho afecta de forma distinta a mujeres y hombres.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- En relación con la realización de horas extraordinarias, se comprobará:
  - Si es similar el número de horas extraordinarias que realizan mujeres y hombres.
  - Si todas las horas extraordinarias son voluntarias.
  - Si hay diferencias significativas entre unos puestos de trabajo y otros en la realización de horas extraordinarias. En caso de que existan, se analizará qué puestos son los que más horas extraordinarias hacen y cuáles son los que menos.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- En relación con la movilidad geográfica y funcional:
  - Si se han producido situaciones de movilidad funcional, analizar si se trata de los supuestos contemplados en el art. 39 del ET, o bien se trata de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de acuerdo con lo previsto en el art. 41 del ET. En ambos casos y de manera diferenciada, comprobar el impacto que han tenido sobre las retribuciones de mujeres y hombres.
  - Si se han producido situaciones de movilidad geográfica, comprobar que han tenido lugar de acuerdo con lo previsto en el art. 40 del ET y analizar el impacto que han tenido sobre las retribuciones de mujeres y hombres.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si se ha implantado en la empresa el trabajo a distancia, se comprobará:
  - Si el porcentaje de las mujeres que realizan trabajo a distancia es proporcional al peso que tienen en la plantilla.
  - Si todas las personas han tenido las mismas oportunidades para acceder al trabajo a distancia.
  - Si se han establecido los gastos de compensación por el trabajo a distancia, se comprobará si son homogéneos para toda la plantilla. En caso negativo, se estudiará en base a qué factores se establecen las diferencias.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si en la empresa trabajan personas cedidas por una ETT, se comprobará:
  - Si el número de mujeres cedidas es similar al de los hombres.
  - Si existe segregación funcional por sexo entre las personas cedidas. En caso afirmativo, se verificará qué puestos están ocupados por mujeres y cuáles por hombres y si esta segregación funcional produce diferencias salariales.
  - Si existe segregación funcional entre personal de plantilla y personal cedido. En caso afirmativo, se analizará si esta segregación funcional genera una segregación por sexo.
  - Si las condiciones salariales del personal cedido son iguales a las del personal de plantilla.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si se ha producido alguna inaplicación del convenio colectivo de aplicación en la empresa, se verificará:
  - En el caso de que no afectara a toda la plantilla:
    - Se analizará qué centros, actividades o puestos de trabajo se vieron más afectados.
    - Se comprobará si el porcentaje de mujeres afectadas es similar al porcentaje que suponen en el total de la plantilla.
  - Se comprobará qué condiciones laborales fueron inaplicadas y si se acordó la posterior recuperación de las condiciones laborales que fueron inaplicadas.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- En relación a una posible modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las reguladas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, se comprobarán las mismas cuestiones que en el apartado anterior.
- 
- En caso de aplicación de un ERTE, del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o de un despido colectivo, se comprobará si las personas afectadas por estos expedientes son proporcionales al número de mujeres y hombres en plantilla.



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**NOVENO PASO.** Analizar el **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si mujeres y hombres no utilizan en igual medida las excedencias o las reducciones de jornada para cuidado de menor o familiar, se analizará:
  - Qué impacto produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional.
  - Qué impacto tiene sobre la participación en acciones formativas.
  - Qué impacto tiene sobre las retribuciones.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Analizar cómo afecta a las retribuciones variables:
  - El tiempo en el que una persona trabajadora está en suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento o cuidado de menor.
  - El tiempo en que una persona trabajadora disfruta de una excedencia por cuidado de menores o familiares.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

En los casos de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, analizar cómo se lleva a cabo la reducción de salario base, complementos salariales y extrasalariales y si está justificada la reducción o eliminación de algunos de los conceptos retributivos. Por ejemplo:

- Comprobar que no es objeto de reducción el plus de transporte o de puntualidad.
- Comprobar que no se reduce el plus de disponibilidad si durante la jornada reducida se mantiene la necesidad de disponibilidad.
- Comprobar que no se reducen los bonos de comida si se mantiene la jornada partida.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

**DÉCIMO PASO.** Analizar la información sobre **infrarrepresentación femenina** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si existen secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres:
  - Se analizará si se producen diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a:
    - Posibilidades de desarrollo profesional.
    - Acceso a la formación.
    - Promoción profesional.
    - Retribuciones.
  - Se examinarán las causas que han motivado esta segregación ocupacional y si están justificadas.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si existen categorías o grupos profesionales en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres:
  - Se analizarán las consecuencias de esta segregación en relación con:
    - Posibilidades de desarrollo profesional.
    - Acceso a la formación.
    - Promoción profesional.
    - Retribuciones.
- Se examinarán las causas que han motivado la existencia de una posible segregación vertical.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

## Informe del diagnóstico retributivo



# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- El diagnóstico retributivo llevado a cabo de acuerdo con los criterios indicados en los epígrafes anteriores se recogerá en un informe que servirá de base para el establecimiento del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas.
- Los resultados del diagnóstico se recogerán uno a uno y respecto de cada apartado con indicación cuantitativa e identificarán las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa y, en su caso, si pueden ser constitutivas de discriminación directa o indirecta para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres e identificarán los aspectos que están influyendo en las diferencias retributivas.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Cabe recordar que la remuneración no tiene que ser igual únicamente para trabajos en los que se desempeñan las mismas tareas, sino también entre trabajos de igual valor. Para analizar las diferencias retributivas se deberá tomar en consideración el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia de circunstancias objetivamente acreditadas, que no se vinculen, directa o indirectamente, al sexo de la persona, aunque se encuentren encuadrados en distintas categorías o grupos profesionales.
- 
- Existe discriminación cuando no se justifica la razonabilidad de la diferencia salarial entre una categoría mayoritariamente masculina (mejor pagada) y otra mayoritariamente femenina (peor pagada) y de la literalidad del convenio colectivo o del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se desprende que realizan un trabajo sustancialmente de igual valor.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- En el diagnóstico se identificarán las áreas en las que será necesario intervenir desde la perspectiva de género, como por ejemplo:
  - Existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.
  - Negociación individual de las retribuciones.
  - Incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional.
  - Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales.
  - Existencia de criterios de promoción que generen desigualdades entre mujeres y hombres.
  - Diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres, etc.

# Diagnóstico de la Situación Retributiva

- Si la ejecución del diagnóstico retributivo se ha externalizado, el informe correspondiente deberá ser trasladado a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con el objeto de que pueda realizar las apreciaciones pertinentes. La Comisión Negociadora solicitará cuantas aclaraciones o rectificaciones considere necesarias.

# **PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA** **CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES** **RETRIBUTIVAS.**

## PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

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.

## PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El plan de actuación deberá de incluir:

- ✓ Áreas de actuación prioritarias.
- ✓ Definición de objetivos generales y específicos.
- ✓ Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- ✓ Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- ✓ Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

## PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

- En el plan de actuación se deberán de incluir, en primer lugar, las áreas prioritarias de acción definiendo los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar para garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva.
- El orden y prioridad de dichas áreas se determinará atendiendo a la magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos detectados en el diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc. En todo caso, se priorizarán aquéllas áreas en las que se hayan detectado discriminaciones.
- Una vez definidos los objetivos específicos se determinarán las medidas concretas a adoptar para su consecución. Cada medida adoptada deberá responder a la situación real de la empresa y definirse de manera precisa, evaluable, cuantificable y acorde al objetivo que se pretende alcanzar.



## PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

De cada una de las medidas se incluirá la siguiente información:

- Descripción de la medida.
- Qué objetivo persigue.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quién va dirigida.
- Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.
- Cuándo se va a desarrollar.
- Qué recursos se necesitan para su implantación.
- Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.

## PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

- Los indicadores deben proporcionar la información necesaria para realizar un correcto seguimiento de las medidas. Deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de actuación. Para ello, se tendrán en cuenta que:
  - Sean coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan de actuación.
  - Estén definidos de forma clara.
  - Sean cuantitativos y, cuando no sea posible, sean cualitativos.
  - Sean comparables en el tiempo.
  - Y estén desagregados por sexo.

## PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El plan de actuación deberá de incorporar un calendario de actuaciones para la implantación de cada una de las medidas que se integren en el mismo, así como un mecanismo de seguimiento y evaluación para verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas y detectar, en su caso, obstáculos o dificultades en la implantación para realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

# **INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

# INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La comisión negociadora elaborará también un informe de resultados de la auditoría retributiva que recoja, por un lado, el diagnóstico retributivo y, por otro, el plan de actuación. Este informe formará parte del contenido del plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

En el informe de resultados se hará constar el período de vigencia de la auditoría retributiva que será 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 artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre.

# INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La información obtenida en la auditoría retributiva que se plasmará en el informe debe permitir conocer de manera precisa y rigurosa la situación de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa. Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, identificándose las medidas propuestas en el plan de actuación en consonancia con las conclusiones extraídas.

# INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En concreto, en el informe de resultados se detallará:

- Denominación social de la entidad.
- Fecha de inicio y fin de la auditoría.
- Alcance temporal de la auditoría.
- Diagnóstico retributivo:
  - Resumen de los datos del diagnóstico retributivo.
  - Principales problemas y dificultades detectadas.

# INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Plan de actuación en el que se indicará para cada área de actuación las medidas a implantar. Para cada medida se indicará:
  - Descripción de la medida.
  - Qué objetivo persigue.
  - Cómo se va a ejecutar.
  - A quien va dirigida.
  - Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.
  - Cuándo se va a desarrollar.
  - Qué recursos se necesitan para su implantación y cuantificación de los mismos.
  - Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.



# INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas (que, por lógica, será la comisión de seguimiento del plan de igualdad).
- Vigencia de la auditoría.