

Guía técnica para la realización de **Auditorías Retributivas** con perspectiva de género

Junio de 2022



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LAS MUJERES



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO
Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

CEOE
Empresas Españolas

CEPYME
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

CCOO
comisiones obreras

UGT

Edita:

Instituto de las Mujeres

C/ Pechuán, 1

28002 Madrid

Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>

NIPO: 050-22-030-5

CONTENIDO

1.	Normativa	2
2.	Ámbito de aplicación	10
3.	Concepto de auditoría retributiva	10
4.	Vigencia de la auditoría retributiva	10
5.	Quién debe realizar la auditoría	10
6.	Requisitos previos: elaboración del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo	11
7.	Contenido de la auditoría retributiva	12
7.1	Diagnóstico de la situación retributiva	12
7.2	Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas	20
8.	Informe de resultados de la auditoría retributiva	22

1. NORMATIVA

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

«Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado».

«Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

«Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter

previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».

«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 garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”».

Real Decreto 901/2020, 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.

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
 - b. Clasificación profesional.
 - c. Formación.
 - d. Promoción profesional.
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g. Infrarrepresentación femenina.
 - h. Retribuciones.
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo».

«Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:
 - a. Determinación de las partes que los conciertan.
 - b. Ámbito personal, territorial y temporal.
 - c. Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
 - d. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - e. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
 - f. 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.
 - g. 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.
 - h. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
 - i. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - j. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
 - k. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.
3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa».

«ANEXO. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico.

[...]

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

- a. El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

- 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.
- c. El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como *su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.*

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva [...].».

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

«Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones

de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.»

«Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:
 - a. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - b. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - c. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género».

«Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción

[...].».

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

- a. El registro deberá reflejar, además, 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 descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
- b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 veinticinco por ciento».

«Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. 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.
2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo».

«Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. 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.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, 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 derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4».

«Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género».

«Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

«Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas. La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo».

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, **las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva** de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Por lo tanto, todos los planes de igualdad de las empresas, elaborados con carácter obligatorio o voluntario, deben incluir la auditoría retributiva.

3. CONCEPTO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, 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.

4. VIGENCIA DE LA 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 (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

5. 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.

Por último, 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.

6.

REQUISITOS PREVIOS: ELABORACIÓN DEL REGISTRO RETRIBUTIVO Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa deberá haber elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán que elaborar un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto a lo dispuesto en el artículo 5 para todas las empresas:

- a. *El registro deberá reflejar, además, 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 descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*
- b. *El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 veinticinco por ciento».*

La valoración de puestos de trabajo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

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](#)

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.

7. CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva constará de un diagnóstico de la situación retributiva y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

7.1 Diagnóstico de la situación retributiva

De acuerdo con el art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Por ello, 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.

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.

Para ello, se puede proceder como sigue:

PASO

1

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:

- 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 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- Comprobar que se ha realizado la consulta previa a la Representación Legal de las personas Trabajadoras (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.
- 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.
- Analizar si existe informe que justifique la diferencia salarial a la que hace referencia el art. 6 del Real Decreto 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.
- Verificar si el número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas receptoras 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.
- 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.

PASO

2

Comparar los datos del 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:

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Si se trabaja por objetivos.
- Si existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 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.

PASO

3

Analizar el **sistema o sistemas de promoción** y realizar las siguientes comprobaciones:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

PASO

4

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.

PASO

5

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

- 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.
- 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.

- 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.
- Si se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación a la antigüedad que suponga una minoración retributiva para las trabajadoras por este concepto, cabe preguntarse:
 - Si esta menor percepción de las trabajadoras frente a los trabajadores por la antigüedad se debe a que su incorporación en la empresa es más reciente, es decir, a un cambio en la política de contratación de la empresa a favor de las mujeres o, por el contrario, está motivada por otras circunstancias tales como la mayor temporalidad, mayor parcialidad...
 - 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.

PASO

6

Analizar el **sistema de clasificación profesional** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones:

- 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.
- 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.

PASO

7

Analizar el **sistema o sistemas de formación** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones:

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

PASO

8

Analizar las **condiciones de trabajo** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones:

- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- En relación a una posible modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las reguladas en el art. 41 del ET, 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.

PASO 9

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

- 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.
- 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.
- 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.

PASO 10

Analizar la información sobre **infrarrepresentación femenina** y llevar a cabo las siguientes comprobaciones:

- 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.
- 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.

7.1.1. Informe del diagnóstico retributivo

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.

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.

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.

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.

7.2 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.

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.

En el plan de actuación se deberán 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 aquellas 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.

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.

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 tendrá 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, cualitativos.
- Sean comparables en el tiempo.
- Y estén desagregados por sexo.

El plan de actuación deberá 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.



8.

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.

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.

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.
- 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 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 y cuantificación de los mismos.
 - ♦ Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.
- 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.





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Esta guía se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Esta guía está cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) 2014 - 2020.



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LAS MUJERES



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO
Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

