

# 09

## **Como elaborar e interpretar a auditoría retributiva das empresas con plans de igualdade**



## 9. COMO ELABORAR E INTERPRETAR A AUDITORÍA RETRIBUTIVA DAS EMPRESAS CON PLANS DE IGUALDADE

### 9.1. QUE É UNHA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

A auditoría retributiva é un documento que se realiza co fin de obter información precisa para comprobar se o sistema retributivo da empresa, de maneira transversal e completa, cumpre coa aplicación efectiva do principio de igualdade en materia de retribución.

Esta auditoría debe permitir definir as necesidades para evitar, corrixir e previr os obstáculos e dificultades existentes ou que se puidesen producir para garantir a igualdade retributiva, asegurar a transparencia e o seguimento do sistema retributivo.

Ten que ser un documento que deseñe un plan de acción efectivo para evitar e corrixir as diferenzas retributivas existentes nas empresa entre mulleres e homes.

Como o plan de igualdade, as medidas deste plan de acción serán deseñadas conforme a unha análise previa, mediante a que se detecten as posíbeis discriminacións onde actuar.

### 9.2. QUE DIFERENZAS HAI ENTRE A AUDITORÍA E O REXISTRO RETRIBUTIVO DUNHA EMPRESA?

#### registro retributivo

- Anual
- Obrigatorio para todas as empresas
- CONTIDO: Media aritmética e mediana do realmente percibido de:
  - Salarios
  - Cada complemento salarial
  - Cada percepción extrasalarial
- Os datos deben achegarse polo sistema de clasificación profesional aplicábel na empresa e agrupacións postos de igual valor.
- Elabora á empresa previa consulta á RLT con 10 días de antelación.
- Inclúe salarios normalizados e reais.

#### auditoría salarial

- Vixencia do plan de igualdade
- Obrigatorio para as de máis de 50 ou que negocien plan de IO.
- CONTIDO:
  - Diagnose de situación
  - Plan de acción
- Os datos deben achegarse tendo en conta a valoración de postos de traballo.
- Forma parte da diagnose e do plan de igualdade.
- Existe unha guía técnica para a súa realización.



### 9.3. QUE EMPRESAS TEÑEN A OBRIGA DE FACELA?

Todas as empresas que elaboren un plan de igualdade, sexan voluntarios ou non, teñen que incluír neste a auditoría retributiva.

### 9.4. QUE VIXENCIA TEN?

A súa vixencia é a mesma que a do plan de igualdade do que forman parte, agás que o plan de acción ou o plan de igualdade determine outra inferior.

### 9.5. CAL É CONTIDO DA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

A auditoría retributiva ten que incluír, por una banda, unha diagnose de situación retributiva da empresa e, por outra, un plan de actuación.



### 9.6. QUÉ É A DIAGNOSE RETRIBUTIVA?

A diagnose da situación retributiva na empresa realizarase tras ter finalizada a valoración dos postos de traballo, tendo en conta o sistema retributivo e de promoción na empresa e tendo en consideración outros factores que poden ocasionar diferenzas retributivas.

Por tanto, esta diagnose debe realizarse tendo en conta:

- Avaliación dos postos de traballo. Alén do xa comentado, esta avaliación debe referirse a cada unha das tarefas e funcións de cada posto, ofrecendo confianza e sendo axeitada ao sector de actividade, tipo de organización e outras características, con independencia do contrato de traballo.
- Relevancia de outros factores desencadeantes da diferenza retributiva, así como as posibles diferenzas ou desigualdades que puidesen apreciarse no deseño ou uso de medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa, ou as dificultades para a promoción profesional ou salarial.

### 9.7. QUE É O PLAN DE ACTUACIÓN?

Este plan realizarase para a corrección das desigualdades retributivas, marcando obxectivos e actuacións concretas, cronograma e persoa responsable de implantación e seguimento.

Este plan ten que incluír, por tanto:

- Areas de actuación prioritarias
- Definición de obxectivos xerais e específicos
- Descrición das medidas concretas, prazo de execución e indicadores que permitan avaliar cada medida e o seu cumprimento
- Identificación dos medios e recursos precisos para a implantación
- Calendario de actuacións.

### **9.8. QUEN ELABORA A AUDITORÍA RETRIBUTIVA?**

A empresa será a encargada de realizar o informe sobre o que se traballará na comisión. Tendo en conta que a auditoría retributiva forma parte da diagnose previa ao plan de igualdade, por tanto, será no seo da comisión onde se realizará esta.

### **9.9. EXISTE UNHA GUÍA TÉCNICA PARA A REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS?**

Tal e como se recolle na disposición adicional terceira do RD 902/2020, elaborouse unha guía técnica para a realización da auditoría retributiva con perspectiva de xénero que está pendurada da páxina do Ministerio. Recomendamos que se propoña nas mesas realizala de acordo a esta ferramenta xa que garante o cumprimento normativo.

Esta guía inclúe información sobre como analizar os datos, que aspectos ter en conta e o contido integro da auditoría.

Pódese consultar na seguinte ligazón:



### **9.10. QUE PASOS PREVIOS SE TEÑEN QUE CUMPRIR?**

Con carácter previo á realización da auditoría retributiva, a empresa deberá elaborar o rexistro retributivo e a valoración de postos de traballo.

### **9.11. NO CASO DE EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDADE DE GRUPO, PODEN FACER UNHA AUDITORÍA PARA TODO O GRUPO?**

A auditoría retributivo terá que realizarse de xeito independente para cada unha das empresa que fan parte do plan de grupo.

Esta auditoría formará parte da diagnose de situación de cada unha das empresas.



## EXEMPLO DE PLAN DE ACTUACIÓN:

### CONCLUSIONES DA DIAGNOSE DA SITUACIÓN RETRIBUTIVA:

**A.** O posto de traballo de operaria de cadea, que ocupan principalmente mulleres con categoría 5, ten a mesma puntuación que o posto de Operario/a de loxística, ocupado case na súa totalidade por homes contratados na categoría 4. A diferenza entre o salario medio de homes e mulleres nestes postos de traballo é do 20% a favor dos homes.

**B.** Os homes como media perciben en concepto de incentivos un 68% máis que as mulleres. Esta diferenza é constante e está presente en case a totalidade de categorías e postos de traballo.

**C.** O 90% dos contratos a tempo parcial están subscritos por mulleres.

**D.** O 87% das reducións de xornada son realizadas por mulleres.

### AREAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS:

- Sistema interno de clasificación profesional e asignación de categorías.
- Sistema de retribucións e asignación de complementos.
- Condicións de contratación.
- Conciliación e corresponsabilidade.

### OBXECTIVOS:

- Garantir un sistema retributivo claro, transparente e non discriminatorio.
- Eliminar calquera tipo de factor que poida xerar unha discriminación por razón de sexo no salario de homes e mulleres, especialmente no sistema de clasificación profesional, nas condicións de contratación e no uso de dereitos de conciliación.

### MEDIDAS:

**A.** Asignar categoría 4 ás mulleres que ocupan os postos de operarias de cadea.

**B.** Describir claramente os complementos retributivos que se aplican dentro da expresa e non se regulan en convenio colectivo, e definir os requisitos para acceder a cada un deles, o concepto polo cal se perciben e como se definen as súas contías, garantindo que a aplicación destes non teña un impacto diferenciado en mulleres e homes.

**C.** Dar preferencia para a ampliación de tempo de contratación as persoas con contratos a tempo parcial ante a contratación externa ou contratación de ETT.

**D.** Dereito a adaptación horaria, sen redución de xornada, por motivos de conciliación da vida familiar e persoal, tendo preferencia para esta adaptación as persoas que na actualidade estean facendo uso da redución de xornada regulada no artigo 37.6 do ET.