



MOORE ACPM

Auditoría retributiva



1.

Obligación de elaborar una auditoría retributiva



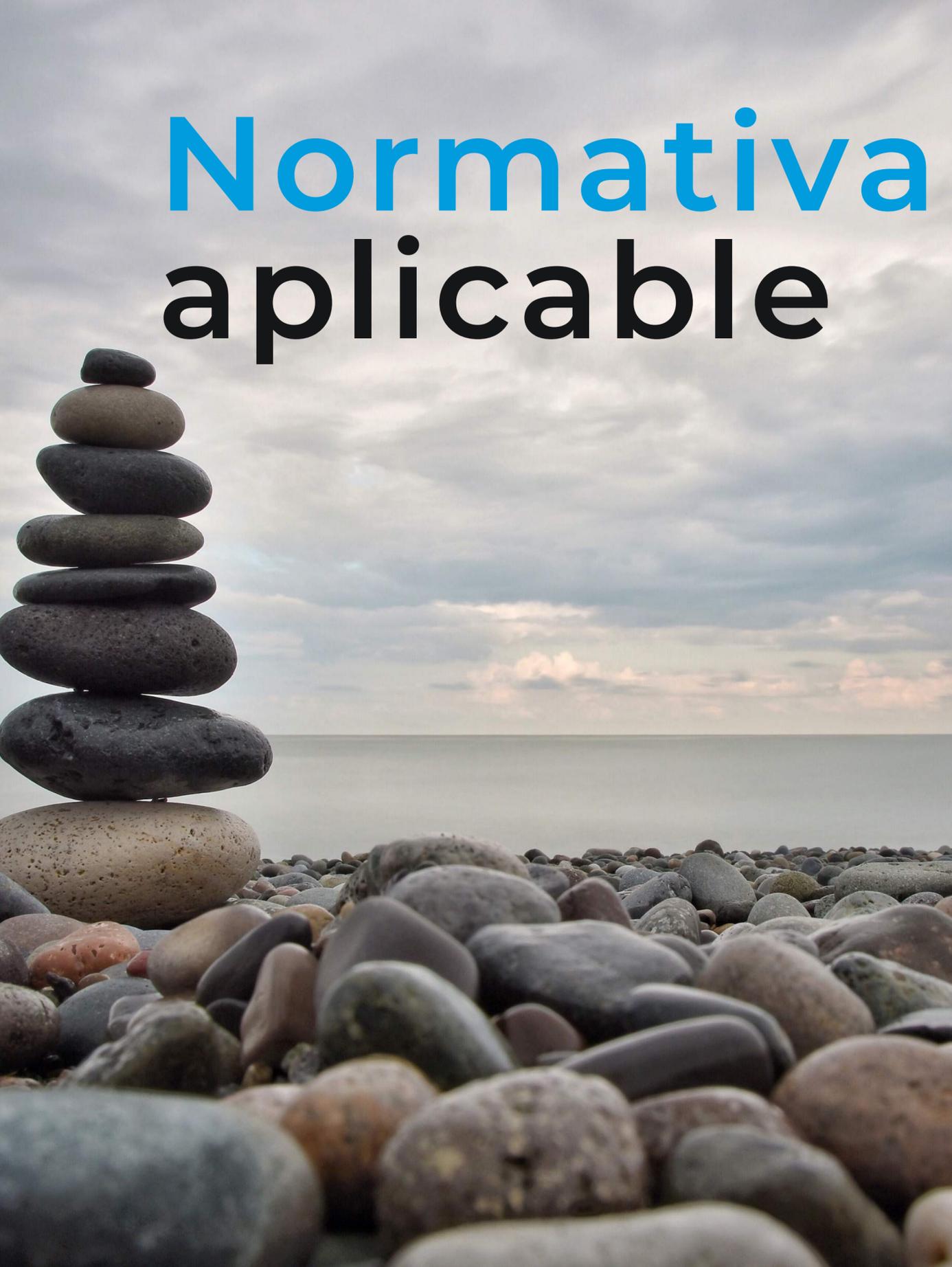
Plan de Igualdad



Todas las empresas que estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad en 2021 – 2022, también deberán realizar una auditoría de igualdad retributiva.

Por tanto, a día de hoy se trata de una obligación para todas las empresas con más de 100 trabajadores (50 a partir de marzo 2022)

Normativa aplicable



Reales Decretos

El reglamento de referencia sobre las auditorías salariales es el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula la elaboración de los planes de igualdad. Estas normativas actualizan lo dispuesto en el Real Decreto 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.

Plazos para realizarla

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo estableció los plazos para la elaboración de los planes de igualdad, y es también el marco de referencia para la realización de las auditorías retributivas.

Así, los plazos fijados a partir de los cuales resulta de aplicación las obligaciones introducidas por los Reales Decretos 901 y 902/2020 de 13 de octubre, son:

7/3/2020

7 de marzo de 2020

Empresas con más de 150 trabajadores

7/3/2021

7 de marzo de 2021

Empresas que tengan entre 100 y 150 trabajadores

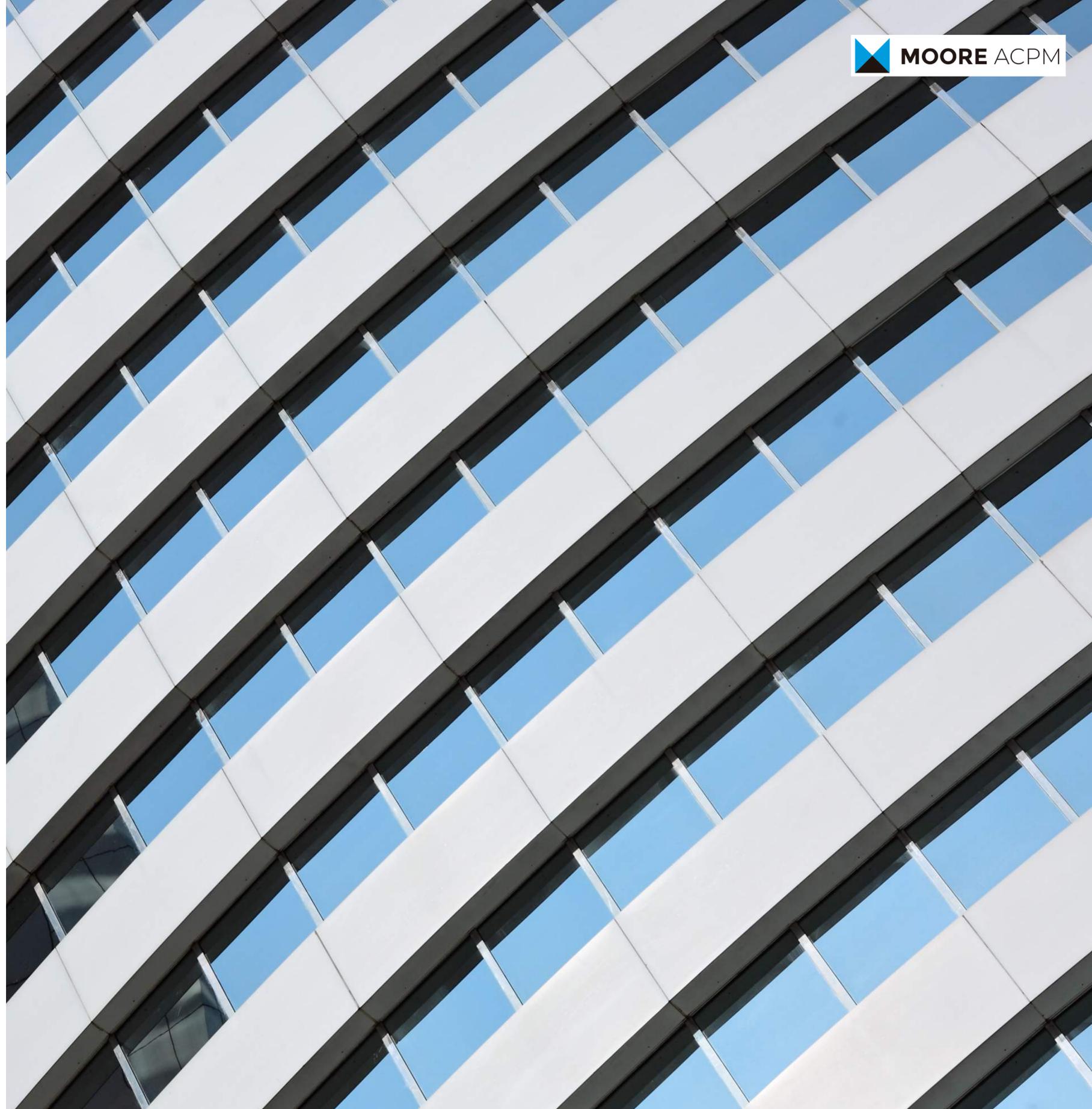
7/3/2022

7 de marzo de 2022

Empresas que tengan entre 50 y 100 trabajadores

2.

Contenidos que debe incluir una auditoría retributiva



Valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa

En primer lugar, resulta obligatorio realizar una **evaluación** de los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo de valorar el sistema retributivo, así como los mecanismos de promoción interna.





Análisis del sistema retributivo

Se debe llevar a cabo un análisis profundo que determine los diferentes factores que promueven las **desigualdades salariales**. Este **análisis** también ha de encontrar aquellos fallos o deficiencias en la elaboración o aplicación del sistema salarial que contribuyen a la desigualdad retributiva.

Además, se deberán evaluar aquellos motivos que dificultan la **promoción profesional**.

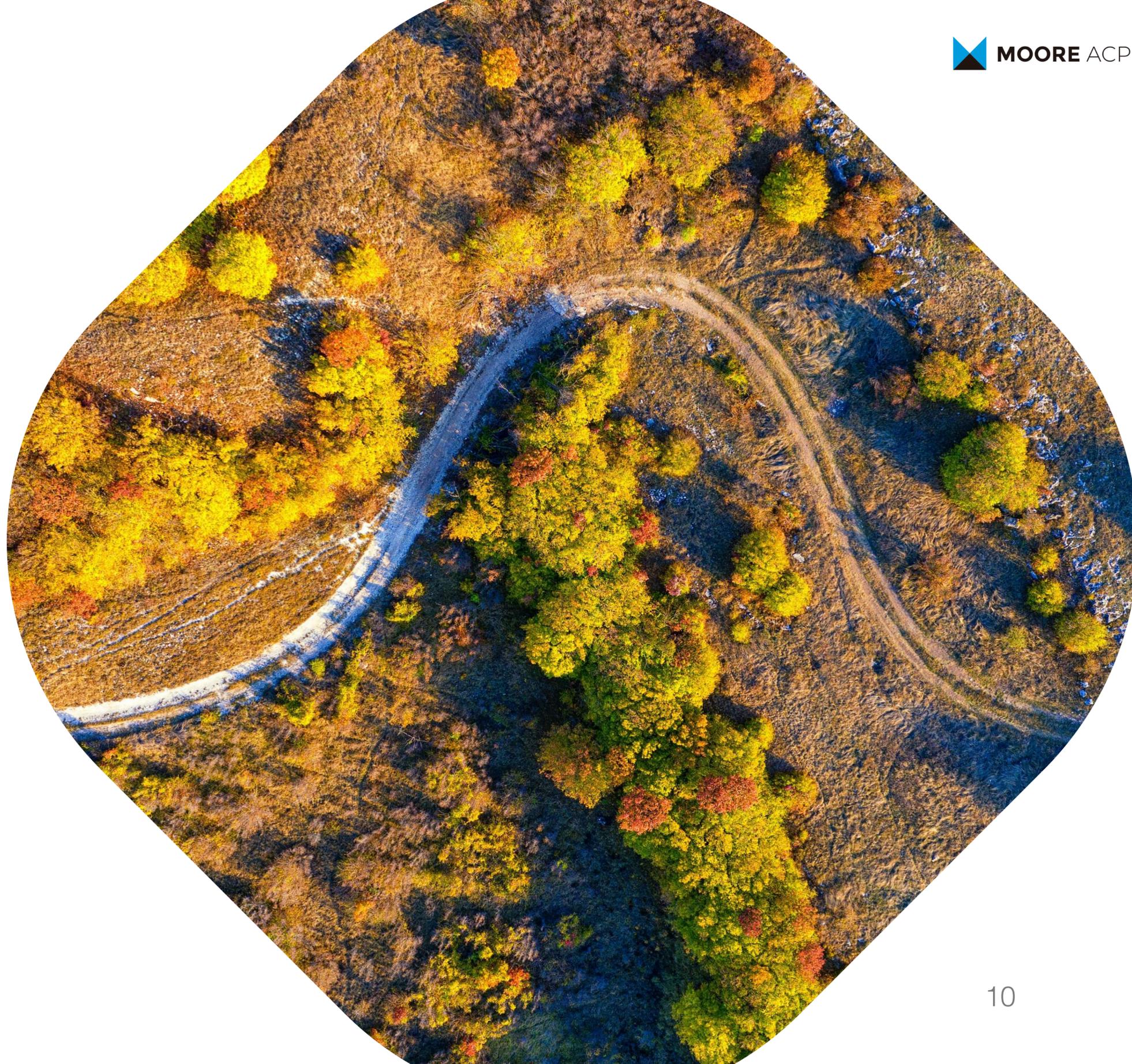


Diseño de las medidas a implantar

Elaboración de las medidas que se van a implantar para cumplir los objetivos propuestos. Determinar, qué cambios se van a realizar para cumplir con las metas marcadas por el Gobierno en materia de igualdad retributiva.

Seguimiento

Seguimiento del plan de actuaciones definido para implantar las medidas propuestas



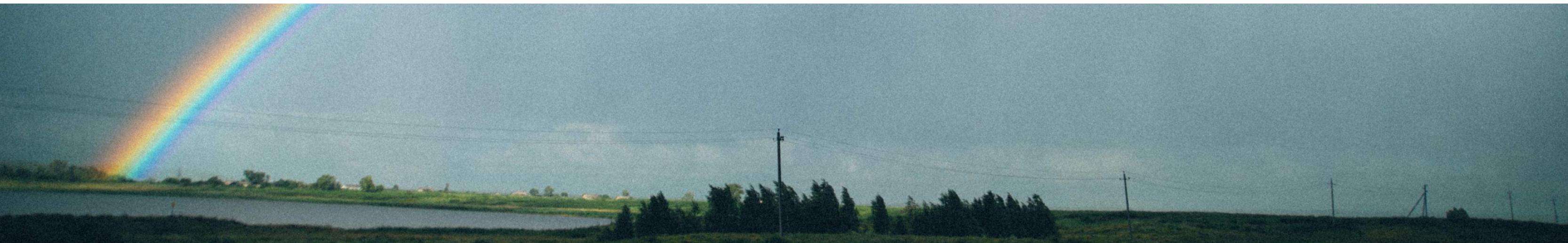
3.

Fases de una auditoría retributiva ¿Cómo es el proceso?



Guía Técnica 2022

1. Determinar Factores de análisis
2. Graduar los puestos de trabajo
3. Segmentación de los empleados
4. Analizar exhaustivamente los datos obtenidos
5. Diseñar el plan de actuación y puesta en marcha



4.

Planificación de auditoría externa



Calendario

En base al conocimiento que MOORE ACPM tiene, es capaz de proponer un calendario estimativo de trabajo a consensuar con el cliente. Es el siguiente:



3-4 SEMANAS

Solicitud, recopilación y análisis de la información.



1-2 SEMANAS

Aclaración de desviaciones y debilidades detectadas.



1 SEMANA

Propuestas de mejora y emisión de informe.

5.

Ventajas de contar con una auditoría salarial externa en tu empresa



Auditoría externa

La elaboración de una auditoría de igualdad retributiva en la empresa ofrece una serie de ventajas:^o

EXPERTO EXTERNO E INDEPENDIENTE

Certificar por un experto externo e independiente de la Sociedad la integridad y certeza respecto de las políticas retributivas de la Sociedad.

TRASPARENCIA

Trasparencia respecto de los usuarios de la información relativa a la compañía, tanto internos como externos.

VISIÓN INTERNA

Ofrecer una visión interna completa de la estructura salarial interna de la empresa.

EVALUACIÓN

Contar con un instrumento para evaluar de forma eficiente las desigualdades salariales en la empresa entre hombre y mujer.

MEDIDAS

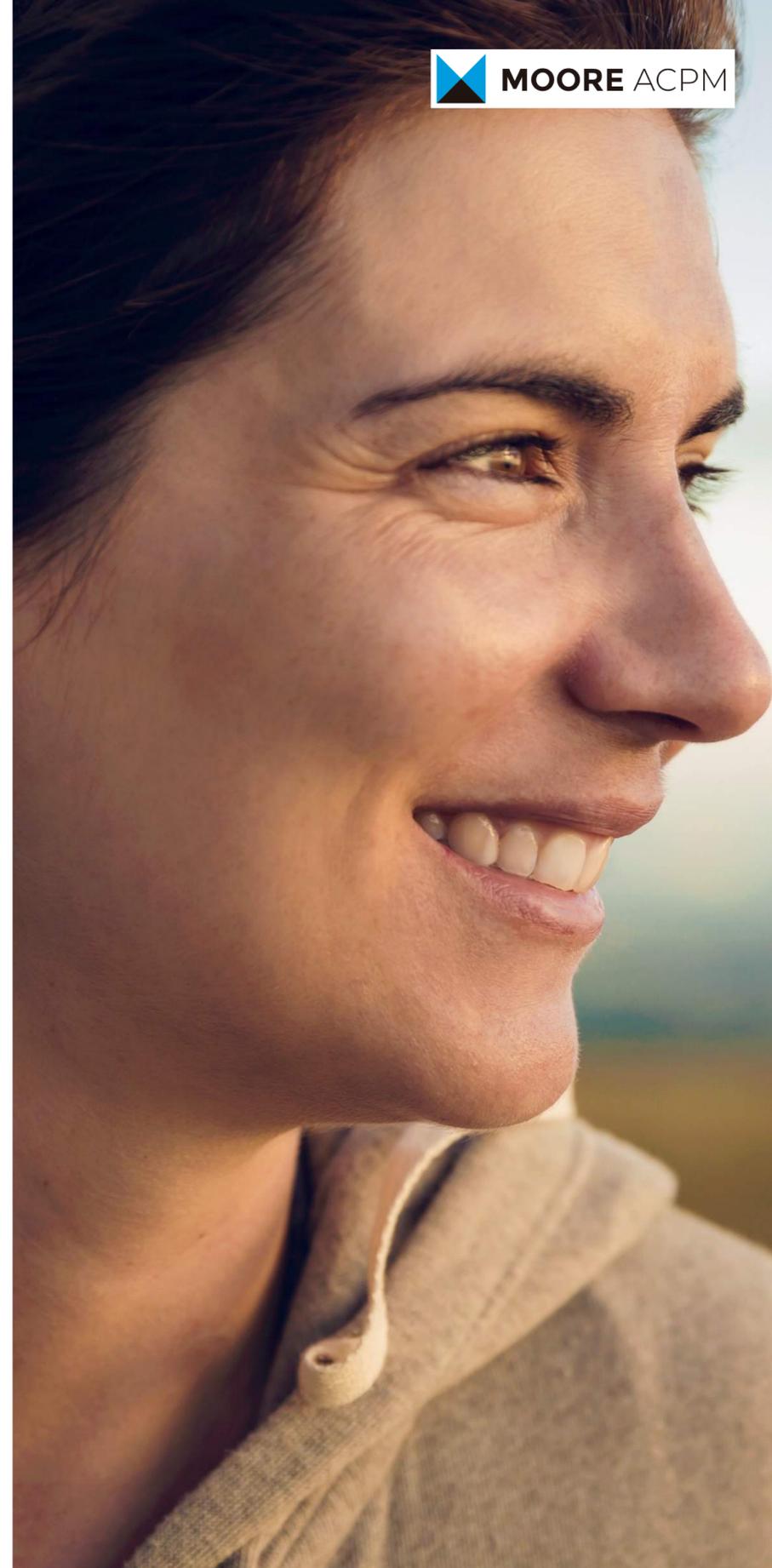
Facilitar la puesta en marcha de medidas para poner fin a la brecha salarial de género y a la discriminación retributiva por razón de sexo o grupo social.

BUEN CLIMA

Fomentar un buen clima en la empresa motivado por la igualdad entre sexos y de oportunidades, y la conciliación familiar y laboral.

NORMATIVA

Cumplir con la normativa vigente y evitar posibles sanciones.





Pº de la Castellana, 143. 28046 MADRID
C/ Tuset, 20-24. 08006 BARCELONA
Tel: +34 91 3104046
www.moore.es