

AUDITORÍA ESTRATÉGICA DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL

Diagnóstico, Análisis Retributivo y Plan de Acción ante la Directiva (UE) 2023/970

OBJETIVO	Preparar a la empresa para cumplir con las exigencias de transparencia retributiva, reducir riesgos y ordenar su política salarial.
RESULTADO	Informe ejecutivo, análisis salarial estructurado y plan de acción priorizado para dirección y RRHH.

1. Contexto y propuesta de valor

La transparencia salarial ha dejado de ser una cuestión meramente legal para convertirse en una prioridad estratégica. La Directiva (UE) 2023/970 obliga a revisar cómo se diseñan, justifican y comunican las decisiones retributivas. 2026 es el año en que las empresas deben revisar, analizar e introducir las modificaciones necesarias en sus estructuras salariales para hacer frente a esta nueva normativa.

Con esta auditoría, la empresa obtiene un diagnóstico claro de su nivel de igualdad y transparencia salarial, identifica riesgos y recibe una hoja de ruta concreta para corregir y afrontar con solvencia los próximos hitos regulatorios.

2. Qué aporta este servicio

- Conocer el grado real de preparación de la organización ante las nuevas exigencias de transparencia retributiva.
- Identificar riesgos retributivos, organizativos o documentales antes de que se conviertan en un problema laboral o reputacional.
- Analizar si existen diferencias salariales significativas y valorar si responden a criterios objetivos, trazables y consistentes, y en su caso proponer las soluciones adecuadas.
- Reforzar la coherencia de la arquitectura retributiva, los niveles y las bandas salariales.
- Disponer de un plan de acción realista para priorizar medidas antes de los hitos de cumplimiento.

3. Alcance del servicio

Bloque	Contenido
Revisión de la estructura organizativa y retributiva	Valoración de puestos, creación niveles por puestos de igual valor. Mapping de puestos. Comparación estructura salarial y organizativa.
Análisis de datos salariales	Explotación de indicadores clave: media, mediana, dispersión, amplitud de banda, cuartiles y outliers.
Correcciones objetivas en su caso	Identificación de posibles brechas, y corrección. A nivel organizativo: creando niveles o subniveles definidos. O bien a nivel analítico: explorando a través del análisis de valores econométricos las diferencia y dándoles explicación objetiva que responda a la realidad de la empresa.
Niveles salariales	Establecer las bandas salariales por puestos, que permitan ejercer una transparencia real, en la línea establecida por la normativa.
Informe y entrega de trabajos	Informe de resultados y entrega de trabajos para poder afrontar con éxito la normativa de igualdad y transparencia salarial, y disponer de una política retributiva en la compañía.

4. Entregables

- Informe ejecutivo de auditoría con diagnóstico y principales conclusiones.
- Mapa de riesgos retributivos, organizativos y de cumplimiento. Identificación de posibles brechas o inconsistencias retributivas y propuestas de solución.
- Análisis salarial estructurado con lectura ejecutiva. Recomendaciones de mejora sobre estructura, criterios y documentación.
- Plan de acción priorizado a corto, medio y largo plazo.
- Sesión de presentación de resultados con los responsables designados.

5. Condiciones y alcance

La propuesta incluye el análisis técnico, la elaboración del informe final y la presentación de conclusiones, trabajadas para afrontar la normativa. No incluye, salvo presupuesto específico, la implantación de nueva estructura salarial, negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, soporte jurídico especializado, desarrollo de herramientas tecnológicas o acompañamiento recurrente posterior al diagnóstico.

La mejor forma de afrontar la transparencia salarial no es esperar a la obligación formal, sino prepararse con tiempo, criterio y método.

Quedamos a su disposición para ampliar esta propuesta y adaptar el alcance del servicio a las características y necesidades de su organización.

Propuesta comercial | Transparencia retributiva