



Novedades respecto al registro de planes de igualdad, y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicaron el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, y el **Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, tras el acuerdo alcanzado el pasado 30 de julio ente el Gobierno y los sindicatos, con el fin de dotar de efectividad el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo.

Respecto a las novedades que incluye el **Real Decreto 901/2020**, encontramos:

- Su **entrada en vigor** el 14 de enero de 2021 con el **objeto** del desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su obligatoriedad en aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso
- El **procedimiento de negociación de los planes de igualdad** deberá ser iniciado en el plazo máximo de tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, constituyéndose en cualquier caso, una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, que tendrá competencias para negociar, así como sobre la negociación de las medidas que integran el plan de igualdad, identificación de las medidas prioritarias, e impulso del plan en la empresa, entre otras.
- El **contenido de los planes de igualdad**, que incluye el diagnóstico de la situación, que deberá incorporar cuestiones tales como el proceso de selección y contratación de personal, las condiciones de trabajo, retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como un contenido mínimo del plan de igualdad, y medidas de corrección en caso de que el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos. El plan de igualdad, que tendrá un plazo máximo de cuatro años, deberá contener una estructura concreta, así como las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

- Se llevará a cabo el **registro de planes de igualdad** de forma obligatoria, cualquiera que sea su origen o naturaleza, así como un **depósito de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo**.

En relación con el **Real Decreto 902/2020**, las novedades principales que se incorporan son:

- Su **entrada en vigor** el 14 de abril de 2021, y tendrá por **objeto** establecer las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, de aplicación en todas las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Se deberá integrar el **principio de transparencia retributiva** con el fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva y demás instrumentos regulados en el referido real decreto.
- En relación con los instrumentos de transparencia retributiva, se incorporan, el **registro retributivo**, que deberán tener todas las empresas respecto de la totalidad de su plantilla y deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, y la **auditoría retributiva**, con el objeto de 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.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.