



## DECRETOS SOBRE IGUALDAD

El BOE ha publicado dos normas relativas al ámbito de la igualdad en las relaciones laborales.

Por una parte, el [Real Decreto 901/2020](#), **por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, introduce las siguientes novedades:

- Determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.

- Regula el mecanismo negociador para la elaboración del plan de igualdad, que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico. En concreto, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres (que es objeto de la norma que se analiza a continuación).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Desarrolla el contenido que ha de tener un plan de igualdad, que incluirá:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- 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 del plan de igualdad.



- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- 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.

•Desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad, que se extiende a todos, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta norma entrará en vigor a los tres meses desde su publicación en el día de hoy.

En segundo lugar, el [Real Decreto 902/2020](#), de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, del que cabe destacar lo siguiente:

El principio de transparencia retributiva incluye diferentes instrumentos: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional y el derecho de información de los trabajadores.

Como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza el adecuado acceso de los trabajadores a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

**Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva**, que debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.



El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo. 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.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

El registro deberá incluir una justificación 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 25%.

Esta norma entrará en vigor a los seis meses de su publicación hoy en el BOE