

**PRINCIPALES ASPECTOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD
RETRIBUTIVA REGULADOS POR EL REAL DECRETO 901/2020 Y 902/2020, DE 13
DE OCTUBRE**

El pasado 14 de octubre se publicó en el BOE el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#) ("RD 901/2020"); y el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) ("RD 902/2020").

Los principales aspectos que regula el RD 901/2020 son los que de forma sumaria se exponen a continuación:

1.- CUESTIONES GENERALES

- El RD 901/2020 entrará en vigor **a los tres meses de su publicación (14 de enero de 2021)**.
- La elaboración del plan de igualdad será voluntaria **exceptuando tres supuestos**:
 - Cuando la empresa cuenta con 50 trabajadores o más,
 - Cuando su elaboración venga impuesta por así establecerle convenio colectivo de aplicación o
 - Cuando así venga impuesto por un acuerdo sancionador adoptado por la Autoridad Laboral.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.

- Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la **comisión negociadora paritaria** entre miembros de la empresa y de los trabajadores; respecto de estos últimos podrá ser el comité de empresa, los delegados de personal, las secciones sindicales, si las hubiere, cuando sumen la mayoría de miembros del comité y así lo decidan, el comité intercentros, cuando legalmente proceda o una comisión específica constituida en la parte social por representantes de los sindicatos más representativos y los más representativos del sector.
- Esta comisión tiene competencias en varios aspectos:

- Negociación y elaboración de un diagnóstico dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, ámbito de aplicación, medios materiales y humanos necesarios.
- Negociación del plan de igualdad e impulso de su implantación.
- Definición de los indicadores de medición para evaluar las medidas del plan de igualdad implantadas.

2.- EL DIAGNÓSTICO PREVIO

- El diagnóstico, que deberá referirse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, se referirá, como mínimo, a las siguientes materias:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Promoción profesional.
 - Formación.
 - Condiciones de trabajo, incluyendo la auditoría salarial a la que hace referencia el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
 - Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Retribuciones y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.- EL PLAN DE IGUALDAD

- En cuanto a los Planes de Igualdad, tendrá como mínimo el siguiente contenido:
 - Partes que lo conciertan.
 - Ámbito personal, territorial y temporal del Plan.
 - Informe de diagnóstico en los términos indicados anteriormente.
 - Resultados de la auditoría retributiva llevada a cabo en aplicación del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
 - Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
 - Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución, y priorización de las mismas.
 - Identificación de medios y recursos para llevar a cabo la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida planteada en el Plan.
 - Calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas planteadas en el Plan.
 - Composición y funcionamiento de la comisión u órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como de su revisión y
 - Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.
- La duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años, debiendo revisarse en caso de que concurren determinadas circunstancias. Será obligatorio una

comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del plan, que de forma periódica realice una evaluación.

- El plan de igualdad incluirá a la totalidad de los trabajadores de la empresa y serán **objeto de inscripción obligatoria en el registro público**. También se podrá registrar voluntariamente las medidas que se adopten para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.
- Se prevé un régimen transitorio para los Planes de Igualdad ya existentes a la entrada en vigor del RD 901/2020, de manera que éstos se adapten a los términos del mismo en un plazo no superior a 12 meses contados desde ese momento.

* * *

Asimismo, a continuación, se resumen las principales novedades del RD 902/2020:

- El RD 902/2020 entrará en vigor a los **seis meses de su publicación (14 de abril de 2021)**.
- Todas las empresas deberán tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos, en los términos previstos en el art. 28.2 del ET.

Este registro incluirá los **valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor**.

A este registro tendrán acceso los trabajadores en caso de que no exista representación legal, en cuyo caso se deberá facilitar la información relativa a diferencias porcentuales promediadas entre hombres y mujeres. En las empresas que cuenten con representación legal, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación.

- Se podrá seguir el formato que publicará el Ministerio de Trabajo y Economía Social en su página web.
- Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo que deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, y la justificación correspondiente en caso de que la media de las retribuciones de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.
- Aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir una auditoría retributiva cuyo objeto es 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.

- La auditoría implica unas obligaciones como son, la realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y el establecimiento de un plan de actuación para corregir desigualdades retributivas.
- La información retributiva o la ausencia de la misma, podrá servir para llevar a cabo acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas.
- Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.
- En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Real Decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.