

LAS CLAVES DEL RD 901/2020 DE PLANES DE IGUALDAD Y DEL RD 902/2020 DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

RD 901/2020. Planes de Igualdad

El Real Decreto 901/2020, BOE de 13 de octubre, regula 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.

Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE y los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del RD tendrán un plazo máximo de 12 meses a contar desde la entrada en vigor, para su revisión y adaptación.

Todas las empresas (sea cual sea su número de trabajadores) deberán: adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las empresas que tengan 50 o más trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. En las empresas con menos de 50 empleados la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo. El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación.

El diagnóstico de situación, punto de partida del Plan de Igualdad, deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad (voluntarios u obligatorios) deberán contener como mínimo lo siguiente:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada de una de las empresas del grupo)
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad (RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)
- 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.

En el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan. El periodo de vigencia de los planes de igualdad, será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, pero no podrá ser superior a cuatro años.

El Plan deberá ser inscrito y a estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010. La inscripción en el registro **permitirá el acceso público** al contenido de los planes de igualdad.

RD 902/2020. Igualdad Retributiva

El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se ha publicado en el BOE de 13 de octubre, y entrará en vigor dentro de seis meses a contar desde su publicación

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del ET.

La Disposición final primera explica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo explica que en el plazo de seis meses 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. Dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales necesarios.

El Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía con indicaciones para realizar las auditorías retributivas con perspectiva de género.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del **diagnóstico** de la situación retributiva en la empresa.
- b) Establecimiento de un **plan de actuación** para corregir las desigualdades retributivas. Determinar objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un **sistema de seguimiento y de implementación** de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva. Se entiende por tal el que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de los empleados y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el RD:

- los registros retributivos
- la auditoría retributiva
- el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y
- el derecho de información de los trabajadores

Esto ya se recoge en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (vincula a todas las empresas, independientemente del número de empleados, y a todos los convenios y acuerdos colectivos) donde se indica que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.