

Una manera de hacer Europa

Un minuto para la Igualdad

RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS FONDOS COMUNITARIOS

Fecha: 15 de octubre de 2020

Aprobados y publicados los reglamentos que fijan las normas de las auditorías salariales, los planes de igualdad y su registro

El pasado día 14 de octubre se publicaron en el BOE el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y 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.



Los reglamentos aprobados por el Ejecutivo para cerrar la brecha de género en el mercado laboral han sido publicados por el Boletín Oficial del Estado el día 14 de octubre, dando un paso más en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Esta normativa obliga a las empresas a garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres, y a elaborar planes de igualdad, así como a modificar los registros salariales.

En el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre, se indica que las empresas tendrán seis meses, a partir de su publicación en el BOE, para adaptar sus registros salariales. El realizar estos registros ya es obligatorio, pero el Real Decreto especifica que deberán recogerse desglosados 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". También será obligatorio detallar los componentes de la retribución. Esta obligación se aplicará a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Con 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, se obligará a las empresas, también de más de 50 personas trabajadoras, a realizar y registrar estos planes, así como a hacer auditorías de igualdad. El texto fija el proceso de negociación de dicho plan, particularmente en aquellas empresas que no tienen representantes legales. En este caso, las empresas tendrán tres meses desde que alcanzan este umbral para iniciar la negociación. En este caso se indica que la normativa entrará en vigor a los tres meses desde su publicación en el BOE. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán realizar también auditorías de igualdad, así como describir las medidas concretas que se vayan a abordar, con un calendario y un órgano de seguimiento de los avances del plan. El decreto publicado en el BOE incluye, además, documentación estadística de cara al registro de los planes de igualdad.

Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>