

# Nota Informativa - 066/620

## Nueva legislación:

- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Documento elaborado por:**

Evaristo Gutiérrez.  
Director de INGEAL

**Más información y contacto:**

[www.ingecal.cat](http://www.ingecal.cat)  
[ingecal@ingecal.cat](mailto:ingecal@ingecal.cat)  
[\(+34\) 93 237 83 90](tel:+34932378390)

**Fecha de redacción:**

16 de octubre de 2020



## RD 901/2020

El 13 de octubre se publicó en el BOE el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro que entrará en vigor a los **tres meses** de su publicación.

### Las principales obligaciones son:

1. **Todas las empresas** están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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.
2. Empresas de **cincuenta o más personas** trabajadoras, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.
3. Las empresas que componen un **grupo de empresas** podrán elaborar un **plan único**.
4. **Comisión negociadora**: deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, con un equilibrio entre mujeres y hombres y con formación o experiencia en materia de igualdad.
5. **Diagnóstico de situación**, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
6. **Contenido de los planes de igualdad**, los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
7. El **periodo de vigencia** de los planes de igualdad no podrá ser superior a **cuatro años**.
8. El **seguimiento y evaluación** de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad. Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.
9. Las medidas que se contengan en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por **empresas de trabajo temporal**.
10. **Actualización**: los planes vigentes al momento de la entrada en vigor del RD, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión o en un **plazo máximo de doce meses**.
11. **Registro de planes** de igualdad, serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 713/2010).
12. **Depósito voluntario** de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

**RD 902/2020**

El 13 de octubre se publicó en el BOE el RD 902/2020, por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entrará en vigor a los **seis meses** de su publicación.

El objeto es establecer 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, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

1. **Principio de transparencia retributiva**, aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución, con el objeto de identificar las discriminaciones, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos.
2. **La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios.
3. **Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando exista una equivalencia en:** la naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, las condiciones educativas requeridas, las condiciones profesionales y de formación y las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.
4. **Registro retributivo:** Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo. El registro deberá incluir **los valores medios** (media aritmética y mediana) de los **salarios**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales** de la plantilla desagregados por sexo, y se realizará por años naturales.
5. **Auditoría retributiva:** Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, que tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.
6. **La evaluación de los puestos de trabajo**, en base al sistema retributivo y al sistema de promoción, tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la **asignación de una puntuación o valor numérico al mismo**. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo.
7. Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
8. **La transparencia en la negociación colectiva**, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.
9. **Alcance de la tutela administrativa y judicial**, la información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales oportunas.
10. **Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial**, las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.