



Adaptación del Plan de Igualdad a la normativa actual

El Real Decreto **901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro entró en vigor el 14 de enero de 2021. Esta normativa se completa con lo previsto en el Real Decreto **902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuya fecha de entrada en vigor fue el 14 de abril de 2021.

Las empresas deben adaptarse a las disposiciones que se incluyen en esta normativa en base a las siguientes situaciones:

➤ **Empresas con Planes de Igualdad vigentes:**

Las empresas que tuvieran un Plan de Igualdad vigente a 14 de enero de 2021 deberán adaptarlo **antes del 14 de enero de 2022**, previo proceso negociador realizado conforme a lo estipulado en el Real Decreto 901/2020.

Por lo tanto, aquellas empresas que no cuenten con representación legal de la plantilla deberán proceder a su convocatoria para que la negociación del diagnóstico de igualdad sea legítima.

➤ **Las empresas que no cuenten con un Plan de Igualdad:**

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa, serán de aplicación los plazos previstos en el **artículo 4 del Real Decreto 901/2020** para llevar a cabo la negociación del Plan de Igualdad y contar con éste, aprobado, y presentada la solicitud de registro ante la autoridad laboral, como se indica en el texto legal.

ELEMENTOS CLAVE DE LA ADAPTACIÓN

La nueva normativa en vigor establece la necesidad de cumplir los requisitos de forma y contenido previstos en el Real Decreto 901/2020 en lo referente a las auditorías retributivas, el contenido mínimo que ha de tener tanto el diagnóstico de igualdad previo como el Plan de Igualdad.

Registro retributivo:

Destacando como parte fundamental a incluir en los Planes de Igualdad la Transparencia Salarial, todas las empresas conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, independientemente de su tamaño, tienen la obligación de elaborar un **registro retributivo** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, así como toda la información desagregada por sexo, relativa a al periodo temporal de un año natural, con el fin de poder trabajar sobre brechas salariales. En definitiva, las empresas deberán adaptar su registro retributivo a las disposiciones establecidas en el Real Decreto 902/2020 desde su entrada en vigor.



Auditoria retributiva:

En cuanto a la **auditoria retributiva**, todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad, de manera voluntaria u obligatoria, deben incluir en el mismo una auditoría retributiva conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020. Ésta será parte del diagnóstico y del propio Plan de Igualdad y tiene como finalidad conocer si, a través de, la realización de un diagnóstico de la situación, la empresa cumple con la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es