



## 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](https://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](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)