

Por la presente queremos informarles sobre las implicaciones en materia laboral por el marco normativo y deberes de igualdad como consecuencia del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como recordar la obligación y responsabilidad que tienen las empresas, sus administradores y directivos de establecer mecanismos y procedimientos para la prevención del acoso en el entorno laboral.

Deberes y Responsabilidades de las Empresas y sus Administradores

Con el objetivo general por parte de las autoridades de prevenir y eliminar la discriminación retributiva por razón de sexo y cumplir con el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, se ha desarrollado vía reglamentaria a través del RD 902/2020 medidas y mecanismos para prevenir, identificar y corregir posibles discriminaciones en este ámbito.

Del mencionado RD queremos resaltar y destacar las siguientes obligaciones:

- > **Registro Retributivo.** Obligación general para todas las empresas; el RD establece el alcance, conceptos y metodología a incluir en el registro retributivo de los empleados y directivos en la empresa, identificando y desglosando diferentes conceptos, categorías y diferenciación entre hombres y mujeres.
- > **Auditoría Retributiva.** Obligación para las empresas que deben de elaborar un Plan de Igualdad (las mayores de 50 empleados y todas aquellas que lo especifique su convenio colectivo). El RD establece el alcance, objetivos y contenido de la auditoría.

Entrada en Vigor

Los deberes y obligaciones del RD 902/2020 entran en vigor el 13 abril de 2021.

Por todo lo anterior, quedamos a su disposición para facilitarles el texto normativo mencionado y comentar las implicaciones y acciones a realizar en este ámbito que les sean de aplicación, contemplando la situación específica de cada caso.