



PROLONGATION DU DÉLAI ET DÉCLARATION DES DONNÉES SUR L'ÉCART SALARIAL

Le gouvernement a décidé de prolonger jusqu'à la fin de l'année le délai pour que les entreprises puissent se conformer à l'obligation d'introduire les données dans le registre sur l'écart salarial entre hommes et femmes. Le délai initial pour déposer cette nouvelle obligation et les indicateurs correspondant à l'exercice 2023 expirait le 30 juin, mais le Conseil des ministres a validé la prolongation de la période jusqu'au 31 décembre 2024.

Le règlement du registre public des données et des indicateurs sur l'écart professionnel entre les sexes découle de la loi 6/2022 pour l'application effective du droit à l'égalité de traitement et des chances et à la non-discrimination entre femmes et hommes. Les entreprises pourront donc déposer les données de 2023 jusqu'à la fin de 2024. À partir de l'année prochaine, les données salariales correspondant à l'exercice précédent devront être fournies annuellement avant le 31 mars de la même année.

La demande d'enregistrement des données et des indicateurs sur l'écart professionnel entre les sexes doit être traitée sous forme électronique via le siège électronique du gouvernement, accessible avec un certificat numérique.

Les données introduites dans le registre doivent permettre aux entreprises d'analyser leur situation et de refléter dans les plans d'égalité les mesures pour corriger l'écart détecté. Le gouvernement traitera les indicateurs obtenus par le biais du Département des statistiques, et pourra les comparer avec d'autres États ou sources, comme les enquêtes et études sur l'écart. Il convient de rappeler que les entreprises de plus de 50 salariés doivent fournir des informations plus détaillées, tandis que celles ayant des effectifs plus réduits doivent seulement tenir un registre annuel incluant la comparaison moyenne des rémunérations globales annuelles entre hommes et femmes, et la différence de rémunération par tranche d'âge et groupe professionnel.

Parallèlement, le gouvernement a également créé le registre public des plans d'égalité. Dans ce cas, comme le stipule l'article 57 de la loi 6/2022, les entreprises de 50 salariés ou plus sont tenues de développer leurs plans d'égalité, qui doivent avoir une durée maximale de 4 ans, et de promouvoir les mesures nécessaires pour éliminer les discriminations directes et indirectes entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi et les autres conditions de travail, y compris la résiliation du contrat. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les plans d'égalité sont facultatifs. Les plans d'égalité pour l'année 2023 doivent être enregistrés, via le siège électronique du gouvernement avec le certificat numérique, à partir du 1er mai 2024 et jusqu'au 1er octobre 2024. Le département du travail estime qu'environ 150 entreprises seront tenues d'enregistrer les plans d'égalité.