

2025

PLAN DE IGUALDAD

**GUÍA de contenidos para
un PLAN DE IGUALDAD EFICAZ**
**| DE LA NEGOCIACIÓN
| A LA ACCIÓN**



Subvencionado por:



Instituto de las Mujeres

GUÍA de contenidos para un PLAN DE IGUALDAD EFICAZ

| DE LA NEGOCIACIÓN | A LA ACCIÓN

Elaborada por:

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Maquetación y producción:

Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Ilustraciones: A partir de Freepik

Edición: Madrid, diciembre de 2025

Depósito Legal: M-27661-2025

No se permite la reproducción total o parcial de este ejemplar, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión por cualquier forma, sea electrónica, informática, por fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del autor/autora y el editor. La infracción de los mencionados derechos puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Subvencionado por:



Instituto de las Mujeres

PRESENTACIÓN

UN PLAN DE IGUALDAD es mucho más que una obligación legal; es una herramienta estratégica fundamental para combatir las desigualdades estructurales y las brechas de género en el ámbito laboral y llevar la igualdad a los centros de trabajo.

Los planes de igualdad han supuesto una oportunidad sindical sin precedentes. Pero, para aprovecharla, es fundamental que las personas que negocian el plan de igualdad dominen los principios básicos que los definen. Comprender su propósito, su alcance y las condiciones de su obligatoriedad no es un mero requisito formal, sino el punto de partida estratégico para asegurar que el plan se convierta en un verdadero motor de cambio y no en un documento sin aplicación práctica, garantizando así una implementación exitosa y plenamente conforme a la ley.

Su correcta negociación e implementación no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que impulsa una cultura organizacional más justa, equitativa y productiva. Esta guía, basada en los aprendizajes de la negociación colectiva, ofrece un camino claro y eficaz para construir planes de igualdad que generen un impacto real y sostenible en las empresas.

CCOO lleva años formando a sus delegadas y delegados sindicales, y a la formación añade otras herramientas complementarias que permitan alcanzar a todo el activo sindical y acompañar la acción sindical para que pueda ser desarrollada en las mejores condiciones. De ahí esta publicación.



Esta Guía pretende ser una herramienta práctica. Su objetivo es proporcionar pautas y directrices concretas que faciliten la negociación, implementación y seguimiento de planes de igualdad a la representación legal de las personas trabajadoras.

La Guía está subvencionada por el Instituto de las Mujeres, en el marco del proyecto: *Más acción sindical para mejorar la implementación de la igualdad en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras*, N° Expt.: SIND2024-3, y se estructura siguiendo el desarrollo lógico de constitución de la mesa de negociación, la elaboración de diagnóstico, la negociación de las medidas precisas y el seguimiento de un plan de igualdad.

Carolina Vidal López

Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

ÍNDICE



INTRODUCCIÓN 7



INICIO DEL PLAN: CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN 11



EL DIAGNÓSTICO, RADIOGRAFÍA DE LA EMPRESA 21

2.1 Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	28
2.2. Análisis retributivo	39
2.2.1. Registro retributivo.....	40
2.2.2. Auditoría retributiva.....	52



ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN: REPERTORIO DE POSIBLES MEDIDAS 55

3.1 Proceso de selección y contratación.....	65
3.2 Clasificación profesional.....	69
3.3 Formación	70
3.4 Promoción profesional	74
3.5 Retribuciones y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.....	76
3.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	79
3.7 Infrarrepresentación femenina.....	83
3.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	85
3.9 Prevención de riesgos laborales	89
3.10 Violencia de género	93

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN 97

INTRODUCCIÓN

LA APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, que obligaba a las empresas de cincuenta o más personas en plantilla a negociar e implementar planes de igualdad, y su posterior concreción reglamentaria en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre*, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo*, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, como en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre*, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, supusieron una magnífica oportunidad para la lucha por la igualdad laboral.

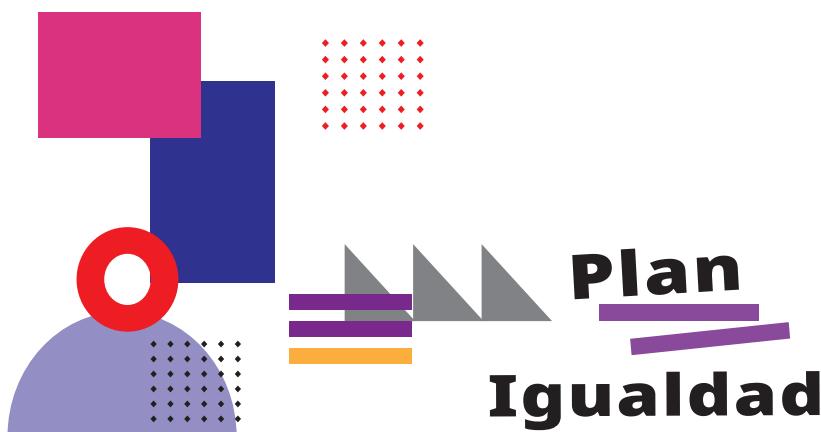
Una labor que ha hecho necesaria la presencia sindical en todas las mesas, bien fuera a través de la representación legal de las personas trabajadoras, o del propio sindicato en aquellos centros que carecían de representación sindical.

Cinco años después de la aplicación de estas normas la tarea sindical ha dado sus frutos y se han acordado un número importante de planes de igualdad, además de suponer un importante ejercicio de pedagogía en materia de igualdad. De hecho, se puede afirmar que los planes de igualdad están teniendo un importante impacto en este sentido. Pero, además de hacer pedagogía, con los planes se trata de conseguir acabar con las discriminaciones laborales y ganar cada vez más parcelas de igualdad.

El proceso está dando sus frutos y no solo el número de planes crece exponencialmente, sino que en los mismos cada vez se consigue atender a aspectos más concretos e introducir medidas cualitativamente hablando más avanzadas y eficaces. Sin embargo, el ingente volumen de mesas de negociación abiertas y la exigencia de conocimientos téc-

nicos de las personas sindicalistas negociadoras ha llevado a la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO a desarrollar todo un itinerario formativo que otorgue las habilidades y conocimientos que su activo sindical precise. Para esta tarea se ha contado con la colaboración de la subvención del Instituto de las Mujeres del proyecto: *Más acción sindical para mejorar la implementación de la igualdad en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras*, N° Expt.: SIND2024-3 y el itinerario formativo ha contemplado desde un curso básico sobre la negociación colectiva con perspectiva de género, pasando por la formación sobre dos de las herramientas más complejas de abordar en el diagnóstico, como son el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo, hasta la elaboración de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, finalmente, el seguimiento y evaluación del plan.

A estos cursos han asistido varios centenares de delegadas y delegados, pero el activo sindical es mucho más amplio de modo que se ha optado por editar esta guía que trata de recoger un resumen de los aspectos más importantes explicitados en los cursos y que permitirá llegar a un número mayor de las personas negociadoras, de modo que los planes de igualdad cada vez sean más eficaces. De ahí estas páginas que pretenden responder a algunas cuestiones relativas a los contenidos para obtener cada vez mejores planes de igualdad.





Sobre el contenido, según el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, los planes deben contener, al menos:

- Determinación de las partes que los conciernen.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la auditoría retributiva, en los términos establecidos reglamentariamente.
- Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, respetando, en todo caso, lo establecido en el reglamento para la igualdad retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas adecuadas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Contenidos todos ellos imprescindibles, pero donde la composición de la comisión negociadora, el diagnóstico, las medidas y el sistema de seguimiento, por su complejidad, precisan una mayor atención.

La experiencia de los años negociando, implementando y evaluando planes de igualdad muestra que **CCOO** tiene un claro compromiso con la igualdad real, pero también nos hace saber que los planes, para que sean eficaces, tienen que ser dinámicos.

Este dinamismo se sustenta en la continua revisión de los cuatro pilares:

- 1** Una negociación informada.
- 2** Un diagnóstico riguroso.
- 3** La adopción de medidas idóneas a las necesidades detectadas en el diagnóstico.
- 4** El seguimiento constante que garantice su evaluación y cumplimiento.

En todas y cada una de estas fases, el papel de la representación legal de las personas trabajadoras es insustituible. A lo largo de las siguientes páginas se darán algunas respuestas a cuestiones que se plantean en cada una de las etapas, empezando por la puesta en marcha de la negociación. Esta puesta en marcha es la piedra angular de todo el proceso y un momento crítico para la acción sindical.

1

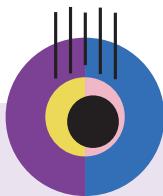
INICIO DEL PLAN: CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN

1



1

FASES DE ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS



El marco normativo que impulsa la consecución de la igualdad laboral se fundamenta en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y no solo en lo que respecta al Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, sino al resto de su contenido en la medida que se trata de aplicar la trasversalidad.

Esta ley ha sido desarrollada posteriormente por normativas clave que detallan el contenido, el alcance y los procedimientos para la elaboración de los planes. Destacan el *Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro*, y el *Real Decreto 902/2020, centrado en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Juntos, establecen la hoja de ruta para que las empresas, a través de la negociación, avancen hacia una igualdad real.

El *artículo 4 del RD 901/2020* establece unos plazos claros y de obligado cumplimiento para garantizar que el proceso no se dilate indebidamente. La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) debe ser vigilante para que esto se cumpla.



■ ¿Cuál es el primer paso indispensable para iniciar un plan de igualdad?

Para iniciar este proceso de manera sólida y legítima, el primer paso indispensable es la constitución de la comisión negociadora, el órgano donde se forjará el futuro plan.

La primera fase de todo plan de igualdad consiste en la constitución de la mesa y apertura de la negociación del plan de igualdad.

■ ¿Qué características tiene esta primera fase?

- Comunicación a la representación sindical y convocatoria de reunión de la mesa de negociación.
- Constitución de la comisión negociadora y establecimiento del reglamento de funcionamiento de la misma.
- Se promueve la composición equilibrada entre mujeres y hombres.
- Se puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad con voz, pero sin voto si se considera conveniente.

■ ¿Quién se ocupa de la negociación del plan de igualdad?

La comisión negociadora del plan de igualdad es el órgano paritario donde se dialoga, se analiza y se construye el plan de igualdad. Su correcta constitución es el primer paso para garantizar un proceso legítimo, colaborativo y representativo de toda la plantilla.

La correcta constitución de una comisión negociadora legítima, paritaria y representativa es un requisito indispensable que asegura que el plan de igualdad sea un verdadero acuerdo negociado entre las partes, y no una imposición unilateral de la empresa. Un inicio sólido en esta etapa garantiza la legitimidad y el compromiso necesarios para el éxito del plan.

■ ¿Qué funciones tiene la comisión negociadora del plan de igualdad?

La comisión negociadora no es un órgano consultivo, sino el motor del plan. La RLPT debe ejercer plenamente sus competencias, que van desde la negociación del diagnóstico hasta la definición de los indicadores de evaluación. Es el espacio donde se garantiza que la voz de las personas trabajadoras se traduzca en medidas concretas y efectivas.

Según el *artículo 6 del RD 901/2020*, la comisión negociadora del plan de igualdad es la encargada de:

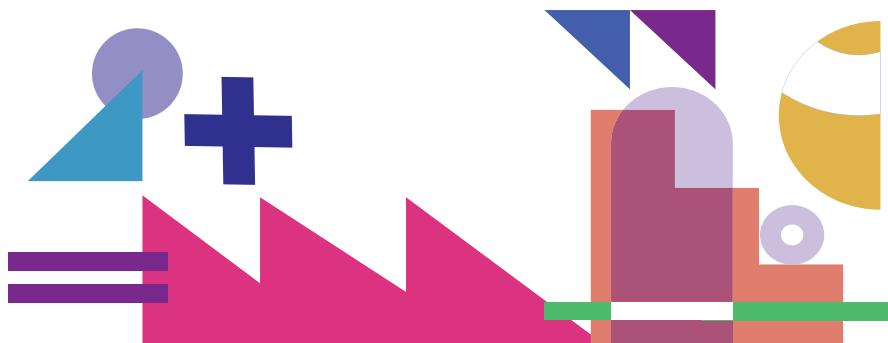
- Negociar y elaborar el diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaborar el informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Evaluar, si así se termina en el propio plan de igualdad, constituirse en la que se encargue del seguimiento del mismo. En algunos casos y una vez aprobado y publicado el plan se puede denominar comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad aunque en la práctica la mayoría de las mismas continúan con la denominación de comisión de Igualdad aunque sólo su función sea la del seguimiento y evaluación.
- Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

■ ¿Qué requisito es necesario para hacer una correcta negociación?

El primer paso para tener un plan de igualdad eficaz es negociar a partir de constituir bien la mesa de negociación. El procedimiento de constitución y la composición de esta comisión están detallados en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

La normativa distingue varios escenarios para asegurar que todas las personas trabajadoras estén debidamente representadas:

- **Empresas con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)**: La parte social de la comisión estará integrada por el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La composición debe ser proporcional a su representatividad.
- **Empresas sin RLPT**: En este caso, la representación de las personas trabajadoras se conformará por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa. La empresa debe convocarlos y la comisión sindical estará válidamente integrada por las organizaciones que respondan a la convocatoria en un plazo de diez días.
- **Empresas con centros de trabajo con y sin RLPT**: Se crea una comisión mixta. Por un lado, la RLPT de los centros que la tienen; por otro, una comisión sindical en representación de las personas trabajadoras de los centros que no disponen de ella.



■ ¿Cuál es la representación de los centros de trabajo sin representación?

El Real Decreto 901/2020 acabó con las comisiones ad hoc y permitió que el sindicato estuviera presente en prácticamente toda las mesas de negociación al establecer en el artículo 5. 3 que:

5.3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Por tanto, ante la falta de representación en algún centro de trabajo, la empresa o grupo de empresas debe comunicar a los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación el interés en constituir la mesa de negociación del plan de igualdad, al objeto de conseguir la designación de las personas que le representarían, hasta un máximo de seis miembros de la parte social.

■ ¿Cuál es la consecuencia de una mesa de negociación mal constituida?

Una mesa mal constituida puede ser denunciada, pero si llegado el caso se siguiera adelante con la negociación y se acabara firmando el plan de igualdad, este plan tendría serias dificultades para ser registrado, al no pasar el control de legalidad exigido.



■ ¿Cómo se conforman las mesas de negociación?

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

■ ¿Cuántos puestos hay para la representación social?

El número de puestos que hay para la parte social en una mesa de negociación de un plan de igualdad de una empresa depende de los escenarios arriba descritos:

- ▶ Las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras tendrán 6 puestos.
- ▶ Las empresas con representación legal de las personas trabajadoras en algunos centros y sin ella en otros tendrán 13 puestos.
- ▶ Las empresas con representación legal de las personas trabajadoras tendrán también 13.



■ ¿Hay plazo para constituir la mesa de negociación?

La mesa de negociación quedará legalmente constituida cuando la comisión sindical esté integrada por aquellas organizaciones representativas que respondan la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Aquellas organizaciones que no respondan en ese plazo de los 10 días quedarán fuera. Ahora bien, hay que recordar que una cuestión es responder en ese plazo a la convocatoria de la empresa u organización para mostrar su disposición a participar en la negociación y otra la constitución de la mesa, para lo cual se dispone de un periodo de tres meses para la constitución de la mesa.

Una vez constituida formalmente la comisión, su primera tarea es realizar el acta de constitución y un reglamento de funcionamiento.

■ ¿Cuáles son los datos básicos a recoger en el acta de constitución?

Tras la fecha de constitución se debe enumerar el nombre de sus componentes, indicando a quien representan tanto de la parte empresarial, como de la social. Para dejar por escritos los acuerdos como la composición de la comisión con el porcentaje de representación que cada sindicato ostenta en la mesa, el acceso a la información a la plantilla (especialmente relevante cuando se trata de empresas sin representación), el reglamento de funcionamiento –que pactarán antes de la firma del acta– y al menos un mínimo calendario de reuniones.

En la [Guía de buenas prácticas en la negociación, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad en empresas sin representación sindical de CCOO](#) hay un modelo de acta que puede ser útil.
<https://www.ccoo.es/5d428337517ed4a79615bd99b7279f21000001.pdf>



■ ¿Qué se debería incluir en el reglamento de funcionamiento?

Mediante el reglamento interno de la comisión de negociación se formaliza y se regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

En el reglamento, además de la composición con nombres y apellidos y la representación, al igual que en el acta, se indicará la formación que el personal de la comisión recibirá al inicio de la negociación, el acceso a la plantilla –especialmente en las empresas que carecen de representación legal de las personas trabajadoras–, el crédito horario de las personas que componen la comisión para la realización de la labor de información, preparación, debate y reuniones del plan de igualdad y los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos, accediendo a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El reglamento también recoge las funciones de la comisión negociadora y el funcionamiento de la misma, además de las actuaciones en tiempo y forma concreta. También se puede encontrar un modelo de reglamento en la [Guía de buenas prácticas en la negociación, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad en empresas sin representación sindical de CCOO](https://www.ccoo.es/5d428337517ed4a79615bd99b7279f21000001.pdf) (<https://www.ccoo.es/5d428337517ed4a79615bd99b7279f21000001.pdf>)

De modo más desagregado se podría decir que el reglamento al menos indicará:

- ▶ La composición y la representatividad de cada una de las organizaciones sindicales.
- ▶ El modo de funcionamiento en cuanto a la periodicidad de las reuniones.
- ▶ La toma de actas, su firma y distribución.
- ▶ La responsabilidad de las convocatorias.
- ▶ El sistema de toma de decisiones.
- ▶ El tiempo con el que se enviarán las propuestas.
- ▶ La asunción por parte de la empresa de los gastos relativos a dicha negociación.
- ▶ El sistema de desempate si lo hubiera en la toma de decisiones.
- ▶ El sistema de cambio de designación de las personas nombradas.
- ▶ Cualquier otro que beneficie el funcionamiento de la comisión y permita avanzar en momentos de conflicto.

Una vez constituida formalmente la comisión y definidas sus reglas de funcionamiento, el siguiente paso fundamental es realizar el diagnóstico de situación. La realización de un diagnóstico riguroso es el segundo elemento esencial para que los planes de igualdad sean eficaces ya que permitirá observar los puntos negros que la empresa tiene en materia de relaciones laborales igualitarias de modo que las medidas a negociar traten de reducirlos.

2

**EL DIAGNÓSTICO,
RADIOGRAFÍA DE
LA EMPRESA**

2

2

EL DIAGNÓSTICO, RADIOGRAFÍA DE LA EMPRESA

El diagnóstico es la fase de investigación que sustenta todo el plan de igualdad y la principal herramienta de la RLPT para poner de manifiesto las desigualdades.

■ ¿Cuál es el objetivo del diagnóstico?

Su objetivo no es la mera recolección de datos, sino la realización de un análisis profundo y con perspectiva de género que permita identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las brechas y obstáculos existentes en la organización.

Mediante el diagnóstico se trata de identificar las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un diagnóstico riguroso es la única garantía de que las medidas que se diseñen sean realmente efectivas y no una mera declaración de intenciones.

■ ¿Qué áreas son obligatorias analizar en el diagnóstico?

El Artículo 7 del RD 901/2020 establece una serie de materias que deben, como mínimo, ser analizadas en la fase de diagnóstico, abarcando todas las áreas clave de la gestión de personas. Estas materias son:

- 1 **Proceso de selección y contratación.** Análisis de los criterios, canales de reclutamiento y perfiles para detectar posibles sesgos de género en el acceso al empleo.

- 2 **Clasificación profesional.** Estudio de la distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales para identificar la segregación vertical (techo de cristal) y horizontal (muros de cristal), dos de las principales causas estructurales de la desigualdad.
- 3 **Formación.** Evaluación del acceso a la formación continua, asegurando que las oportunidades de desarrollo profesional se distribuyan de manera equitativa y la existencia o no de formación en materias de igualdad.
- 4 **Promoción profesional.** Análisis de los procedimientos y de los datos de ascenso para garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera.
- 5 **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.** Examen de la jornada, horarios y otros aspectos laborales, con un análisis específico y profundo de las retribuciones a través de la auditoría salarial y de la valoración de puestos de trabajo.
- 6 **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** Análisis del uso de permisos, excedencias y medidas de flexibilidad, para detectar si las responsabilidades de cuidado recaen sobre las mujeres, lo que a menudo penaliza su desarrollo profesional y su retribución.
- 7 **Infrarrepresentación femenina.** Identificación de áreas, departamentos o niveles jerárquicos donde la presencia de mujeres es menor y análisis de sus causas.
- 8 **Retribuciones.** Análisis detallado de todos los conceptos salariales y extrasalariales para detectar brechas salariales.
- 9 **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** Evaluación de los protocolos y medidas existentes para prevenir, detectar y actuar ante estas formas de violencia en el trabajo.



A los contenidos mínimos se han venido sumando otras materias. Es frecuente incluir en los planes de igualdad acordados con **CCOO** materias de:

- ▶ Prevención de riesgos laborales (cuya información debería obtenerse en la fase de diagnóstico en la medida que esta materia está recogida en el Anexo del RD 901/2020 que describe la información necesaria para realizar el diagnóstico del plan de igualdad).
- ▶ Violencia de género.

■ ¿A quién corresponde la elaboración del diagnóstico?

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, es decir, a la representación empresarial y la sindical y no a las consultoras que simplemente asesoran a las empresas (artículo 1, apartado 3 del RDI 6/2019).

■ ¿Qué tipo de información se precisa para elaborar el diagnóstico?

Para elaborar el diagnóstico se necesita información, tanto cuantitativa (datos y estadísticas) como cualitativa (condiciones laborales, características de los empleos, descripción de las tareas y puestos, canales de comunicación en la empresa, formación que se imparte y resultados obtenidos, etc.) de todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.

Mediante el diagnóstico debemos conocer:

- ▶ Todos los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias (acceso, formación, promoción, retribuciones, etc.) que pueden formar parte del plan de igualdad y nos permitan comparar la situación laboral de mujeres y hombres.
- ▶ Los contenidos del convenio o de los convenios de aplicación, así como las normas internas, los acuerdos, el funcionamiento de la empresa en materia de recursos humanos, el contexto en el que se desarrolla esa actividad laboral, etc.
- ▶ Las opiniones de la plantilla mediante las técnicas que se consideren adecuadas (cuestionarios, encuestas...).

■ ¿Qué información y datos debe proporcionar la empresa?

La empresa está obligada a proporcionar datos para todas estas áreas. La RLPT no debe aceptar un diagnóstico que omita alguna de estas materias ya que las personas que integran la comisión de negociación del plan de igualdad “tienen derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos” (artículo 5, apartado 7, del RD 901/2020).

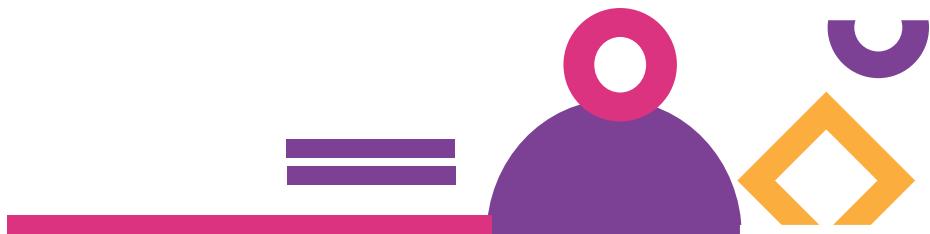
La Ley de Protección de Datos no puede ser el impedimento para que no se facilite esta información puesto que se trata de estadísticas y no datos personales, máxime cuando la propia representación sindical tiene que guardar confidencialidad, dándose en determinados casos, si se precisa, la posibilidad de firmar alguna cláusula de la Ley de protección de datos y además el régimen de protección de datos otorga una legitimación específica a la representación sindical para acceder y tratar ciertos datos de la plantilla cuando sea estrictamente necesario para sus funciones, como es en este caso.

■ ¿Existe una norma que regula los indicadores y variables a aportar en el diagnóstico?

Para la realización del diagnóstico por sexo deberá atenderse a los criterios específicos que recoge el [Anexo del RD 901/2020](#). Se trata de analizar los datos desde una perspectiva de género, pero también interpretar qué suponen, tanto para mujeres como para hombres, las siguientes situaciones:

- ▶ Características de la empresa y estructura organizativa
- ▶ Características del personal (número por centros de trabajo, edad, formación, antigüedad, ocupación).
- ▶ Características del empleo (tipo de contrato, jornada, horarios del personal, puestos feminizados y masculinizados).
- ▶ Acceso a la empresa (últimas contrataciones, sistema de acceso, criterios de selección, publicación de ofertas, sistema de reclutamiento, sistema de selección, abandono de la empresa, despidos).

- ▶ Desarrollo de la carrera profesional (promociones, sistemas de promoción, categorías promocionables, antigüedad y formación de las personas que promocionan, conciliación).
- ▶ Formación (permanente, continua, en igualdad, en violencia, horas de impartición, validez para la promoción, selección, módulos transversales, acceso a las excedencias por cuidados).
- ▶ Condiciones de trabajo en la empresa.
- ▶ Remuneraciones (fijas y variables).
- ▶ Violencia de género (casos de acoso sexual y por razón de género, mujeres víctimas de violencia de género).
- ▶ Salud laboral (accidentes, enfermedades profesionales, IT, riesgos psicosociales, etc...).



■ ¿Qué cuestiones básicas han de analizarse en el diagnóstico de un plan de igualdad?

Algunas cuestiones básicas para hacer un buen diagnóstico son:

- ▶ Que los datos facilitados para el diagnóstico sean recientes y referidos a un periodo concreto.
- ▶ Observar cómo se distribuyen mujeres y hombres en la empresa, identificando, en su caso, dónde están las diferencias y a qué pueden deberse. Para ello, haremos uso de los indicadores expuestos anteriormente.
- ▶ Analizar cómo participan mujeres y hombres en la selección y contratación, la formación o los ascensos y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales.

- ▶ Conocer cuáles son los criterios que la empresa aplica cuando realiza las contrataciones, la formación o los ascensos, y asigna complementos salariales o las categorías profesionales a las personas.
- ▶ Saber qué medidas tiene la empresa tanto en la teoría como en la práctica para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si mujeres y hombres se acogen a ellas por igual, incluidos los permisos de reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores u otras personas dependientes.
- ▶ Conocer tanto el registro retributivo, como la auditoría salarial. Para realizar la auditoría retributiva se debe hacer primero una valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

■ ¿Cuáles son las materias más complejas de elaborar en un diagnóstico?

Las dos elaboraciones más técnicas de un diagnóstico son la auditoría salarial –realizada a partir del registro retributivo– y la valoración de puestos de trabajo. Razón por la cual en las páginas que siguen se desarrolla una exposición más detallada.

2.1. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

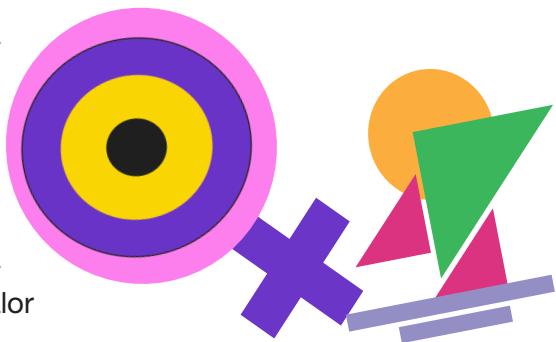
La valoración de puestos de trabajo (VPT) es un instrumento fundamental y estratégico para la acción sindical. Para los delegados y delegadas dominar este proceso es una herramienta irrenunciable en la lucha por la igualdad y la justicia social en el centro de trabajo. Lejos de ser un ejercicio neutro, la VPT es el campo de batalla donde se visibiliza y combate la infravaloración histórica de los trabajos feminizados, y una de las causas estructurales de la brecha salarial de género. La necesidad de una VPT rigurosa se justifica por los múltiples obstáculos que las mujeres siguen enfrentando en el mercado laboral (segmentación, brecha salarial, peores condiciones y mayor tasa de desempleo), y por la falta de valoración histórica de cualidades y capacidades tradicionalmente femeninas.

■ ¿En qué consiste la VPT?

Valorar un puesto de trabajo consiste en determinar el valor **RELATIVO** de ese puesto de trabajo, desempeñado en una empresa/organización, independientemente de la persona o personas que ocupen el puesto en un determinado momento.

Se habla de valor relativo porque los puestos no son iguales en todas las empresas y además debe existir una coherencia relativa dentro de todos los puestos de la empresa.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.



■ ¿Principio del que proviene la necesidad de hacer VPT con perspectiva de género?

La igualdad retributiva entre hombres y mujeres y la no discriminación es el origen de la creación de este análisis.

Una correcta evaluación de los puestos de trabajo debería tender a corregir posibles deficiencias en el sistema retributivo y los sistemas de promoción, cuando se constata la persistencia de la brecha salarial de género.

El Real Decreto Ley 6/2019 introdujo en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores el concepto crucial de “trabajo de igual valor”. Posteriormente, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor que otro define, conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando sean equivalentes:

- a. La naturaleza de las funciones o tareas del contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Las condiciones educativas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Las condiciones profesionales y de formación que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Las condiciones laborales y por factores estrechamente relacionados con el desempeño que sean relevantes en el desempeño de la actividad (artículo 4. Apartado 2, de RD 902/2020).

Se refiere a la igualdad en la medida que el artículo 9 del mismo RD (902/2020) asigna a la valoración de puestos de trabajo la tarea de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

■ ¿Qué papel tiene la acción sindical en esta materia?

Es una responsabilidad sindical asegurar que este proceso sea riguroso, transparente y con una clara perspectiva de género para erradicar la discriminación retributiva. Los RD 901/2020 y RD 902/2020 obligan a las empresas que tienen que disponer de una auditoría retributiva que esta exige un procedimiento de valoración de puestos de trabajo como parte esencial de la misma.

Este marco legal da derecho a la PLPT a ser informada de la VPT puesto que ésta forma parte del diagnóstico, el cual debe realizarse en el seno de la comisión negociadora.

■ ¿Criterios exigidos por la normativa para realizar una correcta VPT?

El RD 902/2020 establece tres principios rectores que deben guiar cualquier valoración correcta y que son nuestra principal referencia para vigilar el proceso:

- **Adecuación.** Los factores de valoración deben estar directamente relacionados con la actividad real y las exigencias del puesto de trabajo, incluyendo la formación necesaria. No se pueden valorar aspectos irrelevantes o ajenos a las tareas desempeñadas.
- **Totalidad.** Se deben considerar todas las condiciones que singularizan el puesto, sin que ninguna tarea, habilidad o condición de trabajo (especialmente las presentes en puestos feminizados) sea invisibilizada o infravalorada.
- **Objetividad.** Deben utilizarse mecanismos claros y transparentes que eviten la aplicación de estereotipos de género. Las valoraciones no pueden basarse en percepciones sociales o prejuicios sobre lo que es un “trabajo de hombre” o “de mujer”.

■ ¿Existen herramientas para realizar esta tarea?

Sí, son varios los métodos de valoración de puestos de trabajo. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el método debe cumplir con la obligación de tener perspectiva de género. Razón por cual se recomienda utilizar la herramienta pactada por todas las partes.

■ ¿Cuál es la herramienta que se elaboró consensuadamente para ello?

Mediante la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo que estaba previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este procedimiento es fruto del diálogo social entre los sindicatos (CCOO, UGT), las patronales (CEOE, CEPYME)

y los Ministerios de Trabajo e Igualdad y consiste en una herramienta oficial de valoración de puestos de trabajo, a la que se puede acceder a través del enlace: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm> dentro del apartado “Herramientas”. Aunque su uso es voluntario, es un modelo acordado que, si se aplica correctamente, cumple con todos los requisitos formales exigidos por la ley. Para la acción sindical, esta herramienta es un instrumento de análisis fundamental para objetivar las discusiones y fundamentar nuestras reclamaciones.

Con esta herramienta se podrá elaborar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, que permita eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo.

■ ¿Qué características destacables presenta esta herramienta?

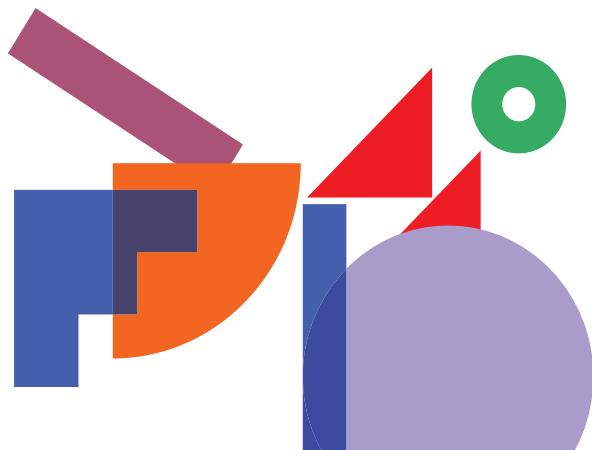
La herramienta pactada reúne una serie de garantías que la convierten en un buen instrumento de trabajo tanto para las empresas, como para las comisiones de negociación de los planes de igualdad porque:

- **Tiene perspectiva de género.** Su extenso listado de factores busca explícitamente visibilizar y valorar cualidades y tareas “femeninas” que a menudo son obviadas o infravaloradas.
- **Es normalizada.** Se puede aplicar a todo tipo de empresas, sin importar su tamaño o sector, lo que facilita su uso generalizado.
- **Es integral.** Es aplicable a todos los puestos de la organización, utilizando factores comunes para garantizar una comparación justa.
- **Es analítica.** Evalúa de manera sistemática la importancia relativa de cada puesto, cumpliendo con los principios legales de adecuación, totalidad y objetividad.
- **Es cuantitativa y ponderada.** Asigna un valor numérico a cada puesto, lo que permite compararlos de forma objetiva y jerarquizarlos según su valor para la organización.
- **Es transparente.** El proceso y la metodología son claros, lo que permite a la RLPT auditar su aplicación y resultados de manera completa.

■ ¿Qué utilidades tiene esta herramienta para la acción sindical?

La valoración de puestos de trabajo, armada con un marco legal robusto y una herramienta oficial consensuada, es un proceso que debe ser liderado, vigilado y disputado por la acción sindical. No podemos permitir que se convierta en un mero trámite burocrático en manos de la empresa. Es nuestra responsabilidad asegurar que se aplica con rigor, transparencia y una verdadera perspectiva de género, convirtiéndola en un instrumento poderoso para la igualdad.

UTILIDADES CLAVE	SU IMPACTO PARA LA ACCIÓN SINDICAL
Identificar y corregir diferencias retributivas.	Permite visibilizar y cuantificar la brecha salarial, proporcionando pruebas objetivas para fundamentar las reclamaciones.
Prevenir sesgos de género en el método de valoración.	Nos permite auditar el propio sistema para asegurar que no infravaloran puestos feminizados.
Corregir la política de personal y retributiva.	Los resultados son la base para negociar cambios en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
Servir como base para la negociación colectiva.	Proporciona datos objetivos para renegociar las tablas salariales, la clasificación profesional y la estructura de complementos en el convenio colectivo.





■ ¿Qué necesito para llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo?

La base de una buena valoración es una descripción exhaustiva y veraz de cada puesto de trabajo. Una descripción correcta debe incluir:

- **Datos de identificación.** Denominación del puesto, unidad organizativa, dependencia jerárquica.
- **Misión.** ¿Cuál es la finalidad del puesto? ¿Para qué existe?
- **Funciones.** La lista detallada de todas las tareas que se realizan, usando verbos de acción.
- **Relaciones.** Con qué otros puestos (internos y externos) se relaciona y con qué frecuencia.
- **Responsabilidades.** Nivel de autonomía y responsabilidad sobre personas, presupuestos, información, etc.
- **Exigencias.** Conocimientos, formación, experiencia y esfuerzos (físicos, mentales, emocionales) requeridos.

Por tanto, es útil una ficha por cada puesto de trabajo que concrete las tareas, funciones y actividades a desempeñar, el alcance de las responsabilidades y obligaciones, así como los requerimientos específicos de los puestos (requisitos de formación, experiencia, también las condiciones de trabajo).

■ ¿Cuál es el método de valoración de la herramienta pactada?

La metodología de la herramienta pactada se basa en una serie de factores a los que asigna una ponderación.

Entender la metodología de la herramienta es clave para poder argumentar, disputar y negociar eficazmente cada paso del proceso. El objetivo de la valoración no es otro que **distinguir cualitativa y cuantitativamente los diferentes puestos** para asegurar que la retribución que se les asigna es justa y no discriminatoria. Dominar este lenguaje técnico es lo que nos permite pasar de la queja a la exigencia con pruebas objetivas en la mano.



■ Elementos de la herramienta de VPT pactada

El procedimiento de valoración de la herramienta se basa en los cuatro factores que define el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores:

- ① Naturaleza de las funciones o tareas.
- ② Condiciones educativas.
- ③ Condiciones profesionales y de formación.
- ④ Condiciones laborales y factores relacionados con el desempeño.

A cada uno de los cuales les asigna una serie de subfactores específicos, comunes a todos los puestos para permitir la comparación, en los que se desagregan las categorías para medir de forma detallada las características de cada puesto tal como sigue en la página siguiente.

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
A.2) ESFUERZO FÍSICO
A.3) ESFUERZO MENTAL
A.4) ESFUERZO EMOCIONAL
A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN
A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES
A.7) AUTONOMÍA
A.8) OTROS
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
B.1) ENSEÑANZA REGLADA
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN
C.2) APTITUDES
C.3) HABILIDADES SOCIALES
C.4) OTROS
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO
D.1) ENTORNO
D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS
D.3) OTROS

Cada subfactor se divide en una escala de niveles predeterminados (normalmente de 0 a 5). Estos niveles miden la intensidad o el grado en que dicho factor está presente en un puesto concreto. El nivel “0” o “no relevante” indica su ausencia. El sistema está construido sobre un total de 1.000 puntos. La herramienta asigna de forma automática un peso relativo (un valor en puntos, denominado ponderación) a cada categoría, factor, subfactor y nivel. La ponderación busca equilibrar la valoración de cualidades diversas para no perpetuar estereotipos sexistas.

Finalmente, la herramienta suma los puntos correspondientes a cada nivel seleccionado, dando una puntuación total que representa el “valor” del puesto y agrupa automáticamente en “grupos de igual valor” a todos aquellos puestos con puntuaciones similares, que serán la base para la comparación retributiva y ver si se trata de categorías feminizadas, masculinizadas o neutras.

■ ¿Una vez hechas las ponderaciones y obtenida la puntuación final de un puesto el análisis ha acabado?

No. El siguiente paso es analizar en detalle cada uno de los factores, pues es ahí donde reside la clave para combatir los sesgos de género.

El análisis minucioso de cada factor y subfactor es el corazón de la acción sindical en la valoración de puestos. Es aquí donde, si no se ha estado presente en la VPT, en la comisión de negociación **se debe solicitar información de las puntuaciones**, de modo que puedan identificar y corregir algunas de las competencias que se han infravalorado históricamente y que se corresponden con tareas, habilidades y responsabilidades asociadas a trabajos feminizados. Se deben cuestionar las inercias y asegurar que factores como el esfuerzo emocional, la minuciosidad o la responsabilidad sobre el bienestar de las personas se ponderen adecuadamente.

La valoración de puestos de trabajo es un proceso que debe ser liderado, vigilado y disputado por la acción sindical. Los resultados que arroja la herramienta no son el final del proceso, sino el principio de la acción negociadora. Los listados, mapas y gráficos que genera son las pruebas objetivas que se necesitan para argumentar la existencia de discriminación retributiva y exigir correcciones.

Delegadas y delegados pueden centrarse en analizar:

1

Hoja «Agrupaciones» y «Mapa de puestos» muestran qué puestos la herramienta considera de “igual valor” al agruparlos en la misma categoría. El primer paso será comparar las retribuciones de todos los puestos dentro de un mismo grupo. Si un puesto feminizado tiene una retribución inferior a un puesto masculinizado dentro del mismo grupo de valor, será una prueba clara de discriminación salarial.

2

Gráfico 1 «Puntuación total por puesto» es una fotografía instantánea de la jerarquía de valor en la empresa. Ordena todos los puestos de mayor a menor puntuación y los colorea si están feminizados, masculinizados o equilibrados. Permite detectar patrones a simple vista: ¿se concentran los puestos feminizados en la parte baja de la

tabla? ¿Existen puestos masculinizados con puntuaciones similares o inferiores a puestos feminizados pero con mejores salarios? La utilidad de este gráfico es señalar patrones de infravaloración estructural en la mesa de negociación.

3

Gráfico 3 «Análisis de aplicación por sexo» compara la puntuación media que reciben los puestos feminizados y masculinizados en cada uno de los factores de valoración. Si se observa que factores como “esfuerzo físico” puntúan sistemáticamente más alto en puestos masculinizados, mientras que “esfuerzo emocional” lo hacen en puestos feminizados, puede ser un indicio de que se están perpetuando estereotipos de género al asignar los niveles. Con esta evidencia se puede impugnar la validez de todo el proceso de valoración, no solo la puntuación de un puesto aislado.

■ ¿Dónde se puede encontrar esta herramienta?

La herramienta es de uso público y gratuito. Además de la misma se puede obtener una Guía para su uso tanto en la página del Ministerio de Trabajo, en el enlace: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm, como en la del Instituto de las Mujeres, en <https://www.igualdadendenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

■ ¿Algunas recomendaciones para realizar la VPT?

- ▶ Que la valoración de puestos sea realizada por más de una persona y que estas cuenten con formación en igualdad y género.
- ▶ La participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- ▶ Incorporar a la valoración a personas de distintas categorías profesionales, ya sea a través de entrevistas o grupos de trabajo.

Sindicalmente se defiende que sean las personas que ocupan el puesto la primera fuente de información, las que ocupan el puesto de superiores jerárquicos las que lo validen y el personal técnico puede certificar el contenido final del puesto de trabajo.

La valoración de puestos es un campo de disputa. Puede que la empresa intente imponer su visión del valor; el papel de la representación legal de las personas trabajadoras es contraponer una visión basada en la justicia, la igualdad y la realidad del trabajo desempeñado.

■ ¿Se precisa algún requisito técnico para trabajar con la herramienta pactada?

Para el correcto funcionamiento de la herramienta es necesario utilizar una versión de Microsoft Excel 2019 o superior, preferiblemente la versión para Microsoft 365 con el fin de que puedan desplegarse todas sus funcionalidades.

2.2. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

El análisis de las retribuciones es una de las áreas más complejas y requiere de instrumentos específicos para garantizar el principio de transparencia retributiva, tal como establece el Real Decreto 902/2020. Dos son las herramientas para realizar esta tarea:

- El registro retributivo que todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben hacer.
- La auditoría retributiva, obligatoria para todas las empresas que deben elaborar un plan de igualdad.

■ ¿A qué obliga el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres?

Obliga a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Y además se rige por el principio de transparencia salarial que garantiza un elemento clave, el derecho a la información retributiva, lo cual nos va a permitir conocer la situación real en las empresas y proponer medidas para corregir las desigualdades que pueda haber a nivel retributivo.



2.2.1. Registro retributivo

■ **¿Qué es el registro retributivo?**

El registro retributivo es una herramienta de cálculo en la cual deben consignarse las retribuciones de toda la plantilla (incluido el personal directivo y los altos cargos), que tiene como objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

■ **¿Qué utilidad tiene el registro retributivo?**

El registro retributivo proporciona la información necesaria para conocer si existen brechas salariales. Del análisis e interpretación del mismo se pueden conocer las diferencias en salario base, complementos salariales y prestaciones extrasalariales entre hombres y mujeres en cada puesto de trabajo. Información vital para corregir la brecha salarial de género.

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

A partir del día 7 de junio de 2026 entra en vigor la **transposición de la Directiva (UE) 2023/970** del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del **principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres** por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, por el que los poderes públicos podrán excluir a cualquier operador económico de la participación en un procedimiento de licitación pública debido a la falta de transparencia retributiva, bien por la **existencia de una brecha retributiva de más del 5% en cualquier categoría de personas trabajadoras que no esté justificada por el empleador sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.**

■ ¿Quién debe hacer el registro retributivo?

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

■ ¿Qué derecho tiene la RLPT?

La RLPT tiene derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo. Asimismo, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro o cuando el registro sufra una alteración sustancial de cualquiera de los elementos que lo integran.



■ Y ¿las personas trabajadoras?

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Si una persona trabajadora solicita información por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará serán las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

■ ¿En qué formato se puede presentar?

Existe una Herramienta pactada mediante diálogo social entre los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos **CCOO** y UGT.

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido por esta herramienta a la que se puede acceder en las páginas web

oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad (https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf)



Esta herramienta, aunque es un modelo voluntario de registro retributivo, permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020 y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

■ ¿Qué sucede si no se utiliza esta herramienta?

La herramienta ministerial es voluntaria, pero permite a las empresas cumplir con los criterios mínimos del RD 902/2020. Se pueden usar otras herramientas, pero deben permitir identificar medias, medianas o desagregaciones, pues de lo contrario el registro incumple el espíritu del art. 5 RD 902/2020.

■ ¿Qué información deben presentar las empresas en el registro retributivo?

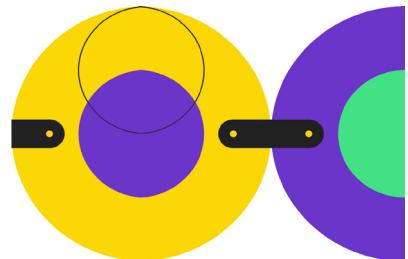
El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Pero debe incluir, además:

- La legislación aplicable.
- La metodología empleada ya que no todas las empresas realizan el registro retributivo con la herramienta pactada entre los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT.



- La identificación de la clasificación profesional que aplica la empresa.
- La tabla de conceptos retributivos.
- El registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa:
 - Importes efectivos promedios.
 - Importes efectivos mediana.
 - Importes equiparados promedios.
 - Importes equiparados medianas.



■ ¿Cómo deberá presentar la información?

El registro retributivo presentará la información de cada uno de los conceptos convenientemente desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando, de modo diferenciado, cada percepción.

■ ¿Cuál es el periodo de referencia?

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

Es importante que se presente anualmente, intentando pactar una fecha fin o, al menos, un mes en el que entregarlo. Los datos siempre tienen que ser del año anterior al periodo en el que se esté.



■ ¿Se registra por personas?

En el registro hay que incluir los datos por situación contractual y no por persona.

Esa situación se detecta si en la pestaña “datos” no hay filas que comparten el mismo ID, cuando una persona puede haber tenido varias situaciones contractuales a lo largo de un año. Para que los datos tengan coherencia y no modifiquen el registro retributivo hay que incluir todas las situaciones contractuales por persona. Lo mismo ocurre si ha ascendido o cambiado de categoría/puesto.

■ ¿Qué conceptos se tienen que llevar al registro retributivo?

Hay que tener en cuenta lo establecido en el *artículo 26 del ET*, donde se define el salario como la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o especie, que perciban las personas trabajadoras por la prestación de los servicios laborales prestados, y donde también se establece qué no tendrán consideración de salario.

■ ¿Qué utilidades incluye la herramienta pactada?

La herramienta incluye una utilidad que permitirá ver la información de dos formas diferentes a través de diferentes tablas:



Con las retribuciones efectivas.

Con las retribuciones equiparadas.

■ ¿Qué son las retribuciones efectivas?

La información obligatoria que debe contener el registro retributivo. Consiste en los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

■ ¿Qué son las retribuciones equiparadas (normalizadas y/o anualizadas)?

Es una información de carácter voluntario que consiste en recoger la última de las situaciones contractuales para cada persona en el caso de que esa persona tuviera varias situaciones para el periodo de referencia.

El resultado consiste en un cálculo en el que:

- ① Debe realizarse una normalización de las retribuciones a la misma jornada (jornada completa) ante estas dos situaciones:

- Personas con contrato a tiempo parcial. *Como en este ejemplo:*

Si una persona tiene una retribución efectiva de 2.000 € mensuales con un contrato del 80% de jornada, su salario deberá “normalizarse” multiplicándose por 1,25 ($1/80\% = 1,25$), por lo que la retribución normalizada será de 2.500 €.

- Reducción de jornada. *Como, por ejemplo:*

Si una persona tiene una retribución efectiva de 1.500 € por una jornada del 100%, tendría la misma retribución normalizada que una persona que, trabajando con una jornada del 50%, cobrase 750 €. La normalización de la cifra de 750 € se haría dividiendo esa cantidad entre 50%, lo que da el resultado de 1.500 € (de modo que las cantidades normalizadas serían iguales, en este caso).

- ② Debe realizarse una anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año, aumentando las retribuciones efectivas proporcionalmente hasta el año en los supuestos de:

- Contratos de duración determinada de personas que no hayan estado contratadas durante todo el año por haber sido contratadas una vez iniciado el mismo o haber extinguido sus contratos antes de finalizar el año.

- Personas que se encuentran en situación de suspensión del contrato por cualquier causa del art. 45 ET o excedencia en algún momento del año.



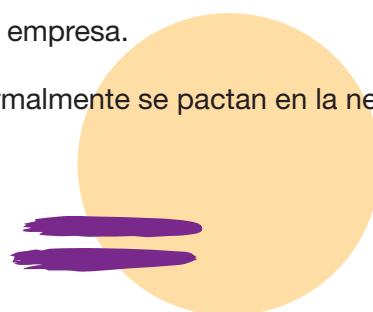
■ ¿Qué compone el salario?

Tanto el salario base, como los complementos salariales y extrasalariales.

- **El salario base.** Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- **Complementos salariales.** Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:
 - Las condiciones personales del trabajador y trabajadora.
 - Al trabajo realizado.
 - A la situación y resultados de la empresa.

Entre los complementos salariales que normalmente se pactan en la negociación colectiva cabe destacar:

- La antigüedad.
 - Las pagas extraordinarias.
 - La participación en beneficios.
 - Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
 - Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
 - Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.
-
- **Percepciones extrasalariales.** Son prestaciones que no tienen el carácter de salario y que se destinan a compensar o indemnizar los gastos o necesidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones. Algunos ejemplos serían:
 - Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, despidos, o ceses.
 - Prestaciones de la Seguridad Social.
 - Mejoras voluntarias.
 - Productos en especie voluntarios.
 - Asignaciones asistenciales.
 - Dietas de viaje.



- Gastos de locomoción.
- Quebranto de moneda.
- Plus de distancia, transporte.
- Prendas de trabajo.



■ ¿Qué no forma parte del salario?

- a) Las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral,
- b) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, y
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

■ ¿La empresa puede facilitar la información de los complementos salariales y extrasalariales agrupada o debe presentarla desglosada?

Según el RD 902/2020, la información desglosada debe presentarse incluyendo salario base, cada uno de los complementos ya sean salariales o extrasalariales; se deben presentar en el registro todos y cada uno de los conceptos retributivos utilizados en la compañía.

En el registro retributivo cada empresa debe aportar, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

■ ¿Cómo se puede presentar el registro cuando hay muchas categorías profesionales o puestos de trabajo?

Las empresas con implantación territorial dispersa o con múltiples actividades, cabe la posibilidad de que cuente con un desglose muy numeroso de categorías o puestos de trabajo. En estos casos, se puede proponer hacer una labor de homogeneización para obtener categorías equivalentes y reducir el número de las presentadas en el registro; esta opción es válida siempre que no se aproveche para desvirtuar las diferencias retributivas.

■ ¿Qué conocimientos informáticos se necesitan para la Herramienta?

La herramienta pactada consiste en un fichero Microsoft Excel® en el que hay que incorporar los datos. A partir de ellos, y de forma automatizada, la aplicación realizará los cálculos necesarios para los análisis.

■ ¿Qué incluye la herramienta?

La herramienta es un libro de Microsoft Excel®. Como libro se organiza en diferentes hojas, a las que se puede acceder haciendo clic en la pestaña inferior correspondiente, o bien navegando haciendo uso de los correspondientes botones, que son:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ Inicio■ CAMPOS■ CONCEPTOS RETRIBUTIVOS■ DATOS■ AGRUPACIONES■ CONTRATOS■ REGISTRO RETRIBUTIVO:<ul style="list-style-type: none">a) Tablas para todas las empresas.<ul style="list-style-type: none">1.1.a IMPORTES EFECTIVOS Promedios.1.2.a IMPORTES EFECTIVOS Medianas.2.1.a IMPORTES EQUIPARADOS Promedios.b) Tablas adicionales para empresas que realicen auditoría retributiva (trabajos de igual valor)<ul style="list-style-type: none">1.1.b IMPORTES EFECTIVOS Promedios.1.2.b IMPORTES EFECTIVOS Medianas.2.1.b IMPORTES EQUIPARADOS Promedios.2.2.b IMPORTES EQUIPARADOS Mediana. |
|--|

■ ¿Dónde se puede conseguir información de cómo llenar la herramienta?

Se puede encontrar información en la Guía diseñada también de manera tripartita, a través de este enlace https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

■ ¿Es correcto que el registro no recoja la información retributiva en grupos o puestos ocupados por menos de cuatro personas por su posible identificación?

No, no es correcto. La falta de información sobre el registro retributivo es un incumplimiento del derecho a la información que recoge el art 64 del Estatuto de los Trabajadores en todas las empresas. Hay que recordar la Sentencia nº 142/1993 de 22 de abril que dice que “los datos retributivos pueden ser conocidos por la representación de las personas trabajadoras en uso de las facultades que les confiere el art. 64 ET, sin que con ello se viole derecho constitucional alguno”.

El artículo 5.3 RD 902/2020 reconoce el derecho de la RLPT a acceder al registro íntegro, incluyendo todas las retribuciones y criterios de asignación.

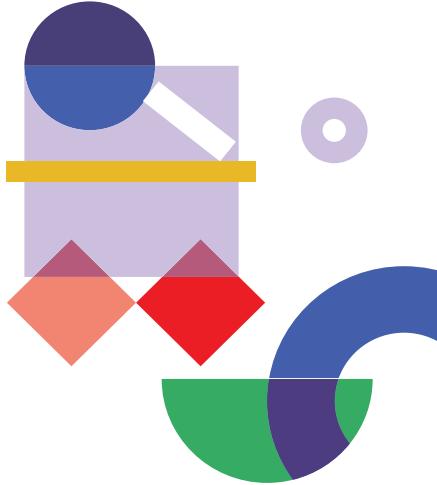
■ ¿A qué se debe dar una atención prioritaria la RLPT cuando la empresa presenta el registro?

Además de otros aspectos mencionados, es importante atender a los complementos. Cuando se presentan los registros retributivos englobados bajo complementos y percepciones extrasalariales, pero no se desagregan de uno en uno no sirve. **No vale agrupar los complementos en una sola cifra (“otros” o “extrasalariales”), ya que el registro debe permitir detectar si alguna percepción (por ejemplo: dietas, plus transporte, etc.) se abona de forma desigual por sexo.**

Alguna de las últimas sentencias podría dificultar la obtención de información del Registro cuando solo existe una persona en el puesto alegando la Protección de datos, entonces ¿queda alguna salida?.

La STS 1302/2024 señala la necesidad de futuras clarificaciones legislativas en España para incluir garantías que permitan compatibilizar transparencia retributiva y protección de datos, en lo que a elaboración de registros retributivos se refiere. En la misma también se incluye la posibilidad de completar la información contenida en los registros, en el seno de las auditorías salariales, en la que se precisa la información completa para acordar el diagnóstico.

Al margen de la auditoría, en la solicitud del registro completo es importante reafirmar el derecho de la representación legal a acceder al contenido íntegro de registros salariales (media, mediana y diferencias porcentuales), útil para detectar discriminaciones, siempre que las solicitudes de datos cumplan con los criterios de:

- 
- 1 Interés legítimo.** La solicitud debe demostrar claramente el interés legítimo en el acceso a los datos, que en este caso se justifica por la necesidad de analizar las brechas salariales.
 - 2 Finalidad específica.** La solicitud debe indicar que la información se utilizará exclusivamente para el análisis de igualdad salarial y no para otros fines.
 - 3 Confidencialidad.** Asegurar que los datos serán tratados de manera confidencial y que se implementarán medidas para proteger la privacidad de las personas trabajadoras.
 - 4 Proporcionalidad.** La solicitud debe ser proporcional, es decir, debe limitarse a la información necesaria para el análisis y no solicitar datos que no sean relevantes.



■ ¿Qué se puede hacer si la empresa no reporta el registro retributivo completo?

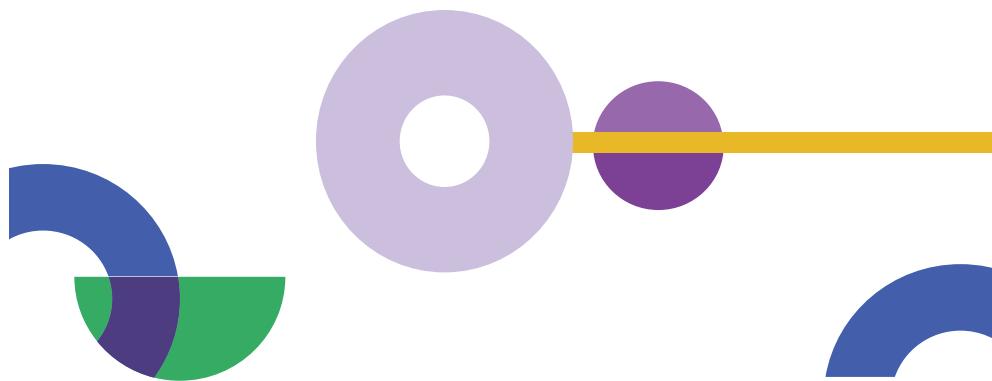
Teniendo en cuenta que la RLPT tienen derecho al registro retributivo completo (de cada situación contractual) y que negar o limitar datos vulnera el derecho de información reconocido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 5.3 del RD 902/2020, se debería exigir el acceso completo al registro, con la identificación de todos los conceptos retributivos.

La empresa no puede alegar confidencialidad o protección de datos para ocultar información a la RLPT, ya que el tratamiento está amparado por una obligación legal. Negar o limitar datos vulnera el derecho de información reconocido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 5.3 del RD 902/2020.

Se debe exigir el acceso completo al registro, con identificación de todos los conceptos retributivos. Para lo cual es conveniente alegar y razonar sobre la pertinencia y necesidad de llegar a conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, así como la legitimidad sindical de la solicitud, en la medida que esta información se obtiene por la necesidad de analizar las brechas salariales.

Es conveniente alegar y razonar sobre la pertinencia y necesidad de llegar a conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, así como la legitimidad sindical de la solicitud, en la medida que esta información se obtiene por la necesidad de analizar las brechas salariales.

Si esto no fuera eficaz, siempre se puede acudir a la resolución extrajudicial de conflictos.





■ ¿Todas las empresas deben presentar lo mismo?

No. Aquellas empresas que están obligadas a negociar plan de igualdad deberán elaborar la **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**.

2.2.2. Auditoría retributiva

■ ¿Qué es una auditoria retributiva?

Un análisis pormenorizado del registro retributivo de las diferentes materias que establece el RD 901/2020: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

■ ¿Importancia de la auditoria salarial?

La auditoría salarial es especialmente crítica; se debe exigir la información completa del registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo para destapar posibles brechas salariales ocultas.

■ ¿Qué objetivo tiene la auditoria retributiva?

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Además, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

■ ¿Qué diferencia el registro retributivo de la auditoría?

El registro retributivo consiste en aportar la media aritmética y la mediana del salario base y de los complementos, pero la auditoría tiene dos objetivos:

- ① Respetar el principio de transparencia retributiva.
- ② Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

Según el artículo 7 del RD 902/2020:

“La auditoría salarial se debe realizar para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

A partir de esta evaluación de los puestos y sus retribuciones se trata de analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y buscar los factores que provocan esta desigualdad salarial. Encontrados los factores que la originan, se trata de hacer medidas correctoras que eliminén la brecha.

Mientras que el registro retributivo es una “fotografía” cuantitativa de los salarios medios por sexo y clasificación, la auditoría retributiva es un “análisis completo” que no solo evalúa los puestos para asegurar que se paga igual por trabajo de igual valor, sino que también busca las causas de las brechas detectadas y establece un plan de acción para corregirlas. El registro muestra el “qué”, y la auditoría explica el “porqué” y define el “cómo” solucionarlo.

■ ¿Quién tiene la obligación de hacer la auditoría retributiva?

La auditoría retributiva es obligatoria para todas las empresas que deben elaborar un plan de igualdad. La auditoría va un paso más allá del registro y, conforme al artículo 8 del RD 902/2020, consta de dos componentes fundamentales:

- Un diagnóstico de la situación retributiva, que exige una evaluación de los puestos de trabajo para asegurar que se retribuye de forma equitativa el trabajo de igual valor.
- Un plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas detectadas, con objetivos concretos, un cronograma y personas responsables de su implementación.

■ ¿Qué analizamos en el diagnóstico en la mesa de negociación respecto a la auditoría salarial?

Aunque la auditoría es un estudio del registro retributivo con perspectiva de género, y hay que ir analizando cómo afecta la situación laboral de cada una de las materias del diagnóstico sobre las retribuciones de mujeres y hombres, interesa recordar tres aspectos:

- El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- Analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para realizar la clasificación profesional utilizado en la empresa.
- Análisis de la política salarial de la empresa. Análisis del salario base, así como todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, y donde se deberá explicar la naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto y por valoración de puestos de trabajo.

3

**ALGUNAS
PROPUESTAS DE
ACTUACIÓN:
REPERTORIO
DE POSIBLES
MEDIDAS**

3



ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN: REPERTORIO DE POSIBLES MEDIDAS

Para lograr alcanzar la igualdad laboral de mujeres y hombres en la empresa, en el plan, primero, se aborda el diagnóstico, un punto de partida obligatorio y negociado, y posteriormente se detallan las posibles medidas a implementar en cada una de las áreas clave que la normativa exige analizar. Por tanto, una vez completado el diagnóstico, el plan de igualdad debe articular un conjunto ordenado de medidas concretas, evaluables y calendarizadas para corregir las desigualdades detectadas.

El RD 901/2020, en su artículo 8 establece:

"Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- e) *Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
- f) *Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
- g) *Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
- h) *Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad"*

Las medidas deben ser las adecuadas. No se trata de un catálogo genérico, sino de acciones diseñadas a medida de la realidad de la empresa, por tanto, en las siguientes subsecciones solo se puede ofrecer un **repertorio de posibles actuaciones** para cada una de las áreas de análisis, sirviendo de guía para la comisión negociadora.



■ ¿Qué se debe tener muy presente a la hora de negociar medidas de actuación en los planes de igualdad?

Se debe conocer el convenio o convenios colectivos de referencia y la normativa en las materias que se tratan, puesto que no se trata de pasar reuniones acordando una serie de derechos que ya existen y están legislados.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta son los datos que proporciona el diagnóstico y la opinión y sugerencias de las personas de la plantilla.

Las medidas deben responder directamente a las desigualdades, brechas o infrarrepresentaciones identificadas en el diagnóstico y la auditoría retrospectiva, abarcando todos los puestos y niveles jerárquicos.

Por tanto, hay que analizar los datos, pero en el contexto concreto laboral de esa empresa y las necesidades del personal contratado y proponer las posibles mejoras a aplicar.

■ ¿Cómo deben ser las medidas?

Las medidas de un plan de igualdad deben ser concretas, evaluables, coherentes con el diagnóstico previo y dotadas de recursos, plazos e indicadores que permitan comprobar si corrigen las desigualdades detectadas.

■ ¿Qué medidas suelen contener los planes de igualdad?

Los planes de igualdad responden a las condiciones de cada empresa y, por tanto, cada una de ellas, en función de sus características, deberá diseñar y aplicar unas medidas concretas.

Ahora bien, también se ha detectado que algunas medidas aplicadas en unas empresas pueden ser útiles en otras.

Por ello, y a fin de orientar a las delegadas y delegados que negocien planes de igualdad seguidamente se ofrece una batería que podría ser útil a las personas negociadoras.



■ Contenido mínimo de cada medida

Cada medida debe describirse de forma concreta, indicando qué se va a hacer, a quién va dirigida, la prioridad y el plazo de ejecución.

Es obligatorio asociar a cada medida indicadores de seguimiento que permitan determinar su evolución y grado de cumplimiento.

Como ya se indicó, el plan debe contener la descripción de:

- ▶ Medidas concretas,
- ▶ Plazo de ejecución y priorización de las mismas,
- ▶ Diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Se trata de negociar actuaciones específicas, calendarizadas en función de la fecha de realización, implementación y evaluación, así como el departamento responsable de su realización y los indicadores de evaluación y seguimiento de las mismas.

■ ¿Existe una ficha que facilite esta tarea?

Una ficha sencilla para realizar esta tarea es la siguiente:

Objetivo	Medida	Acciones	Responsabilidad	Plazo de ejecución	Evaluación	Indicador





■ ¿Se trata de negociar muchas medidas?

No es una cuestión de número. No se trabaja “al peso”. Lo que se pretende es diseñar medidas que permitan acabar o al menos tiendan a disminuir las distintas diferencias de empleo y trabajo que tienen los hombres y las mujeres en una empresa concreta. Por tanto, lo importante no es la cantidad, sino la calidad de las medidas. Pueden ser muy pocas, pero lo relevante es que sean las que esa empresa o administración necesita.

El propio reglamento de planes de igualdad indica que estos contendrán las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, puesto que, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

■ ¿Existen ámbitos sindicales de referencia?

En materia de igualdad en la empresa, además del diagnóstico, existen al menos otros dos ámbitos de referencia:

- ▶ Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)
- ▶ Convenio colectivo.



Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020 contenía un título específico sobre Igualdad, en el que las partes firmantes instaron a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplan:

- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retrabajada de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.

- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

El V AENC (se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/05/31/pdfs/BOE-A-2023-12870.pdf>) afirmó también su voluntad de reforzar la negociación colectiva para cubrir los objetivos que semarcaron en la reforma laboral. Como todos los anteriores, tiene carácter obligacional, por lo que no genera norma por sí mismo, pero vincula, obliga y compromete a las partes firmantes a desarrollar sus contenidos en todos los convenios colectivos que se negocien durante 2023, 2024 y 2025, sin menoscabo de la autonomía de las partes para determinar otras materias susceptibles de abordar en los procesos de negociación. Esto significa que no se está ante una recomendación o guía de negociación colectiva, sino ante un compromiso adquirido en un acuerdo.

En el V AENC no solo figuraba un capítulo específico en materia de igualdad, sino que la igualdad permeaba todo el contenido del mismo. Se impuso la estrategia de la transversalidad y por ello conviene revisar su contenido a la hora de negociar las posibles medidas de actuación.

Convenio colectivo

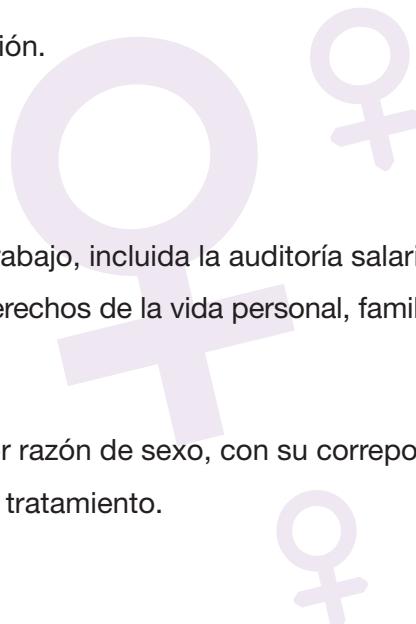
Como principio básico estará la actuación para corregir la desigualdad de mujeres y hombres que figura en el convenio o convenios de la empresa en la que se esté negociando el plan de igualdad. Aunque el objetivo general sea la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres se deberá tener en cuenta que quienes sufren discriminaciones estructurales son las mujeres, lo que no quiere decir que ambos sexos no vayan a estar beneficiados.



■ ¿Qué materias se deberían negociar en un plan de igualdad?

Las que establece el artículo 7 del RD 901/2020 como materias mínimas, a las que, desde **CCOO**, se sugiere añadir por su importancia: la violencia de género y la prevención de riesgos laborales, de modo que la lista de medidas sería la siguiente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Retribuciones y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con su correspondiente protocolo de prevención y tratamiento.
- Prevención de riesgos laborales.
- Violencia de género.



■ ¿Qué situaciones se suele encontrar en los diagnósticos a las que hay que atender?

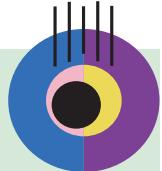
Incluso de los malos diagnósticos se sacan enseñanzas. Pero lo más frecuente es encontrar lo siguiente:

- 1 Suele ser evidente la **segregación horizontal**. Se observa que hay empresas muy masculinizadas, mientras otras están muy feminizadas.

En estos casos es importante conocer el procedimiento de selección para poder detectar posibles discriminaciones en el acceso e introducir



alguna medida concreta que permita tender hacia el principio de presencia equilibrada. La Ley de Igualdad plantea la necesidad de tender a la presencia o composición equilibrada.



¿Qué es eso de la presencia o composición equilibrada?

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento (Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007).

- 2 En materia de contratación es más frecuente la contratación a **tiempo parcial** entre las mujeres que entre los hombres.
- 3 Por otro lado, en los diagnósticos también se suele observar la **segregación vertical**, es decir, las mujeres están en los puestos de inferior categoría, mientras las jefaturas y direcciones suelen estar copadas por hombres. Incluso en empresas muy feminizadas se detecta una desproporción en el número de mujeres en plantilla y mujeres en los puestos de dirección que, obviamente, están mejor retribuidos. Para estas situaciones se contemplará la posibilidad de negociar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres tanto a la empresa, como en todos los puestos de la estructura.
- 4 El diagnóstico también aporta información sobre la antigüedad de la plantilla, de modo que habrá que saber si esta antigüedad está afectando a las posibilidades de **promoción**, lo mismo que si se tienen en cuenta las excedencias y/o permisos por cuidado de personas, derechos a los que se suelen acoger más las mujeres que los hombres.
- 5 La distinta participación de hombres y mujeres en las **acciones formativas**, el horario de impartición, el modo en el que se produce la selección de las personas solicitantes cuando la formación afecta a la promoción, etc. también son otros elementos a observar.
- 6 En materia de **retribuciones** es imprescindible contar con información sobre los complementos retributivos para detectar la brecha

salarial. Hay que recordar en las mesas que se tiene derecho a conocer el registro salarial de su empresa y en la mesa de negociación se debe realizar la auditoría salarial.

La entrada en vigor de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, establece que, cuando los informes de brecha retributiva de género muestren una diferencia superior al 5% entre mujeres y hombres que no pueda justificarse por criterios objetivos y neutros respecto al género, la empresa está obligada a adoptar medidas correctoras, en concreto realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación de las personas trabajadoras

- 7 Es obvio que entre los contenidos mínimos del plan de igualdad figura el resultado de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al que habrá que **dar solución si se aprecia brecha salarial**.
- 8 Las empresas no suelen tener registro de los casos de acoso sexual o por razón de sexo, por eso no solo hay que negociar las medidas del plan, sino que **habrá que negociar en la propia mesa un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo si no lo tiene. Esta tarea es imprescindible**.
- 9 La cuestión de los cuidados sigue siendo una “obligación” femenina. Los datos de los diagnósticos dicen que las reducciones de jornada las cogen las mujeres, así como las excedencias y permisos por cuidados. Todos aquellos permisos no retribuidos los cogen las mujeres, mientras los retribuidos los cogen los hombres. Atendiendo a la necesaria **corresponsabilidad** se tratará no solo de que exista tiempo para los cuidados, sino de que este tiempo sea retribuido para no aumentar la brecha salarial y de tiempo que existe entre mujeres y hombres.
- 10 Los canales de **comunicación** en la empresa son muy útiles para poder publicitar tanto el plan, como las medidas, por lo que convie-



ne interesar y tener información de los mismos. Se puede contar con ellos para reforzar los mensajes de igualdad, así como la propia comunicación dentro de la empresa. Nada más aprobarse el plan y el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo hay que asegurarse de que son conocidos por la plantilla para que sean útiles y eficaces.

- 11 La **prevención de riesgos laborales** está muy poco contemplada en los planes de igualdad, razón por la cual se aportarán una serie de propuestas en estas páginas.

Estas son solo algunas situaciones que acontecen y a las que dar respuesta a través de la negociación. Para orientar a las personas negociadoras seguidamente se desarrollará un repertorio de medidas que, atendiendo al resultado del diagnóstico de la empresa, podrían ser usadas por delegadas y delegados en sus mesas de negociación del plan de igualdad.

3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

■ ¿Qué papel juega la selección de las personas a contratar?

Los procesos de selección y contratación constituyen el umbral de acceso a la organización y, por tanto, el primer punto estratégico para erradicar la discriminación y evitar la perpetuación de sesgos de género. Unas políticas de reclutamiento y selección objetivas, transparentes y libres de prejuicios son la base para construir una plantilla diversa y equilibrada desde el inicio.

■ ¿Existen medidas en el V AENC relativas a la contratación?

En relación con los aspectos que pueden identificarse en el AENC sobre selección, contratación, en el Capítulo XII (Igualdad entre mujeres y hombres) se acuerda establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.

En el Capítulo XVI (transición tecnológica, digital y ecológica) el AENC indica que las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en la digitalización en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

Además, se pueden establecer otras medidas.

■ ¿Qué medidas, entre otras, se pueden incluir?

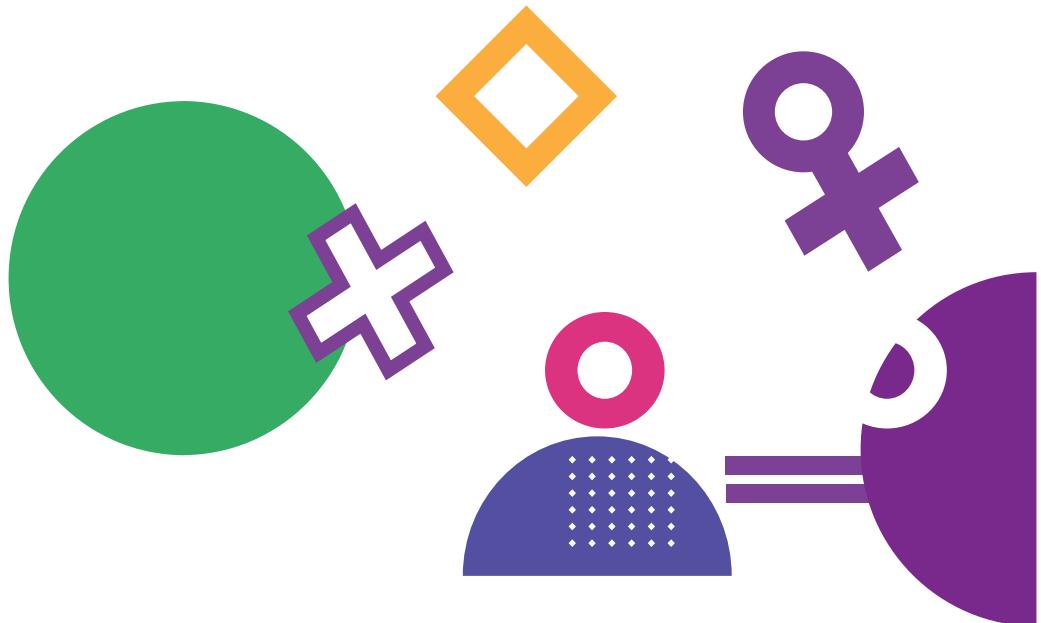
Las medidas potenciales que se pueden incluir en el plan para esta área pueden centrarse en objetivos concretos como los siguientes:

- Implementar sistemas objetivos y transparentes para la selección y contratación de personal que garanticen la ausencia de discriminación. De modo concreto se puede negociar que:
 - El sistema de selección de personal debe estandarizarse a través de un protocolo o procedimiento de trabajo con medidas ordenadas para garantizar la no discriminación, directa o indirecta, y la perspectiva de género. Dichos protocolos o procedimientos de trabajo deben establecer criterios claros y objetivos, obligados, que no sean susceptibles de cambio por criterios personales y subjetivos, en cada proceso de selección.
 - En relación a todas las personas que tienen que participar en el proceso de selección, que previamente se acredite su formación específica y actualizada, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (marco legal general y política interna de la empresa), así como su sensibilización en perspectiva de género.
 - Que se garantice que las ofertas de vacantes se redacten con uso de lenguaje no sexista y los puestos de trabajo se describan según competencias profesionales y formativas, omitiendo otras características accesorias personales que puedan inducir a algún tipo de discriminación de género.

- Si en el proceso de selección se han implantado sistemas de inteligencia artificial (IA) se debe garantizar el principio legal de “Control humano” a fin de prevenir y revertir los potenciales impactos negativos, como la falta de transparencia o los sesgos, especialmente el de género.
- En caso de la externalización del proceso de selección a través de otra empresa especializada o proveedor externo se deben de garantizar igualmente todas las medidas del proceso de selección y contratación pactadas en el plan de igualdad.
- Establecer la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en los procesos de selección para asegurar la transparencia.
- Priorizar, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo infrarrepresentado para cubrir un puesto en áreas o grupos donde su presencia sea minoritaria (Ver apartado de infrarrepresentación posterior).
- Incorporar medidas de acción positiva para favorecer la conversión de contratos temporales a indefinidos o de contratos a tiempo parcial a contratos a jornada completa para las personas del sexo infrarrepresentado.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas. Para ello, se fija como objetivo el incremento de un 2% anual en el número de mujeres seleccionadas respecto a los hombres en estas posiciones.
- En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o nivel profesional de que se trate.
- Se deberá justificar la causa de la contratación con contrato a tiempo parcial, discontinuo o temporal (incluidos contratos de puesta a disposición a través de ETT), para evitar una discriminación directa o indirecta por razón de género.

- Si en el diagnóstico se detecta que hay una mayoría de mujeres en la empresa con contrato fijo discontinuo o contrato temporal (incluidos contratos de puesta a disposición a través de ETT) también tendrán preferencia para cualquier vacante como en el punto anterior.
- Se analizarán las causas y se establecerán medidas de estabilidad en el empleo y de ampliación de jornada para evitar la discriminación, directa o indirecta, por razón de género.
- La consolidación de las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial y la consolidación de los incrementos de períodos de llamamiento en los contratos fijos discontinuos, con el correspondiente análisis con perspectiva de género, tendrá prioridad en la oferta de nuevas vacantes y será motivo de negociación con la RLPT.
- Poner a disposición de la plantilla un modelo de documento en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en ampliar su jornada.

Un proceso de selección equitativo debe ir seguido de un encuadramiento justo en la estructura de la empresa, lo que nos lleva a la clasificación profesional.



3.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

■ ¿Por qué es importante la clasificación profesional?

Un sistema de clasificación profesional sesgado es la arquitectura fundamental de la desigualdad en una empresa; una estructura que ninguna política de selección o promoción justa podrá superar por sí sola. Por tanto, es imperativo revisar los sistemas existentes con perspectiva de género. Para ello, la negociación colectiva debe orientarse al uso de herramientas como la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), desarrollada en el marco del diálogo social, que asegura una evaluación equitativa y sin sesgos de todos los puestos.

■ ¿Qué objetivo han de tener las medidas de clasificación profesional?

Establecer el perfil adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y categoría profesional reconocida, garantizando el principio de igual retribución a trabajo de igual valor.

■ ¿Existen medidas pactadas en el V AENC sobre clasificación profesional?

Sí. En el Capítulo XII (Igualdad entre mujeres y hombres) en materia de clasificación profesional, se indica que la definición de los grupos profesionales deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, se indica que la definición de los grupos profesionales en los convenios colectivos debe garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.



■ ¿Qué medidas se pueden introducir en esta materia?

- Implantar **sistemas objetivos de valoración del trabajo (VPT)**, como la herramienta oficial con perspectiva de género, que garanticen la ausencia de sesgos y permitan una evaluación periódica del encuadramiento profesional.
- Definir un **procedimiento formal de evaluación del desempeño** aplicable a todo el personal, con criterios objetivos, para reducir la discriminación indirecta y favorecer la identificación de necesidades formativas.
- Disponer de un **catálogo de puestos y su equivalencia** en categoría profesional del convenio colectivo disponible para toda la plantilla, donde se indiquen los requisitos para cubrir estos puestos en materia de formación, experiencia etc.
- En caso de resultar una vacante para los puestos de responsabilidad donde existe menor representación de mujeres, respecto al índice de distribución en la empresa, se dará prioridad para su contratación.
- Definir y cuantificar el **objetivo de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y niveles profesionales**.

El desarrollo dentro de esta estructura profesional depende, en gran medida, del acceso a una formación continua y de calidad.

3.3. FORMACIÓN

■ ¿Por qué es importante la formación?

La formación es una herramienta estratégica para el desarrollo profesional, la mejora de competencias y la corrección de la infrarrepresentación femenina. Es imperativo garantizar un acceso equitativo a la misma, no solo para la promoción, sino también para la adaptación a los cambios tecnológicos y productivos, evitando así que las desigualdades se perpetúen o agraven.

■ ¿Qué objetivo tienen las medidas de formación?

Tres son los objetivos a lograr en esta materia:

1

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

2

Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.

3

Asegurar el acceso equitativo a la formación, sensibilizar a la plantilla en igualdad y evitar que las responsabilidades de cuidado actúen como barrera.

Pero, además continúa siendo prioritaria la inclusión de la perspectiva de género en todos los cursos que la empresa dirija a su plantilla o la posibilidad de introducir un módulo específico sobre igualdad de oportunidades por razón de sexo.

La publicidad de los cursos de formación tiene que llegar a la totalidad de integrantes de la plantilla, mujeres y hombres.

Además, es necesario garantizar la asistencia de las mujeres a todos los cursos de formación; para ello, por una parte, hay que sensibilizar a mandos intermedios que tengan capacidad de decisión a la hora de gestionar la formación en la empresa y, por otra, seleccionar horarios para la formación que sean compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

El plan de igualdad en relación con esta materia tendría que orientarse a asegurar la formación de las mujeres en la empresa, incluso cuando se trate de tareas o funciones consideradas masculinas, de forma que redunde en la posibilidad de promoción de las mujeres. Para ello, el punto de partida en relación con la formación del personal se puede concretar en detectar las necesidades prioritarias de formación.

■ ¿Qué planteaba el V AENC sobre formación?

- Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Difundir la oferta formativa por canales adecuados.
- Utilizar lenguaje e imágenes inclusivas en la oferta formativa.

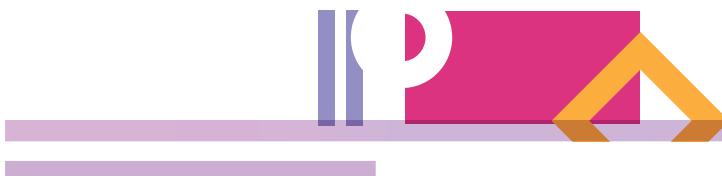
■ ¿Algunas medidas concretas para el plan sobre formación?

Algunas medidas concretas para el plan de igualdad pueden ser:

- Realizar la **formación dentro de la jornada laboral** y priorizar la formación presencial para facilitar la compatibilidad con las responsabilidades familiares.
- Considerar la **formación como tiempo efectivo de trabajo**, garantizando que su realización no suponga una carga adicional para la plantilla.
- Planificar todas las **acciones formativas desde una perspectiva de género**, asegurando que los contenidos y el acceso sean inclusivos.
- Contemplar formación específica y obligatoria en materia de igualdad para el personal directivo y los mandos intermedios.
- Si la formación se realiza fuera del horario, establecer **ayudas económicas** por gastos de cuidado de dependientes.
- Impartir formación específica y obligatoria en materia de igualdad, **prevención del acoso sexual/por razón de sexo y violencia de género** a toda la plantilla, incluyendo el personal directivo, mandos intermedios y la RLPT.
- Incorporar **módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades** en la formación general del personal.
- Asegurar que la difusión de la **oferta de formación** llegue a toda la plantilla, incluidas las personas en situación de baja, excedencia o vacaciones.

- Diseñar acciones formativas de **reciclaje profesional** para quienes se reincorporen tras un periodo de suspensión de contrato, excedencia o baja de larga duración, para actualizar sus conocimientos.
- Garantizar una **participación mínima (porcentual)** de mujeres en los cursos específicos dirigidos a la promoción profesional y funciones de responsabilidad.
- Establecer mecanismos para **recoger las necesidades de formación** que tiene la plantilla.
- Establecer un **sistema de comunicación** con las personas que se encuentran en excedencia por cuidados, para que reciban información relativa a la formación que se impartirá en la empresa, de forma que se facilite su inclusión en la misma.
- Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la **revisión desde la perspectiva de género** de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.
- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda **inscribirse y realizar acciones formativas distintas** a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).
- **Adaptar el horario de las acciones formativas** para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

Un acceso equitativo a la formación es un prerrequisito indispensable para poder optar a verdaderas oportunidades de promoción profesional.





3.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

■ ¿Por qué es importante la promoción profesional?

La promoción es un área crítica donde a menudo se manifiestan el “techo de cristal” y la segregación vertical. Por ello, es imperativo establecer procedimientos de ascenso que sean transparentes, objetivos y basados en el mérito, eliminando la discrecionalidad y los sesgos inconscientes que pueden perjudicar a las mujeres en su carrera profesional.

■ ¿Qué objetivos han de tener las medidas de promoción profesional?

El objetivo es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción y ascenso, eliminando el riesgo de discriminación indirecta y basándose en criterios objetivos, cuantificables y transparentes.

Otros de los objetivos son: reducir el riesgo de discriminación indirecta en la valoración de candidaturas e impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando la promoción interna de la plantilla frente a la contratación externa.

■ ¿Existen medidas pactadas en el V AENC sobre promoción profesional?

Dos son los objetivos que se plantean el V AENC en materia de promoción:

- ① Regular criterios para la promoción y ascensos de modo que no lleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad.
- ② Establecer medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.

■ ¿Qué medidas se pueden introducir en esta materia?

Las medidas a implementar en esta área son:

- Establecer un **procedimiento de promoción objetivo y transparente** que asegure que las competencias y requisitos solicitados sean adecuados y sin sobrecualificaciones.
- Garantizar que la **difusión de las plazas vacantes** para promoción llegue a la totalidad de la plantilla y se ofrezcan primero al personal interno.
- **Acción positiva en promoción**, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, las mujeres tendrán preferencia para el ascenso a puestos de responsabilidad donde estén infrarrepresentadas.
- Asegurar que el **disfrute de medidas de conciliación** (suspensión de contrato por nacimiento, excedencias por cuidado o reducciones de jornada) no sea un **impedimento para la promoción profesional**.
- **Informar** a la persona candidata no seleccionada sobre los **motivos del rechazo**, orientándola sobre puestos a los que podría optar y la formación necesaria para mejorar.
- Realizar un **seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, puesto y tipo de jornada**, informando a la comisión de seguimiento.
- Cuando se descarte a candidatas femeninas en procesos de promoción en áreas infrarrepresentadas, se deberá emitir un **informe motivado** indicando las razones.
- **Promover activamente la presentación de candidaturas femeninas** en los procesos de promoción para fomentar una representación equilibrada en todos los niveles.
- Realización de un **seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo**, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la comisión de seguimiento.

- Crear y actualizar anualmente un **registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.**
- Incluir dentro del plan de formación acciones orientadas a **desarrollar competencias técnicas, transversales y habilidades** que permitan disponer de una plantilla cualificada ante posibles necesidades de promoción y capaz de hacer frente a nuevas exigencias profesionales. Estas acciones formativas serán analizadas.
- Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a **contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa** anualmente.
- Procurar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.
- Articular un **procedimiento que identifique las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.**

La progresión profesional está íntimamente ligada a las condiciones de trabajo que la rodean, las cuales pueden facilitarla o, por el contrario, dificultarla.

3.5. RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL

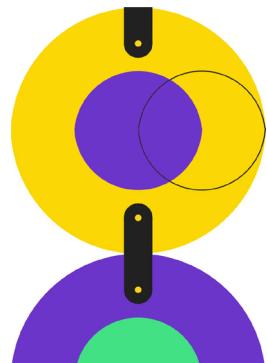
■ ¿Tiene alguna peculiaridad esta materia?

Esta área es una de las más complejas y centrales para la igualdad efectiva, abarcando desde la organización del tiempo de trabajo hasta la transparencia retributiva. La auditoría salarial, regulada por el RD 902/2020, se erige como la herramienta fundamental para detectar, explicar y corregir la brecha salarial de género, siendo un componente obligatorio del diagnóstico y del plan de igualdad. Para abordar esta área, cómo ya se ha comentado

se realiza primero la valoración de puestos de trabajo y posteriormente la auditoría retributiva. Ahora bien, el concepto de condiciones de trabajo es muy amplio de modo que afecta a otros muchos más aspectos que a los retributivos. De hecho, como se verá seguidamente, en el V AENC se reconocen materias muy variadas en ese epígrafe.

■ ¿Cuál sería el objetivo?

En materia retributiva el objetivo es eliminar la brecha salarial garantizando el principio de igual retribución por trabajo de igual valor y asegurar condiciones de trabajo sin sesgos de género.



■ ¿Qué aspectos se pactaron el V AENC sobre condiciones de trabajo?

En cuanto a retribuciones se debe cumplir con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los convenios colectivos deben promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor.

Es deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Los sistemas de retribución variable (incentivos, bonus) deben estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género.

Se debe garantizar el cumplimiento efectivo del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva, para acabar con la brecha salarial.

Se deben establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales, y evitar que se definan complementos o pluses con un sesgo de género marcado



En lo relativo a condiciones de trabajo (incluyendo seguridad y salud y desconexión digital) se plantea que los convenios deben incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.

También se menciona la desconexión digital, materia en la que se debe garantizar el derecho a la desconexión digital (no atender dispositivos digitales fuera de la jornada) tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial, como a las que prestan servicios a distancia o mediante nuevas formas de organización y no penalizar a las personas que ejerzan el derecho a la desconexión digital.

En cuanto a la inteligencia artificial (IA), las empresas deben facilitar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) información transparente y entendible sobre los procesos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) que se basen en sistemas de IA, para garantizar que no existan prejuicios ni discriminaciones (principio de control humano).

■ ¿Qué medidas se pueden introducir en esta materia?

A partir de los hallazgos de la auditoría, se pueden establecer medidas relativas a las retribuciones como:

- Revisar la estructura salarial, especialmente los complementos salariales y extrasalariales, para asegurar que respondan a criterios objetivos, neutros y no discriminatorios.
- Analizar y corregir la infravaloración retributiva de atributos “feminizados”, contrastando la frecuencia de complementos por penosidad o nocturnidad con la ausencia de complementos por atención al público, resolución de conflictos o habilidades de cuidado, comunes en puestos feminizados.
- Incorporar medidas de acción positiva específicas para reducir o eliminar la brecha salarial detectada, estableciendo objetivos cuantificables y plazos concretos.
- Actualizar las fichas de descripción de puestos de trabajo con la RLPT, incluyendo tareas, funciones, conocimientos, habilidades y la formación necesaria para cada puesto.

- En caso de identificarse una brecha superior al 5% (de acuerdo con la Directiva europea), se deben analizar y justificar los motivos y proponer medidas correctoras.
- Establecer que los sistemas de retribución variable (incentivos, bonus) estén fijados con criterios objetivos y sean neutros desde la perspectiva de género.
- Hacer un seguimiento anual de las horas complementarias y extraordinarias por sexo, para detectar desequilibrios.

Las condiciones de trabajo justas van de la mano de un reparto equilibrado de las responsabilidades personales y familiares, lo que nos conduce al concepto de corresponsabilidad.

3.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

■ ¿Importante de la corresponsabilidad?

La necesidad de ser cuidados y cuidar es inherente al ser humano. Todos y todas cuidaremos y seremos cuidadas en algún momento de la vida y existe el derecho a ser cuidadas.

Si hasta hace relativamente pocos años las medidas que se introducían trataban de garantizar permisos y licencias para que las mujeres pudieran compatibilizar su vida personal, familiar y profesional, acrecentando la brecha del trabajo de cuidados de hombres y mujeres, desde hace una década las propuestas van dirigidas a fomentar la responsabilidad de las empresas, las administraciones públicas y los hombres en cuidar, apostando por tanto por una conciliación corresponsable.

Las medidas de conciliación corresponsable serán todas aquellas que se incluyen en el plan para la ordenación del tiempo de trabajo, junto a otras actuaciones de asistencia social o de beneficios en previsión social, que posibilitan, sobre todo en el caso de las trabajadoras, un desarrollo pleno



de la carrera profesional, sin por ello renunciar a la fracción familiar y/o personal de su vida.

■ **¿Qué objetivo han de tener las medidas en esta materia?**

El objetivo de las medidas de corresponsabilidad en los planes de igualdad es lograr armonizar la vida personal, familiar y laboral. Se trata de promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, la flexibilidad y evitar que el uso de estos derechos penalice la carrera profesional.

■ **¿Qué plantea el V AENC en materia de conciliación?**

En materia del ejercicio de la conciliación corresponsable el V AENC plantea que:

- Se deben incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Se deben desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes.
- En la planificación anual de las vacaciones, se debe avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.
- En cuanto al teletrabajo y la corresponsabilidad se plantea que, en el diseño de mecanismos relacionados con el teletrabajo, se debe evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad.





■ ¿Qué medidas se pueden introducir, entre otras, en esta materia?

- Establecer **políticas de flexibilidad horaria** que permitan a la persona trabajadora adecuar su jornada anual para atender sus necesidades de conciliación, acordando con su jefatura o recurriendo a la comisión de igualdad en caso de desacuerdo.
- Establecer **topes horarios obligatorios** para evitar la disponibilidad permanente (ejemplo: política de “luces apagadas”).
- Priorizar el uso de la **videoconferencia** para reducir los viajes de trabajo, evitando desplazamientos con pernocta.
- **Permisos retribuidos mejorados:** conceder permisos retribuidos adicionales o superiores a los legales (ejemplo: días extra por nacimiento por cesárea, permisos para trámites de reproducción asistida, o licencias para tutorías escolares).
- Establecer una **bolsa de horas flexibles y recuperables** (por ejemplo, 12 o 16 horas anuales) para atender situaciones médicas o escolares urgentes o imprevistas de menores o personas dependientes a cargo.
- Promover la **corresponsabilidad masculina** mediante campañas de sensibilización internas para normalizar el uso de los permisos y la asunción de cuidados por parte de los hombres.
- Garantizar la **reserva del puesto de trabajo** durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Asegurar que la pausa obligatoria por lactancia (una hora de ausencia) sea considerada como **tiempo de trabajo efectivo** si el trabajador o trabajadora solicita una jornada intensiva sin reducción salarial.
- Creación de una **bolsa de horas** en dos modalidades: acumular horas de trabajo a favor de la empresa (la persona trabaja menos horas al mes percibiendo el salario por su jornada completa, y va acumulando esas horas de deuda con la empresa, de forma que ésta puede hacer uso de ellas en casos de emergencias, períodos de mayor

producción, temporadas altas, etc.) o la persona trabaja más horas que se van acumulando para poder permutarlas posteriormente por horas o días libres.

- **Reducción temporal de jornada y/o adaptación** de esta, por estudios oficiales. La persona volverá a su jornada habitual una vez transcurrido el plazo solicitado.
- **Permiso retribuido máximo de 10 horas al año**, para el tiempo necesario e imprescindible, para: (i) asistencia a tutorías del centro de estudios de educación primaria o secundaria, del menor de 12 años dependiente de la persona trabajadora, siempre que no sea posible realizarla fuera del horario laboral, y/o; (ii) acompañar a consultas médicas a menores o mayores, en ambos casos dependientes de la persona trabajadora y que no puedan valerse por sí mismas, con criterios debidamente justificados.
- Posibilidad de una **excedencia**, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
- Establecer una **excedencia de duración no superior a 1 año** por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de hijos e hijas, cónyuge, pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

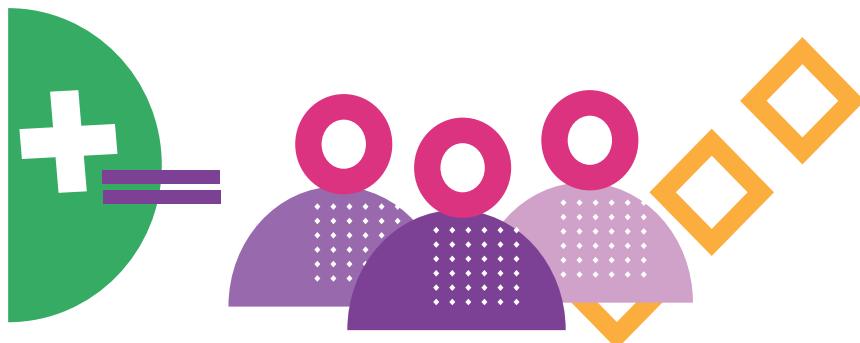
La carga desproporcionada de los cuidados no solo limita el desarrollo individual; es un freno estructural que alimenta directamente la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad, un problema que requiere medidas de choque específicas.



3.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

■ **¿De qué forma se observa la infrarrepresentación femenina?**

La infrarrepresentación se manifiesta de dos formas: la **segregación horizontal**, que es la concentración de mujeres en determinados sectores o puestos (a menudo peor valorados y remunerados), y la **segregación vertical**, que se refiere a la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad. El RD 901/2020 obliga a incluir medidas para corregirla si el diagnóstico la detecta.



■ **¿Cuál sería el objetivo de las medidas de los planes de igualdad en materia de infrarrepresentación?**

En la medida que existen dos manifestaciones de la infrarrepresentación se trataría de conseguir:

- Por un lado, favorecer la incorporación de mujeres en aquellas áreas y grupos profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas así como en empresas masculinizadas, para garantizar la presencia igualitaria entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Por otro, lograr que la promoción permitiera a las mujeres llegar a los puestos de responsabilidad.

■ ¿Algunas medidas para hacer frente a la infrarrepresentación femenina?

Las medidas clave para abordar este problema sintetizan y dirigen las acciones de otras áreas:

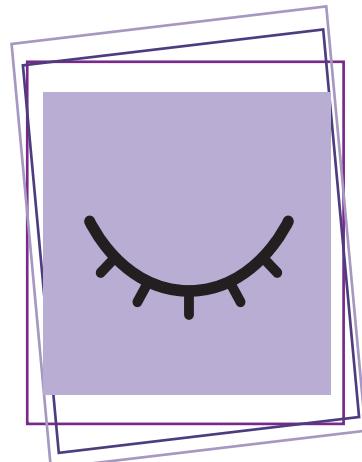
- Establecer objetivos cuantitativos, claros y realistas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la empresa.
- Aplicar las medidas de acción positiva detalladas en los procesos de selección y promoción para favorecer el acceso de mujeres a áreas y puestos donde estén infrarrepresentadas.
- Desarrollar planes de carrera que se nutran del acceso equitativo a la formación, incluyendo programas de mentorización y liderazgo para potenciar el talento femenino.
- Incorporar la perspectiva de género en los criterios establecidos en la valoración de las candidaturas (a modo de ejemplo: tener en cuenta la experiencia adquirida en trabajos no remunerados, como el trabajo doméstico o de voluntariado).
- Acciones positivas para favorecer la contratación de mujeres, como dar preferencia a una mujer candidata respecto a un hombre candidato, a igualdad de cumplimiento de los requisitos objetivos para el puesto, en el caso de áreas o grupos profesionales infrarrepresentados por mujeres.
- Establecer un tanto por ciento de incremento de contratación de mujeres en el conjunto de la empresa en el caso de empresas masculinizadas.
- Comunicar todas las vacantes en la empresa a los servicios públicos de empleo, como buena práctica para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer acuerdos de colaboración con universidades, centros de formación profesional, centros de secundaria, colegios profesionales... para el fomento del conocimiento de la realidad profesional y la

eliminación de estereotipos sociales y fomentar la incorporación de mujeres u hombres, en sectores o profesiones con baja representación de uno de los sexos.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, CON SU CORRESPONDIENTE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO

■ ¿La importancia de visibilizar, prevenir y denunciar el acoso sexual y por razón de sexo?

El acoso sexual y por razón de sexo es una de las violencias sexuales más extendida en el ámbito laboral. Conforme a lo dispuesto en el artículo 46 y, en particular, en el 48 de la LOIMH a través de la negociación colectiva y, en concreto, los planes de igualdad deberán contener medidas de prevención y establecimiento de cauces de solución para los casos en que exista acoso, así como negociar con la RLPT el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.



■ ¿Cuál es el objetivo a conseguir?

El objetivo es lograr que los espacios laborales sean lugares seguros para lo cual se debe prevenir el acoso. El compromiso de la dirección de la empresa debe ser de tolerancia cero ante el acoso.

Se trata de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con el marco legal vigente.



■ ¿Existen medidas pactadas en el V AENC sobre acoso sexual y por razón de sexo?

En el V AENC se dio una especial relevancia a las cuestiones relativas a la violencia contra las mujeres; en concreto, en materia de acoso sexual y por razón de sexo se plantea la necesidad de que en la negociación colectiva:

- Se deban arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con la Ley Orgánica 3/2007 y ahora con la Ley Orgánica 10/2022.
- Se debe asegurar que los protocolos de acoso incorporen medidas “cautelares” de apoyo a las víctimas, para garantizar su integridad y continuidad en el empleo durante el procedimiento de denuncia.
- Se debe asegurar la participación de la RLPT en los protocolos de acoso si está previsto o si la víctima lo solicita.
- Se deben impulsar la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas, sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales.
- Se debe facilitar el ejercicio de los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004.





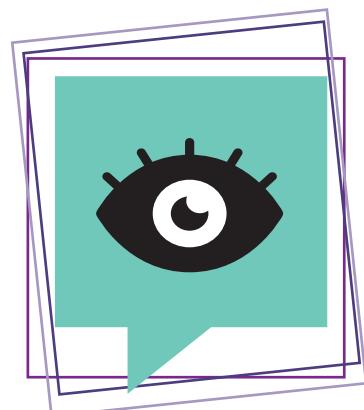
■ ¿Qué medidas se deben introducir en esta materia?

El plan de igualdad no estará completo sin el protocolo específico de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Un modelo de protocolo se puede descargar de la página [web del Observatorio de acoso de CCOO](https://observatorioacoso.ccoo.es/): <https://observatorioacoso.ccoo.es/>

El protocolo específico de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe ser independiente del protocolo de acoso moral o laboral.

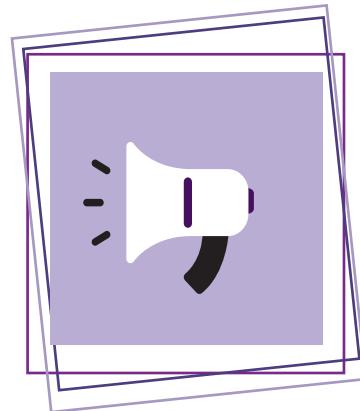
El protocolo de actuación debe contener, como mínimo, los siguientes elementos:

- Una declaración de principios de tolerancia cero y la definición clara de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Un procedimiento formal, claro y accesible para dar cauce a las quejas o denuncias, detallando los pasos a seguir.
- La garantía de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas durante todo el proceso.
- La prohibición expresa de represalias contra la persona denunciante o contra quienes testifiquen o apoyen la denuncia.
- La creación de un órgano o comisión específica para la gestión de los casos, cuya composición debe ser preferentemente paritaria.
- Medidas de sensibilización y formación para toda la plantilla sobre la prevención del acoso y el contenido del protocolo.



Además del protocolo en el que figurarán una serie de medidas de prevención se pueden añadir otras como:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización
- La comisión de investigación debe contar siempre con la participación de la RLPT o los sindicatos firmantes, garantizando los principios de confidencialidad, celeridad e imparcialidad.
- Establecer medidas cautelares durante la investigación que imposibiliten que la situación denunciada continúe, y que en ningún caso supongan un perjuicio en las condiciones laborales de la presunta víctima.
- Publicar en espacios públicos de la empresa el compromiso de la dirección respecto de la tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Ofrecer asesoramiento jurídico y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de cursos de formación, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Velar porque quienes colaboren con la empresa, tanto interna como externamente, no hagan uso de imágenes, carteles, publicidad, etc. que contengan una visión sexista y estereotipada de las mujeres.



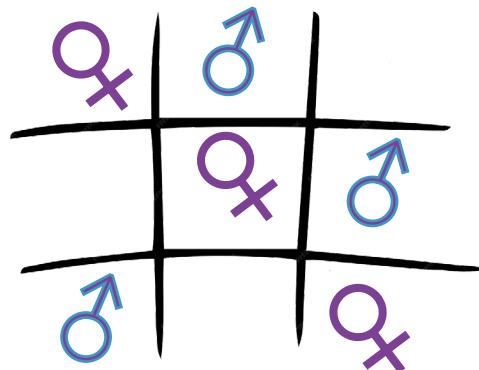
- Si la persona trabajadora, víctima de una situación de acoso, hubiera estado en una situación de incapacidad temporal (IT) derivada de esta circunstancia, con objeto de la reparación económica, si tras el proceso de investigación se hubiera constatado el acoso, se reembolsará el complemento del 100% de la IT que hubiera dejado de percibir.
- Facilitar acompañamiento a las personas que sufren acoso en la empresa con el fin de que puedan recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.

3.9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

■ ¿Por qué es importante que la prevención tenga perspectiva de género?

Según Laurent Vogel (2022), “existe un vínculo muy estrecho entre las cuestiones ligadas a la igualdad y aquellas relacionadas con la salud en el trabajo. Una distribución desigual del trabajo implica riesgos diferenciados, un acceso desigual al poder (tanto en el terreno político como en el mundo científico o en actividades sindicales) supone una invisibilidad mayor de las trabajadoras”.

La perspectiva de género en prevención de riesgos laborales es un enfoque que reconoce que las condiciones de trabajo y los riesgos laborales afectan de manera diferente a hombres y mujeres, y que las desigualdades sociales y de género influyen en la salud y seguridad.



No se trata de desagregar la variable sexo únicamente, sino de analizar críticamente las diferencias y desigualdades existentes entre ambos sexos para lograr una prevención realmente efectiva, que vaya más allá de la protección específica del embarazo y la lactancia. Es importante que la salud laboral vaya más allá de las diferencias biológicas y la capacidad reproductora de las mujeres y apueste por una visión más global que abarque su rol social, las exigencias específicas de su puesto de trabajo por el hecho de ser mujer, diferencias corporales, pero evitando que el abordaje de estas diferencias devengan en discriminación.

■ ¿Qué objetivo ha de tender a conseguir el plan de igualdad en materia de prevención de riesgos laborales?

El objetivo ha de ser que los esfuerzos preventivos no tengan los tradicionales sesgos de género como es el hecho de que los realizados habitualmente suelen estar dirigidos a la prevención de los riesgos de seguridad y accidentes, cuando las mujeres tienen más enfermedades laborales. Tradicionalmente se infravaloran tanto los riesgos ergonómicos como psicosociales, que son más frecuentes en mujeres.

Se trataría de que las prácticas preventivas que se realicen contemplen riesgos específicos de género: acoso sexual, doble presencia, discriminación...

■ ¿Qué áreas de riesgo requieren un análisis diferenciado?

Las áreas de riesgo que requieren un análisis diferenciado incluyen:

- **Riesgos ergonómicos.** Existe una mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en mujeres. A menudo, las herramientas, maquinaria y equipos de protección individual (EPI) no están adaptados a su antropometría, obligándolas a realizar sobreesfuerzos.
- **Riesgos químicos.** Las diferencias biológicas (mayor tejido adiposo, ciclos hormonales) y la segregación laboral exponen a las mujeres a sustancias y efectos distintos, como una mayor vulnerabilidad a los alteradores endocrinos.

- **Riesgos psicosociales.** Las mujeres presentan una mayor exposición a factores como altas exigencias emocionales (especialmente en sectores de cuidados), menor autonomía y el conflicto trabajo-vida, también conocido como “doble presencia”.

■ ¿Algunas medidas en materia de prevención de riesgos laborales?

Algunas de las posibles medidas en materia de prevención serían:

- Formar a las personas del comité de seguridad y salud en la perspectiva de género.
- Elaborar y difundir un protocolo de desconexión digital para garantizar el derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada, incluso para el trabajo presencial.
- Introducir la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL), prestando especial atención a los riesgos ergonómicos, psicosociales (incluyendo el conflicto trabajo-vida o “doble presencia”) y la exposición a agentes químicos, reconociendo que afectan de manera diferente a hombres y mujeres.
- Las evaluaciones de riesgo psicosocial deben tener en cuenta la **doble presencia**, utilizando metodologías como ISTAS21.
- Asegurar que la **uniformidad** y los equipos de protección individual (EPI) se adecúen a las condiciones físicas de ambos sexos, sin que respondan a estereotipos de género o atenten contra la dignidad.
- Habilitar un **espacio y/o mobiliario adecuado** en los centros de trabajo para el descanso de la plantilla, especialmente para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Prestar atención prioritaria a los riesgos ergonómicos y psicosociales en las evaluaciones.
- Evaluar los riesgos teniendo en cuenta las **características personales** (medidas antropométricas, edad) y sociodemográficas (tipos de jornada, contratos).

- Considerar a las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en el marco del art. 25 de la Ley de PRL.
- Negociación con la representación de las personas trabajadoras de protocolos de acoso moral.
- Información del servicio de prevención a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y al comité de seguridad y salud de los datos de siniestralidad y enfermedad profesional, desagregados por sexo, puestos de trabajo y grupos profesionales.
- Inclusión de las variables relacionadas con el sexo en los indicadores y análisis de datos en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de detectar y prevenir posibles diferencias en los daños derivados del trabajo (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculoesqueléticos y psicosociales).
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo, el cual se mantendrá permanentemente actualizado.
- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
- Informar a la comisión de seguimiento del número de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo a embarazadas o en periodo de lactancia natural. También del número de suspensiones o de cambios de puesto.

Una protección integral de la salud de las trabajadoras debe incluir necesariamente la protección frente a la violencia de género.





3.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

■ ¿Por qué incluir la violencia de género en los planes de igualdad?

Las violencias de género y las violencias sexuales constituyen una de las formas más graves de vulneración de los derechos humanos y un obstáculo directo para la igualdad en el mundo laboral y en la sociedad.

Las mujeres empleadas pasan muchas horas del día en el centro de trabajo, lugar que puede ser un ámbito en el que no solo están más seguras que en sus hogares, sino que, además, allí pueden contar con la compañía, asesoramiento e información. La empresa es un agente clave en la detección, apoyo y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. La negociación colectiva y los planes de igualdad son el marco ideal para mejorar y concretar los derechos laborales ya reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, creando un entorno de trabajo seguro y de apoyo.

■ ¿Qué objetivo se puede lograr?

Crear un entorno de trabajo seguro, justo y libre de discriminación y violencia, donde se promueva la igualdad, la solidaridad, se oriente, apoye y acompañe a las mujeres que padecen violencia en sus hogares.

■ ¿Qué medida figura en el V AENC sobre violencia de género?

Se debe facilitar el ejercicio de los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004.

■ ¿Qué medidas se pueden introducir en esta materia?

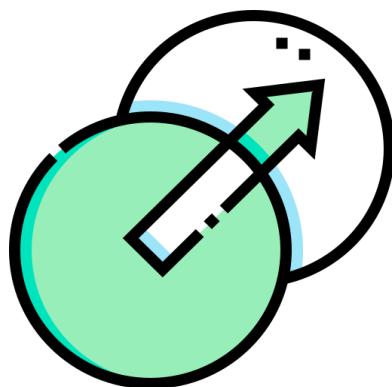
Entre las medidas de protección y ayuda que se pueden negociar se encuentran:

- ▶ Establecer medidas de sensibilización y formación sobre violencia de género para toda la plantilla, y de forma específica para el personal de Recursos Humanos y mandos intermedios.
- ▶ Mejorar o flexibilizar el ejercicio de derechos como la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica o el cambio de centro de trabajo para facilitar la protección de la víctima.
- ▶ Ampliar los derechos laborales legalmente establecidos, como la concesión de permisos retribuidos adicionales para gestiones necesarias.
- ▶ Prever el acceso a asesoramiento o apoyo profesional (psicológico, médico o legal) a través de la empresa para las víctimas.
- ▶ Abordar el ciberacoso como un riesgo psicosocial, estableciendo conductas preventivas y protocolos de actuación, incluso si se produce fuera del horario y lugar de trabajo, como parte del deber de protección de la empresa.
- ▶ Creación y difusión de un documento específico en el que se recojan todas las medidas a las que las víctimas de violencia de género y sexual tengan derecho a nivel laboral, así como de Seguridad Social.
- ▶ Aporte de una cantidad determinada como pago único para las víctimas de violencia de género que decidan trasladarse de domicilio o de centro de trabajo.
- ▶ Permiso retribuido de hasta cinco días para mujeres víctimas de violencia de género, en el caso de que tengan que cambiar de domicilio o tengan hijos o hijas menores con discapacidad superior al 65%.
- ▶ La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. Durante los seis primeros meses, la reducción de la jornada no conllevará la disminución proporcional de su retribución (salarial y extrasalarial), percibiendo durante este periodo el 100% de sus emolumentos.



La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la aplicación de la modalidad de teletrabajo. En el caso de tratarse de una trabajadora con trabajo a turnos, tendrá preferencia en la elección del mismo.
- La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de doce meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiera. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
- Se concederán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Formar a una persona de RRHH y a la RLPT para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.







SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

4



SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

■ ¿Cuándo se realiza la evaluación, al final?

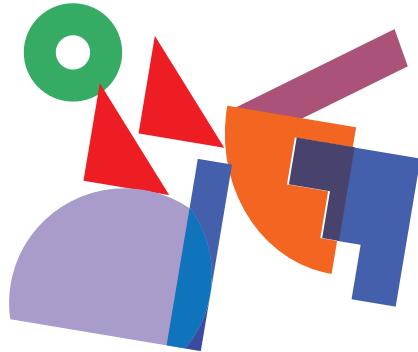
Un plan de igualdad no termina con su registro; ahí es donde empieza su vida real, pero tampoco la evaluación se puede dejar para el final, puesto que para que la comisión de seguimiento y evaluación sea eficaz, debe haberse previsto la evaluación de cada una de las medidas en el propio texto del plan de igualdad.

Por tanto, es un error pensar que la evaluación se hace al final, puesto que si en el diseño del plan no se introduce el sistema de seguimiento, el seguimiento será muy difícil.

■ ¿El seguimiento es un proceso secundario?

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del **diseño inicial** y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

El objetivo principal de todo seguimiento es **verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad**, así como obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de los recursos y el cumplimiento del cronograma, por ello conviene plantearse algunas actuaciones durante la propia negociación del plan de igualdad.





■ ¿El sistema de evaluación y seguimiento debe formar parte del plan de igualdad?

Como ya se ha indicado en esta Guía, el artículo 8, en su apartado 2, del RD 901/2020 describe los contenidos mínimos del plan de igualdad, en los cuales, como ahora subrayaremos figura el sistema de seguimiento.

“2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

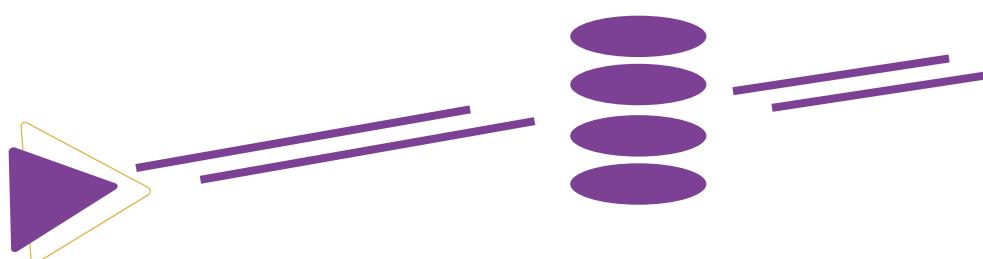
g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación”.



Seguidamente, se comentarán algunas cuestiones relativas a los contenidos mínimos.

■ Algunos ejemplos de objetivos generales, al margen de los específicos de cada una de las áreas de actuación

Algunos ejemplos de objetivos generales que pueden servir son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Garantizar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir una proporción equilibrada de género en el ámbito de aplicación del plan.
- Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar una respuesta rápida a las denuncias mediante la aplicación garantista, confidencial y eficaz del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso con la igualdad para mejorar la calidad de vida de las y los empleados y de sus familias, así como de la propia empresa.
- Establecer principios de exclusión de cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en toda la organización de la empresa.
- Aplicar las acciones positivas cuando sea necesario.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Formar en igualdad a toda la plantilla, tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional.

■ Una vez descritas las medidas concretas y el plazo de ejecución ¿qué permite su evaluación?

El diseño de indicadores es lo que permite determinar la evolución de cada medida y, por tanto, un método clave para verificar que las acciones cumplen los objetivos es diseñar y usar indicadores.

Hay que recordar que el artículo indicaba que los planes de igualdad debían contener la descripción de:

- Medidas concretas.
- Plazo de ejecución y priorización de las mismas.
- Diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Para ello, se proponía la utilización de una ficha de este tipo:

Objetivo	Medida	Acciones	Responsabilidad	Plazo de ejecución	Evaluación	Indicador

■ ¿Cómo deben ser los indicadores?

- Deben ser coherentes con los objetivos generales y específicos del plan.
- Deben estar desagregados por sexo.
- Deben ser claros, fáciles de utilizar y comparables en el tiempo.
- Deben combinar indicadores cuantitativos y cualitativos.

■ ¿Qué otros elementos se necesitan pactar en el plan de igualdad para poder hacer posteriormente el seguimiento?

Hay que identificar los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del plan. Si no se destina personal a la implementación del plan o no se dota de algún presupuesto para la implementación será difícil su ejecución.

También las delegadas y delegados precisarán tener horas sindicales para acometer esta tarea nueva y se deberá pactar el número de días, horas o de reducción de carga de trabajo para poder proponer y motivar las actuaciones pactadas, evaluar lo existente, preparar y mantener reuniones, etc.

Además, el plan debe tener un sistema de seguimiento, evaluación y revisión

- ▶ Un sistema de seguimiento, evaluación y revisión es un conjunto de indicadores y herramientas utilizadas para medir el progreso y el impacto de un programa o proyecto.
- ▶ El sistema permite recopilar, analizar y utilizar información para mejorar la gestión y la toma de decisiones. Los indicadores son necesarios, pero se precisa una herramienta, una hoja Excel, una ficha o un soporte donde ordenar esos datos y hacerlo evaluable.

■ ¿Qué debe contener un sistema de seguimiento?

Para elaborar un sistema de seguimiento ha que responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué objetivo persigue?
- ¿Cómo se va a ejecutar?
- ¿A quién va dirigido?
- ¿Quién es responsable de su aplicación?
- ¿Cuándo se va a realizar?
- ¿Qué recursos se necesitan?
- ¿Cómo se medirá su cumplimiento?



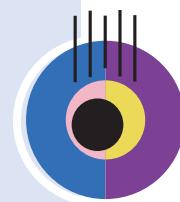
■ ¿Qué se puede hacer para elaborar los seguimientos?

Se puede elaborar un Excel volcando todas las medidas y revisando su cumplimiento cada seis meses o al año para medir el cumplimiento de modo que se pueda hacer una evaluación de ejecución, pero además se pueden utilizar fichas o usar por ejemplo los modelos que propone el Instituto de la Mujer en su página web, de Guía para la elaboración de planes de igual-



[dad en las empresas](https://www.igualdadabenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase5_Guia_pdi.pdf) (https://www.igualdadabenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase5_Guia_pdi.pdf), y más concretamente el *Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla, que sirve para valorar los efectos del plan en la plantilla y el Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación para recopilar la información general y tener una visión de conjunto del plan*, pero para ello habrá que medir el cumplimiento de cada una de las medidas.

La responsabilidad de la vigilancia y seguimiento del plan recae en una comisión u órgano paritario establecido en el plan de igualdad: la comisión de seguimiento.



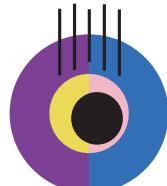
■ ¿La composición de la comisión de seguimiento tiene que hacerse en el propio plan?

Sí, así se incide en el mismo artículo 8 del RD 901/2020, que establece: “Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos: j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

■ ¿Quién lo compone?

Quien decida la comisión negociadora, debiendo participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

En la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. (Art 9 RD 901/2020).



Conviene dejar establecida la representatividad de las partes, como se hizo en el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora y los nombres de las personas que la van a componer, además de suplentes.

■ ¿Qué función tiene la comisión de seguimiento?

Las funciones de esta comisión son esenciales para verificar el cumplimiento:

- Supervisión y control de la puesta en marcha de las acciones y la ejecución del plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las herramientas de seguimiento, especialmente los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Detección de posibles obstáculos o dificultades en la implantación para realizar los ajustes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

En caso de que sea necesario realizar algún ajuste en alguna de las medidas o indicadores, esto se debate en el seno de la Comisión de Seguimiento

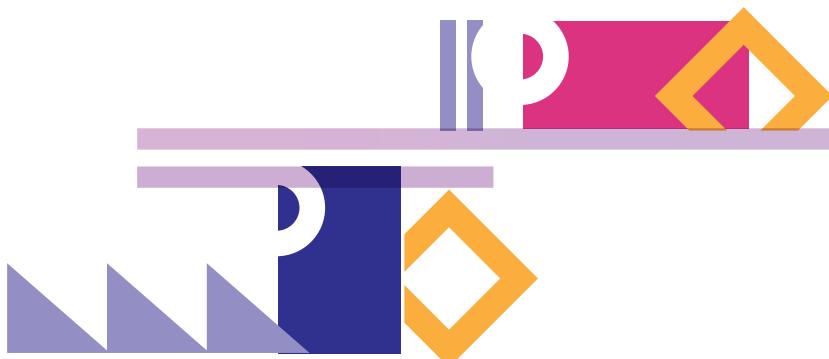
■ ¿Cuántas veces se ha de reunir la comisión de seguimiento?

El plan de igualdad debe ser evaluado periódicamente para medir su impacto y lo hará las veces que la comisión decida, pero al menos debe realizar una evaluación intermedia y una evaluación final. Además, el plan debe revisarse obligatoriamente cuando se den ciertas circunstancias, como:

- Los resultados de la evaluación muestran que las medidas no son eficaces o los objetivos no se están cumpliendo.
- Se detecta una falta de adecuación a los requisitos legales, por ejemplo, tras una actuación de la Inspección de Trabajo.
- Se producen cambios estructurales en la empresa (fusión, absorción) o modificaciones sustanciales en la plantilla o en las condiciones de trabajo.
- Una resolución judicial condena a la empresa por discriminación o determina la insuficiencia del plan.



Esta dinámica de seguimiento y revisión convierte el plan de igualdad en una herramienta estratégica que evoluciona junto con la organización, asegurando un ciclo de mejora continua.



■ ¿Cómo se hace oficial el plan de igualdad?

Para que el plan de igualdad tenga plena validez legal y sea exigible, debe seguir un proceso de formalización que consta de los siguientes pasos, basados en los artículos 5 y 11 del RD 901/2020:

- 1 El resultado de las negociaciones debe plasmarse por escrito y ser firmado por las partes que componen la comisión negociadora.
- 2 El plan de igualdad debe ser objeto de inscripción obligatoria en el registro público. Este registro es el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

En el acta de acuerdo final donde se indica la persona responsable de su de registro debería constar la importancia de que cuando se registra se rellene la hoja estadística para poder realizar estudios posteriores.

- 3 Esta obligación de registro se aplica a todos los planes de igualdad, independientemente de si son de carácter obligatorio o voluntario, y hayan sido fruto de un acuerdo o no.

Una vez registrado, el plan es un documento público y de obligado cumplimiento, dando paso a su fase de ejecución y seguimiento.



■ Y después de la firma del plan de igualdad ¿qué?

Tras la firma del plan de igualdad todo el personal debe conocerlo, al igual que debe conocer el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

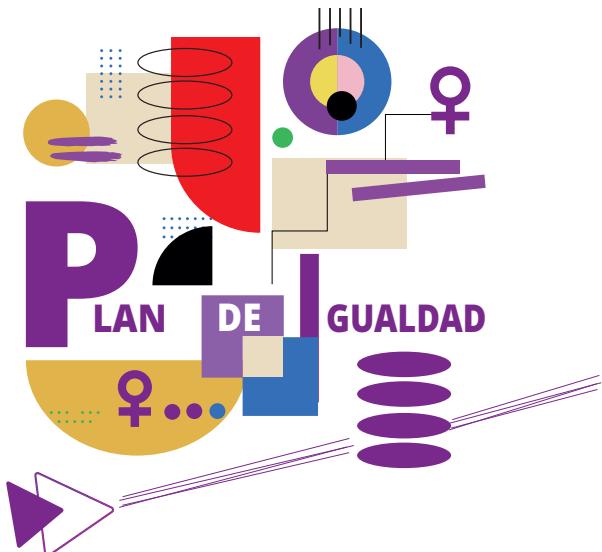
Es entonces el momento de la implementación del mismo, de la comisión de seguimiento y de su capacidad para monitorizar el impacto del plan de igualdad, corregir desviaciones y adaptarlo a la realidad cambiante de la empresa.

Una vez aprobado y registrado el plan, comienza su fase más larga y dinámica, donde la vigilancia sindical constante es necesaria. La implantación consiste en poner en marcha las medidas acordadas, pero este esfuerzo sería en vano sin un seguimiento riguroso.

El seguimiento no es un control que se realiza al final, sino un sistema de monitorización paralelo que permite a la RLPT verificar el progreso en tiempo real, denunciar incumplimientos y exigir la corrección del rumbo para asegurar que se alcancen los objetivos.

El RD 901/2020 establece la obligatoriedad de este proceso, garantizando que el plan sea un “documento vivo” y no un “documento archivado”.

Un plan sin un robusto proceso de seguimiento está destinado a fracasar.





Notas



Notas



Notas



Subvencionado por:

