

# ANÁLISIS DE LOS ACUERDOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

## Resumen ejecutivo

### Directoras

María Luisa Molero Marañón

Patricia Nieto Rojas



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA  
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,  
Recursos y Publicaciones**

RET: 24-2422

Análisis de los acuerdos  
de los planes de igualdad.  
Resumen ejecutivo

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales

Núm. 139

# Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad. Resumen ejecutivo

## **Dirección**

M<sup>a</sup> Luisa Molero Marañón  
Patricia Nieto Rojas

## **Equipo de investigación**

Cristina Aragón Gómez  
Begoña García Gil  
Mónica Llano Sánchez  
Macarena Castro Conte  
Carlos Roberto Campo García

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Economía Social**

**Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mites.gob.es](mailto:sgpublic@mites.gob.es)

Internet: [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

NIPO Papel: 117-24-015-4

NIPO PDF: 117-24-017-5

NIPO EPUB: 117-24-019-6

ISBN: 978-84-8417-634-3

DL: M-20580-2024

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.  
Imprime: Estugraf Impresores, S.L.



# ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN. <i>Jesús Cruz Villalón</i> .....	11
<b>Capítulo I. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA</b>	
<i>Patricia Nieto Rojas</i> .....	19
1. La obligación de negociación de planes de igualdad en las empresas .....	19
2. Delimitación conceptual: planes de igualdad obligatorios/voluntarios .....	21
<b>Capítulo II. MUESTRA DE PLANES DE IGUALDAD</b>	
<i>Carlos Roberto Campo</i> .....	25
1. Ámbito de la muestra .....	25
1.1. Ámbito objetivo .....	25
1.2. Ámbito subjetivo .....	25
1.3. Ámbito temporal .....	26
2. Criterios de selección .....	26
<b>Capítulo III. ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL</b>	
<i>Cristina Aragón Gómez</i> .....	29
1. Resumen ejecutivo .....	29
2. Conclusiones y propuestas .....	36
<b>Capítulo IV. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD</b>	
<i>María Luisa Molero Marañón</i> .....	39
1. Ámbito de aplicación de los planes de igualdad. Conclusiones y propuestas .....	39
1.1. Ámbito de negociación: Empresa, centro de trabajo y grupo de empresas .....	39
1.2. Ámbito personal o extensión subjetiva .....	41
1.3. Ámbito temporal y vigencia .....	42

	<u>Pág.</u>
2. Comisión negociadora. Conclusiones y propuestas .....	44
2.1. El doble canal de representación de los trabajadores .....	44
2.2. Comisión sindical y comisión híbrida .....	45
2.3. Reglas adicionales de composición: La paridad, el equilibrio de género y la formación .....	48
2.4. Competencias y garantías de los miembros de la comisión negociadora .....	49
2.5. Régimen de adopción de acuerdos .....	50
3. Seguimiento, evaluación, implantación y revisión del plan de igualdad. Conclusiones y propuestas .....	51
3.1. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento .....	52
3.1.1. Análisis de los miembros que componen la comisión .....	52
3.1.2. Reglas de funcionamiento de la comisión .....	53
3.2. Competencias de la Comisión de seguimiento .....	54
3.3. Recursos necesarios para la ejecución del Plan de Igualdad .....	54
3.4. Revisión, modificación del Plan de Igualdad y procedimiento de resolución de conflictos .....	55
 <b>Capítulo V. VALORACIÓN GENERAL DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN</b>	
<i>Mónica Llano Sánchez</i> .....	57
1. Estructura, proceso y metodología .....	57
1.1. Conclusiones .....	57
1.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	59
2. Alcance subjetivo: empresas y personas destinatarias. Transversalidad .....	60
2.1. Conclusiones .....	60
2.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	62
3. Alcance temporal: espacio temporal de análisis y revisión del diagnóstico .....	62
3.1. Conclusiones .....	62
3.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	64
4. Alcance material: contenido mínimo de diagnosis y materias adicionales. Información básica de la empresa .....	64
4.1. Conclusiones .....	64
4.2. Propuestas de actuación para los bancos negociadores .....	66
 <b>Capítulo VI. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN</b>	
<i>M. Begoña García Gil</i> .....	67
1. Conclusiones .....	67
2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	76

**Capítulo VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

<i>Mónica Llano Sánchez</i> .....	81
1. La clasificación profesional en el diagnóstico de situación .....	81
1.1. Conclusiones .....	81
1.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	83
2. Medidas en materia de clasificación profesional .....	83
2.1. Conclusiones .....	83
2.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	84
3. La valoración de puestos de trabajo en los Planes de Igualdad .....	85
3.1. Conclusiones .....	85
3.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	85
4. La promoción profesional en el diagnóstico de situación .....	85
4.1. Conclusiones .....	85
4.2. Propuestas de actuación para los bancos negociadores .....	89
5. Medidas en materia de promoción profesional .....	90
5.1. Conclusiones .....	90
5.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	92

**Capítulo VIII. TIEMPO DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN**

<i>M. Begoña García Gil</i> .....	95
1. Conclusiones .....	95
2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	103

**Capítulo IX. CONDICIONES RETRIBUTIVAS. ESPECIAL ATENCIÓN AL TRATAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA**

<i>Macarena Castro Conte</i> .....	107
1. Conclusiones .....	107
1.1. Diagnósticos de situación en materia retributiva .....	108
1.2. El contenido de las medidas en materia de retribución .....	110
1.3. Seguimiento y evaluación de las medidas sobre condiciones retributivas .....	112
1.4. Análisis de los resultados de la auditoría retributiva .....	113
1.4.1. Diagnósticos retributivos .....	113
1.4.2. Contenido de los planes de actuación para la corrección de desigualdades retributivas .....	115
1.5. Análisis de la información relativa al registro retributivo ....	117
1.6. Análisis de la información que se incorpore en relación con el preceptivo y previo proceso de valoración de puestos de trabajo .....	120
2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores .....	121

**Capítulo X. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO**

*Patricia Nieto Rojas* ..... 127

1. Principales conclusiones del tratamiento negocial respecto a la protección frente a situaciones de acoso ..... 127
2. Propuestas para las personas negociadoras ..... 130
3. Principales conclusiones sobre salud laboral y perspectiva de género ..... 132
4. Propuestas de actuación ..... 133
5. Principales conclusiones sobre comunicación ..... 134
6. Propuestas de actuación ..... 134

## PRESENTACIÓN

Jesús Cruz Villalón  
*Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos*



La progresiva extensión de los Planes de Igualdad en las empresas en los últimos años, especialmente a partir de los impulsos dado primero por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007 y sucesivamente de su reforma en esta materia en 2019, presenta a estas alturas una importante experiencia de negociación. Esta nueva realidad comercial determinó que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) considerase oportuno efectuar una convocatoria pública a los efectos de realizar un estudio que permitiera tener un balance de resultados de este cúmulo muy notable de Planes de igualdad, actualmente en fase de aplicación entre nosotros. Este estudio fue encomendado a un amplio grupo de investigación, liderado por las profesoras María Luisa Molero Marañón, de la Universidad Rey Juan Carlos, y Patricia Nieto Rojas, de la Universidad de Educación a Distancia, con un equipo también integrado por las profesoras Cristina Aragón Gómez, Macarena Castro Conte, M. Begoña García Gil y Mónica Llano Sánchez, así como por el profesor Carlos Roberto Campo. Dicho estudio fue entregado a finales del año pasado y se publica ahora en el marco del Observatorio de Negociación Colectiva de la CCNCC.

La posición evolutiva de la mujer en el trabajo se puede observar en términos positivos de botella medio llena: tendencias hacia la equiparación en número de trabajadores ocupados entre mujeres y hombres, hacia la reducción de la brecha salarial, hacia la presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad, así como progresiva extensión del ejercicio responsable en la conciliación laboral y familiar.

Al propio tiempo, analizada la situación presente también se puede ver en clave negativa de botella medio vacía: la presencia de una importante brecha salarial (la retribución media de las mujeres supone un 20 % menos de la correspondiente a los hombres), el porcentaje de mujeres que trabajan sigue siendo inferior al de los hombres (la tasa de actividad y la tasa de ocupación de las mujeres son en torno a 8 puntos porcentuales inferior a la de los hombres), el paro de las mujeres es superior al de los hombres (la tasa de desempleo de las mujeres es 2,8 puntos porcentuales superior al de los hombres), los trabajos menos cualificados son asumidos por las mujeres, la persistencia de la infrarrepresentación de las mujeres en los trabajos superiores, la clara prevalencia del trabajo a tiempo parcial involuntario entre las mujeres (las

mujeres representan el 75 % del total del trabajo a tiempo parcial), la tasa de temporalidad sigue siendo superior entre las mujeres respecto de los hombres (la diferencia en la tasa de temporalidad es de 5 puntos porcentuales superior en las mujeres comparada con la de los hombres), así como la pervivencia de carreras profesionales irregulares provocadas por reiteradas interrupciones laborales para atender a responsabilidades familiares.

Comoquiera que el objetivo irrenunciable es el de lograr una efectiva equiparación de la posición de la mujer en el trabajo respecto del hombre, deben reforzarse los instrumentos para la consecución definitiva e irreversible de ese propósito por todos públicamente defendido.

La dificultad a la que parece que nos enfrentamos se debe a que en estos momentos prácticamente han desaparecido las prácticas burdas y expresas de discriminación directa de la mujer en el trabajo, que, a estas alturas, nadie se atrevería a dar por válidas, pero, sin embargo, la situación de desventaja sigue presente. Se detecta con facilidad el panorama de conjunto clara y objetivamente perjudicial para la mujer, tal como se ha descrito antes, pero no es tan fácil diagnosticar sus raíces, descubrir cómo y dónde se produce el resultado evidente de peor trato diferencial y, por tanto, cuáles son los mecanismos más efectivos para seguir progresando en esta materia. De un lado, en función de cada tipo de empresa y de cada tipo de trabajo el trato perjudicial se produce por diferentes vías, por lo que las recetas aconsejables no pueden ser únicas y se debe ir a una reacción distinta en cada caso. De otro lado, porque, llegados a esta situación, sólo se puede atajar el problema adoptando medidas de trato de favor en beneficio de la mujer, que, necesariamente, tienen consecuencias reflejas para los hombres, cuando éstos no siempre se manifiestan dispuestos a asumirlas.

En este complicado escenario uno de los instrumentos más útiles pueden ser los Planes de Igualdad, por muy diversas razones: el consenso con el que se debe elaborar y desarrollar por medio de una estricta negociación entre representantes de los trabajadores y dirección de la empresa; se requiere su existencia en un elevado número de empresa y para un elevado número de trabajadores; se impone la existencia de una composición equilibrada entre hombres y mujeres de cada una de las representaciones que conforman la comisión negociadora; se requiere un previo diagnóstico conjunto entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa sobre dónde se encuentran los frenos a la plena igualdad, incluyendo una auditoría retributiva de las diferencias salariales entre hombres y mujeres; se deben establecer medidas concretas de actuación específicas para cada caso en función del diagnóstico realizado, con determinación de su plazo de ejecución y su priorización; se deben identificar los medios y recursos necesarios para su implantación; se contempla un seguimiento de su implementación; ha de realizarse una evaluación de los resultados logrados una vez concluido el plan; se establece una duración máxima de cuatro años de los planes, a cuya

conclusión se requiere su renegociación de adaptación a las nuevas circunstancias; se refuerza la obligatoriedad de la existencia del plan de igualdad por vías diferentes.

La introducción de la obligatoriedad en el año 2007 exigía su elaboración en las empresas a partir de 250 trabajadores. Ese umbral fue reducido con la reforma de 2019, que introdujo dimensiones poco a poco menores en las dimensiones de las empresas, hasta llegar al año 2022, fecha a partir de la cual su obligatoriedad se impone en todas las empresas a partir de 50 trabajadores. Ello ha supuesto que la obligatoriedad de establecimiento de los Planes alcance en torno a un total de 30.000 empresas, que vienen a dar ocupación a cerca de la mitad de la población asalariada. A la fecha de redacción de esta presentación se calcula que se han llegado a aprobar unos 11.000 Planes de Igualdad, cifra muy significativa si se parte del escaso tiempo transcurrido desde que se impone la obligatoriedad de su existencia en empresas a partir de 50 trabajadores, especialmente teniendo presente que se parte de una fórmula de necesaria negociación de los Planes que está implicando un esfuerzo enorme a las organizaciones sindicales representativas protagonistas de todos estos procesos, que requieren un previo esfuerzo de diagnóstico de la situación en cada empresa y un extenso contenido a los mismos. Bastaría con hacer la comparación con el número de convenios colectivos vigentes y objeto de renegociación periódica en nuestro sistema de relaciones laborales, de por sí ya elevado, calculado en torno a 5.000 convenios de todos los ámbitos, para constatar lo que supone haber llegado a pactar hasta un total de 11.000 Planes de Igualdad, a estas alturas.

A pesar de ello, el estudio que aquí se presenta no deja dedicar un específico capítulo al análisis del cumplimiento de la obligación legal, por cuanto que no es menos cierto que en estos momentos el total de los existentes supone del orden del 37 % de las empresas en las que la regulación prevé la necesidad de su existencia. A tal efecto, parece que este nivel de resultados se debe sobre todo a los recursos disponibles por parte de las empresas y de las organizaciones sindicales para afrontar la enorme tarea de alcanzar la expectativa deseada por la norma. La regulación contempla incluso incentivos indirectos a su realización, incluso de efectos negativos por su ausencia, como son los relativos a presentarse como requisito para participar en concursos públicos, ser beneficiarios de las reducciones en las cotizaciones sociales en el marco de las políticas de empleo, sin olvidar su tipificación como infracción administrativa susceptible de la correspondiente sanción por parte de la autoridad laboral. No es descartable que la regulación legal establezca un régimen procedimental y sobre todo de negociación que no facilite un despliegue cuantitativamente más numeroso de los Planes de Igualdad. Aunque también hay que ponderar hasta qué punto este ritmo de extensión de los Planes esté garantizado su rigurosidad y calidad, de modo que no es deseable un cumplimiento puramente formal de la obligatoriedad legal a costa de tener

Planes ficticios sin escasa capacidad de incidencia en la corrección de las desigualdades existentes en nuestro mercado de trabajo en materia de género.

El estudio realizado por el equipo de investigación que se publica en estos momentos resulta encomiable, tanto por el esfuerzo realizado de estudio en profundidad de una muestra total de 315 Planes de Igualdad pactados a lo largo de más de dos años de experiencia negocial, seleccionados con todo acierto con criterios de dimensiones de las empresas, de sectores productivos, de distribución del trabajo entre mujeres y hombres, lo que permite un balance completo de resultados, identificación de los avances que supone la celebración de los referidos Planes, así como de los desafíos aún pendientes.

Resulta especialmente digno de destacar la valía del estudio por haber abarcado la totalidad de los elementos presentes en esta importante experiencia negocial, tanto por lo que se refiere a los aspectos de procedimiento como a los contenidos de los mismos. El estudio arranca con una necesaria presentación de la regulación estatal que actúa como marco y promoción de los Planes, continúa con un análisis del desarrollo del procedimiento de negociación y del modo como se afronta el diagnóstico de la situación como presupuesto previo para su negociación. A partir de ese encuadramiento general y toma en consideración de los elementos contextuales de procedimiento, se efectúa un desmenuzamiento completo de los contenidos de los Planes tomados en consideración, con particular atención a las medidas que se contemplan en los mismos; así se abordan materias decisivas como son las relativas a selección, contratación, formación, clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo, promoción profesional, tiempo de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, condiciones retributivas, con especial atención a los instrumentos de transparencia retributiva, salud laboral, acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo.

Uno de los elementos de mayor utilidad práctica de la presente investigación es que, junto a unas consideraciones conclusivas de cada uno de los elementos estudiados, se desemboca en la formulación de propuestas de mejora de la experiencia desarrollada hasta el momento presente, con propuestas elaboradas de manera sólidamente fundada y argumentada. Estas propuestas presentan por añadidura el valor positivo de que vienen desagregadas en las tres perspectivas básicas: primera, propuestas dirigidas al legislador para una posible reforma de la regulación existente en la normativa estatal vigente; segunda, identificación de los contenidos incorporados a los Planes como buenas prácticas; tercera, sugerencias de futuro dirigidas a las empresas y organizaciones que negocian los Planes de Igualdad, siempre desde el pleno respecto a la autonomía de los interlocutores sociales, protagonistas por excelencia de la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad.

Finalmente, merece la pena dejar constancia también de las dificultades a las que se ha enfrentado el equipo de investigación a la hora de abordar el encargo que se les formuló y que el mismo destaca de manera expresa. Me

refiero sobre todo a las dificultades de disponer de una información completa, imprescindible para tener un conocimiento riguroso y fiable de los procesos negociales de referencia, tan extensos y complejos hoy en día. A tal efecto, las investigadoras destacan sobre todo los déficits estadísticos a los que se han enfrentado, lo que les determina también a efectuar las correspondientes propuestas de corrección. En concreto, señalan sobre todo dos problemas presentes al efecto: de un lado, el bajo porcentaje de las hojas estadísticas que resumen el proceso negocial y contenido de los Planes, de modo que no han podido acceder a muchas de ellas; de otro lado, haber detectado en las hojas estadísticas algunos datos contradictorios, que pueden hacer sospechar que las mismas no se han cumplimentado con la necesaria atención y rigurosidad.

En definitiva, nos enfrentamos a un estudio de enorme valor sobre los Planes de Igualdad, que cubre un indiscutible vacío existente hasta el momento presente sobre una realidad novedosa, pujante y con enorme futuro, como son los Planes de Igualdad. Estudio de enorme valor, no sólo por la rica información que proporciona, por la posibilidad de disponer de un diagnóstico certero sobre estos procesos negociales, sino especialmente porque con seguridad constituirá un trabajo que permitirá profundizar en el objetivo cada vez más imperioso de lograr la efectiva equiparación de las mujeres respecto de los hombres en nuestro mercado de trabajo.

Con la publicación del presente estudio mantenemos la fórmula de difusión de los encargos periódicos efectuados por esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que está proporcionando unos resultados que se valoran muy positivamente. Recordar que, a la vista de los resultados de investigación presentados en los años precedentes, se estimó conveniente ofrecer al público dos presentaciones del trabajo efectuado por cada equipo de investigación. De un lado, una edición en formato digital a través de la página web de la Comisión Consultiva, extenso y pormenorizado al detalle, que permitiera una información exhaustiva de toda la materia objeto de estudio, lo que facilita una información al más mínimo detalle, que permita efectuar cualquier consulta concreta que se desee realizar al respecto. De otro lado, una edición en papel, de dimensiones más reducidas, donde se recoja de manera más condensada y directa el diagnóstico general realizado, las conclusiones principales del estudio, así como las propuestas de buenas prácticas y propuesta de medidas que se sugieren por parte de los investigadores. Por esta segunda vía se pretende que los resultados de la investigación puedan tener un mayor impacto, en la medida en que con esta presentación comprimida se logra concentrar lo más relevante de los resultados de la investigación. A tenor de ello, obligado resulta efectuar un especial agradecimiento al equipo de investigación por haber tenido que realizar este doble esfuerzo, de elaboración en paralelo de dos documentos, complementarios entre sí, de modo que uno invita a la lectura del otro y que confiamos que de este modo la difusión del enorme esfuerzo de investigación realizado pueda resultar mucho más efectiva.

Solo me resta invitar a cuantos puedan estar interesados a una lectura provechosa de este estudio, así como agradecer al Ministerio de Trabajo y Economía Social por el apoyo material a la realización y publicación de un estudio de una indudable valía.

## Capítulo I

### MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Patricia Nieto Rojas  
*Profesora Derecho Trabajo*  
*Universidad Nacional Educación a Distancia*

#### 1. LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En los últimos cuatro años se han aprobado numerosas reformas en materia de igualdad (en primer lugar, el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>1</sup>; tras él, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación<sup>2</sup>; en tercer lugar, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual<sup>3</sup> y, en cuarto lugar, la más reciente Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI<sup>4</sup> que consolidan un proceso de transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva en la lógica de que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

Por su parte, el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>5</sup> contiene sendos mandatos para seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas.

---

<sup>1</sup> BOE 8-3-2019.

<sup>2</sup> BOE 13-7-2022.

<sup>3</sup> BOE 7-9-2022.

<sup>4</sup> BOE 2-3-2023.

<sup>5</sup> BOE 31-5-2023.

A juicio de los firmantes del acuerdo, “la negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas”. Por ello, los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deberán no solo realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo sino, especialmente, debieran desarrollar aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva al tiempo que insta a establecer medidas que favorezcan la contratación y promoción de las mujeres, significadamente en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas.

Asimismo, y de forma específica, el art. 45 LOIEM es el que introdujo en el año 2007 un nuevo producto que pretende adscribirse comúnmente al sistema de negociación colectiva en el ámbito de la empresa, denominado Plan de Igualdad, que focaliza el avance en igualdad de género en el ámbito empresarial. La reforma operada por el RD Ley 6/2019 y el posterior desarrollo reglamentario (RD 901/2020<sup>6</sup> y RD 902/2020<sup>7</sup>) suponen un esencial punto de inflexión “a la vista de la parca respuesta de la negociación colectiva, llamada a ser un aliado imprescindible e insustituible en este contexto. Así, esa normativa estatal introduce significativas modificaciones, previstas para dar cumplimiento al imperativo de los poderes públicos de adoptar medidas dirigidas a evitar situaciones patentes de desigualdad de las mujeres respecto de los hombres en las condiciones de trabajo, incluidas las acciones positivas, si razonables y proporcionadas en relación con el objetivo de igualdad perseguido en todas las fases de la relación laboral y aun antes, en el propio acceso al mercado de trabajo, y de carácter temporal en tanto subsistan las diferencias”<sup>8</sup>.

Como se analizará de manera monográfica por la profesora Llano, la nueva regulación de los planes de igualdad fortalece el diagnóstico como documento que servirá de base objetiva para conocer la situación de la empresa entre hombres y mujeres. Tras el análisis de los resultados obtenidos en esta fase, se fijarán las medidas concretas a adoptar, concretando los detalles para su ejecución, incluyendo los indicadores que permitan determinar su evolución, para posteriormente pasar a designar la comisión de seguimiento, implantación y evaluación de la que dependerá el que el Plan de Igualdad cumpla los objetivos que se ha propuesto. Cabe destacar igualmente el *reforzamiento del carácter negociado del diagnóstico*, sin que pueda ser concebido como

---

<sup>6</sup> 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 (BOE 14-10-2020).

<sup>7</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14-10-2020).

<sup>8</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. El papel reforzado de la negociación colectiva en el incesante y acelerado proceso de la igualdad de género en el trabajo. AAVV. “*Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva: XXXIV Jornada de estudio sobre negociación colectiva*”. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2022, p. 23.

una obligación meramente empresarial. A este respecto, la jurisprudencia anticipó con mucha claridad con la disciplina precedente la necesidad de negociar dicho producto, admitiéndose, en consecuencia, muy restrictivamente la adopción unilateral del Plan, so pena de incurrir en nulidad (SSTS 25 mayo 2021, Rec 186/19 y 5 abril 2022, Rec 99/90). Correlativamente, la nueva regulación quiere destacar que dichos planes se revisten de toda la dinámica negociadora que distingue a un proceso de negociación colectiva, comenzando por toda la serie de reglas que van a presidir la conformación de la comisión negociadora (art. 5 RD 901/2020), el deber de negociar su contenido desde el diagnóstico, pasando por la obligación de depósito y registro del plan; previsiones normativas que conducen a su adscripción como un producto de la negociación colectiva estatutaria, a cuyo procedimiento remite (art. 89 ET), en todos los aspectos no previstos por la norma reglamentaria (art. 5.2 RD 901/2020).

## 2. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL: PLANES DE IGUALDAD OBLIGATORIOS/VOLUNTARIOS

Ahora bien, aunque la obligación legal para que las empresas estén mandatas a negociar y, en su caso, acordar un plan de igualdad se vincula a que estas den ocupación a cincuenta o más personas trabajadoras, también cabe que sea el convenio colectivo aplicable el que cree esta obligación, toda vez que el art. 45.3 LOIEMH hace una llamada a la negociación colectiva pudiendo extender la obligación de negociar planes de igualdad bien a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, bien a las empresas que tengan un determinado número de personas trabajadoras, pudiendo reducir el umbral de trabajadores que prevé el art. 45.2 LOIEMH e incluso eliminarlo<sup>9</sup>. La mayor dificultad en la práctica negociadora se ha ocasionado ante la ausencia de representación legal en muchas empresas obligadas a contar con un plan de igualdad; carencia que, conforme mandata el art. 5.3 RD 901/2020, tiene que ser suplida con una comisión sindical. Las notables dificultades que la interlocución negociadora están suponiendo en la práctica serán analizadas monográficamente por la profesora Molero.

A pesar de las reticencias que el deber de negociar planes de igualdad generó en amplios sectores de la sociedad, lo cierto es que, en un tejido productivo como el español, claramente minifundista, la obligación directa creada por el art. 45.2 LOIEMH, en la redacción dada en la primigenia versión de la ley de igualdad, solo alcanzaba a empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Con la nueva redacción dada al art. 45 LOIEMH, la obligación alcanza una entidad mayor como analiza con atención la profesora Aragón en el estudio que ha elaborado en el marco de esta investigación. La segunda

---

<sup>9</sup> Como ha recordado el TS, por todas, en STS de 13 de septiembre de 2018, Rec. 213/2017.

posibilidad para la negociación del plan de igualdad es que el deber derive de una previsión convencional expresa, pues bien es sabido que el art. 45.3 LOIEMH hace una llamada a la negociación colectiva, siendo posible que un convenio de ámbito supraempresarial extienda la obligación de negociar planes de igualdad a:

- 1) Todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.
- 2) Exclusivamente a las empresas que tengan un determinado número de trabajadores, pudiendo reducir el umbral de trabajadores que prevé el art. 45.2 LOIEMH e incluso eliminarlo. También cabe que el convenio rebaje el umbral, pero solo a planes de igualdad que sean negociados (como ha recordado el TS, por todas, en STS de 13 de septiembre de 2018, Rec. 213/2017).
- 3) Igualmente cabría que un convenio empresarial previese un deber de negociar un plan de igualdad, aunque, atendiendo a su volumen de empleo, dicha empresa no estuviese legalmente obligada a su negociación.

Para el resto de las empresas, la elaboración del plan será voluntaria. Los planes de igualdad que eventualmente se adopten deberían abordar todos los aspectos indicados en el Anexo del RD 901/2020 aunque, nada impediría que las partes, en el marco de su autonomía, lleguen a consensuar un calendario de actuación que abordase gradualmente su aplicación. Evidentemente, la elaboración del plan se iniciará tras el diagnóstico de la situación real de la empresa. Conocidos estos parámetros, su redacción deberá partir de los objetivos que persigue conseguir, el ámbito temporal que abarcará dicha actuación y la metodología necesaria para implantarlo, habida cuenta que la eficacia del plan estará directamente vinculada a su concreción y a que en él se contemplen de manera precisa los objetivos perseguidos. Así, por ejemplo, si se acuerda promover la contratación en una determinada categoría profesional donde las mujeres están subrepresentadas, sería conveniente que el plan cuantificase el número estimado de nuevos contratos y el plazo de ejecución de esta medida.

El plan deberá definir el ámbito subjetivo de aplicación. En principio, tendría que abarcar a toda la empresa, incluso a colectivos que pueden quedar excluidos del convenio colectivo, especialmente el personal directivo, y no cabría la aplicación de un plan de igualdad dirigido exclusivamente a una determinada categoría profesional, si bien es posible que determinadas medidas contempladas en él se dirijan a un determinado colectivo, que pueda encontrarse en una situación concreta que necesite una actuación específica, por ejemplo, si el diagnóstico ha constatado una discriminación retributiva por razón de sexo exclusivamente en una categoría profesional, habrá que accionar medidas específicas en este ámbito.

La implementación de un plan de igualdad no solo implica una planificación previa en la que se establezcan los recursos humanos, económicos y temporales necesarios para que las medidas en él contenidas sean eficaces, sino que exige la realización de análisis de la situación que no sólo diferencie cómo se encuentran hombres y mujeres en esa concreta empresa, sino que analice el impacto que la adopción del plan puede tener tanto a corto como a medio plazo. Una vez obtenidos y procesados estos datos, se estaría en disposición de comparar los resultados obtenidos con los esperados, y, de obtenerse desviaciones importantes respecto a los objetivos perseguidos con su aprobación, proponer las medidas que, en su caso, resulten pertinentes. La evaluación representa la contrastación entre lo diagnosticado y lo planificado, y entre lo planificado y lo que efectivamente se ha realizado. El objetivo de las evaluaciones es determinar la vigencia y efectividad de las medidas y acciones y valorar los resultados obtenidos con ellas. Este es el propósito que se pretende cumplir con este trabajo que ha analizado más de 315 planes de igualdad, aprobados tras la entrada en vigor del RD 901/2020, y seleccionados a través de una serie de parámetros objetivos, enunciados el siguiente capítulo.



## Capítulo II

### MUESTRA DE PLANES DE IGUALDAD

Carlos Roberto Campo

*Doctorando en Derecho Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*

#### 1. ÁMBITO DE LA MUESTRA

Las bases del proyecto “Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad” convocado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo establecía la necesidad del analizar información procedente de los planes de igualdad registrados y publicados en el REGCON, que sirviera de base del estudio empírico sobre los diferentes extremos del estudio contratado. En consecuencia, se ha llevado a cabo una selección de 315 planes de igualdad que conforma una muestra bajo los siguientes parámetros:

##### 1.1. Ámbito objetivo

La muestra engloba, únicamente, planes de igualdad acordados con los representantes de las personas trabajadoras, como reza el título del proyecto y así se desprendía de las bases. Para ello, se ha utilizado tal criterio en los parámetros de búsqueda que ofrece la herramienta del REGCON.

##### 1.2. Ámbito subjetivo

En cuanto a las empresas elegidas, se ha tenido en cuenta que el deber de negociar un plan de igualdad, de acuerdo con el Art. 45.2 de la Ley Orgánica 7/2003, de 22 de marzo, de Igualdad en su redacción dada por el RD Ley 6/2019 y en el art. 2.2 del RD 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, se reserva a las empresas de más de 50 personas trabajadoras o a empresas que teniendo una plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, el convenio colectivo extiende dicha obligación. Por lo que, en su mayoría, los planes incorporados pertenecen a medianas y grandes empresas que tienen tal obligación, que representan el 51,75 % de las personas trabajadoras, esto es, 8.821.058, conforme se desprende del informe realizado por el Ministerio de Industria denominado “Cifras Pyme”, de noviembre de 2022. En lo referente a los planes de igualdad de las AAPP, se decidió no incluirlos por cuanto no les era de aplicación el RD 901/2020, de 13 de octubre, limitándose a la inclusión de la Sociedades Mercantiles Estatales reguladas en el Art. 111 y ss. de la Ley 40/2015, de octubre, incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación del reglamento, así como, una pequeña muestra de planes de igualdad de Universidades.

### 1.3. **Ámbito temporal**

En lo referente a la circunscripción temporal de la muestra, atendiendo a las bases de la convocatoria, se determinó la inclusión de los planes de igualdad vigentes, entendiendo por tales, aquellos registrados con posterioridad al inicio de la vigencia del RD 901/2020, de 13 de octubre, cuya disposición final tercera establecía que se produciría a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 14 de enero de 2021, como término se ha establecido la fecha 12 de abril de 2023, por requerimiento de los plazos.

## 2. CRITERIOS DE SELECCIÓN

En lo referente a la selección de los planes de igualdad, dado que la muestra buscar comprobar la aplicación de RD 901/2020, de 13 de octubre, se han utilizado criterios objetivos a fin de que la muestra fuera lo más representativa posible atendiendo a la configuración del tejido productivo empresarial en su diversidad, por una parte, y que abarcara, por otra, el mayor número de trabajadores posible. Por ello, se han elegido la totalidad de 315 planes de igualdad, si bien el análisis preliminar se extendió a casi 400. Concretamente, el empleo privado concentra la mayoría de los planes de igualdad elegidos, esto es, un total de 309 de los 315 que conforman la muestra. Así, dentro de empleo privado, la selección se ha realizado atendiendo a los siguientes criterios:

1. Sectores feminizados: La elección de los sectores feminizados se ha llevado a cabo atendiendo a los datos ofrecidos por el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres de 2022, realizado por el Observatorio de las ocupaciones del Servicios Públicos Estatal de Empleo. Los sectores de actividad se han escogido a través de la

Clasificación Nacional de Actividad Económicas (CNAE), que se configuran como un instrumento de búsqueda idóneo para la selección de planes a través del REGCON. Concretamente, en este apartado se han incorporado un total de 135 planes de igualdad, de diferentes sectores de actividad como son: las actividades sanitarias, las actividades educativas, el comercio al por menor, o el sector de los cuidados, en los que se concentra el empleo femenino y que coincide con el denominado sector servicios.

2. Sectores masculinizados: se han incorporado en la muestra una selección de planes de igualdad pertenecientes a empresas de sectores tradicionalmente masculinizados, como la industria química, la construcción, la automoción, entre otros. En total, esta sección se compone de 101 planes de igualdad. Se ha de señalar que dichos sectores, además de tener la condición de masculinizados, se concentran en el denominado sector industrial o secundario, aunque ello no quiere decir que existan otros subsectores de la industria que sean feminizados, como la industria textil y de la confección.
3. Sectores equilibrados: Se ha incluido el análisis de planes de igualdad de sectores considerados como equilibrados, como por ejemplo la industria alimenticia.
4. Sector primario: Dado que los sectores seleccionados como feminizados y masculinizados son a su vez sectores pertenecientes al sector servicios y sector industrial, respectivamente, no podía dejar de incluirse un conjunto de planes de igualdad pertenecientes al sector primario a fin de que la muestra, desde una perspectiva distinta —la económica—, fuera lo más completa. Para ello, se incluyeron los planes vigentes correspondientes al CNAE 01— Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas.
5. IBEX 35: Se han incluido los planes de igualdad de las empresas del IBEX 35, entendiendo que deben de tener una mención especial dentro del sector privado, pues de ellas depende una buena parte del empleo de nuestro país, esto es, más de un millón de puestos de trabajo.
6. Empleo público: En lo referente al empleo público, tras analizar 75 sociedades mercantiles estatales, se han incluido aquellas que, teniendo la obligación de tener un plan de igualdad adaptado al RD 901/2020, de 13 de octubre, lo tienen publicado. Por último, se ha incluido una pequeña muestra de planes de igualdad vigentes en universidades, públicas y privadas.



### Capítulo III

## ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN LEGAL

Cristina Aragón Gómez

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Nacional de Educación a Distancia*

### 1. RESUMEN EJECUTIVO

Originariamente, la LOIEMH impuso la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad a aquellas empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras en plantilla. Y el problema radicaba en que, según el Anuario de Estadísticas Laborales correspondiente al año 2018, tan sólo el 0,35 % de las empresas inscritas en la Seguridad Social superaba el umbral legalmente establecido. Precisamente por ello, no resultaba extraño que, en el año 2019, doce años después de la aprobación de la LOIEMH, el objetivo perseguido por el legislador no se hubiese alcanzado. Y, de hecho, en la propia exposición de motivos del RD Ley 6/2019, se habla de discretos e incluso insignificantes resultados obtenidos por las medidas de naturaleza promocional o de fomento de la igualdad. De ahí que la reforma redujera el umbral a cincuenta o más trabajadores; si bien previó una aplicación paulatina. Y, a tal efecto, el art. 1.Tres introdujo una nueva disposición transitoria (la 12ª), de acuerdo a la cual: a) Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 contaban con un período de un año para la aprobación de los planes de igualdad; b) Las empresas de más de 100 y hasta 150, disponían de un período de dos años para la aprobación de los planes de igualdad; y c) Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras tenían un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Unos períodos que se deberían computar, tal y como aclaraba la propia disposición transitoria, desde la publicación del RD Ley 6/2019 en el BOE (esto es, desde el 8-3-2019).

Como consecuencia de esta importante reforma legislativa, el ámbito subjetivo de aplicación se ha incrementado sustancialmente. Así, si tomamos como fuente el anuario de estadísticas laborales, del total de empresas dadas de alta en el mes de enero del año 2022 (2.943.687) tan solo un 45,18 % (concretamente, 1.329.897) contaba con trabajadores asalariados. Y de esas empresas, únicamente el 2,29 % tenía 50 o más personas en plantilla. Y aunque se trata de un porcentaje pequeño, es preciso interpretar este dato con otra información adicional: Las empresas dadas de alta en España que, en enero del año 2022, contaban con trabajadores asalariados, dieron ocupación a 14.381.621 personas. Pues bien, en ese 2,29 % de empresas con 50 o más trabajadores en plantilla, en la práctica, prestaron servicios 8.348.469 personas, lo que representa el 58,05 % del total de asalariados. Basándonos en los datos de la Seguridad Social, podemos concluir que, en el año 2022, un total de 29.994 empresas estaban obligadas a contar con un plan de igualdad teniendo en cuenta su umbral de plantilla y que 8.348.469 personas trabajadoras deberían estar cubiertas a través de esta concreta medida de acción positiva. Más concretamente, deberían tener plan de igualdad el 1 % de las empresas del sector agrario, el 6,2 % de las empresas de la industria, el 1,4 % de las empresas de la construcción y el 2,1 % de las empresas del sector servicios.

Sin embargo, conforme a los datos proporcionados en el REGCON, desde marzo de 2019 hasta julio de 2022 (ambos incluidos), únicamente se publicaron en este concreto registro un total de 6.622 planes de igualdad. De ello se desprende que el nivel de incumplimiento es especialmente significativo, pues teóricamente, sólo contarían con plan de igualdad adaptado a las últimas reformas cerca del 20 % de las empresas obligadas. El problema es que no podemos llegar a resultados concluyentes, ni precisos, por varios motivos:

De un lado, algunos de esos 6.622 planes de igualdad pertenecen a empresas no obligadas, que han decidido tener un plan de igualdad de forma voluntaria. Por lo tanto, el porcentaje de incumplimiento podría ser aún mayor, pero no podemos precisarlo, dado que la página web del REGCON, en su apartado “consulta pública”, no permite realizar búsquedas en función de si el plan es obligatorio o voluntario. Es cierto que esta información sí debería constar en la hoja estadística del plan de igualdad (punto 2.1 del Anexo 2.V RD 901/2020). Sin embargo, a este respecto, nos enfrentamos a tres problemas adicionales en este trabajo de investigación: En primer lugar, a la imposibilidad de analizar de forma pormenorizada la hoja estadística de 6.622 planes. En segundo lugar, al hecho de que, en un porcentaje muy significativo de casos, no consta la hoja estadística del plan de igualdad en el REGCON. De hecho, del total de planes de igualdad que componen la muestra de este estudio, en un 58,77 % de ellos la información de la hoja estadística no está publicada en el registro; un porcentaje, desde luego, nada despreciable. Y el tercer y último problema al que nos enfrentamos es que la información que

figura en la hoja estadística —cuando consta— no parece ser especialmente fiable, pues nos encontramos con planes de igualdad en cuya hoja estadística se indican datos en esencia contradictorios. Es el caso, por ejemplo, de la hoja estadística del plan de igualdad de la empresa Supercor S.A. para los años 2022 a 2026 en la que se indica que el plan tiene carácter voluntario y, al mismo tiempo, se informa que dicho plan resulta de aplicación a 4.782 trabajadores, lo que supone una contradicción en sus propios términos.

De otro lado, si analizamos los datos en función de los sectores de actividad, el mayor porcentaje de cumplimiento se concentraría en “otros servicios” (24,42 %), en “educación” (22,77 %) y en “actividades financieras y de seguros” (17,30 %) y el menor porcentaje de cumplimiento se concentraría en “hostelería” (7,15 %), en “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (7,53 %) y “actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento” (8,90 %). Pero estos resultados por desgracia tampoco pueden ser concluyentes, pues 2.465 planes (lo que representa el 37,22 % del total) no tienen identificado en el REGCON cuál es su concreto CNAE, por lo que no se pueden atribuir a ningún sector en concreto. Y ello a pesar de que en la hoja estadística del plan de igualdad sí debería constar el CNAE de la empresa con cuatro dígitos (Punto 1.7 del Anexo 2.V RD 901/2020).

Por lo que respecta al sector público, la DA 7ª EBEP impone a todas las Administraciones Públicas la obligación de aprobar un plan de igualdad. Y, con respecto a esta obligación, conviene llamar la atención sobre dos extremos: a) que el plan de igualdad se debe aprobar al inicio de cada legislatura; y b) que resulta irrelevante el número de empleados públicos. Y aunque ello puede plantear problemas en las Administraciones Locales de pequeñas dimensiones, debemos tener en cuenta que cabe la negociación de planes de igualdad supralocales, aplicables a todas las entidades locales de una determinada Comunidad Autónoma o, incluso, la adhesión a un plan de igualdad de otra entidad local (art. 34 EBEP).

Pues bien, estamos hablando, en la práctica, de un total de 5.021 entes públicos. De ellos, el 8,94 % se encuentra adscrito a la Administración General del Estado, el 26,43 % a las Comunidades Autónomas, el 53,99 % a la Administración Local y un 10,64 % tiene una adscripción múltiple a varias administraciones públicas. Y según el Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, en enero de 2022, el número de empleados públicos ascendía a 2.717.738, De ellos, cerca de un 60 % trabajaba en la Administración autonómica (el 59,31 %), el 21,79 % en la Administración Local y el 18,90 % en el sector público del Estado. Y de acuerdo a su tipología, un 53,5 % del personal era funcionario de carrera, un 22,6 % era personal laboral y el 23,9 % restante era personal funcionario interino, personal eventual u otro personal. Finalmente, analizando los datos desde una perspectiva de género, un 57,73 % de los efectivos al servicio de las Administraciones Públicas son mujeres y el 42,27 % son hombres. No obstante,

en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado, el porcentaje de hombres es claramente superior (pues asciende al 87,62 %).

Pues bien, tampoco podemos saber cuántos planes se han aprobado en la Administración Pública. Es cierto que la DF 24ª.3 Ley 31/2022 ha dado una nueva redacción a la DA 7ª EBEP con el propósito de dar una mayor publicidad y difusión a los planes de igualdad, en la Administración. Y, a tal efecto, ha previsto la creación de un registro específico de los planes de igualdad adoptados por las diferentes Administraciones Públicas. Y para dar cumplimiento a esta reforma, la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de 16-3-2023, ha creado el registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública. El problema reside en que el registro ya está creado (pues la resolución de 16-3-2023 entró en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOE), pero todavía no es público, ni accesible. En consecuencia, no tenemos constancia de cuantos entes públicos cuentan con plan de igualdad.

Por lo que respecta al control del cumplimiento de esta concreta obligación legal, sabemos que todo plan de igualdad debe incluir la creación de un órgano de vigilancia y seguimiento que compruebe que las concretas medidas previstas en el plan efectivamente se ponen en marcha y que, asimismo, logran el efecto que se esperaba de ellas. Además, la representación legal de las personas trabajadoras tiene encomendada la labor de vigilar el respeto y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Pero al margen de ese seguimiento y este control efectuado por sujetos privados, el legislador ha previsto un importante conjunto de medidas dirigido a garantizar que las empresas que deben tener plan de igualdad se doten de uno: sanciones, exclusiones de ayudas y prohibición de contratar con la Administración Pública.

En efecto, el control público del cumplimiento de los planes de igualdad compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS). Según el art. 12.3.a) Ley 23/2015, la función inspectora comprende, entre sus cometidos, la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos en el ámbito de las relaciones laborales, en materia de “tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo”. Y de conformidad con el art. 9.4 LO 15/2022, la ITSS debe velar particularmente, en los términos previstos en la normativa aplicable, por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Y, a tal efecto, deberá incluir planes específicos en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general.

En el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2021 a 2023, uno de los focos de actuación es precisamente el tema de los Planes de Igualdad. Más concretamente, el objetivo 5 del eje 1.2 se dirige a garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de sexo. Y, para cumplir dicho propósito, se prevén determinadas medidas; entre ellas, intensificar la campaña sobre control de planes y medidas de igualdad, así como la de discriminación retributiva, prestando especial atención a las nuevas obligaciones sobre esta materia, incluido el registro retributivo. E igualmente se prevén acciones de sensibilización y formación a inspectores y a subinspectores de ambas escalas.

En la práctica, en materia de planes de igualdad, la Inspección de Trabajo puede sancionar a las empresas por alguna de las siguientes infracciones: a) por la ausencia de un plan de igualdad; b) por su negociación con quien no es un interlocutor válido; c) por la elaboración insuficiente o defectuosa del plan; d) por falta de aplicación de un plan elaborado; e) por falta de registro del plan de igualdad; f) por falta de información a la representación legal; y f) por la existencia de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo. Pues bien, de los datos relacionados en los informes anuales de la ITSS, se evidencia que el grado de incumplimiento en materia de planes de igualdad ha sido elevado, pues si bien las sanciones impuestas no han sido muchas (1.580 en un período de dieciséis años), ni excesivamente cuantiosas (2.768,96 € de media), el porcentaje de requerimientos sobre el total de acciones llevadas a cabo por la ITSS, en materia de planes de igualdad, se concreta en una media de un 50,55 % durante todos los años que lleva vigente la LOIEMH. Como sabemos, la comisión de una infracción tipificada como tal no implica necesariamente la automática imposición de una sanción, pues se confiere al funcionario actuante la posibilidad de advertir al sujeto responsable de la incorrección de su conducta y requerirle a fin de que adopte las medidas precisas para corregirla. Por lo tanto, los requerimientos también manifiestan la existencia de una conducta infractora.

Como decíamos, el importe medio de la sanción asciende a 2.768,96 €. Y a este respecto, debemos recordar dos cosas: De un lado, que la infracción grave tipificada en el art. 7.13 LISOS se sanciona con una multa económica cuya cuantía oscila entre 751 € y 7.500 € (en su grado mínimo, de 751 a 1.500 €; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 €; y en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 €). Y, de otro, que cuando no se considere relevante ninguno de los criterios de graduación legalmente previstos, la sanción debe imponerse en el grado mínimo en su tramo inferior (751 €). En efecto, el art. 39 LISOS dispone que las sanciones pueden imponerse en un grado mínimo, medio o máximo, atendiendo a los criterios de graduación legalmente establecidos, que juegan como elementos de agravación o de atenuación de la cuantía de la sanción. Concretamente se prevén, como criterios de graduación, la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la

Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

La LOIEMH, en su redacción originaria, no impuso a las empresas la obligación de registrar los planes de igualdad. Y ello dificultaba el que tuviéramos un conocimiento claro de cuántas empresas habían implantado planes de igualdad y de cuál cuál había sido el nivel de cumplimiento del mandato legislativo previsto en los arts. 45 a 48 LOIEMH. Esto motivó que el RD Ley 6/2019 modificara el art. 46 LOIEMH con el objeto de crear un registro de planes de igualdad (como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), imponiendo a las empresas la obligación de inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Pues bien, en relación con el registro, un aspecto muy relevante tiene que ver con el alcance del control de legalidad que pueda hacer la autoridad laboral. Ni la LOIEMH ni su reglamento de desarrollo hacen mención expresa a la intervención de la autoridad laboral en el control de los planes de igualdad. Y, de hecho, el art. 8 RD 713/2010 —que condiciona el registro al hecho de que no se vulnere la legalidad vigente, ni se lesione gravemente el interés de terceros— no ha sido modificado por el RD 901/2020 y sigue haciendo alusión únicamente a los convenios y a los acuerdos colectivos, sin hacer mención expresa a los planes de igualdad.

A pesar de lo anteriormente expuesto, la autoridad laboral está ejerciendo en la práctica una estricta función de fiscalización de la legalidad del plan, comprobando que su negociación y su firma han sido regulares y que sus contenidos se adecuan a lo previsto en la norma. De hecho, en la práctica, se ha denegado el registro del plan en supuestos en los que este no había sido negociado por no haberse podido constituir la comisión negociadora, obligando a la empresa a insistir en sus requerimientos a los sindicatos o sugiriendo la celebración de elecciones sindicales. Incluso se ha llegado a denegar el registro cuando el plan sí ha sido negociado, pero no se había alcanzado finalmente el acuerdo (algo que es connatural a cualquier proceso de negociación).

Ante esto, debemos preguntarnos qué validez tiene un plan de igualdad no registrado ¿Estaríamos ante un acuerdo de carácter extraestatutario o deberíamos negarle lisa y llanamente su validez? El registro del plan de igualdad se ha configurado en nuestro ordenamiento jurídico como un trámite de carácter constitutivo, pues solo a partir de su inscripción goza de virtualidad plena. Es evidente que, *ad intra*, el acuerdo compromete a las partes desde el momento de su firma, pero *ad extra*, el plan solo adquiere virtualidad cuando es registrado. Dicho en otros términos, sin el cumplimiento de este trámite, estaremos ante un acuerdo de empresa, pero jurídicamente no puede ser considerado un plan de igualdad aprobado, inscrito y registrado. Lo que tiene

importantes consecuencias para la empresa, pues incurriría en una conducta sancionable por la ITSS, tendría prohibida la contratación con la Administración Pública y se le impediría el acceso al programa de fomento del empleo. Precisamente por ello, es fundamental que la autoridad laboral se ajuste a la legalidad y no deniegue el registro en supuestos en los que ninguna norma se ha contrariado.

De otro lado, la Administración Pública, a través de una de sus principales actividades (como es la gestión de la contratación), igualmente colabora en la consecución de este objetivo social, partiendo de la convicción de que la contratación pública debe ser socialmente responsable y de que los contratos públicos deben contribuir a construir una realidad más humana y una mejor sociedad para la población. En efecto, en transposición de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo, la Ley 9/2017 prohíbe a las empresas que no tengan plan de igualdad, la contratación con la Administración Pública [art. 71.1.d)] e incluye expresamente la igualdad entre mujeres y hombres entre los criterios cualitativos que podían decantar la contratación, pues se configura como un criterio de adjudicación (art. 145.2.1º) y como un criterio de desempate (art. 147.1.e).

Se trata, sin duda, de un poderosísimo estímulo al cumplimiento. Debemos tener en cuenta que solamente en el año 2022, se efectuaron en España 183.277 licitaciones por un importe total de 100.692,20 millones de euros (sin incluir impuestos). En ese ejercicio, el nivel de gasto en contratación pública alcanzó el 11,52 % del PIB y el 24,11 % del total del gasto público. Pues bien, es importante aclarar que incumplimiento de tal presupuesto por parte de la empresa se erige en una verdadera prohibición de contratar, que se extiende, incluso, a los subcontratistas (art. 215.5 LCSP). Y no podemos perder de vista que encontrarse en causa de prohibición para contratar es causa de exclusión. En efecto, según el art. 65.1 LCSP cualquier adjudicatario debe tener plena capacidad de obrar, no estar incurso en alguna prohibición de contratar y acreditar su solvencia económica y financiera y técnica o profesional. A mayor abundamiento, con base en el art. 39.2 LCSP, si el adjudicatario se encuentra incurso en alguna de las prohibiciones para contratar señaladas en el art. 71 de dicho cuerpo normativo, el contrato se considera nulo de pleno derecho.

La acreditación de la obligación de contar con un plan de igualdad se debe realizar mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el art. 140 LCSP. Pero una vez adjudicado el contrato y antes de su formalización, se debe requerir a la empresa adjudicataria la acreditación efectiva de lo manifestado, mediante la copia de una entrega del plan de igualdad (art. 150.2 LCSP). Y, además, debemos tener en cuenta que las circunstancias relativas a la capacidad, solvencia y ausencia de prohibiciones de contratar deben concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de perfección del

contrato (art. 140.4 LCSP). No obstante lo anterior, cuando se aprecie la existencia de una prohibición para contratar, dicha circunstancia ha de ponerse en conocimiento del licitador afectado, concediéndole la oportunidad de probar su fiabilidad. Así, si el licitador solventa la eventual circunstancias en la que incurriese y no se halla en prohibición de contratar, la posible falta de aptitud decae, y no podría ser excluido del procedimiento licitatorio por tal razón.

En la práctica, se han suscitado dudas con respecto a la posibilidad de contratar con la Administración Pública cuando la empresa tiene aprobado un plan de igualdad, pero este no se encuentra aún registrado. Y, en respuesta a esta cuestión, los tribunales administrativos han sostenido criterios claramente dispares, lo que está generando una preocupante inseguridad jurídica.

Por último, debemos tener en cuenta que la ausencia de un plan de igualdad igualmente impide la obtención de beneficios en las cuotas de la Seguridad Social. De conformidad con el art. 8.e) RD Ley 1/2023, para ser beneficiario de bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, la empresa debe contar con el correspondiente plan de igualdad, en el supuesto de que se encuentre obligada por imperativo legal o convencional, de acuerdo con lo establecido en el art. 45 LOIEMH. Pues bien, con respecto a esta exigencia, es necesario aclarar dos cosas: a) de un lado, que dicho requerimiento es exigible desde el día 1-9-2023; y b) de otro, que el requisito solo se entiende cumplido si el plan de igualdad se encuentra debidamente inscrito en registro público. Por lo tanto, aquellas empresas que estén obligadas legal o convencionalmente a la implantación de un plan de igualdad y no dispongan del mismo, no deberán incluir, al tramitar el alta del trabajador, los identificadores de colectivos o supuestos a los que resultan de aplicación las bonificaciones o reducciones de cuotas. Y, en el supuesto de que se comuniquen dichos datos, a pesar de no disponer del correspondiente plan de igualdad, resultará de aplicación lo establecido en el art. 13 RD Ley 1/2023. En consecuencia, procederá la devolución de todas las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y con los intereses de demora correspondientes. Además, debemos tener en cuenta que, el disfrute indebido de cualquier tipo de reducción, bonificación o incentivo en relación con el importe de las cuotas sociales se encuentra tipificado como infracción administrativa de carácter grave, entendiéndose producida una infracción por cada persona trabajadora afectada (art. 22.9 LISOS).

## 2. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- En favor de la transparencia, es necesario que conste en el REGCON la información relativa a la hoja estadística de todos los planes de igualdad registrados. Convendría, además, que se permitiera realizar búsquedas en función de si el plan es voluntario u obligatorio

y, en este último supuesto, de acuerdo a si la obligatoriedad trae su causa en la ley, en el convenio colectivo o en una decisión de la Inspección de Trabajo.

- Conviene igualmente hacer público y accesible el nuevo registro específicamente creado para inscribir los planes de igualdad que se adopten en la Administración Pública.
- Convendría reformar el Anexo 2 del RD 713/2010 (que es el que desarrolla la hoja estadística de los convenios colectivos de carácter sectorial), con el fin de adaptar la pregunta “¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? En caso afirmativo; a) para empresas de más de 250 trabajadores/as (Sí/No); b) para empresas de menos de 250 trabajadores/as (Sí/No).” a la luz de los últimos cambios legislativos.
- Igualmente, convendría reformar el art. 8 RD 713/2010 (relativo al procedimiento de inscripción en el REGCON), pues su apartado tercero únicamente hace alusión a los convenios y a los acuerdos colectivos, pero no hace mención expresa a los planes de igualdad.
- Urge también aclarar por parte del legislador cuál es la naturaleza jurídica de un plan de igualdad no registrado, si puede surtir efectos y, en su caso, cuáles concretamente.
- Especialmente, sería necesario clarificar si una empresa cuyo plan de igualdad no se encuentra debidamente registrado puede contratar con la Administración Pública o incurre en causa de prohibición (como sí se ha clarificado, por ejemplo, con respecto a la posibilidad de acceder al programa de fomento del empleo).
- Finalmente, es necesario abordar el desarrollo reglamentario del art. 46 bis LISOS, para que pueda imponerse la sustitución de la sanción accesoria prevista en las infracciones muy graves por discriminación por razón de sexo, por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.



## Capítulo IV

### PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

María Luisa Molero Marañón  
*Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*  
*Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*

#### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

##### **1.1. Ámbito de negociación: Empresa, centro de trabajo y grupo de empresas**

*Conclusiones.*—Una vez analizada la muestra de planes se comprueba que de manera abrumadoramente mayoritaria el Plan de Igualdad se adopta con referencia al ámbito empresarial. La *empresa* es la unidad de negociación elegida de forma absolutamente dominante, incluidas las empresas del IBEX-35, incorporando en su ámbito de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la componen. Incluso, es práctica habitual la cláusula que incorpora su aplicación a los centros de trabajo actuales y los que se puedan abrir en un futuro durante toda la vigencia del plan de igualdad, teniendo en cuenta que la extensión temporal del Plan es dilatada. Todavía más, hay planes que según sus términos despliegan su eficacia no sólo en sus propios centros de trabajo, sino en centros externos en los que pueden prestar sus servicios su personal. Es decir, se puede concluir que la tónica generalizada es que los Planes de Igualdad tenga una vocación omnicomprendensiva de integración de todos los centros de trabajo, siendo el ámbito ordinario de negociación, la empresa en su integridad sea cual su estructura organizativa presente o futura. El *centro de trabajo* cobra trascendencia como unidad diferenciada, cuando así se establece en el propio diagnóstico

por la actividad de que se trate, o por la tipología del empleo y sus condiciones, siendo frecuente que se establezcan acciones específicas que son aplicables exclusivamente a uno u otro centro de trabajo. Asimismo, el centro de trabajo cobra importancia, cuando se trata de delimitar el *ámbito territorial del Plan de Igualdad*: dicha unidad se convierte en el dato relevante para delimitar la proyección territorial del plan. Atendiendo el contenido de los planes de la muestra, llama la atención como la descripción de este ámbito se realiza en función de la ubicación geográfica de los centros de trabajo que tiene la empresa en el territorio nacional. La gran mayoría de los Planes de Igualdad se autocalifican como de aplicación *nacional*, puesto que lo más común es que los Planes de Igualdad cuenten con centros de trabajo distribuidos por varias comunidades autónomas. Finalmente, dentro de la muestra, se han localizado muy escasos Planes de Igualdad de *grupo de empresas* coincidentes en su mayoría con las empresas del IBEX-35 o empresas públicas. Es importante subrayar que la identificación de grupo integra tanto el grupo mercantil como el de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación (art. 87 ET) (STS 5 abril 2022, Rec 99/2020). No obstante, se echa en falta el cumplimiento más riguroso y argumentado sobre la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo que exige el desarrollo reglamentario (art. 2.6 RD 901/2020), y que ha de constar en el propio plan, razonando los criterios de inclusión/exclusión de las empresas que quedan afectadas por el plan del grupo. En algunos planes no se hace justificación alguna, amparándose en la presencia de un convenio colectivo de grupo de empresas o de un Plan de Igualdad de grupo anterior; en otros planes, se hace una referencia muy generalizada en base simplemente a la gestión centralizada de los recursos humanos, siendo excepción el Plan de Igualdad que ofrece una explicación sólida de la conveniencia de acudir a un Plan único de Grupo de Empresas (Por ejemplo, PI Grupo Ferrovial).

*Propuestas.*— 1.— Es importante que los negociadores justifiquen las actuaciones específicas en el ámbito de igualdad en determinados centros de trabajo frente a otros centros de trabajo con el fin de no quebrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa, sin crear agravios comparativos entre trabajadores de una misma empresa. 2.— Se suscita la posibilidad de la admisión por la ordenación normativa de un Plan de Igualdad para ámbitos infraempresariales, de forma subsidiaria, cuando no fuera posible la negociación de ámbito empresarial, por falta de interlocución negocial en determinados centros de trabajo, sin que haya podido ser suplida por la comisión sindical, abriéndose la posibilidad de adoptar un Plan de Igualdad en uno o varios centros de trabajo donde sea posible la negociación y el acuerdo. 3.— Es fundamental que cuando la elección del ámbito de negociación sea la del grupo de empresas, se plasme en el propio Plan de Igualdad de forma argumentada la justificación de disponer de un Plan de Igualdad único, fijando con precisión los criterios de inclusión/exclusión de las empresas que van a quedar afectadas por el plan del

grupo, y las razones que conducen a su conveniencia frente a la negociación de un Plan de Igualdad de ámbito empresarial.

## 1.2. **Ámbito personal o extensión subjetiva**

*Conclusiones.*—Resulta un denominador común de los planes de igualdad su aplicación a todo el personal que trabaja en régimen de subordinación para la empresa, sin distinciones. A este respecto, en la muestra analizada no hay quiebra sobre la inclusión generalizada de la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa (art. 10.2 RD 901/2020), enunciándolo de forma sistemática en la totalidad de los planes, cuando alude al ámbito personal que preceptivamente ha de hacer constar como contenido mínimo del plan (art. 8.2 b) RD 901/2020). Es destacable la expresa mención en algunos Planes de Igualdad al personal directivo que, como se sabe, es excluido en numerosas ocasiones por los convenios colectivos, pero, por el contrario, no puede quedar extramuros del plan de igualdad negociado. El nivel profesional, la clasificación o el puesto de trabajo, circunstancias personales, modalidad contractual o forma de contratación no son justificación para la exclusión del ámbito de aplicación del plan de igualdad, tal y como reconocen de forma sistemática los Planes de la muestra.

No se han podido localizar dentro de los Planes de Igualdad la referencia de sujetos sobre los que se podría proyectar el plan, incluyéndoles dentro de su ámbito personal: becarios y personal en formación, voluntarios, trabajadores autónomos dependientes, o autónomos ordinarios, cuando prestan sus servicios en las sedes de la empresa negociadora del plan. A este respecto, al menos para determinadas acciones podrían recibir la cobertura del Plan de Igualdad negociado. Por el contrario, es muy frecuente la extensión subjetiva del Plan a las personas que trabajan bajo la contratación de una empresa de trabajo temporal, mientras prestan sus servicios para la empresa usuaria, tal y como indica el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y reproduce el artículo 10.2 RD 901/2020, no siendo aplicable el artículo 3.1 de esta norma, tal y como indican algunos Planes. Dichos empleados de las ETT a la luz de la jurisprudencia (STS 13 noviembre 2019, Rec 75/2018) podrán ser susceptibles de quedar afectados por más de un plan de igualdad: el de la propia ETT y también el de la empresa usuaria.

Mayor problema supone la inclusión, como realizan algunos Planes de Igualdad, de los trabajadores de las empresas subcontratadas, mientras prestan sus servicios para la empresa principal, de modo particular cuando “comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo”. A nuestro juicio, para que el plan de igualdad de la empresa principal pudiera ser aplicable a dicho personal sería necesario la cobertura de una norma legal que lo amparase, al modo de las ETTs; previsión que ha sido excluida, ni tan si quiera para determinar el convenio colectivo aplicable al personal de las empresas

subcontratadas (art. 42.6 ET). Por tanto, los Planes de Igualdad de la empresa principal no pueden extender su radio de acción al personal de las empresas subcontratadas con las que trabaja la empresa principal (por ejemplo, actividad de limpieza o seguridad), a salvo de determinadas acciones relativas a la seguridad y salud laboral, como sucede con los protocolos frente a las violencias sexuales, incluido el acoso sexual, que exigen en todo caso la implicación de las empresas involucradas.

*Propuestas.*— 1.— Resultaría realmente conveniente dentro de los Planes de Igualdad la referencia de sujetos que deberían ser incluidos dentro del ámbito personal del plan: becarios y personal en formación, voluntarios, trabajadores autónomos dependientes, o autónomos ordinarios, si prestan sus servicios en la sede o en los locales de la empresa negociadora del Plan de Igualdad. A este respecto, al menos para determinadas acciones podrían recibir la cobertura del Plan de Igualdad negociado. 2.— Se propone que el desarrollo legal normativo de los Planes de Igualdad incluya dentro de su extensión subjetiva la posibilidad de incluir a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas, de modo particular, cuando presten sus servicios de forma continuada en el centro de trabajo de la empresa principal. Hasta que dicha previsión normativa no se incluya, consideramos que los Planes de Igualdad no deberían incluir a dichos empleados bajo su ámbito de aplicación, a salvo de determinadas acciones relativas a la seguridad y salud laboral que requieren en todo caso la coordinación entre las empresas implicadas.

### 1.3. Ámbito temporal y vigencia

*Conclusiones.*—A la vista de la escueta disciplina de la ordenación normativa que solamente exige la fijación de la duración de los Planes de Igualdad, estableciendo una limitación temporal de cuatro años (art. 9.1 RD 901/2020), como norma de derecho necesario absoluto, resulta crucial el contenido pactado por las partes negociadoras en el propio plan, convirtiéndose en fuente primordial o preferente de reglamentación. Del análisis de la muestra se obtiene la indubitada conclusión de que de modo generalizado la duración pactada de los Planes de Igualdad es de cuatro años, siendo cláusula habitual la que fija las concretas fechas de inicio y finalización del plan. En este sentido, son reducidos en número los Planes que optan por un período de vigencia inferior a cuatro años, siendo la opción más acordada una extensión dilatada en el tiempo. Correlativamente, se ha de constatar como la vigencia del Plan se concibe como enormemente dinámica: son frecuentes los Planes que incorporan en el ámbito temporal la posibilidad de realizar adaptaciones, actualizaciones y revisiones en función del cambio de circunstancias, o de la entrada en vigor de nuevas disposiciones, infiriéndose de su contenido una significativa provisionalidad. Los Planes de Igualdad por lo general fijan su fecha de entrada en vigor, siendo la tendencia más frecuente la de la firma del

acuerdo adoptado en la comisión negociadora, o en su caso al día siguiente. Una práctica más minoritaria es la que supedita su entrada en vigor a que el plan sea efectivamente inscrito en el registro público oficial, resultando aplicable “desde el día siguiente a la fecha en que sea notificada su inscripción en el registro oficial correspondiente” (PI BBVA Next Technologies).

En relación a su finalización y posibilidad de prórroga, a la luz de la redacción del artículo 9.1 RD 901/2020, parece claro que no debe admitirse la prórroga anual prevista en el artículo 86 ET, puesto que se establece como regla imperativa la duración máxima de cuatro años improrrogable, y la necesidad de revisión periódica. No obstante, la reglamentación normativa esta ciertamente incompleta, puesto que no dispone previsión alguna sobre el régimen de denuncia y sobre la posibilidad de aplicar el régimen de ultraactividad mientras se negocia el nuevo plan de igualdad. Si se atiende a los planes de la muestra analizada, resulta una cláusula frecuente la que estipula un plazo para comenzar las negociaciones antes del venza el Plan de Igualdad: lo más frecuente es la estipulación de un plazo de tres meses, aunque hay Planes que estipulan un plazo de seis meses, dos meses, o, incluso, sin plazo alguno. Consecuentemente, se trata con carácter general de una disciplina muy escueta que se podría asimilar a un régimen de denuncia, pero que sin duda falta reglamentación sobre el sujeto legitimado, la forma y condiciones.

Por otro lado, con alguna habitualidad, en algunos Planes de Igualdad parece preverse un régimen de ultraactividad, puesto que se estipula que el Plan de Igualdad continuara vigente, mientras se negocia el nuevo Plan. Dicha vigencia ultraactiva es común que se limite en el tiempo, fijándose un término coincidente con la duración máxima de cuatro años. No obstante, en la muestra hay un número reducido de Planes en que la ultraactividad se limita a nueve meses, y los menos que contemplan un régimen sin limitación temporal alguna, supeditándose sin más a que se logre un nuevo acuerdo, permaneciendo vigente el contenido del Plan de Igualdad anterior. Bajo nuestro punto de vista, no es posible en un Plan de Igualdad pactar un régimen de ultraactividad sin limitación temporal, siendo taxativa la norma que fija un término máximo de 4 años, que ha de ser respetado también cuando se proceda a la renegociación de un nuevo Plan de Igualdad. Por tanto, se habrá de entender que el Plan de Igualdad decae en su vigencia, cuando alcanza dicha duración máxima, sin que pueda ser admitida una prórroga del mismo, ni tan siquiera en régimen de ultraactividad; no pudiéndose interpretar que se pueda extender más allá de dicho término, al considerar que es un plazo suficientemente dilatado para una posible renovación. Lo contrario propiciaría un claro desajuste del Plan de Igualdad con los exponentes de desigualdad que puedan existir en la realidad empresarial.

*Propuestas.*— 1.— Es fundamental que cuando se negocie un Plan de Igualdad se fije una duración que no puede superar los cuatro años, pero que puede ser inferior a dicho término. Es importante que se fije la fecha de

entrada en vigor y la fecha de finalización del Plan, teniendo en cuenta que no puede exceder de cuatro años. 2.— Resultaría realmente conveniente que se pacte en el Plan de Igualdad un régimen completo de denuncia, fijando el plazo para llevarla a cabo, los sujetos para activarla y el modo de realizarla, teniendo muy en cuenta el plazo máximo de cuatro años, y la compleja dificultad de elaborar un Plan de Igualdad. Asimismo, es importante fijar el término en el que opera el régimen de ultraactividad, teniendo en cuenta que, aunque se haya pactado sin limitación temporal, el Plan de Igualdad decae en su vigencia a los cuatro años de su adopción. 3.— Resulta deseable que la ordenación normativa de los Planes de Igualdad por razones de seguridad jurídica hubiera establecido una regulación más completa de su vigencia, exigiendo la adopción de un régimen de denuncia, como contenido mínimo, y reglamentando expresamente la aplicación de la ultraactividad del Plan de igualdad, y los efectos de la falta de renegociación del plan, ya sea por la falta de acuerdo, ya sea porque ninguna de las partes negociadoras proceda a su renovación.

## 2. COMISIÓN NEGOCIADORA. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

### 2.1. El doble canal de representación de los trabajadores

*Conclusiones.*— Dentro de la muestra analizada, con cierta frecuencia se han localizado Planes negociados en exclusiva por las representaciones electivas constituidas en los centros de trabajo afectados por el Plan, siendo mucho menos numerosos los adoptados por las secciones sindicales que reúnan el requisito de la mayoría en la RLT, pese a ser un canal preferente. Dicha composición se produce en las empresas de más pequeñas dimensiones con un solo centro de trabajo, o con un reducido número de centros de trabajo, puesto que la hipótesis más común en la muestra seleccionada es la presencia generalizada de empresas pluricelulares con centros de trabajo con representantes de los trabajadores y con centros sin ninguna clase de representación. En este sentido, es destacable que la negociación por dichas representaciones estables constituidas en exclusividad se produce más en las empresas que integran el sector primario, o en algunas ramas de actividad de los sectores feminizados o masculinizados, siendo mucho más marginal cuando se trata de empresas del IBEX o empresas públicas. De forma muy excepcional, en la muestra se ha localizado la negociación de un plan de igualdad negociado por el comité intercentros.

Pese a que no contamos con la información del número de miembros que compone la representación unitaria, sí es fácil comprobar que con carácter general el número de miembros que compone la parte social es inferior al número de miembros que lo compone en el caso del Comité de Empresa, frente a los Delegados de Personal, puesto que en la generalidad de las empresas pluricelulares se designa a un sólo representante por centro, teniendo en cuenta la limitación de 6 miembros por cada parte (art. 5.3 RD 902/2020), cifra que en muchos casos no se alcanza, no siendo inusual las

comisiones de 1, 2, o 3 miembros por cada representación. Con respecto a la concreta composición, en el texto del Plan no se hace normalmente referencia al criterio utilizado para la designación de los componentes que forman parte de la Comisión Negociadora en el caso del Comité de Empresa; no obstante, se ha de tener en cuenta que se habrá de respetar los porcentajes de representatividad que tengan en el seno de los órganos unitarios, siendo posible que se tengan que sacrificar opciones sindicales minoritarias, al no tener cabida en una representación de 6 miembros. Tampoco en la generalidad de los Planes se hace referencia al criterio utilizado para el reparto de puestos en la comisión negociadora, debiendo respetarse la regla que establece que su composición deberá ser “proporcional a su representatividad” en la empresa. En el caso de los grupos de empresa, en varios casos se constituye la comisión negociadora por la representación de las organizaciones sindicales que negociaron el convenio de grupo de la empresa (Grupo Renfe, o Grupo AENA), y en otros, de forma acertada, lo han negociado los sindicatos más representativos en el ámbito del grupo, y que son mayoría en los órganos de representación unitaria, distribuyéndose los puestos de forma proporcional a su representatividad (PI Grupo Repsol).

## 2.2. Comisión sindical y comisión híbrida

*Conclusiones.*— Lo primero que se ha de indicar es que la comisión sindical en una valoración general ha devenido en el sujeto protagonista y principal de negociación de los Planes de Igualdad. En concreto, la hipótesis más común dentro de la muestra de constitución de la Comisión Negociadora se encuentra integrada por lo que denominamos Comisión Híbrida, donde coexisten en una misma empresa centros de trabajo con representantes legales de los trabajadores, y centros que no cuentan con ningún tipo de representación. A este respecto, se ha de considerar que dicha comisión sindical puede ser única y exclusiva, cuando los centros de trabajo no conviven con ningún centro que tenga representación de los trabajadores, en cuyo caso rige la limitación general de 6 miembros, o puede coexistir con centros de trabajo con representantes legales constituidos, incrementándose la cifra hasta 13 miembros por cada parte, formándose una comisión híbrida (art. 5.3 RD 901/2020).

En particular, y si se consideran a los sujetos designados para la comisión sindical, numerosos planes hacen referencia a los sindicatos más representativos del sector o simplemente aluden a los sindicatos más representativos o mayoritarios, o, más correctamente, se refieren a los sindicatos más representativos del sector al que pertenece, o en el que opera, la empresa. De forma mucho más limitada, algunos Planes expresan que los sindicatos designados cuentan con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio, y en menor medida aluden a las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial, cuyas federaciones sectoriales comparecen en representación de los centros sin representación unitaria. Con respecto a los sindicatos más representativos, indudablemente, la presencia mayoritaria se

encuentra configurada por las federaciones que integran los sindicatos más representativos de ámbito estatal —UGT y CCO.OO—, pero también aparecen más ocasionalmente los sindicatos de ámbito autonómico en empresas o centros de trabajo generalmente radicados en dicho territorio (ELA, CIG, LAB). En este caso, llama la atención como en el caso de la comisión sindical también es frecuente que un centro de trabajo o varios de ellos se vean representados por un sólo representante de uno de los sindicatos convocados, y en caso de comparecer varios sindicatos, un miembro por cada organización sindical.

En el caso de la comisión híbrida, el número de miembros que compone la parte social se amplía significativamente respecto a la hipótesis anterior, siendo habitual la presencia de comisiones de 22 personas, 11 por cada parte, o 26 personas (PI Red Eléctrica de España), teniendo en cuenta que la norma posibilita hasta 13 por cada parte (art. 5.3 RD 901/2020). Asimismo, cabe destacar que no son infrecuentes los Planes de Igualdad que aluden a que la Comisión Negociadora sólo se constituyó por alguno o algunos de los sindicatos legitimados, por falta de respuesta de las organizaciones sindicales, indicando expresamente en el Plan que la comisión se constituyó con los sindicatos que contestaron a la solicitud empresarial (entre otros, PI BBVA Seguros), declarando que dicho sindicato más representativo, —aunque único—, ostenta legitimación plena para formar parte de la Comisión negociadora, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5.2 RD 901/2020. Y, en efecto, así es, puesto que se admite por el reglamento; no obstante, como tuvimos ocasión de advertir, resulta ciertamente anómala dicha alternativa, sea cual sea el sindicato que responda, incluido el minoritario en el sector, pudiendo ser dicho sujeto sindical el que asuma la representación de toda la plantilla. De esta manera, se quiebran principios básicos de la negociación que soportan nuestro sistema de negociación colectiva estatutaria, que se apoyan en todo caso en imperativos de representatividad y proporcionalidad de los sindicatos en el sector para adquirir la legitimación negociadora. Dicha solución no resulta razonable, pese a su loable objetivo, cuyo mandato descansa en la decisión de no dejar el cumplimiento de la obligación negociadora de los Planes en poder de las organizaciones sindicales legitimadas, pero la respuesta finalmente adoptada no puede considerarse plenamente satisfactoria para el conjunto de los intereses en juego.

Aun así, hay que destacar que en la práctica de la negociación de los Planes, se han multiplicado los problemas en la constitución de la comisión sindical frente a las empresas sin representantes, puesto que ha resultado evidente la falta de recursos personales y materiales en las organizaciones sindicales más representativas para atender dicha función, estando sobrecargados CC.OO y UGT por la ingente demanda de las empresas, pese al esfuerzo realizado. La práctica más común ha sido la reiteración de la petición por parte del sujeto empresarial, y ante la negativa o el silencio, o el aplazamiento excesivo, el sujeto empresarial ha adoptado el plan de igualdad de forma unilateral, siendo denegado generalmente el registro por la autoridad laboral del

REGCON, en caso de que el plan no sea negociado, por no haberse podido constituir la comisión negociadora. A este respecto, es interesante mencionar algunos pronunciamientos judiciales que han defendido que se debería haber registrado e inscrito el plan, puesto que “entender lo contrario implicaría aceptar que el cumplimiento de una obligación empresarial se hacer depender de la voluntad de un tercero distinto del sujeto obligado o, lo que es lo mismo, que la mera falta de respuesta de los sindicatos sería suficiente para impedir el cumplimiento de la obligación empresarial” (STSJ Andalucía 25 enero 2023, Rec 180/2023), debiendo poder ser inscrito el Plan de Igualdad, “cuando concurren circunstancias excepcionales que impida el acuerdo, o incluso la negociación” (STSJ Madrid 24 febrero 2023, Rec 1360/22). No se puede obviar en el análisis las graves consecuencias que tiene para la empresa incumplir la obligación de adopción del Plan de Igualdad que se analizan en el capítulo anterior (arts. 7.13 y 8.17 LISOS, art. 71.1 d) Ley 9/2017 y art. 8 e) Ley 1/2023). A este respecto, es crucial destacar el pronunciamiento del Alto Tribunal con la reciente STS 11 abril 2024, Rec 123/23, que admite la adopción unilateral del plan de igualdad por la empresa, cuando no se ha podido constituir la comisión negociadora, por falta de representación legal de los trabajadores y de respuesta de las organizaciones sindicales. Se asimila dicha hipótesis a la ausencia de acuerdo en la negociación del plan, debiendo admitirse su inscripción en el registro público de Planes.

*Propuestas.*— 1.— Es importante una intervención normativa que determine los deberes, obligaciones y consecuencias del incumplimiento para la constitución de la comisión sindical, ya sea en exclusiva o híbrida, previendo una serie de respuestas sucesivas. La empresa cuenta con un plazo de tres meses para la formación de la comisión negociadora desde que se alcance el umbral de la plantilla, por ello consideramos que el plazo de diez días previsto para la respuesta de los sindicatos es un plazo excesivamente reducido, siendo conveniente que se ampliara para otorgar más posibilidades de respuesta sindical. 2.— Ante la falta de contestación de ninguno de los sindicatos requeridos en el plazo fijado, sería preciso que se regulará por seguridad jurídica el número de requerimientos que ha de realizar la empresa, y los plazos de respuesta. 3.— En caso de se trate de una comisión híbrida, y ante la falta de respuesta de los sindicatos por los centros sin representación, se debería arbitrar la posibilidad de que los trabajadores del centro optarán por designar la representación constituida en otros centros que sí la tengan configurada. 4.— En caso de que se trate de una comisión sindical, o, en su caso híbrida, en caso de no lograr un interlocutor sindical, se debería abrir la alternativa de constituir una comisión *ad hoc* en la empresa, con el fin de facilitar al máximo la posibilidad de una representación de la plantilla de trabajadores. Ahora bien, la opción por la fórmula de la comisión sindical resultaría la opción preferente e indisponible, y sólo cuando los sindicatos renuncien expresa o tácitamente a dicha participación, es cuando entraría en juego la comisión *ad hoc*, siempre que la plantilla de los trabajadores de la empresa no prefiriera, claro está, realizar elecciones sindicales para elegir representantes estables. Y,

finalmente, si ninguna de dichas alternativas se logra, se debería brindar la posibilidad de la adopción empresarial del Plan de Igualdad, puesto que realmente la decisión de la constitución de una representación de los trabajadores queda en poder de los sindicatos, y en su defecto, residenciada en la decisión de la plantilla de los trabajadores. Y en última instancia, la empresa podría adoptar el Plan unilateralmente, de forma provisional, hasta que pueda iniciar negociaciones.

### **2.3. Reglas adicionales de composición: La paridad, el equilibrio de género y la formación**

*Conclusiones.*—La constitución de la comisión negociadora se completa con toda una serie de disposiciones que se han de procurar respetar en su configuración, aunque dichas previsiones no son exigencias imperativas o indisponibles, sino objetivos deseables, como se deduce de la propia dicción literal de la norma, que se inclina por la “promoción” de dicha tipología de composición. El RD 901/2020 se decanta por una triple regla que defiende de forma más taxativa, la paridad entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras (art. 5.1 RD 901/2020), promueve una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de ambas partes de la comisión, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral (art. 5.4 RD 901/2020).

Si se atiende a los planes de la muestra, se puede concluir que la regla de la paridad es la más respetada en la gran mayoría de los Planes de Igualdad, siendo lo habitual que las comisiones negociadoras se constituyan con un mismo número de miembros por la parte social y la empresarial. Ahora bien, dicha regla tampoco puede considerarse irrenunciable, si ambas partes negociadoras están conformes en unos porcentajes distintos, y así se comprueba como en algunos Planes no existe la paridad, normalmente cuando entra en juego la comisión sindical, y fundamentalmente en las comisiones híbridas, en las que en ocasiones el número de miembros que compone la representación de los trabajadores es mayor que la representación empresarial. Con respecto a la formación en igualdad, dicho objetivo se cumple en la mayoría de las ocasiones a través del recurso al asesoramiento externo especializado que permite la norma: es práctica habitual que participen asesores externos, asesores de las organizaciones sindicales, y empresas o consultoras externas que suelen asistir por lo general de forma separada a cada una de las representaciones, con voz pero sin voto. Finalmente, en relación a la composición equilibrada por géneros, la promoción de dicha regla ha de recibirse con satisfacción, al ser la primera norma estatal que pone el acento en el requisito de la paridad de género en el ámbito representativo y sindical, del que se reflexiona en el informe. La designación de los componentes de la comisión negociadora de los planes de igualdad es un reflejo directo de la composición de los órganos representativos en el seno de las empresas, y en los sindicatos más representativos, sin que se pueda contemplar de forma aislada. En efecto, se está asistiendo a un proceso

de cambio en las organizaciones sindicales, pero existe un déficit de liderazgo sindical femenino, cuya carencia es más manifiesta dentro de las representaciones internas en la empresa que revisten una acusada masculinización, y que refleja la dificultad de la mujer para alcanzar esferas de poder y decisión. Aun así, se aprecia en la muestra de Planes un esfuerzo por alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en la medida de lo posible, sin perjuicio de que parece lo más razonable que la aplicación de dicha regla atienda a criterios de proporcionalidad de ambos géneros respecto a la plantilla total que representa.

Con relación a los sujetos que pueden integrar la Comisión, hay que destacar como práctica especialmente frecuente, la designación de una persona “Responsable del Plan”, o comúnmente denominado “Agente de Igualdad”, normalmente designado por la empresa o de común acuerdo, que asume un papel muy relevante en el impulso de elaboración del plan (forme parte o no de la comisión), y también de la fase de seguimiento e implantación, siendo el sujeto que coordina, asesora, impulsa y supervisa todo el complejo proceso de adopción de un Plan y su ejecución, bajo diversas fisonomías, cometidos y participación en los distintos Planes, pero con un importante protagonismo.

#### **2.4. Competencias y garantías de los miembros de la comisión negociadora**

*Conclusiones.*—La mayoría de los planes de igualdad no hacen referencia a las competencias de la comisión negociadora, dando por sobreentendido sus funciones (art. 6 RD 901/2020), a diferencia de lo que sucede con respecto a la comisión de seguimiento e implantación. Solamente en algunos casos, los planes de igualdad aluden a sus competencias, bien en el propio acta de constitución de la comisión, o bien, si se dotan de un reglamento de funcionamiento interno, añadiendo las funciones adicionales de remisión del registro, y de información y sensibilización de la plantilla ya previstas en el RD 901/2020. Son muy escasos los Planes que adicionan de forma genuina otras funciones, como atender consultas en materia de igualdad o servir de órgano de asesoramiento u otros cometidos, que son más propios de la comisión de seguimiento. También es importante destacar que los miembros de la comisión tienen los mismos derechos y obligaciones que quienes intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos (art. 5.8 RD 901/2020). De modo particular, el derecho a un permiso retribuido para el desarrollo de la función negociadora del plan de igualdad (art. 37.3 e) ET y 9.2 LOLS), que guarda autonomía respecto a la garantía del crédito horario, sin que el tiempo de negociación del plan deba ser descontado del mismo, tal como indican los Planes. Y, también, cabe destacar como los Planes hacen referencia con frecuencia al deber de sigilo y confidencialidad de los miembros de la comisión (art. 5.8 RD 901/2020), de especial trascendencia si se tiene en cuenta la numerosa información y documentación a la que se accede con carácter reservado, de modo particular para la elaboración del diagnóstico. Dicho deber pesa,

no sólo en los representantes estables de la empresa, sino en los sujetos externos designados por los sindicatos, y sus respectivos asesores.

*Propuesta.*— Resulta buena práctica, como indica algún Plan de Igualdad, que la empresa se haga cargo de los gastos ocasionados para la negociación del plan, disponiéndose por la representación de los trabajadores de una bolsa de horas para la formación en igualdad, o para la aplicación del plan y su difusión, sin que pueda ser descontado de la garantía del crédito horario.

## 2.5. Régimen de adopción de acuerdos

*Conclusiones.*— Aunque el artículo 5.6 RD 901/2020 indica que el acuerdo del plan de igualdad requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras, el criterio esencial que ha de guiar la interpretación del procedimiento de negociación de los planes de igualdad es el que rige para la negociación de los convenios estatutarios (art. 89 ET en relación con el art. 5.2 RD 901/2020). Por tanto, el consenso sobre el texto final del plan de igualdad se deberá adoptar por mayoría absoluta de ambas representaciones negociadoras, teniendo en cuenta que para el cómputo de la mayoría en el banco social se deberá atender a la representatividad de fondo ostentada por cada una de las representaciones que le integran, con independencia del número de miembros que se hayan designado, siendo decisivo que se alcance el número de votos favorable suficiente que represente a la mayoría de los representados. La aplicación de esta regla puede plantear problemas, cuando se haya designado una comisión sindical, y de modo especial en las híbridas para las que no se ha establecido criterio alguno. A este respecto, resultará fundamental que cuando se establezca la composición de la comisión negociadora, se acuerde el valor del voto de cada miembro, atendiendo de manera ponderada al porcentaje de representatividad de cada representante, incluidas las organizaciones sindicales en el sector de su actividad que le ha permitido la integración en la comisión, representando a todos los trabajadores del centro o centros de trabajo por los cuales han sido designados. Indudablemente, la resolución de esta cuestión puede conllevar problemas entre los participantes de la comisión, no solamente entre los sindicatos que comparezcan, sino también con los representantes estables de los distintos centros de trabajo, sin que la norma reglamentaria haya establecido una regla clara al respecto, siendo de suma trascendencia para la consecución de la mayoría absoluta requerida.

En cualquier caso, es importante destacar el deber de negociar de buena fe que pesa sobre ambas partes negociadoras, siendo admitido muy excepcionalmente la adopción unilateral por el empresario del plan de igualdad, que a estos efectos incluye “el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte” o “la negativa de la misma a negociar” (SSTS 13 septiembre 2018, Rec 213/2017 y 26 enero 2021, Rec 50/2020 11 abril 2024, Rec 123/2023), que con carácter general será probado a través del contenido de las actas que han de levantarse de cada una de las reuniones. Por ello, se promueve en caso de desacuerdo en el proceso

negociador, agotar todos los medios judiciales y extrajudiciales a su alcance para intentar llegar a un acuerdo (art. 5.6 RD 901/2020). Pese a dicha previsión, según las dos últimas Memorias de Actividades del SIMA (Julio 2023, y Abril 2022), los expedientes motivados por el procedimiento de negociación del plan de igualdad son muy reducidos en número, siendo muy escasamente utilizados para solventar las dificultades que se están produciendo para la adopción del Plan de Igualdad. No pudiendo obviarse que los Planes de Igualdad han de ser objeto de inscripción obligatoria en el registro público, “hayan sido o no adoptado por acuerdo entre las partes” (art. 11.1 RD 901/2020), al tener efectos constitutivos para la adopción del Plan.

*Propuestas.*—1.— Resultaría de suma trascendencia que el RD 901/2020 incorporará expresamente la regla de la mayoría absoluta para la adopción del acuerdo final del Plan de Igualdad, que es una norma de derecho necesario que no puede ser alterada, con el fin de que no se modifique en la dinámica de los Planes de Igualdad 2.— Es realmente conveniente que en el acta de constitución de la composición de la comisión negociadora o en el reglamento de su funcionamiento se acuerde el valor del voto de cada miembro que comparece, con el fin de valorar con facilidad el requisito de la mayoría absoluta que ha alcanzarse para el acuerdo final que cristaliza el Plan de Igualdad. 3.— Es importante que se promueva el recurso a los sistemas de solución extrajudicial para resolver las discrepancias que surjan en la negociación del Plan de Igualdad, previa intervención de la comisión paritaria del convenio si así esta prevista, y en su caso a los medios judiciales con el fin de exigir el cumplimiento del deber de buena fe en la negociación, recurriendo a la inscripción en el registro público del Plan, una vez agotados todos los medios al alcance de ambas partes negociadoras para alcanzar el acuerdo. (Vid. STS 11 abril 2024, Rec 123/2023)

### 3. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

*Conclusiones.*—La reglamentación de los Planes de igualdad apenas establecen normas en relación a la composición de la Comisión de seguimiento, que ha de asumir un crucial cometido diversificado en varias funciones, estableciendo directrices muy generales que han de concretar y precisar las partes negociadoras en el propio Plan de Igualdad. Por tanto, en este caso, es fundamental analizar la muestra de planes de igualdad para valorar cómo van a llevar a cabo dicha fase aplicativa de un producto de la negociación colectiva que en la mayoría de su contenido es programático u obligacional, requiriendo de la verdadera efectividad de esta fase, para que efectivamente se avance en la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas. Una vez analizada la muestra de planes, resulta claro que los planes de igualdad dedican una buena parte de su contenido a dicha fase aplicativa que en algunos supuestos constituye más de la mitad de su articulado; no se puede negar que la gran mayoría de los

planes se detienen en reglamentarla con detalle, aun cuando es muy frecuente la repetición sistemática de idénticas cláusulas que reproducen las normas del RD 901/2020. El análisis realizado en este capítulo es de orden general, puesto que en cada uno de los capítulos de contenido y condiciones de trabajo se estudia en detalle cómo se enfrenta la fase de seguimiento e implantación.

### 3.1. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento

#### 3.1.1. Análisis de los miembros que componen la comisión

*Conclusiones.*—La normativa aplicable sólo hace referencia a la representación paritaria de ambas partes negociadoras y a la composición equilibrada por género, sin que se establezca previsión alguna sobre los concretos sujetos que han de intervenir en dicha comisión, optando en principio por un imperativo de libertad en su reglamentación, puesto que, salvo lo que más adelante se expondrá, las exigencias de legitimación negocial no son requeridas para la comisión de interpretación, aplicación y seguimiento. La composición y el funcionamiento de esta comisión es en muchos casos regulada por un reglamento del que se dotan las partes negociadoras en el propio Plan. La comisión de seguimiento que recibe muy diversas terminologías —comisión de igualdad, comisión paritaria, comisión de seguimiento, o comisión de igualdad y conciliación— es designada por los miembros de la comisión negociadora. La práctica más frecuente en su composición depende en gran medida de la tipología de la comisión negociadora. Cuando no entra la comisión sindical, dicha comisión suele ser la misma que la comisión negociadora del Plan de Igualdad, si atendemos a su reducido número de miembros (1, 2 o 3). Por el contrario, es usual la reducción del número de miembros que la compone, cuando se trata de una comisión híbrida, o cuando entra en juego la comisión sindical, sin que se establezca en el propio Plan los criterios utilizados al efecto, salvo en contadas excepciones como en el PI Caixabank. En la comisión sindical, se suele designar a un miembro por cada sindicato participante en la comisión negociadora, optándose habitualmente por los mismos miembros que constituyeron dicha comisión del plan. En esta Comisión se cumple siempre el requisito de la paridad, y se respeta en la medida de lo posible la composición equilibrada entre hombres y mujeres, siendo muy frecuente la colaboración de asesores que no son permanentes, con carácter general, sino que se recurre a ellos para actuaciones concretas.

Asimismo, resulta realmente habitual el nombramiento de un *Agente de Igualdad, Asesor de Igualdad o Responsable de Igualdad*, que se recomienda que forme parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, o que incluso asuma su presidencia, teniendo una importancia decisiva cuando participa en esta secuencia temporal, haciéndole especialmente responsable del cumplimiento de esta fase aplicativa, siendo relativamente frecuente que se le asignen responsabilidades concretas y de peso en el propio Plan.

### *3.1.2. Reglas de funcionamiento de la comisión*

*Conclusiones.*—La mayoría de los planes de igualdad fundamentalmente fijan la periodicidad de las reuniones. La aplicación práctica en los Planes presenta variaciones, pero la tendencia dominante es fijar una reunión anual calificada de ordinaria, en numerosos casos determinando el período de convocatoria, y la posibilidad de fijar reuniones extraordinarias de forma genérica o, más excepcionalmente, bajo causas tasadas, a petición por lo común de cualquiera de las dos representaciones. A nuestro juicio, la exigencia de una sola reunión anual nos parece muy reducida, si se atiende a la multiplicidad de funciones que tiene que realizar esta Comisión, que debería requerir una mayor interrelación entre sus miembros. En un menor número de Planes de Igualdad, se intensifica una mayor periodicidad de reuniones, desde cuatro obligatorias anuales, hasta semestrales o trimestrales, o se prevén reuniones de carácter potestativo, de las que en todo caso se levantará acta, cuyo contenido se reglamenta de forma detallada en algún Plan de Igualdad (PI Telefónica), no siendo práctica frecuente. Asimismo, en algunos Planes de Igualdad se lleva a cabo una regulación exhaustiva del régimen de las reuniones, indicando el plazo de convocatoria, contenido de la misma, preaviso, etc (PI Alianza Bus, SL). Finalmente, es habitual que dentro de estas reglas de funcionamiento se establezca el régimen de adopción acuerdos, siendo muy variadas las prácticas que se estipulan, decantándose por la regla de la mayoría absoluta, ponderando la representatividad de cada sindicato, al modo de la comisión negociadora, o requiriéndose una regla de mayoría simple para cada parte, sin obviar que en algunos casos se tiene por válidamente constituida la comisión con la presencia de la mitad de sus componentes.

*Propuestas.*— 1.— Es importante que en el reglamento de funcionamiento de esta Comisión se establezcan los concretos criterios para la designación de sus miembros, de modo particular cuando son distintos o en menor número a la comisión negociadora del Plan de Igualdad, cuando se trata de una comisión híbrida o en su caso una comisión sindical. 2.— Es muy relevante que se fije un número de reuniones ordinarias que tengan al menos periodicidad semestral o más convenientemente trimestral, utilizándose con mayor frecuencia el formato virtual para su celebración. 3.— Es conveniente prever la posibilidad de reuniones extraordinarias siempre que se requieran, y a petición de cualquiera de ambas partes negociadoras. 3.— Es fundamental que se regule de forma detallada su convocatoria, fecha o plazo de celebración, y contenido del acto de convocatoria. 4.— Se debería hacer constar en el reglamento de funcionamiento el régimen que se ha de seguir para la adopción de acuerdos, pudiendo diferenciar varios regímenes en función del contenido del acuerdo, siendo exigible la regla de la mayoría absoluta y necesidad de cumplimiento de los requisitos de legitimación negocial, siempre que se trate de modificar el Plan de Igualdad, dejando sin efecto sus medidas, o adoptando acciones nuevas.

### 3.2. Competencias de la Comisión de seguimiento

*Conclusiones.*— La gran mayoría de los Planes de Igualdad establecen una relación de funciones que ha de realizar dicha Comisión, habiéndose transcrito en este informe las funciones más comunes o las mejores prácticas, puesto que existe una disparidad manifiesta entre los Planes. De esta forma, se pueden sintetizar en cuatro bloques. El primero es el relativo al **seguimiento y evaluación**, siendo ambas fases intercambiables en la metodología de numerosos Planes, apreciándose una cierta confusión entre ambas nociones. Con carácter general, se realiza un control de la puesta en marcha de las acciones programadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido, como en el plazo de su ejecución. Asimismo, es preciso recabar la información sobre los indicadores cuantitativos/cualitativos del plan, identificando las metodologías puestas en marcha para la ejecución del plan, siendo muy habitual el compromiso de realización de un informe de seguimiento anual, en algunos casos a partir de la elaboración de una ficha de seguimiento. Del mismo modo, los Planes acogen, normalmente, la obligación de realizar, al menos, una evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad, imperativo preceptivo según el reglamento (art. 9.6 RD 901/2020), valiéndose para ello de fichas, actas de reuniones, informes de seguimiento, o cuestionarios de evaluación. Es práctica habitual en los Planes la de distinguir entre la evaluación de resultados, evaluación del proceso y evaluación del impacto. El segundo bloque se refiere a funciones de **interpretación y aplicación** del plan de igualdad, resolviendo los posibles conflictos derivados de ambas cuestiones. El tercer bloque alude a funciones **informativas, asesoramiento y difusión** del Plan de Igualdad, incluyendo la resolución de quejas y reclamaciones de los trabajadores. Y, finalmente, las competencias se completan con cometidos para la **revisión o modificación** del Plan de Igualdad. *Propuesta:* Se debería adoptar un modelo de referencia de posibles cometidos que puede asumir la Comisión de seguimiento, desarrollando de forma sistemática esta relación de funciones, integrando todas y cada una de ellas, y distinguiendo con claridad la función de seguimiento de la de evaluación que persiguen objetivos distintos. Actualmente, la dispersión y la falta de sistematicidad en los Planes es manifiesta, siendo susceptible de una sustancial mejora en la técnica jurídica utilizada.

### 3.3. Recursos necesarios para la ejecución del Plan de Igualdad

*Conclusiones y Propuesta.*— Es importante que los Planes de Igualdad establezcan de forma concreta y precisa, los recursos y medios, tanto materiales como personales de los que se van a valer para la puesta en marcha de las medidas previstas. A este respecto, se han localizado un mayor número de Planes que prevén recursos materiales, como lugar adecuado para reuniones, recursos de informática, y de modo especial se hace referencia sistemática a la información estadística desagregadas por sexos. En algunos

Planes, como buena práctica, se destinan anualmente partidas presupuestarias para cada área de actuación, con importes muy variables en función de la tipología de la empresa y del volumen de plantilla. Es imprescindible que la adopción del Plan de Igualdad conlleve la aprobación de un presupuesto económico desglosado por áreas de actuación, que puede ser sujeto a revisión en función de las circunstancias, no pudiendo admitirse la práctica de algunos Planes de Igualdad de posponer la aprobación de dotaciones presupuestarias para un momento posterior. Finalmente, es absolutamente recomendable que en el Plan de Igualdad se arbitren los responsables de la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas en cada una de las áreas de actuación del Plan.

### **3.4. Revisión, modificación del Plan de Igualdad y procedimiento de resolución de conflictos**

*Conclusiones.*— Lo primero que se ha destacar es que los planes utilizan los términos revisión y modificación de forma prácticamente indistinta, sin que se puedan concebir como análisis diferenciados, puesto que lo más común es que si se realiza la revisión del plan en la mayoría de las ocasiones, dicha actuación pueda implicar algún tipo de modificación. Por tanto, ambas secuencias van inescindiblemente unidas. En algunos planes se establece una obligación de revisión del plan en un plazo concreto, pero lo más frecuente es que se estipule que la revisión y modificación del Plan de Igualdad se llevará a cabo, cuando concurren las circunstancias que establece el artículo 9.2 RD 901/2020, reproduciéndose literalmente dicha norma. En algunos casos, se adicionan a lo sumo las previsiones de los artículos 9.3 que prescriben una actualización del diagnóstico, y el artículo 9.4 que permite una revisión en cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento, siempre que vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Son reducidos los Planes que en caso de que se estime la necesidad de revisar el Plan de Igualdad se fijen en los requisitos de legitimación negociadora que debería cumplir la Comisión de Seguimiento: solamente en algunos se preceptúa su aprobación por la comisión negociadora del Plan, o se indica que se abrirá un nuevo proceso negociador con la representación de los trabajadores que ha formado parte de esta Comisión.

Del mismo modo, se debería alterar el régimen de adopción de acuerdos comúnmente previsto, requiriendo las mayorías exigibles, cuando se trata de adoptar de la revisión del Plan de Igualdad, y sólo en algunos se estipula la necesidad de su modificación. Finalmente, constituye una cláusula sistemática de la mayoría de los Planes analizados en la muestra que, en caso de discrepancia para el acuerdo entre las partes en la Comisión de seguimiento, se acuda para resolver las discrepancias que pudieran surgir a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, adhiriéndose en su mayoría a los órganos establecidos por el SIMA, o el equivalente en la Comunidad Autónoma. Son

muy excepcionales los Planes de Igualdad que establecen un sistema propio y diferenciado para la resolución de los conflictos en esta Comisión (PI FCC o PI Edifesa y Obras).

*Propuestas.*— 1.— Resultaría recomendable la fijación de un período temporal concreto para la revisión del Plan de Igualdad, al margen de cuando concurren las causas del artículo 9 RD 901/2020. 2.— Es fundamental que cuando se estime necesario llevar a cabo una revisión del Plan que implique su modificación, entendida como la necesidad de dejar sin efecto alguna de las medidas adoptadas, o de modificación del contenido del Plan, se preste atención a que sea adoptada por una Comisión que cumpla los requisitos de legitimación negociadora prescritos para la aprobación del Plan, así como para la adopción del acuerdo. A este respecto, dicha revisión se deberá recoger en un acta que plasmará el acuerdo de modificación, debiéndose remitir a la autoridad laboral a efectos de su registro y depósito. 3.— Resultaría aconsejable que se prevea con mayor frecuencia la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo aplicable, como sistema alternativo o preferente antes de acudir a los procedimientos extrajudiciales de conflictos, y que se establezca un sistema de resolución de conflictos también ante la propia Comisión de seguimiento, para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, como realiza algún Plan de Igualdad de forma residual en la muestra.

## Capítulo V

### VALORACIÓN GENERAL DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Mónica Llano Sánchez  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad Complutense de Madrid*

#### 1. ESTRUCTURA, PROCESO Y METODOLOGÍA

##### 1.1. Conclusiones

La reforma de la LOIEMH operada por el RD Ley 6/2019, y los correspondientes desarrollos reglamentarios, han permitido mejorar las prácticas en la elaboración del diagnóstico como fase previa y decisiva del plan de igualdad. Aunque los resultados son muy diversos, en términos generales, los diagnósticos analizados y negociados tras la reforma operada por el RDL 6/2019, reflejan una mayor predisposición de los sujetos negociadores para afrontar un análisis crítico de la situación real de la empresa, si bien el realismo no siempre conduce a un plan coherente, pues en muchos casos se reconoce la existencia del problema, pero después el plan no adopta medidas, o estas son insuficientes para corregir la situación de partida. En otros casos, sucede a la inversa, se adoptan medidas sobre materias que no han sido objeto de diagnóstico alguno.

La tendencia general en la gran mayoría de los planes analizados es incluir solo el informe de diagnóstico de situación de la empresa. En estos casos, normalmente el informe incluye un resumen del análisis y de sus principales conclusiones, de acuerdo con la previsión del art. 7 RD 901. Es poco habitual que el diagnóstico formule, con carácter previo, objetivos concretos para el estudio de la situación de la empresa, y solo en algunos casos el diagnóstico finaliza con propuestas de mejora o recomendaciones concretas además de las conclusiones. No parece adecuado a las exigencias de la norma reglamentaria que el informe de diagnóstico se limite a formular

conclusiones y propuestas de mejora extraídas del informe de diagnóstico, o solo propuestas de mejora, sin referencia alguna al resumen del análisis y a los datos manejados, pues ello puede resultar claramente insuficiente para justificar y explicar las medidas adoptadas en el plan, determinar la prioridad de aplicación y su evaluación posterior. La tendencia a incorporar solo una síntesis conclusiva supone, en algunos casos, que el contenido del diagnóstico aparece disperso, o integrado en la parte relativa a cada una de las medidas a adoptar, de tal manera que no es posible encontrar un apartado o epígrafe dedicado a la diagnosis ni consultar un informe integral de síntesis. En algún caso el plan recoge un epígrafe de diagnóstico, que incluye alguna referencia metodológica o cronológica, pero no hay contenido ni siquiera de conclusiones, aunque alguno informa de que su contenido está en la intranet disponible para toda la plantilla; o incluso no contiene epígrafe dedicado al diagnóstico del que nada puede saberse tras la lectura del plan de igualdad.

Por lo que se refiere a los sujetos legitimados para constituir la comisión que debe negociar el diagnóstico, algunos planes reflejan ciertas dificultades para cubrir las exigencias normativas. Así se pone de manifiesto que la opción legal por la comisión sindical en los casos en que no existe representación legal de los trabajadores, plantea a veces la imposibilidad de los sindicatos más representativos y representativos de atender las solicitudes de las empresas para formar parte de la comisión negociadora, de tal manera que en determinados casos ha bastado con que uno de ellos atienda en plazo a la convocatoria para que la comisión se constituya debidamente, como prevé el art. 5.3 RD 901. Aunque la presencia femenina es cada vez más relevante en la negociación de los planes de igualdad, no siempre se consigue una presencia equilibrada por sexos. Por otra parte, se respeta la exigencia de participación paritaria en la comisión, si bien en algunos casos se constata una menor presencia empresarial frente a la representación de las personas trabajadoras.

Los diagnósticos apenas ofrecen información sobre la formación en igualdad de los miembros de la comisión, cuestión de gran importancia si se tiene en cuenta la complejidad de la tarea de diagnosis y elaboración del plan. La necesidad de que las personas que negocian el plan tengan una buena formación en igualdad, pero también el tiempo y la dedicación que requiere la elaboración del diagnóstico, son circunstancias que quizá puedan explicar que cada vez sea más frecuente la búsqueda de apoyo externo especializado. Aunque en general los diagnósticos ofrecen poca información sobre el proceso de negociación, no obstante, en muchos de ellos se ponen de manifiesto que las empresas consultoras y los abogados especializados en igualdad han asesorado a los sujetos negociadores, pero también en algunos planes se reconoce que dichos agentes externos han asumido la función de elaborar el diagnóstico, o una parte de él, para su posterior examen y aprobación en el seno de la comisión negociadora. La información que ofrecen los diagnósticos sobre metodología y herramientas utilizadas para su elaboración es muy desigual. En líneas generales da la impresión de que los negociadores se

sienten más cómodos manejando indicadores cuantitativos, aunque en algunos diagnósticos se reconoce que la organización no dispone de datos desagregados por sexo. El análisis cuantitativo de la plantilla aparece en todos los planes de igualdad, pero en muchos de ellos se limita a una exposición de datos estadísticos, siendo absolutamente necesario completarlo con una síntesis de las conclusiones obtenidas a partir de dicho análisis cuantitativo. Los indicadores cualitativos cada vez más presentes, y que tienden a describirse con más profusión, son las evaluaciones del anterior plan de igualdad y las encuestas y entrevistas a todo el personal de la empresa.

El Anexo sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico exige incluir en el diagnóstico una referencia al proceso y metodología utilizados para llevarlo a cabo. Sin embargo, la mayoría de los planes de igualdad analizados suelen contener una referencia al método o procedimiento de elaboración del plan en su conjunto, pero no necesariamente del diagnóstico de situación. La tendencia a incluir solo el informe del diagnóstico y no el diagnóstico completo explica seguramente el hecho de que no sea frecuente que en el plan de igualdad aparezca una explicación detallada sobre todo el proceso seguido y la metodología empleada para la elaboración del diagnóstico. Normalmente los diagnósticos más detallados son los que aluden o explican de alguna manera la fase previa en que consiste la labor técnica de recogida de datos e información, con la determinación de los indicadores, cuantitativos y cualitativos, que se van a emplear o que se han empleado, y sus fuentes de información. Es aconsejable, en línea con lo que ya están haciendo algunos planes más recientes, tomar como referencia el Modelo de Informe de Diagnóstico de la guía ministerial para la elaboración de los planes de igualdad, incluyendo los concretos contenidos que dicha guía recoge de forma ordenada y sistemática en el apartado de metodología: metodología y herramientas utilizadas, periodo de referencia de los datos analizados, fecha de recogida de la información, fecha de realización del diagnóstico personas que han intervenido en su elaboración y, en su caso, asesores de la Comisión con formación en igualdad.

## **1.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores**

El RD 901 aporta numerosos indicadores, pautas y reglas de referencia para una correcta elaboración del diagnóstico, que deben servir de guía a la comisión negociadora en el ejercicio de sus competencias, y en especial a la hora de definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información, como prevé el art. 6.1. e) RD 901. La obligación de atenerse a dichos criterios no impide un necesario margen de flexibilidad, de tal manera que la negociación colectiva y la propia comisión negociadora pueden concretar, ampliar y hacer adaptaciones de dichos criterios para atender a las características de la empresa. En todo caso, teniendo en cuenta el carácter profuso y algo desordenado del contenido del Anexo del RD 901/2020, es

muy aconsejable el uso del Modelo de Informe de Diagnóstico de la Guía para la elaboración de los planes de igualdad publicada por el Ministerio de Igualdad, pues permite exponer los contenidos del diagnóstico de forma algo más sintética y ordenada.

Resulta de gran interés que el plan incorpore el diagnóstico completo ya que ello permite conocer la situación real de la empresa y el sentido y finalidad de las medidas acordadas. En todo caso, de acuerdo con las exigencias reglamentarias, un diagnóstico bien hecho debería incluir como mínimo: objetivos concretos para el estudio de situación de la empresa, metodología empleada, un resumen del análisis, y sus principales conclusiones, y finalizar con propuestas de mejora o recomendaciones concretas.

Constituye una buena práctica que el diagnóstico, si fuera necesario, deje constancia expresa de que la empresa no puede obtener algunas de las informaciones exigidas por el Anexo RD 901, ofreciendo una explicación y justificación razonable sobre las dificultades que impiden reflejar dichas informaciones en el análisis de la situación de la empresa. En estos casos, lo coherente es que el plan establezca medidas orientadas a superar esos problemas (mejora de los sistemas informáticos, seguimiento y registro de información desglosada por sexos, etc.) y que al mismo tiempo prevea sistemas de seguimiento de las medidas.

## 2. ALCANCE SUBJETIVO: EMPRESAS Y PERSONAS DESTINATARIAS. TRANSVERSALIDAD

### 2.1. Conclusiones

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 7.2 y 10.1 RD 901, la mayoría de los planes declaran expresamente que su ámbito de aplicación incluye a toda la plantilla, sin distinciones, y a todos los centros de trabajo en el territorio nacional, y este alcance del plan queda también reflejado en el diagnóstico. En el ámbito de la administración pública, el plan va dirigido a la totalidad del personal, ya tengan carácter laboral o funcionarial. En ocasiones se incluye también a personas que no tienen vínculo contractual alguno con la organización, como el voluntariado, el personal en formación mediante convenio de prácticas, o incluso a los estudiantes en la universidad, aunque solo sea para hacer referencia a la segregación horizontal en las carreras, o para hacer seguimiento de sesgo de género en la incorporación al mundo laboral del alumnado egresado.

Como regla general los planes de igualdad se aplican por igual a todos los centros de trabajo de la empresa que los negocia, aunque excepcionalmente contiene un análisis cuantitativo diferenciado de los diversos centros de trabajo ubicados en provincias distintas, o prevé la posibilidad de establecer

acciones especiales dirigidas a atender necesidades específicas de cada uno de los centros, o bien de determinadas áreas o departamentos, y a veces contiene medidas específicas sobre alguna materia (conciliación) para un colectivo determinado como los trabajadores que prestan servicios en el ayuntamiento.

Por lo que se refiere a los grupos empresariales, se puede advertir distintas opciones de negociación de los planes de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.6 RD 901. En algunos grupos se negocia un solo plan de igualdad, pero este incluye un diagnóstico de situación para cada una de las empresas; en tales casos, se justifica la conveniencia de disponer de un solo plan en el hecho de que las conclusiones de cada uno de los diagnósticos realizados por sociedad coinciden en su mayoría, y ello por cuanto todas las sociedades del mismo grupo tienen la misma evolución histórica y políticas y herramientas de gestión centralizadas, lo que a su vez explica que las acciones y medidas previstas sean comunes para todas ellas. Junto a estos argumentos, también se defiende la unidad del plan porque permite hacer extensivas las medidas a todas las empresas, aun cuando alguna de ellas no esté obligada a disponer de un plan de igualdad, y además se atiende al éxito y la aceptación pacífica de los planes de igualdad anteriores por todas las empresas del grupo. En todo caso, también hay empresas de grupo que negocian su propio PI, con diagnóstico específico. Hay grupos empresariales que admiten que cada empresa elabore su propio plan de igualdad, con el correspondiente diagnóstico propio, pero tienen un Acuerdo Marco de Igualdad en el que se impone un modelo de informe de diagnóstico para todas las empresas del grupo, y este método finalmente tiene como resultado que los diagnósticos realizados por cada sociedad coinciden en su mayoría, tal y como se reconoce en el PI del grupo empresarial. También aparece como estrategia de grupo el exigir, como paso previo para la elaboración del plan, que se firme por la empresa un compromiso de igualdad del grupo. El plan de algún grupo empresarial incluye en su ámbito de aplicación a sociedades participadas, filiales y también a las UTES presentes o futuras, que se puedan crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, aclarando que el plan de grupo se aplicará siempre que no cuenten con un plan de igualdad propio y con independencia de las plantillas que tengan las filiales y UTES, comunicando a la comisión de seguimiento y evaluación del PI del grupo a efectos de realizar el diagnóstico previo de situación para hacer efectiva la extensión.

Los planes de igualdad del sector privado, tomando como referencia los planes del sector público, tienden a incorporar una cláusula de estilo que expresa el carácter “transversal” del plan de igualdad, si bien los diagnósticos demuestran que la penetración del principio de igualdad en todas las áreas, políticas y decisiones de las organizaciones está todavía muy lejos de la realidad. En cualquier caso, hay algunos avances, más significativos en el sector público que en el privado, siendo uno de los objetivos más repetidos el de crear o

potenciar la proyección y coordinación de estructuras estables en la gestión de la igualdad en las organizaciones. Por lo que se refiere al ámbito subjetivo sobre el que se proyecta el diagnóstico, algunos de los planes de igualdad analizados, sobre todo en el ámbito público, se han adelantado a las previsiones contenidas en la nueva Ley 4/2023, de 28 de febrero, y han empezado a poner el foco de atención en la diversidad de género; en este sentido, se hace referencia al colectivo LGBTI, o se incorpora como reto adicional la integración transversal del respeto a la diversidad sexual y de género, o se alude al enfoque de interseccionalidad para su estudio, difusión y posterior diseño de medidas. En todo caso, y a falta del desarrollo reglamentario, parece que la nueva ley exigirá un protocolo y medidas específicas para el colectivo LGTBI.

## **2.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores**

Resulta innecesario aclarar, como hacen muchos planes de igualdad, que el plan no va dirigido solo a las mujeres. Sin embargo, sí puede resultar de mayor interés una expresa mención a la inclusión del personal directivo, o a la inclusión de todas las personas trabajadoras, “con independencia de su nivel jerárquico”. Es necesario que el diagnóstico realice un análisis con perspectiva de género de los efectos que pueden tener para mujeres y hombres la prestación de servicios, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos, y de las personas trabajadoras cedidas a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos exigidos en el art. 7.2 RD 901, algo que con frecuencia se olvida por los negociadores, que se limitan a constatar, sin más, que el plan incluye también al personal cedido por las ETT.

El art. 7.2 RD 901 y el apartado 1.5º de su Anexo sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, exigen que el diagnóstico se extienda a todos los niveles jerárquicos de la empresa y que identifique en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrado en su sistema general de gestión y en la estructura de la empresa. Por ello, el diagnóstico no puede limitarse a declarar los principios, intenciones o compromisos con la igualdad asumido por la empresa, sino que debe avanzar en el sentido de constatar hasta qué punto el principio se ha integrado en la organización, estructuras y gestión de la empresa.

## **3. ALCANCE TEMPORAL: ESPACIO TEMPORAL DE ANÁLISIS Y REVISIÓN DEL DIAGNÓSTICO**

### **3.1. Conclusiones**

En términos generales, los planes estudiados incluyen breve información sobre el periodo de referencia de los datos analizados para la realización del diagnóstico, y así expresan que los datos son relativos a un periodo concreto,

con frecuencia se atiende a datos recientes, del año anterior a la entrada en vigor del propio plan, o de dos o más años atrás con el fin de tener una perspectiva de evolución. Los planes de igualdad de aprobación más reciente empiezan a informar con mayor detalle de la fecha de inicio y fin de la recogida de la información, expresando la fecha de realización del diagnóstico, o la fecha de aprobación con referencias en algunos casos a posteriores ampliaciones y actualizaciones. A estos efectos, se puede advertir que los negociadores de algunos planes han tenido como referencia el Modelo de informe de diagnóstico de la Guía ministerial para la elaboración de planes de igualdad, que precisa los concretos contenidos a recoger en el apartado de “metodología”, incluyendo periodo de referencia de los datos analizados, fecha de recogida de la información y fecha de realización del diagnóstico.

El carácter dinámico del diagnóstico, exigido en la norma reglamentaria, queda reflejado de formas diferentes dentro de los planes de igualdad. Lo más frecuente es que la previsión de revisión del diagnóstico se incluya en el capítulo de seguimiento y revisión del plan, y ello cuando se produzcan determinadas circunstancias. Así se prevé que, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como las medidas adoptadas en el mismo. En algunos casos se hace expresa referencia al procedimiento de revisión del diagnóstico: por ejemplo, se establece que la comisión de seguimiento en su caso instará a la constitución de una comisión negociadora. En otros planes se detalla como función de la Comisión de Seguimiento la de incorporar aquellos objetivos e indicadores no incluidos en el diagnóstico inicial para mejorar el análisis de la situación y en base a ello plantear, en su caso, la implementación de nuevas medidas o medidas complementarias que respondan a las conclusiones derivadas de los resultados aportados por dichos indicadores. En esta línea, también se reconoce como objetivo deseable la realización de un diagnóstico permanente de la realidad de la organización, para lo cual se propone reforzar la unidad de igualdad y avanzar en la desagregación por sexos de todos los datos de la organización, contemplando otras identidades sexo-genéricas, e inventariar las bases de datos.

El carácter dinámico del diagnóstico queda también plasmado, con cierta frecuencia, en el capítulo de medidas concretas adoptadas en el plan. La exigencia de dinamismo y de apego a la realidad de cada momento puede quedar proyectada en diversos tipos de medidas: pueden ser medidas cuya implementación exija en todo caso la realización previa de diagnósticos o estudios que tienen la finalidad de profundizar en las causas de la situación de desigualdad ya constatada; en otras ocasiones, la medida en sí misma consiste en un estudio de diagnóstico con perspectiva de género, y ello con objeto de analizar y evaluar una determinada situación o colectivo: por ejemplo, estudio de corresponsabilidad para valorar las medidas ya adoptadas y profundizar en los impedimentos encontrados por los hombres para el

ejercicio de la paternidad responsable, o estudio sobre la situación de las personas con discapacidad.

### **3.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores**

Resulta una práctica de interés la que consiste en establecer como objetivo prioritario del plan “avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad”, y a tales efectos se puede establecer como medida la revisión periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, con el correspondiente seguimiento de su evolución, y el indicador puede ser el porcentaje de datos desagregados por sexo en un informe de gestión anual o publicación del diagnóstico actualizado en la web de la organización.

## **4. ALCANCE MATERIAL: CONTENIDO MÍNIMO DE DIAGNOSIS Y MATERIAS ADICIONALES. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA**

### **4.1. Conclusiones**

Casi todos los diagnósticos reproducen en su literalidad el contenido mínimo que exige el art. 7.1 RD 901, aunque son muy pocos los planes de igualdad que hacen diagnóstico riguroso y completo sobre todas y cada una de dichas materias.

Tras la reforma operada por el RDL 6/2019, y los desarrollos reglamentarios, los diagnósticos han avanzado de manera desigual en relación con las nuevas materias que ahora son contenido obligatorio (auditoría retributiva, infrarrepresentación, corresponsabilidad). En líneas generales, los diagnósticos más deficientes, por falta de información y análisis riguroso, son los referidos a materias nucleares como la transparencia retributiva y la auditoría retributiva. Por otra parte, los diagnósticos reflejan que el sistema de valoración objetiva de puestos de trabajo es una de las asignaturas pendientes para muchas empresas, y algunas de ellas reconocen expresamente que una adecuada implantación de este instrumento será imprescindible para conseguir sistemas retributivos y sistemas de clasificación profesional y promoción que garanticen la no discriminación y la igualdad salarial por trabajos de igual valor.

La infrarrepresentación femenina es una materia que está ya normalizada en los diagnósticos, cuyos análisis demuestran que la segregación (horizontal y vertical) es un fenómeno que sigue fuertemente arraigado en la realidad de nuestro país. Los diagnósticos que valoran el grado de

cumplimiento de anteriores planes de igualdad ponen de manifiesto que han sido poco relevantes los resultados conseguidos con la adopción de medidas relativas a procesos de selección y promoción profesional dirigidas a conseguir un mayor equilibrio entre sexos.

En el capítulo de corresponsabilidad, los análisis de situación revelan que las empresas siguen ancladas en las políticas clásicas de conciliación, y los datos cuantitativos y cualitativos indican que no hay un avance relevante en la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Resulta significativo que la mayoría de los planes analizados no hayan realizado un diagnóstico completo sobre “condiciones de trabajo”, al menos en los términos exhaustivos que exige la norma reglamentaria. En líneas generales, y con pocas excepciones, este capítulo actúa como cajón de sastre donde cada empresa incluye lo que quiere o puede, aunque a veces algunas de las materias aparecen diagnosticadas en otros capítulos (clasificación profesional y promoción, sistemas salariales, jornada, horarios y turnos, acoso laboral).

Por lo que se refiere al resto de las materias que configuran el contenido obligatorio, la que más problemas plantea a los negociadores es la relativa a la clasificación profesional. Los diagnósticos tienden a confundir o fusionar el epígrafe 6 (infrarrepresentación femenina) con el epígrafe 3 (clasificación profesional) del Anexo RD 901/2020, de tal manera que con frecuencia el diagnóstico se limita al análisis cuantitativo de la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterios de clasificación profesional, pero se omite el necesario estudio cualitativo (descriptivo y valorativo) sobre el sistema o criterios de clasificación aplicables en la empresa, y ello con el objeto de analizar la posible existencia de sesgos de género. En cualquier caso, de poco sirve el desarrollo reglamentario que en este punto ofrece el Anexo del RD 901 si el legislador no resuelve una cuestión de fondo esencial, cual es la concurrencia del plan de igualdad con el convenio colectivo y el papel que le corresponde al plan de igualdad a la hora de realizar correcciones en el sistema o criterios de clasificación profesional. En relación con la promoción profesional, hay muchos diagnósticos realistas que ponen al descubierto la necesidad de protocolizar los criterios y sistemas de ascenso en la empresa, pero no faltan diagnósticos de situación que soslayan por completo el análisis de esta importante materia.

Una materia que tiene una importante presencia en el conjunto de planes analizados es la relativa al lenguaje y comunicación no sexista. El art. 8.3 RD 901 configura las medidas sobre estas materias como contenido adicional, no obligatorio, pero en las condiciones generales del Anexo del RD 901 se exige incluir en el diagnóstico información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista. Hay muchos planes que no contienen diagnóstico sobre estas materias, o reconocen expresamente que no existe política alguna de la empresa sobre estas cuestiones, aunque

casi todos los planes acaban negociando medidas programáticas en materia de comunicación, imagen y lenguaje no sexista. La violencia de género es otra materia que no es contenido obligatorio, pero que sigue estando muy presente en los planes, si bien el diagnóstico normalmente se limita a recordar que la empresa se compromete a respetar, publicitar, y si acaso ofrecer formación, sobre los derechos laborales que la ley reconoce a las víctimas, sin que este instrumento se haya aprovechado en la mayoría de los casos para completar o mejorar el régimen legal.

#### **4.2. Propuestas de actuación para los bancos negociadores**

Es necesario profundizar más en el análisis de las causas que explican la infrarrepresentación en cada concreta organización, evitando que el diagnóstico se limite a identificar el problema con meros datos estadísticos, ya que ello permitiría articular medidas más realistas.

En materia de corresponsabilidad, es muy conveniente que los diagnósticos se centren más en las personas con responsabilidades de cuidados, y profundicen en el impacto que tienen sobre ellas no solo el ejercicio de los derechos de conciliación sino también aquellas prerrogativas empresariales que permiten introducir elementos de flexibilidad y cambio en las condiciones de trabajo, como exige la norma reglamentaria.

En el extenso capítulo de “condiciones de trabajo” debe evitarse el recurso fácil a la remisión en bloque al convenio colectivo aplicable, pues lo decisivo es ofrecer información que permita la medición y evaluación de las condiciones de trabajo, sea cual fuere su fuente de regulación, aplicables a todo el personal en la concreta empresa que hace el diagnóstico, sin olvidar la evaluación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal, que como regla general son ignorados en el diagnóstico. Si el problema que tiene la empresa es la falta de información con datos desagregados por sexo, es necesario que el plan establezca como medida la de realizar un análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, de cara a revisar el respeto en todo momento del principio de igualdad y no discriminación, lo que requerirá una prioridad de ejecución y seguimiento a medio plazo, y la colaboración permanente de los departamentos de personal con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

## Capítulo VI

### PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

M. Begoña García Gil

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*

#### 1. CONCLUSIONES

Partiendo de la base de que los planes de igualdad tienen que abordar obligatoriamente los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, entre otras materias, con el objetivo de garantizar la igualdad de las personas trabajadoras y con el fin de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres realizando de esa forma una función preventiva, es importante destacar que existen aspectos sustancialmente importantes que se traen a los efectos de realizar correcciones en la materia.

En base al artículo 5 del RD 901/2020, 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad el contenido de los planes de igualdad corresponde traer a colación las conclusiones relevantes en dos sentidos.

Por un lado, los planes de igualdad deben ajustarse en materia de selección y contratación a una serie de extremos básicos para poder garantizar estos procesos en condiciones de igualdad. Por ello, es preciso que se trate de sistemas objetivos de selección y contratación del personal, la obligación de que la representación legal de las personas trabajadoras participe en estos procesos, en las nuevas incorporaciones se tenga en cuenta el sexo infrarrepresentado incorporando medidas de acción positiva y la transformación y conversión de contratos en favor de la igualdad. En el mismo sentido la presencia equilibrada de hombres y mujeres, así como el control y prevención de la segregación ocupacional y vertical.

Por otro lado, en cuanto a la materia de formación, las medidas concretas para la formación en igualdad del personal directivo y de mandos intermedios, la planificación de la formación desde la perspectiva de género, el acceso prioritario a las acciones formativas de las trabajadoras en áreas de trabajo masculinizadas, la formación dentro de la jornada laboral y la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

Las conclusiones que ponemos de relieve son las que conforme a estas obligaciones normativas se han obtenido mediante el estudio de los datos que los diagnósticos de los planes de igualdad de ocho sectores específicos que representan la realidad del mercado de trabajo español. En concreto: administraciones públicas, empresas públicas, empresas del IBEX 35, sector primario, sectores equilibrados, sectores masculinizados, sectores feminizados y universidades. a permiten valorar en cada caso cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical). Estos datos resultan concluyentes en muchos aspectos, pero principalmente permiten establecer elementos relevantes que confirman que en nuestro mercado de trabajo se produce una alta concentración de mujeres en determinados sectores de actividad (sector servicios, ámbitos educación, salud...) y en las categorías profesionales más bajas en el resto de los sectores. Es lo que se ha denominado segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como de sectores de actividad feminizados y económicamente devaluados.

Queda evidenciado que en materia de segregación vertical la supremacía de trabajadores es muy alta ya que ocupan los varones la mayoría de los puestos de dirección con independencia del tipo de empresa, del sector, de la presencia femenina o de cualquier otra característica que defina a la empresa.

Es oportuno señalar un principio básico que en el análisis general de los planes de igualdad observamos: el reflejo de la segmentación del mercado de trabajo español. Nos referimos a la segmentación entre empresas masculinizadas y empresas feminizadas. Hecho que resulta incuestionable y que es la realidad de nuestro mercado, tradicional y con sesgos ocupacionales destacables.

Conforme a esta premisa en los diagnósticos podemos resaltar que en las empresas la presencia masculina se eleva por encima del 75 %, por supuesto, dejando de lado la especialidad del sector o la determinación de sectores tradicionalmente masculinos o masculinizados. Por el contrario, también haremos referencia a los sectores o empresas feminizadas cuya presencia de trabajadoras se eleva incluso al 88 % y en cuyos sectores los puestos de responsabilidad o de mando están ocupados por hombres.

En términos generales, los contenidos especificados en el artículo 5 del RDL 901/2020, se recogen en la mayoría de los planes de igualdad analizados, si bien conviene detenerse haciendo hincapié en aquellos aspectos relevantes del proceso de selección íntimamente unido al de contratación, así como en materia de formación.

### **i. Proceso de selección**

- **Publicación de ofertas:** un porcentaje muy alto de planes de igualdad que alcanza un 65 % observa como medida necesaria la obligación de publicación de ofertas de trabajo.
- **Plataforma de publicación:** los planes de igualdad sí señalan la plataforma para la publicación, proponen el uso de instrumentos para la publicación que van desde redes sociales, webs corporativas u otros que favorezcan la transparencia y garanticen el acceso en condiciones de igualdad.
- **Registro de ofertas:** con el fin de comprobar el cumplimiento de la garantía de igualdad en el acceso al empleo se propone la creación de un registro de ofertas indicando: nombre del puesto ofertado, número de candidatos desagregado por sexo, resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada.
- **Lenguaje no sexista:** la obligación de la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en un 90 % de los planes de igualdad queda garantizado.
- **Vigilancia de imágenes corporativas:** otro de los aspectos también común en los planes de igualdad es la vigilancia expresa de la imagen o imágenes que se utilizan en las webs o bien en las ofertas de trabajo con el fin de que no sean estereotipadas (web, logo, fotografías, infografías, entre otras).
- **Criterios y factores utilizados para la selección de personas trabajadoras:** los criterios y factores de selección no están definidos en la mayoría de los planes de igualdad. La descripción de las labores profesionales de los puestos de trabajo, cumpliendo con el valor debido referido a universalidad y neutralidad de los factores definitorios del puesto se identifica en un 60 % de los planes. Si bien es importante señalar que respecto de las descripciones de los puestos simplemente se anuncia como medida, pero no se detalla qué criterios son necesarios acudiendo normalmente a descripciones generales relativas a la neutralidad. En algún supuesto se anuncia la necesidad de la concurrencia de méritos para la selección de

personal, pero tampoco se incide en la necesidad del reconocimiento objetivo de esos méritos, de la forma o comprobación de estos, entre otras cuestiones. En resumen, utilización de criterios que en el proceso de selección de personas trabajadoras favorezcan a las mujeres mediante Descriptores no sexistas en las ofertas evitar la utilización de descriptores masculinizados o feminizados.

- **Control de las exigencias del puesto de trabajo:** Revisar las competencias solicitadas en las descripciones de puestos de las ofertas de empleo, para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro, ni requisitos u otras exigencias que no sean necesarias para el puesto: edad, estado civil, número de hijos, disponibilidad, etc.
- **Verificación de los documentos:** Se establece la obligación de los documentos que se utilicen en el proceso de selección cumplan con los principios de igualdad y no discriminación, se trata de una medida muy adecuada.
- **Vacantes y Promociones:** una de las medidas que podemos considerar adecuadas es la relativa a los derechos de información respecto de las vacantes y posibles promociones internas de la plantilla cuando las personas trabajadoras se encuentran en periodos de suspensión del contrato de trabajo relacionadas con la conciliación.
- A los efectos del **seguimiento** es positivo el registro de la cobertura de vacantes, analizando los datos que permiten concluir si la política de cobertura de vacantes por mujeres está siendo efectiva o no en su aplicación. De la misma forma proponemos que en sectores feminizados se implemente esta misma medida.
- Queremos destacar que **la forma de reclutamiento y selección** en la mayoría de los planes de igualdad no es encuentra definida expresamente pudiendo concluir que el desarrollo es distinto entre las empresas públicas y las privadas. Conviene realizar esta distinción porque la situación es verdaderamente distante.
- En el **ámbito público** el sistema utilizado es mucho más claro y garantista ya que el reclutamiento y selección está normalmente perfectamente definido puesto que se produce por el sistema de concurso, mediante tribunales u órganos de selección colegiados. De forma aislada pero acertada algún plan establece como medida la obligación de incluir la Ley de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta que se refiera a la materia de igualdad. Este último extremo es muy oportuno porque obliga a los participantes a

conocer el ámbito esencial del derecho a la igualdad. Además, queremos destacar que en el caso de las empresas públicas los criterios de selección están perfectamente definidos, la mayoría de los planes que integran este proceso insisten en la participación de la mujer, en la paridad obligatoria y en la formación/sensibilización en materia de igualdad de los componentes de los órganos de selección.

- En las **empresas privadas** encontramos un escenario totalmente distinto que presenta dos posibilidades: o bien la selección se hace de forma interna por los propios órganos de recursos humanos o bien se subcontrata con empresas externas que realizan esta labor. En un porcentaje muy alto, se encuentra la medida que se refiera a incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria garantiza el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres no especificando ningún extremo. En el caso de que la selección se realice por empresas externas algunos planes especifican la necesidad de que se garantice el cumplimiento del principio de igualdad en las pruebas practicadas. En pocas ocasiones, en un 10 % de los planes estudiados de empresas privadas se detalla el método de selección utilizado.
- **Pruebas para la selección:** respecto de las pruebas realizadas para la selección de personal, igualmente tenemos que poner de relieve la distinción entre empresas públicas y privadas.
- Las empresas de configuración pública realizan pruebas específicas mediante concurso/oposición, este tipo de pruebas quedan registradas a nivel de procedimiento en las convocatorias publicadas de forma oficial en los boletines correspondiente. Esta forma permite mayor transparencia y eficacia en el resultado, garantizando el principio de igualdad y la preferencia del sexo menos representado si es necesario. Los contenidos de las pruebas se refieren únicamente al ámbito profesional y suelen estar compuestos de una prueba teórica, práctica y en caso de ser necesario se valora el conocimiento de idioma. Parece que el sistema es más protector y cuanto menos las personas trabajadoras tienen claro a qué atenerse en caso de ser candidatos y impugnar en el caso de no ser seleccionados puesto que los criterios están preestablecidos.
- En las empresas privadas, encontramos diferentes situaciones. Desde las que las pruebas de selección suelen limitarse al modo “entrevista”, en este caso partimos de la afirmación de que, en la mayoría de los planes estudiados, casi un 90 % no se determina ni las pruebas ni su existencia, simplemente en algunos casos se especifica la necesidad de que las pruebas respeten los elementos fundamentales en materia de igualdad: pruebas objetivas, preferencia por el sexo menos representado en la plantilla. En otros

planes de igualdad, los menos, se establece la extensión no solo a las entrevistas sino a todo tipo de pruebas realizadas en los procesos de selección, siguiendo la línea descrita, se indica que debe valorarse únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida, se indica la obligación considerar aspectos de contenido personal (criterios de transparencia en la selección, convocatoria, publicidad y valoración). En otros planes de igualdad se establecen protocolos para las entrevistas de selección haciendo hincapié expresamente en que en las entrevistas no pueden realizarse preguntas que contengan sesgos destacables.

- **Órganos de selección:** Participación de la mujer en los mismos procurando una presencia equilibrada de géneros. O bien, la obligatoriedad de que la composición de tribunales u órganos de selección sea paritaria.
- **Control de candidatos:** Esta medida consiste en realizar un listado de candidatos/as en los primeros estadios del proceso de selección para detectar posibles sesgos que puedan corregirse antes de la contratación de las futuras personas trabajadoras.
- **Seguimiento:** respecto del seguimiento de los planes en materia de selección de trabajadores en pocas ocasiones hemos extraído esta información de los diagnósticos, la mayoría de estos se concentran en aspectos protagonistas como la brecha salarial, presencia de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, puestos ocupados, paridad o bien principios generales en materia de igualdad, pero muy pocos establecen datos sobre la selección de personas trabajadoras. Solemos encontrar manifestaciones relativa a la intención de seleccionar preferentemente al sexo menos representados en plantilla.
- **Control por los representantes de las personas trabajadoras del proceso de selección.**
- **Medidas:** a modo de resumen general es posible destacar que respecto de las medidas se pueden resumir en las siguientes: control de ofertas, lenguaje inclusivo, control de las imágenes utilizadas en la empresa, utilización de criterios objetivos de selección, limitación del listado de preguntas en las entrevistas, composición de tribunales o comisiones de selección de personal, listado de candidatos, información de la política de igualdad en la empresa, determinación de ofertas sin sesgos de género, méritos concurrentes de candidatos, verificación de documentos utilizados, publicación de ofertas, registro de ofertas, candidaturas ciegas, medidas de acción positiva, valoración positiva de conocimientos certificados en igualdad, vigilancia y seguimiento de ofertas, compromiso de contratación paritario, comprobación de coherencia

entre selección y contratación, control de la representación de los trabajadores en los procesos de selección y contratación, control de contrataciones, entre otras.

## ii. Proceso de contratación

- **Compromiso de contratación paritario:** fijando en algunas ocasiones porcentajes concretos de contratación en favor de las mujeres.
- **Diagnóstico sectores masculinizados/feminizados:** conforme a esta premisa en los diagnósticos encontramos empresas donde la presencia masculina se eleva por encima del 75 %, por supuesto, dejando de lado la especialidad del sector o la determinación de sectores tradicionalmente masculinos o masculinizados. Por el contrario, también haremos referencia a los sectores o empresas feminizadas cuya presencia de trabajadoras se eleva incluso al 88 %.
- **Contratación temporal y franja de edad:** La contratación temporal en los últimos tiempos ha afectado expresamente a las mujeres, la mayoría se concentran en la franja comprendida entre 45 y 54 años.
- **Compromiso de transformación de contratos:** es también destacable la observación sobre las condiciones contractuales de las plantillas que en su estudio permite concluir sobre la situación de cada género. Observada tanto en la fase inicial como en sus transformaciones. Respecto de las modalidades contractuales los planes de igualdad son bastantes discretos, esto significa que la medida más frecuente es el compromiso de la transformación de contratos temporales en indefinidos o bien los contratos parciales en contratos a jornada completa. Desde luego esa discreción no beneficia en nada a la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Contratación preferente de mujeres:** la mayoría de los planes de igualdad analizados introducen criterios correctores en la contratación de personas trabajadoras dando preferencia prioritaria a la mujer, aunque también a la diversidad de género en general sin especificar la condición de mujer. Se establecen incluso porcentajes de compromiso de contratación que van desde el 5 % hasta el 40 % para mujeres trabajadoras. Esta es una buena medida pero que de nada sirve si no se vigila su desarrollo real en las empresas comprometidas en sus planes de igualdad.
- **Preferencia de contratación de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas:** en algunos supuestos se aplican estas

medidas de forma especial en aquellos puestos o categorías en los que la mujer tiene una presencia inferior o ni siquiera se encuentra representada. De la misma forma en algún plan de igualdad se articulan medidas de contratación para puestos directivos donde las mujeres no tienen presencia. La preocupación por la segmentación tanto horizontal como vertical tiene que reflejarse en medidas concretas que en los planes de igualdad corrijan y prevengan estas situaciones.

- **Promoción interna de mujeres:** Esta medida se ciñe a que sean los propios empleados hombres los que propongan la contratación de perfiles de mujeres en puestos cuya representación sea inferior.
- **Promoción de la contratación de talento femenino:** la promoción del talento femenino mediante acciones de reconocimiento de este talento mediante certificaciones o premios.
- **Observación y seguimiento de resultados en materia de contratación:** teniendo en cuenta la importancia de la fase de observación de los resultados respecto de los contratos, hemos detectado que algunos planes se refieren a la existencia de distintos registros desglosados por sexo: registro de solicitudes, registro de abandono de procesos de selección, registro de contrataciones y registro de tipos de contratos. Así como la realización de informes relativos a los procesos de selección en sus distintas fases en cuanto a los resultados referidos a la contratación por sexo.
- **Equiparación entre contratos temporales y contratos indefinidos**
- **Segregación:** Observamos la segregación generalizada en puestos que requieren titulaciones que tradicionalmente han sido masculinas, por ejemplo, en puestos técnicos o informáticos. Curiosamente en empresas cuya plantilla está compuesta principalmente por mujeres, sectores o empresas feminizadas, en un porcentaje muy desequilibrado en favor de estas (711 hombres que suponen el 39 % y 1135 mujeres con el 61 %) la segregación horizontal se puede comprobar ya que los puestos de dirección, a pesar de las medidas de acción positiva, están ocupados por hombres en su mayoría. Incluso en empresas feminizadas en un porcentaje muy alto, por ejemplo, alcanzando un 87 % de presencia femenina, las condiciones laborales son distintas para las trabajadoras que, para los trabajadores, en concreto, cuando se analizan las jornadas se detecta que solamente el 42 % de las mujeres cuenta con jornada completa mientras que el 100 % de los hombres tienen jornada completa. En este caso se justifica con el siguiente argumento: “El bajo porcentaje de mujeres con jornada a tiempo completo se debe a las trabajadoras con contratos temporales que se dedican principalmente a proyectos de intervención y formación, que

van ligados a tareas que se desarrollan en jornadas más reducidas (consultas, citas, acciones formativas, etc.).

- **Control por la representación de trabajadores del proceso de contratación.**

### iii. Formación

- **Formación generalizada** a toda la plantilla en materia de igualdad.
- **Formación específica** tras la incorporación a la plantilla de las personas trabajadoras.
- **Formación para el progreso profesional de las mujeres:** se trata de implementar una formación dirigida a las mujeres que en la plantilla tengan potencial para ocupar puesto de trabajo de dirección y liderazgo con el fin de que puedan ocuparlos. El objetivo principal es potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en los que su representación sea insuficiente. Entre otros, a través de la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres que fomenten que las empresas cuenten con un número significativo de altas directivas.
- **Programas formativos para desarrollo profesional:** creación de programas formativos con mentoría para el desarrollo de la carrera profesional y el acceso a puestos de responsabilidad y mayor categoría profesional de mujeres.
- **Formación a responsables de igualdad en las empresas.**
- **Formación en lenguaje inclusivo o no sexista:** se refiere esta formación tanto a términos generales a los efectos del principio de igualdad como a la utilización del lenguaje inclusivo en la documentación utilizada a todos los efectos en la empresa
- **Formación dentro del horario laboral.**
- **Formación flexible:** formación en horarios a elección de las personas trabajadoras.
- **Formación presencial, formación online y combinación de ambas modalidades:** considerando que especialmente al formación a distancia o vía on-line a las trabajadoras y los trabajadores con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad/paternidad.

- **Formación en igualdad y no discriminación.**
- **Formación en materia de acoso sexual.**
- **Formación con enlaces de igualdad.** Esta medida es bastante novedosa y consiste en realizar acciones formativas que involucren a la parte empresarial y a las personas trabajadoras de forma simultánea.
- **Bolsa de formación.** Formación paritaria en todos los niveles de plantilla de la empresa.
- **Permisos personalizados para formación.**
- **Ayudas económicas para formación.**
- **Ayudas y apoyo a personas con responsabilidades familiares para formación.**
- **Formación preferente a las mujeres trabajadoras:** De forma aislada hemos detectado que en algún plan de igualdad se establece como medida específica la reserva de plazas, del 5 % para mujeres (siempre que haya suficientes solicitudes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.

## 2. PROPUESTA DE ACTUACIÓN PARA LOS BANCOS NEGOCIADORES

### iv. Proceso de selección

1. **Cuestionarios:** Para recopilar la información relativa a esta materia se propone utilizar modelos de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal que fundamentalmente deben recoger los datos relativos al proceso de selección de personal, incluyendo ofertas de empleo, solicitudes, vías, entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso de selección, documentación, entre otras cuestiones.
2. **Proceso de publicación:** Sería conveniente que los planes de igualdad establecieran el proceso de publicación de la ofertas de trabajo específico, incorporando fases y requisitos con carácter público (establecer formas de publicación).
3. **Forma y contenido de las ofertas de trabajo:** Es obvio que no es tan importante el instrumento como la propia publicación, es decir,

la forma y contenido de la oferta. En este sentido, sería oportuno establecer elementos formales y de fondo para la publicación con el fin de evitar sesgos y barreras.

4. **Glosario de términos:** sería beneficioso fijar glosarios de términos adecuados o apropiados y términos no adecuados o no apropiados sobre conceptos necesarios en la realización de ofertas de trabajo, vigilando expresamente los conceptos seleccionados con el fin de que se encuentren libres de estereotipos.
5. **Protocolo frente a imágenes sexistas:** se propone la incorporación en los planes de igualdad de un protocolo para detectar imágenes sexistas que proyecten aspectos masculinizados o feminizados que segmenten e impidan el acceso a la selección en condiciones de igualdad. No obstante, si esta labor de vigilancia no se realiza en el seno de las propias empresas conviene su vigilancia expresa por parte de los órganos institucionales de control y vigilancia de la normativa laboral.
6. **Factores para la selección de personas trabajadoras:** tienen que listarse, describirse, establecer los criterios de puntuación, informarse y observarse para poder determinar criterios de corrección cuando sea necesario utilizarlos.
7. **Establecimiento de protocolos obligatorios de publicación de ofertas** que incluyan, cuanto menos, descripción del puesto y labores profesionales, factores precisos para cubrirlo, factores valorativos, criterios universales y neutros, métodos de selección, cv ciego, entre otras cuestiones.
8. **Entrega por medios electrónicos:** entrega de CV y documentación acreditativa del candidato mediante sede electrónica.
9. **Uso de algoritmos e IA:** necesidad de incorporar la referencia expresa al uso de algoritmos o inteligencia artificial en materia de selección de personas trabajadoras siendo conscientes de su uso ya habitual en este proceso. Este aspecto es importantísimo y debería establecerse como una parte obligatoria y fundamental en los planes de igualdad si queremos hacer una política preventiva y garantista del principio de igualdad.
10. **La forma del proceso de selección,** es decir, la opción entre realizar una selección interna o bien externalizar este proceso es una cuestión importante ya que puede que se establezca una relación directa con la objetividad a priori. No obstante, apostamos por un sistema mixto, que suponga dos fases cuanto menos, la primera que la desarrolle una empresa externa y la segunda que se realice en el

ámbito de la empresa oferente por entender que la cercanía, en esta fase del proceso de selección, permite una selección más acorde a las necesidades de la empresa.

11. **Preguntas utilizadas en los procesos de selección de trabajadores.** Sobre esta cuestión es importante garantizar que, por ejemplo, preguntas relativas al estado civil, número de hijos, responsabilidades familiares no se realicen en los procesos de selección. Por tanto, exclusivamente se podrán realizar preguntas ligadas al puesto de trabajo que sirvan para valorar la idoneidad del candidato/a para el puesto. Como medida positiva, en algunos planes de igualdad aislados, por el contrario, se establecen listados de preguntas denominados batería de preguntas de carácter neutro que permiten identificar la idoneidad del candidato para el puesto independientemente de su género. En algunos supuestos se establece un protocolo concreto para el desarrollo de las entrevistas, es decir, un protocolo que recoja el procedimiento de selección, elaborando una guía sobre entrevista para asegurar la ausencia de toda discriminación para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este es el camino adecuado en esta materia, limitar los elementos que pueden tratarse en la entrevista, proponer un listado de preguntas tipos que sirvan para valorar el nivel profesional del candidato y no aspectos personales que nada tienen que ver con el puesto ofertado.
12. **Datos y seguimiento:** los efectos correctores en favor de la igualdad es imprescindible que se reflejen los datos relativos a la antigüedad no solo en la empresa sino en los puestos de trabajo. Tenemos claro el perjuicio directo que las labores y responsabilidades de conciliación suponen en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres trabajadoras. Siendo por ello preciso establecer datos que crucen las distintas variables que nos permitan concluir sobre la segregación: puestos de trabajo ocupados por sexo, antigüedad en los puestos, ascensos en periodos de tiempo limitados cronológicamente, etc.

## v. Proceso de contratación

1. **Datos de contratación desgranados por sexo.**
2. **Auditoria en materia de contratación:** podría incorporarse en los planes como una obligación. Se puede materializar como una auditoria específica en materia de selección y contratación sujeta a plazos específicos, se aconseja al menos cada dos años.
3. **Cuestionario:** cuestionario de detección de necesidades formativas.

4. **Informe de resultados:** relativo al plan de formación del último año y de programas de los cursos impartidos, etc.
5. **Medidas de acción positiva adaptadas a la empresa o al sector:** establecer las medidas según la morfología y las especialidades de las empresas, el detalle pasa por el establecimiento de protocolos en la forma que hemos propuestos líneas arriba.
6. **Manual de contratación:** esta medida consiste en entregar a las nuevas personas trabajadoras contratadas un manual explicativo de todo lo relativo a su contrato de trabajo, funcionamiento de la empresa y cuestiones imprescindibles para su buen hacer.
7. **Datos y seguimiento:** en materia de contratación el seguimiento de los datos de contratación es imprescindible para el análisis exhaustivo de aquellos aspectos que puedan manifestar rupturas del principio de igualdad. Se propone una auditoria específica estableciendo criterios imprescindibles desgranados por sexo que permitan posibles sesgos.

## vi. Formación

1. **Formación adecuada a puestos y responsabilidades.** Los planes formativos de las empresas tienen que estructurarse en función de los puestos de trabajo. Teniendo en cuenta las necesidades formativas según las necesidades competenciales de cada puesto de trabajo.
2. **Formación especializada basada en riesgos psicosociales.** Téngase en cuenta que la salud mental de los trabajadores es fundamental y demos vincular su prevención a formación específica en la materia.
3. **Informe de elementos formativos necesarios según grupos y puestos.** Sobre esta cuestión es importante valorar la eficacia de los procesos formativos a los efectos de determinar las correcciones necesarias.
4. **Planificación de las necesidades formativas para mejorar la productividad.** Planes anuales o bianuales.
5. **Implementar cuestionarios de necesidades formativas.** Los planes de igualdad deberían incluir modelos de cuestionarios para poder detectar las necesidades formativas de las personas trabajadoras. En este caso se pueden realizar los cuestionarios según la actividad de la empresa.



## Capítulo VII

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Mónica Llano Sánchez  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad Complutense de Madrid*

#### 1. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

##### 1.1. Conclusiones

El epígrafe 3 del Anexo sobre Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico exige a la comisión negociadora que realice varias tareas que, aunque son diversas, están conectadas entre sí. La primera de ellas consiste en analizar la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para la clasificación profesional en la empresa. Esta labor analítica ha de contribuir también a facilitar el requerimiento contenido en el epígrafe 6 del mismo Anexo, relativo a la diagnosis en materia de “Infrarrepresentación”, y que permitirá en su caso detectar la existencia de segregación (vertical y horizontal). Dicho análisis de la distribución de la plantilla es un cometido relativamente sencillo siempre que los negociadores cuenten con un claro referente de regulación ordenada y sistemática del sistema o criterios de clasificación profesional, y además dispongan de los datos desagregados por sexo en relación con la plantilla y su ubicación en los distintos grupos profesionales.

Una buena parte de los planes estudiados realizan un análisis de la distribución de la plantilla, desagregada por sexos, conforme al sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa u organización correspondiente. El estudio de una muestra importante de planes de igualdad permite constatar que

la segregación ocupacional (horizontal y vertical) es un fenómeno que todavía está fuertemente arraigado en la realidad de las empresas y organizaciones españolas, tanto públicas como privadas. Aunque no es lo habitual, constituye una buena práctica que el diagnóstico trate de indagar o profundizar sobre las causas de este problema, y si los negociadores del plan no tienen información o datos suficientes, deben proponer como medida la dirigida a realizar un estudio sobre dichas causas. Cuando se detecta la segregación ocupacional, normalmente las medidas adoptadas para corregirla están orientadas a garantizar la igualdad en el acceso y la contratación (segregación horizontal) y en la promoción profesional (segregación vertical).

El anexo también exige a los negociadores la realización de otro cometido importante, cual es la descripción de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos y/ o categorías. Esto significa que el diagnóstico no puede limitarse a la descripción del sistema de clasificación profesional, sino que además debe afrontar una labor algo más compleja que exige conectar o cruzar los datos sobre distribución de la plantilla según el sistema de clasificación profesional con los propios criterios y factores tenidos en cuenta en dicho sistema, y ello con el objetivo de valorar finalmente la posible existencia de sesgos de género en el sistema y criterios de clasificación profesional. Por lo tanto, este estudio, descriptivo y valorativo, va a permitir verificar si está o no garantizada la ausencia de discriminación en el sistema de clasificación profesional, con las consecuencias que de ello pueden derivar, especialmente en materias como la retribución y la promoción profesional. En relación con este cometido, sigue sin quedar resuelta la cuestión de cuál es el papel que puede jugar el plan de igualdad para hacer ajustes en las previsiones de la norma convencional de referencia en caso de que se considere necesario. La posible concurrencia conflictiva entre convenio y plan de igualdad es cuestión que debe resolverse por el legislador, y el reglamento la soslaya, de tal manera que el epígrafe 5.2 de la Hoja Estadística, referido a la clasificación profesional, solo se refiere a la adopción de medidas frente a la segregación ocupacional y medidas de implantación o corrección de sistemas de valoración de puestos de trabajo.

El estudio cualitativo de los criterios o sistemas de clasificación profesional está menos presente en los diagnósticos que el ya referido análisis cuantitativo. En todo caso, y desde una perspectiva de conjunto, puede advertirse varias líneas de tendencia en el tratamiento de la clasificación profesional. En algunos diagnósticos no aparece la más mínima referencia a los criterios o sistemas de clasificación profesional. Excepcionalmente, algunos planes reconocen en su diagnóstico que en la empresa no existe una regulación ordenada y sistemática del sistema de clasificación profesional, o se declara, con realismo, que existe un sistema de clasificación profesional que no está basado en las funciones a desempeñar, y que no existe definición actualizada de las categorías internas con concreción de los criterios, características y requisitos propios de cada una de ellas, añadiendo que tampoco hay un sistema de valoración de puestos de

trabajo, y todo ello lleva a considerar en algunos casos la conveniencia de aprovechar la auditoría retributiva que se va a realizar por exigencia del plan para llevar a cabo una clasificación profesional acorde con las funciones. Igualmente, con sentido pragmático, se reconoce que es necesario avanzar en la descripción objetiva de los puestos de trabajo y suprimir requisitos innecesarios como la edad o el sexo para tener en cuenta solo las competencias técnicas, aptitudes y actitudes.

En segundo lugar, puede advertirse que en una buena parte de los diagnósticos analizados se remiten a las previsiones del convenio en materia de clasificación profesional o las reproduce literalmente. En estos casos, da la impresión de que los negociadores del PI presumen que el tratamiento convencional de esta materia garantiza en todo caso la igualdad, sin mayores análisis ni valoraciones con perspectiva de género. Ahora bien, la comisión que negocia el plan de igualdad no puede presumir que la negociación colectiva del sistema clasificatorio se ha realizado en todo caso en base al complejo análisis correlacional que exige el art. 22.3 ET, por lo que el diagnóstico debe abordar no solo la descripción de tal sistema sino también su valoración en los términos exigidos en la norma reglamentaria. No puede dejar de advertirse, en este sentido, que todavía están vigentes convenios que regulan sistemas de clasificación profesional que no se ajustan a las nuevas exigencias del art. 22.3 ET introducidas por el RD Ley 6/2019, por lo que los planes de igualdad aprobados con posterioridad pueden jugar un papel importante para poner en marcha el proceso de modernización y actualización de los sistemas de clasificación profesional.

## **1.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores**

Debe evitarse la confusión o fusión del epígrafe 6 (infrarrepresentación femenina) con el epígrafe 3 (clasificación profesional) del Anexo RD 901. La diagnosis sobre el sistema o criterios de clasificación profesional no puede limitarse al análisis cuantitativo de la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterios de clasificación profesional, sino que exige además un estudio cualitativo —descriptivo y valorativo—, sobre el sistema o criterios de clasificación y los sistemas de evaluación de puestos de trabajo aplicables en la empresa, y ello con el objeto de analizar la posible existencia de sesgos de género.

## **2. MEDIDAS EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **2.1. Conclusiones**

Por lo que se refiere a las medidas adoptadas en materia de clasificación profesional, cuando el sistema de clasificación profesional está regulado en convenio o acuerdo de empresa, el plan de igualdad puede revisar dicho sistema y hacer las debidas adaptaciones o correcciones para garantizar la

igualdad. Sin embargo, resulta llamativo que en la mayoría de los planes de igualdad analizados las comisiones negociadoras optan por no regular estas cuestiones en el plan, evitando la negociación colectiva y desaprovechando la eficacia normativa de este instrumento, con tendencia a encomendar las tareas de corrección y revisión a los departamentos de recursos humanos. El personal especializado en recursos humanos puede realizar funciones como revisar la relación de puestos de trabajo en la empresa, (nomenclatura, descripción y valoración objetiva) o examinar el encuadramiento de los trabajadores dentro del sistema de clasificación profesional (asignación a cada trabajador de grupo profesional, sección y puesto de cara a valorar la realización de trabajos de igual valor). Sin embargo, no es posible soslayar un proceso de negociación colectiva cuando la corrección exige modificación del sistema convencional de clasificación.

Si el sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa está regulado en convenio sectorial, el plan no debe remitirse sin más a dicha norma convencional, sino que el diagnóstico debe analizar si el sistema aplicable se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la igualdad en los términos exigidos en el art. 22.3 ET y art. 9 RD 902. En el caso de que los negociadores del plan consideren que el sistema convencional de referencia no está todavía adaptado al complejo análisis correlacional que exige el art. 22.3 ET, el plan de igualdad, como instrumento de negociación colectiva, podría hacer las debidas adaptaciones en el ámbito de la empresa, tal y como prevé el art. 84.2 c) ET, o revisar las adaptaciones que en su caso ya existieran en la empresa. Pero esta tarea debe ser objeto de negociación colectiva, y deberían acometerla los negociadores del plan, por lo que resulta una práctica errónea que el plan encomiende esta labor al departamento de recursos humanos.

## **2.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores**

Si el sistema de clasificación profesional está regulado en convenio sectorial, y los negociadores del plan consideran que es necesario ajustarlo a los requerimientos del art. 22.3 ET y 28.1 ET, es posible realizar adaptaciones en los términos previstos en el art. 84.2 c) ET, pero también es una buena práctica que el diagnóstico aconseje a los negociadores del futuro convenio la revisión del sistema de clasificación profesional, y recomendar hacer una valoración de puestos de trabajo previa a la negociación. Si el sistema de clasificación profesional está regulado en convenio o acuerdo de empresa, los negociadores del plan de igualdad pueden revisar dicho sistema y hacer las debidas adaptaciones para garantizar la igualdad, evitando encomendar estas tareas a los departamentos de recursos humanos, pues dichos cambios o ajustes requieren negociación colectiva.

### 3. LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS PLANES DE IGUALDAD

#### 3.1. Conclusiones

Por lo que se refiere al grado de cumplimiento de las exigencias impuestas a los negociadores en punto a la valoración de puestos de trabajo, hemos observado variadas posibilidades. Por un lado, hay empresas que ya tenían sistema de valoración, y sobre esa premisa, algunos diagnósticos, no todos, reconocen que el sistema no se ajusta a los nuevos requerimientos del RD 902, en cuyo caso son consecuentes y establecen en el plan medidas correctoras. En otros casos, la diagnosis reconoce que ya se ha revisado el sistema o que la empresa lo ha implantado de acuerdo con las nuevas exigencias legales. La mayoría de los diagnósticos analizados no cumplen con la obligación de describir el sistema ya implantado o revisado como exige la norma reglamentaria. Por último, hay otras empresas cuyo plan de igualdad establece como medida la futura revisión o implantación del sistema de valoración, encomendando esta labor normalmente al departamento de recursos humanos. En líneas generales la valoración de puestos de trabajo solo se realiza a efectos de confeccionar la auditoria retributiva, aunque algunos planes reconocen, en buena práctica, que esta herramienta de transparencia retributiva ha tenido o puede tener impacto en la reorganización de los puestos de trabajo, en la revisión del sistema de clasificación profesional o en la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional.

#### 3.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores

Es muy recomendable que los planes de igualdad conciban la valoración de puestos de trabajo con un enfoque dinámico, y en este sentido, es buena práctica establecer como medida su revisión periódica, así como hacer la valoración con carácter previo a la creación de nuevos puestos de trabajo y/o antes de incorporar a una persona a un nuevo puesto, o de negociar variaciones en el sistema retributivo de la empresa.

### 4. LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

#### 4.1. Conclusiones

El epígrafe 6 del Anexo del RD 901 obliga a informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo, lo que permite constatar que la segregación vertical es una realidad que está presente en muchas empresas y organizaciones,

tanto públicas como privadas; ello sucede cuando la plantilla está masculinizada, pero también en empresas con plantilla equilibrada, e incluso en aquellas con plantilla absolutamente feminizada. En las empresas masculinizadas o con plantilla equilibrada, aunque las mujeres suelen tener buena formación, sin embargo, no promocionan más allá de los puestos intermedios. En las empresas con plantilla feminizada, ellas pueden por formación y experiencia llegar a puestos intermedios y si acaso a algún puesto directivo, pero su presencia en el máximo cargo es algo absolutamente excepcional.

Una vez constatado el problema con un estudio cuantitativo, hay pocos diagnósticos que apuestan por indagar sobre las causas que pueden explicar los impedimentos o dificultades que tienen las mujeres en la promoción profesional, aunque en algunos de ellos se hace una genérica alusión al mayor tiempo ocupado por las mujeres en las tareas de cuidados, y en este sentido se atiende a algunos datos estadísticos como el que informa sobre el mayor número de solicitudes de los permisos y reducciones de jornada para cuidado de menores y familiares por parte de las mujeres, o el que apunta a que son mayoría las mujeres que trabajan con contratos a tiempo parcial en el conjunto de la plantilla. En algunos diagnósticos se reflexiona algo más sobre el *techo de cristal* como una de las causas de la brecha salarial y se constata la correlación entre ambos fenómenos. También se conecta la segregación vertical con la horizontal, advirtiendo la dificultad de analizar la existencia de segregación vertical en un sector totalmente masculinizado, o reconociendo que la menor presencia de mujeres solo se constata en procesos de promoción a categorías o grupos masculinizados, o la inversa, se advierte que el techo de cristal se rompe en la mayoría de los departamentos, pero solo para promocionar a un puesto ocupado tradicionalmente por las mujeres como es el de las secretarías.

En algún estudio de diagnóstico se reconoce que el problema puede tener su origen en la brecha formativa, si bien se constata que, aun superando la brecha formativa, no se logran resultados positivos en materia de acceso y promoción a los puestos de mayor retribución, por lo que se insiste en que debe realizarse un análisis de la brecha de cuidados. También se alude a la tardía incorporación de la mujer a la plantilla de empresas que por su historia han estado masculinizadas, y por tanto la menor antigüedad de las trabajadoras permite explicar en parte el fenómeno del techo de cristal y la brecha salarial. Por otra parte, no se ignora la conexión de los problemas de promoción de la mujer con los estereotipos de género relacionados, entre otras, con la idea de que las mujeres no tienen capacidad de liderazgo. Afinando un poco más el análisis, algún diagnóstico conecta el techo de cristal con el encuadramiento profesional y el propio sistema de clasificación, y ello en la medida en que se advierte que los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres no tienen posibilidades de promoción o tienen una promoción limitada a puestos intermedios, de

tal manera que se propone adoptar medidas para el diseño y aplicación de planes de carrera horizontal en aquellas estructuras donde no es posible implantar o ampliar la carrera vertical, o se constata que la empresa ya ha revisado el sistema de clasificación profesional y sus niveles para introducir subniveles intermedios para facilitar la valoración de la promoción con más frecuencia en puestos de gestión. En algún diagnóstico se reconoce que es la propia estructura y características de la empresa la que dificulta los procesos de desarrollo profesional, constatando que ninguna de las personas que están en plantilla se ha promocionado; en esta misma línea, algún PI conecta las mayores dificultades de promoción de las mujeres en una empresa con plantilla masculinizada con la inexistencia de un protocolo de promoción y con el hecho de que no todas las posiciones dentro de la empresa están gestionadas por el departamento de RRHH de la propia empresa sino que son gestionados por el grupo empresarial.

En materia de promoción, al igual que en la clasificación profesional, una buena parte de los diagnósticos analizados se remiten a las previsiones del convenio y de la normativa vigente o la reproducen literalmente. Pero también hay planes que dejan constancia de la existencia de un sistema de promoción objetivo y estandarizado, basado en la meritocracia y que asegura la igualdad de oportunidades, si bien solo alguno de ellos avala o acompaña esta información con el dato de un mayor porcentaje de mujeres promocionada frente a los hombres. Algunos diagnósticos, especialmente de PYMES con plantillas masculinizadas o feminizadas, y con poca movilidad de plantilla, reconocen, con realismo, que la gestión de la promoción del personal no está estandarizada ni sujeta a ningún tipo de procedimiento. En otros casos el diagnóstico advierte que solo se ha documentado los criterios de promoción del personal de plantilla sometido a convenio o, en fin, que el sistema se limita a los datos obtenidos por la evaluación del desempeño, y fijan como propuesta de diagnóstico y/o medida prioritaria del plan el establecimiento de un sistema de promoción basado en criterios neutros y objetivos.

No son muchos los diagnósticos de la muestra estudiada que se ajustan a la previsión contenida en el apartado 2. g) del Anexo RD 901, en el sentido de analizar la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el art. 24 ET. No obstante, hay diagnósticos que aportan datos e indicadores que tratan de reflejar los progresos de la empresa en la adopción de medidas que pretenden avanzar en la objetividad de los sistemas de promoción o favorecer la promoción de las mujeres. Así se informa del desarrollo de políticas de promoción basadas en el perfil profesional y el desarrollo y evaluación del desempeño y valoración de puestos de trabajo, combinado a veces con políticas de acción positiva a favor de la mujer, con el resultado de un incremento de las promociones femeninas en los últimos años.

Igualmente se deja constancia de la objetividad del sistema advirtiendo que es una consultora externa la que mediante informe analiza las competencias, aptitudes y capacidades de la persona a promocionar. En el ámbito público a veces se incide en los procesos de libre designación, resaltando la garantía de superación de un periodo de prueba que se lleva a cabo desde los puestos de jefatura, mando y personal técnico debidamente formado en igualdad.

Resultan de especial interés aquellos diagnósticos que hacen referencia específica a los nombramientos de miembros del Consejo de Administración y a la promoción a puestos directivos o ejecutivos. En relación con los puestos directivos, a veces simplemente queda constancia de la existencia de determinadas prácticas o políticas internas, pero sin ofrecer demasiada información al respecto más allá de constatar que se exige la disponibilidad para la movilidad dentro del grupo para las candidaturas provenientes de cualquier empresa del grupo, y se reconoce en todo caso que la infrarrepresentación femenina solo existe en puestos de Gerencia y Dirección. No falta algún ejemplo de diagnóstico que apunta como indicador de una cierta protocolización la existencia de un Estatuto de Personal Directivo que establece los criterios a valorar para cubrir las vacantes, y la existencia de una comisión de transparencia cuyos miembros comparten un archivo que contiene todos los detalles sobre vacantes ejecutivas cubiertas que incluye información de diversidad de género, pero esa información no se incluye o valora en el diagnóstico, si bien se reconoce el compromiso de que, en la preselección como en la terna final de las vacantes directivas, debe existir al menos una mujer.

El Anexo del RD 901/2020 exige aportar un estudio de evolución en los procesos de promoción en los últimos años con datos desagregados por sexo, información esta que solo excepcionalmente aparece con mucho detalle en algunos planes. La inclusión en el diagnóstico de información sobre la evolución de la promoción permite advertir datos o conclusiones de interés. El diagnóstico permite comprobar que en algunas empresas la aplicación de políticas y programas implantados en cumplimiento de anteriores planes de igualdad ha permitido incrementar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la entidad, incluyendo el nivel directivo. En otros muchos casos, sin embargo, el diagnóstico deja constancia de la existencia de brecha de género en las promociones, con infrarrepresentación femenina en todos los años analizados, y se conecta esta información con el dato de que son las mujeres las que solicitan de forma mayoritaria los permisos de conciliación, lo que lleva a algún diagnóstico a aconsejar una revisión del reglamento de permisos y licencias porque resulta desfasado en materia de conciliación. De manera más excepcional, el diagnóstico evidencia que el porcentaje de personal promocionado en los últimos años es mayoritariamente femenino, lo que se explica por el hecho de que la plantilla está feminizada, si bien los puestos de mayor responsabilidad o alta dirección son ocupados mayoritariamente por hombres. Cuando el plan diagnostica que el número de las mujeres promocionadas ha sido inferior al de los hombres, resulta significativo el

dato de que ninguna de las mujeres promocionadas o muy pocas (en menor porcentaje que los hombres) tenían responsabilidades familiares. Ante la falta de datos desagregados por sexo sobre la evolución en los procesos de promoción, muchas empresas incluyen como medida específica del plan la de realizar, anualmente, un seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, en los términos exigidos en el anexo de la disposición reglamentaria.

Los planes de igualdad analizados no siempre atienden a la exigencia reglamentaria de que el diagnóstico informe de los criterios y canales de información/comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional. Cuando el plan informa sobre esta cuestión suele referirse a los canales para informar sobre la existencia de vacante, normalmente el portal corporativo, página web, tablones de anuncios, además en su caso de comunicarse por correo electrónico interno. En muchos diagnósticos se insiste en que el personal es informado de las vacantes de forma interna antes de ser publicados a través de portales externos. Algunos hacen referencia a la existencia de una bolsa de trabajo propia donde se detallan las capacitaciones, experiencia y formación de las personas y que se utilizan tanto para la contratación y selección como para la promoción, y aluden a criterios de promoción flexibles y genéricos como el conocimiento, interés y motivación y la formación y experiencia adquirida. También se deja constancia de la existencia de un procedimiento ordenado de comunicación sobre los procesos de selección y promoción que se abren en la compañía, pero no se explica. Aunque no es frecuente encontrarlo en el diagnóstico, resulta significativo que el análisis de situación incorpore los datos relativos al perfil y la formación de las personas que intervienen y deciden en los procesos de promoción. Teniendo en cuenta la existencia de segregación ocupacional en la empresa, es interesante el objetivo que pretende evitar la masculinización o feminización de determinados puestos garantizando que en las promociones internas se informe a toda la plantilla de los puestos disponibles para la promoción, independientemente del ámbito de actividad.

## **4.2. Propuestas de actuación para los bancos negociadores**

Es necesario dejar constancia en el diagnóstico de si existe o no un sistema estandarizado de promoción en la empresa. En el caso de que exista, el diagnóstico no debe limitarse a la remisión a las previsiones del convenio colectivo o pacto de empresa, sino que debe describir el sistema de promoción convencional y su aplicación en la empresa.

Constituye una buena práctica que el diagnóstico proponga la realización de un estudio sobre las causas que pueden explicar la segregación vertical, muy especialmente referido a la brecha de cuidados, considerando, entre otras variables, el número de hijas/os o personas dependientes a cargo de la persona trabajadora y ello como un factor clave para comprender mejor la situación de

desigualdad en la promoción. A tal efecto, puede ser muy útil la realización de encuestas anónimas a la plantilla.

Resulta interesante que el diagnóstico se centre también en el análisis de otros factores como la disponibilidad exigida en los puestos de trabajo (trabajo en fines de semana, exigencia de viajar) y la existencia o no de complementos salariales por disponibilidad.

El diagnóstico debe incluir una referencia expresa a la situación del personal de alta dirección en la empresa. Los planes de igualdad no pueden limitarse a declarar que se aplican por igual a todos los niveles jerárquicos en la empresa, sino que, además, una vez diagnosticada cuantitativamente la segregación vertical, deben analizar los criterios de promoción a puestos de alta dirección.

## 5. MEDIDAS EN MATERIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 5.1. Conclusiones

En materia de promoción profesional, los planes analizados establecen diversas medidas dirigidas a la consecución de todos o algunos de los siguientes objetivos: evitar la segregación vertical y horizontal, suprimir el sexismo y la estereotipación y equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles. Sobre la base de estos objetivos, se adoptan medidas orientadas a distintas finalidades.

Por un lado, hay medidas que tratan de fomentar la participación de las mujeres en los procesos de promoción. Se trata de medidas que pueden contribuir a superar las circunstancias que retienen a las mujeres en determinados puestos de trabajo, fortaleciendo su empoderamiento, visibilidad y liderazgo. Para ello se utilizan distintas vías: mejorar su formación y capacitación para el liderazgo; remoción de obstáculos laborales o de otro tipo que pueden impedir su participación en los procesos de promoción, o visibilizar los perfiles profesionales cualificados de mujeres.

También se adoptan medidas de impulso de las candidaturas femeninas en los procesos de promoción a puestos o niveles donde existe infrarepresentación. En este sentido, el dato más significativo es que tienden a normalizarse las medidas de acción positiva, especialmente la que supone una promoción preferente de la candidatura del sexo menos representado cuando hay idénticas condiciones de idoneidad y competencia entre las candidaturas concurrentes, si bien su diversa formulación y calendarización pone en evidencia que no siempre existe el mismo nivel de compromiso por parte de la empresa. Debe advertirse en todo caso que la acción positiva no se formula siempre en un sentido unilateral (hacia las mujeres),

en los términos previstos en el art. 11 LOEMH y art. 7.4 RD 901, sino que hay cierta tendencia a reproducir la formulación contenida en el art. 17.4 ET, que da la preferencia al sexo menos representado.

Hay algunas medidas que tienden a implantar sistemas objetivos de promoción. El plan puede establecer como medida general la creación de un protocolo de promoción con perspectiva de género, o acorde con lo establecido en la valoración de puestos de trabajo, o prever la formalización de las prácticas internas de promoción, con fijación de fecha para su entrada en vigor. Son medidas especialmente interesantes aquellas que van dirigidas a formalizar las prácticas de promoción a puestos directivos. En algunos planes se establece como medida la creación de planes especiales de carrera para toda la plantilla con especial atención a las mujeres con capacidad para desarrollar puestos de responsabilidad para corregir la segregación vertical.

Si ya existe un sistema de promoción formalizado, en ocasiones se propone genéricamente su revisión y, en su caso, modificación del procedimiento de promoción con perspectiva de género. En otros casos, con mayor concreción, el plan establece medidas correctoras o de revisión muy variadas, pero que en líneas generales suelen ir orientadas a garantizar el equilibrio de sexos en la organización de los procesos de promoción. Así una medida permanente puede consistir en fomentar o garantizar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las comisiones que deciden o resuelven los procesos de promoción (tribunales, órganos de selección o provisión de personal), si bien cuando se trata de la administración se aclara que se garantizará en todo caso la profesionalidad y especialización de sus miembros. Con esta misma orientación, se puede encontrar la medida dirigida a sensibilizar y dar formación específica sobre igualdad a todas las personas que participan en los procesos de promoción, o más específicamente impartir cursos de sesgos inconscientes a los profesionales de recursos humanos. Igualmente son pertinentes las medidas que van orientadas a neutralizar el lenguaje utilizado en las convocatorias de promoción: así, revisar el uso no sexista del lenguaje en la descripción de las vacantes; describir las vacantes atendiendo a los requisitos reales del puesto y no en función de estereotipos y roles de género; unificar los requisitos mínimos de promoción a mismos puestos sin perjuicio de la aclaración de los requisitos valorables en cada puesto concreto; o, en fin, asegurar criterios objetivos y exento de sesgos de género en los criterios de valoración de las candidaturas.

Con el objetivo de dotar de mayor transparencia a los procesos de promoción, hay medidas que se plasman en el compromiso de mejora de las herramientas de recursos humanos que faciliten la obtención de datos; la transparencia y publicidad de las convocatorias de promoción, como la revisión de los canales de difusión de las convocatorias de promoción,

dando prioridad al personal interno para cubrir puestos de responsabilidad publicando previamente las ofertas internamente; incluir en las vacantes publicadas mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos tradicionalmente masculinos; informar a la comisión de seguimiento del plan de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos); publicar las vacantes y/o promoción de libre designación para que toda la plantilla tenga conocimiento de los procesos en tiempo y forma y supervisión por la comisión de igualdad de las entrevistas de promoción; y, por último, arbitrar mecanismos de reclamación en la empresa frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal.

Finalmente, se ha advertido que son muy numerosas las medidas de contenido obligacional dirigidas a realizar estudios, diagnóstico de situación, o hacer un seguimiento de la evolución de la promoción en la empresa, y que reflejan que todavía queda mucho por hacer en las empresas sobre una materia nuclear como es la promoción profesional en condiciones de igualdad.

Del estudio realizado puede concluirse que se ha avanzado en una mayor concreción del diagnóstico y de las medidas en materia de promoción profesional. Ahora bien, los planes de igualdad difícilmente pueden contribuir de forma sustancial a conseguir la mayor presencia femenina en los puestos de responsabilidad si desde este instrumento no se puede o no se quiere afrontar el problema de la segregación atendiendo a las principales causas que lo explican. En este sentido, la brecha de cuidados sigue siendo el principal factor que dificulta el progreso de las mujeres en su carrera profesional, y los planes de igualdad por el momento no contribuyen demasiado a avanzar en materia de corresponsabilidad.

## **5.2. Propuesta de actuación para los bancos negociadores**

Conviene no olvidar que los ascensos deben regularse por convenio o pacto de empresa (art. 24 ET). Por ello, cuando el plan diagnostica que no existe un sistema formalizado de ascensos en la empresa, no es correcto que los negociadores se remitan en bloque al departamento de recursos humanos, porque ello supone dejar en manos de la empresa la creación o corrección de los sistemas objetivos de promoción profesional, una materia crucial que exige en todo caso negociación colectiva.

En relación con los procesos de promoción, constituye una buena práctica acompañar las medidas de acción positiva, por un lado, de objetivos cuantitativos que reflejen el compromiso de alcanzar un determinado porcentaje en las promociones, y por otro, de garantías adicionales como, por ejemplo, la justificación razonada de un posible descarte de la candidatura femenina; además, resulta imprescindible el control de su posterior aplicación, con

informe de seguimiento y evolución, resultando decisivo a estos efectos la participación de la comisión de seguimiento.

Uno de los grandes retos sigue siendo la promoción a los puestos de alta dirección, cargos que quedan excluidos de los sistemas convencionales de clasificación profesional y de promoción profesional, y que no siempre quedan sometidos a sistemas integrales de valoración de puestos de trabajo. Puede ser de interés que algún cargo de alta dirección se implique con la comisión negociadora para facilitar la labor de diagnóstico y diseño de medidas dirigidas a protocolizar la promoción a dichos puestos.



## Capítulo VIII

### TIEMPO DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

M. Begoña García Gil

*Profesora titulada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*

#### 1. CONCLUSIONES

Analizados los planes de igualdad referidos a los sectores de administraciones públicas, empresas públicas, empresas del IBEX 35, sector primario, sectores equilibrados, sectores masculinizados, sectores feminizados y universidades. Determinada la muestra y el ámbito de desarrollo se han analizado como pilares centrales de esta materia los ejes del desarrollo del ejercicio corresponsable del tiempo de trabajo, principalmente res cuestiones específicas relativas a la flexibilidad del tiempo de trabajo y la utilización del teletrabajo y la desconexión digital.

En términos generales y en un porcentaje que alcanza el 60 % de los planes de igualdad analizados se hace referencia expresa a la reducción de jornada y a la importancia de detectar sesgos específicos que impidan el uso corresponsable del tiempo de trabajo.

Podemos afirmar que los diagnósticos abordan aspectos sustanciales que estudiados y analizados establecen las condiciones que las personas trabajadoras tienen en las empresas sobre esta materia. En concreto, se valorarán datos relativos a: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias. Régimen de trabajo a turnos. Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Intimidación en relación con el entorno digital y

la desconexión. Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino. Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo. Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo. Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa. Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación. Régimen de movilidad funcional y geográfica. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que hayan podido producirse en los últimos tres años. Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa. Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

Así como el ejercicio corresponsable de los derechos, en concreto:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- **Criterios y canales de información y comunicación** utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- **Permisos y excedencias** control temporal, por ejemplo, el último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- **Afectación de la utilización de medidas vinculadas a la conciliación.** Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos, entre otros.

Si bien el estudio de estas cuestiones dista mucho entre unos planes y otros es conveniente referirse al capítulo correspondiente donde este análisis se hace pormenorizado indicando como los planes de igualdad navegan en un océano variado y fluido es apropiado afirmar que en la mayoría de los planes

de igualdad la realización del diagnóstico en la materia se hace de forma correcta, si bien la eficacia de los diagnósticos puede mejorarse con el objeto de resultar más eficaces en la aplicación del principio de igualdad.

Las medidas se refieren a aspectos concretos que señalamos a continuación.

- **Concepto de familia:** conviene detenerse en una cuestión trascendental y es el concepto de familia tal como los planes de igualdad lo delimitan. Se echa de menos que los planes de igualdad sean acordes a la sociedad actual en la que el concepto de familia se ha ampliado y flexibilizado recogiendo una diversidad real que alcance diferentes concepciones. Sobre esta materia algún plan de igualdad trata en la misma condición a las parejas de hecho, pero el resto de los planes de igualdad ignoran esta cuestión. Si bien en un solo supuesto se refiere al apoyo a las familias monoparentales.
- **Lenguaje adecuado:** cuestión a la que se ha dedicado al análisis debido a la trascendencia que supone es la de la utilización de un lenguaje adecuado y la concordancia entre este factor y el lenguaje utilizado en los planes de igualdad. En un porcentaje muy alto de planes de igualdad, el casi 90 % se insiste en esta cuestión, sin embargo, al estudiar los planes encontramos lenguaje perjudicial e inadecuado.
- **Guías de derechos y permisos vinculados con la conciliación.**
- **Adaptación de jornada a causas de conciliación y corresponsabilidad.**
- **No sobrepasar la jornada:** algunas medidas son francamente adecuadas como lo es la insistencia de no sobrepasar el horario establecido en las empresas para no incidir en la conciliación personal y familiar tanto en lo referido al uso ordinario como extraordinario que, salvo error, hemos encontrado únicamente en tres planes de igualdad. Observemos que las personas trabajadoras precisan tiempo para sus responsabilidades y que el exceso del tiempo de jornada es un perjuicio para su salud y para sus responsabilidades familiares.
- **Desconexión digital:** Un aspecto fundamental es el relativo a la desconexión digital al finalizar la jornada o en tiempos de descanso. Esta es una materia que debe limitarse tanto en los convenios colectivos como en los planes de igualdad principalmente por su impacto generalizado en la conciliación. así como en otros aspectos relacionados con la salud. Si bien afecta a todas las personas trabajadoras parece que es muy importante en puestos de dirección de que llevan

consigo responsabilidades de mando. Aunque no podemos afirmar que se trate de un tema atendido especialmente si hemos encontrado referencias a la materia.

- **La regulación de la jornada continua** como medida de flexibilidad en favor de la conciliación aparece en pocos planes de igualdad y cuando se regula se refiere a la concurrencia de requisitos específicos adicionales a la normalidad en materia de conciliación o corresponsabilidad, por ejemplo, la edad del menor (menores de un año). Condicionar su aplicación a determinados requisitos adicionales que tienen su razón de ser en los deberes familiares marca la decisión de solicitud por parte de las personas trabajadoras.
- **La semana comprimida:** lo mismo sucede con la llamada semana comprimida regulada en muy pocos planes de igualdad.
- **Preferencia para la movilidad geográfica por causas de conciliación** que se establece en algunos planes de igualdad por circunstancias diversas derivadas de la conciliación, por ejemplo, para el cuidado de familiares o después de periodos de suspensión del contrato de trabajo fundados en cuestiones de conciliación. La situación específica de movilidad por traslado a centro de trabajo cercano al domicilio, salvo error, no se ha detectado en ninguno de los planes de igualdad analizados. Esta medida es idónea porque reduce los tiempos de traslado y permite a las personas trabajadoras emplear más tiempo en sus responsabilidades familiares, reduce los costes, reduce los riesgos psicosociales, los riesgos derivados del desplazamiento ya que cuanto mayor es mayor es el riesgo, entre otras cuestiones.
- **Flexibilidad horaria.** Se favorece la flexibilidad horaria en beneficio de la conciliación de las personas trabajadoras, insistiendo en que los horarios de la totalidad de la plantilla están reflejados en el propio convenio que se aplica de forma homogénea y consecuentemente, no existen diferencias en este aspecto por razón de sexo. Procurar que las empresas permitan franjas de entrada y salida adaptadas a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. En un plan de igualdad se articula un procedimiento de asignación de puntos para una aplicación correcta y neutra para la aplicación preferente de la flexibilidad horaria.
- **Planificación adecuada de los tiempos en la empresa.** La revisión periódica de la planificación de tiempos que pueden provocar daños directos a la conciliación y la corresponsabilidad.
- **Realización de reuniones dentro del horario laboral** que se regula de forma preferente la realización de estas dentro de la jornada

laboral. Respecto a no exceder de la jornada de mañana, únicamente hemos encontrado, salvo error, un plan de igualdad que establece que se recomienda no convocar reuniones a partir de las 17.00. Téngase en cuenta que deben incorporarse las normas de las comunidades autónomas que se han establecido expresamente sobre el límite horario para la convocatoria de reuniones.

- **Utilización de instrumentos de comunicación online.** La utilización de los instrumentos de comunicación online para la comunicación entre las personas trabajadoras mediante videoconferencia o sistemas equivalentes es una medida interesante pero que muy pocos planes de igualdad la recogen. Únicamente un 10 % aproximadamente y justifican el uso de esta medida con el fin de evitar viajes y desplazamientos que impacten en las responsabilidades familiares del personal. Evidentemente sería adecuado que se utilizase de forma habitual para la realización de trabajos conjuntos con otras personas trabajadoras que se encuentren en distintas ubicaciones geográficas, independientemente de la distancia. Los planes de igualdad no se refieren a esta cuestión y curiosamente se abandona un elemento muy adecuado para la conciliación y corresponsabilidad.
- **Cambio de turno por razones de conciliación.** Algunos planes, recogen el cambio de turno y se favorece como medida de protección a la conciliación en algunos planes, alcanza a un 10 % de estos. Se articulan medidas como preferencia en la elección de turno, posibilidad de acumular jornadas para rotar turnos, gestionar la permuta con compañeros/as, entre otros. Dando lógicamente preferencia de elección de turnos a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Es una medida bastante común para supuestos de responsabilidades familiares, si bien, en general, es una medida prevista para el cuidado de descendientes. Ello implica el descuido de otras causas necesarias derivadas del cuidado de familiares distintos de los descendientes. En este caso, algunos planes establecen la elección de turno por esta causa, salvo error, es una medida contemplada por el 5 % de los planes estudiados. No hemos encontrado ni una sola referencia para el cuidado de personas dependientes o con capacidades disminuidas.
- **Acomodación del periodo vacacional a las circunstancias personales de las personas trabajadoras.** La acomodación del periodo vacacional a las circunstancias personales y familiares está prevista en algunos planes de igualdad, pero no en la mayoría de estos. Sí que se refieren algunos planes al respeto al tiempo de vacaciones como tiempo de descanso que no debe ser interrumpido y protegiendo la desconexión digital en este periodo de descanso anual. Salvo error, no hemos encontrado medidas específicas respecto a

la concentración de las vacaciones o la elección del periodo por causas de conciliación. No obstante, la mayoría de los convenios colectivos sí hacen referencia expresa a la preferencia de periodo vacacional para la coincidencia con las vacaciones escolares. En un solo plan de igualdad se recoge la adaptación de las vacaciones a las necesidades derivadas de un divorcio o separación para que puedan coincidir con lo pactado por los progenitores en el convenio o sentencia de separación o divorcio. Téngase en cuenta que el cuidado de descendientes no es la única causa de deberes familiares y que es preciso incorporar en los planes de igualdad el resto de las casuísticas referidas a las responsabilidades familiares.

- **Acumulación de la lactancia.** En pocos planes de igualdad, un 10 % apenas, se prevé la acumulación de lactancia y la forma en que se regula no es flexible ni permite el acuerdo entre empresario y persona beneficiaria. Sobre lactancia, en un 10 % de los planes estudiados se refleja la utilización y creación de salas de lactancia adecuadas cumpliendo los requisitos debidos de salubridad para el uso del personal de la empresa. Tanto para lactancia natural como artificial.
- Expresamente en los planes de igualdad se protege la **gestación, el parto, el postparto y la adopción nacional e internacional** de manera que no perjudiquen la progresión profesional de las personas trabajadoras. Se mejora lo establecido en convenio colectivo incrementando los permisos y creando permisos específicos. En el caso de adopción internacional se establece como permiso no retribuido en un 8 % de los planes estudiados.
- **Uso de permisos por el padre.** Con el propósito de concienciar en la corresponsabilidad muy pocos convenios incrementan el tiempo de los permisos cuando el que haga uso de estos sea el padre. Esta es una cuestión fundamental y sobre la que nuestros países vecinos insisten en sus normativas, teniendo un impacto positivo incuestionable. Este tipo de medidas favorece el cambio del rol de los hombres en el ámbito de las responsabilidades familiares favoreciendo la corresponsabilidad. No olvidemos que algunas de esas nuevas familias a las que hacíamos referencia con anterioridad se encuentran compuestas por hombres, siendo los dos progenitores del sexo masculino. Hagamos entonces una labor de inclusión y sensibilización para que las personas trabajadoras del sexo masculino adopten su responsabilidad familiar con tranquilidad, normalidad y sosiego preciso. Los planes de igualdad tienen una labor de complementariedad con los convenios colectivos conforme al art 82.5 ET, esta es una buenísima oportunidad

normativa para que los planes de igualdad aborden una de sus competencias materiales.

- **Ayudas económicas para el cuidado de descendientes.** En algunos planes de igualdad, aproximadamente en el 4 %, se regulan medidas para ayudar a las familias a financiar los gastos derivados del cuidado de descendientes. En este sentido se regulan cheques guardería, cheques para actividades de los menores o incentivos específicos. También se regulan convenios con escuelas y guarderías cercanas a los centros de trabajo para facilitar el cuidado de menores. Sin embargo, ningún plan de igualdad tiene en cuenta el resto de las responsabilidades familiares como el cuidado de ascendientes o bien los cuidados especiales de descendientes y ascendientes con algún tipo de minusvalía.
- **Excedencia.** La ampliación de la excedencia estatutaria está prevista en algunos planes de igualdad con el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, al mismo grupo profesional o categoría equivalente en un 2 % de los planes de igualdad analizados. Los periodos de excedencia son en algunos casos periodos flotadores de la vida de las personas trabajadoras que en la mayoría de los supuestos no son por elección, sino que los provoca la necesidad.
- **Contabilizar los días de los periodos como laborales y no naturales.** En ninguno de los planes de igualdad analizados hemos encontrado la medida referida a contabilizar los días de permisos en «días laborables» en lugar de «días naturales». Esto sin duda, sería un avance importante a los efectos de que las personas trabajadoras pudieran disfrutar de más días en sus permisos y en días verdaderamente útiles para la gestión de las responsabilidades familiares.
- **Permisos como tiempo efectivo de trabajo.** Queremos hacer referencia a que en lo relativo a los permisos específicos por conciliación, es importante el reconocimiento de que los permisos derivados por conciliación se computan como trabajo efectivo, aunque se trata de una medida que, salvo error, hemos encontrado en un solo plan de igualdad. Sería conveniente ampliar esta medida para una efectividad completa. Lo mismo en el caso de ausencias con motivos de conciliación que se prevén como ausencias compensables dentro del año natural del motivo causante de la ausencia siendo una medida adecuada y que contribuye al desarrollo de la corresponsabilidad.
- **Permiso para atender deberes inexcusables referidos a la educación de los hijos.** El establecimiento de un permiso no retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.

- **Teletrabajo.** Autorización del teletrabajo por causas familiares. O bien la implantación de programas piloto de trabajo en remoto o simplemente la utilización del teletrabajo por motivos relacionados con la conciliación siempre que el puesto de trabajo permita el desarrollo de este.
- **Jornada mixta.** Otra medida adecuada es la de establecer una jornada mixta en la que las tardes se puedan realizar de forma que las personas trabajadoras puedan solicitar el teletrabajo.
- **Información de los derechos de conciliación a las personas trabajadoras.** Es la relacionada con la oportunidad de informar a los trabajadores de los derechos de conciliación. Este es el caso que para el ejercicio eficiente del traslado de información en materia de derechos de conciliación y su uso los planes de igualdad han diseñado medidas diversas: guías de permisos en las que se incluye información relativa a derechos y la solicitud de estos; campañas de información y divulgación; información en el tablón de la empresa electrónico o físico o bien procesos para la petición. Sería consultar a los trabajadores sobre sus necesidades derivadas de conciliación. Esto permitiría tomar conciencia de las situaciones que cara al futuro serían interesantes analizar. En dos planes de igualdad, salvo error, se establece a modo de cuestionario consulta sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación incluyendo la realización de un informe conclusivo de las necesidades derivadas del ejercicio de este derecho. O bien el desarrollo de píldoras informativas mediante espacios cortos de información, por ejemplo, videos.
- **Permiso por matrimonio.** En cuanto al permiso por matrimonio, incluyendo parejas de hecho, se flexibiliza su uso extendiendo a periodos posterior a la ceremonia de hasta tres meses y permitir el disfrute en año distinto con criterios limitativos como la no acumulación a vacaciones. Pero la convivencia es hoy en día una realidad palpable y no por ello se debe perjudicar a las personas trabajadoras, sería una buena medida permitir la acumulación de los permisos derivados de las uniones o convivencias familiares.
- **Permiso por fallecimiento de cónyuge.** Respecto del permiso derivado del fallecimiento de la pareja/cónyuge, se recogen medidas muy positivas: ampliación del periodo hasta cuatro meses, cómputo del tiempo a efectos de antigüedad.
- **Cuidado de familiares.** En el caso de parientes hasta un determinado grado se recoge que cuando precisen reposo domiciliario se podrá ejercer el permiso de forma continua o alterna según la necesidad de la persona trabajadora para la atención del causante.

Esta es una buena práctica que debería extenderse de forma generalizada.

- **Adopción.** Conforme al permiso por adopción, se amplía su duración y se establece permiso por adopción internacional no remunerado, se amplía el permiso por nacimiento en algunos planes de igualdad.
- **Permisos no retribuidos.** Se establecen permisos no retribuidos relacionados con las responsabilidades familiares como el permiso para atender las necesidades o deberes educativos de los menores a cargo, entre otros.
- **Acuerdos con centros de enseñanza o guardería cercanos al centro de trabajo.**
- **Salas de lactancia.**
- **Servicio de guardería en los centros de trabajo.**
- **Premios a la conciliación.**
- **Píldoras de sensibilización en materia de conciliación a la plantilla empresarial.**
- **Tablón electrónico informativo de medidas de conciliación.**
- **Acumulación de permisos.**
- **Formación dentro de la jornada.**
- **Programas de formación en materia de corresponsabilidad.**
- **Acceso preferente a la formación de las personas trabajadoras que están en periodos de conciliación.**

## 2. PROPUESTA DE ACTUACIÓN PARA LOS BANCOS NEGOCIADORES

- Proponemos la **revisión permanente o periódica del uso de medidas** que puedan provocar daños directos en los derechos de conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras y que impidan a las personas trabajadoras ejercer las responsabilidades derivadas.
- La realización de **entrevistas o encuestas anónimas** insistiendo en preguntas dirigidas a valorar la flexibilidad que tienen en la práctica los trabajadores para el ejercicio de los derechos de conciliación. El anonimato, en principio, permite a las personas

trabajadoras reflejar la realidad en la respuesta de las empresas al uso de las medidas establecidas estatutariamente. La facilidad para su petición, el tiempo de respuesta, el trato recibido, entre otras cuestiones.

- Es necesario que los planes de igualdad recojan los **procedimientos de solicitud de medidas vinculadas con la conciliación** que, por otro lado, deben ser procedimientos ágiles y sencillos sin plantear dudas a las personas trabajadoras. De ahí la necesidad de establecer campañas informativas a los trabajadores con el fin de que sean conscientes de sus derechos y posibilidades para la atención de los deberes familiares.
- **Mejora de los datos incluidos en los diagnósticos**, ampliar el detalle de los datos haciendo referencia expresa a todos los permisos realizando una comparativa entre el uso de los mismos diferenciando entre trabajadores y trabajadoras.
- **Ampliar el concepto de familia**, atendiendo a toda la diversidad que existe en la sociedad actual.
- **Ampliar las líneas familiares**, teniendo en cuenta más allá del segundo grado, así como los equivalentes que se entienden como familia.
- **Rechazar el término “cargas familiares” se propone “responsabilidades familiares”**: nos parece vital desechar términos como “cargas familiares” no son cargas familiares sino deberes o responsabilidades que las personas trabajadoras tienen y que no pueden eludir. La utilización del término carga produce el detrimento de la imagen de la conciliación y de la corresponsabilidad repercutiendo negativamente en las personas trabajadoras, en su entorno y en sus beneficiarios. Los responsables de la redacción de los planes de igualdad tienen que subir un escalón más en este elemento, no solo se debe vigilar el lenguaje general sino sustituir términos perjudiciales para la igualdad puesto que impactan en la percepción de las personas trabajadoras.
- **Protocolos para la desconexión digital**: sobre esta cuestión es oportuna la creación específica de protocolos de desconexión digital que establezcan compromisos a modo de obligación y no dejar en manos de los trabajadores la decisión de realizar esa desconexión digital ya que de lo contrario recae en la que podemos denominar “conciencia laboral” entendida como la culpabilidad que sentimos muchas personas trabajadoras por no atender necesidades de nuestro puesto de trabajo fuera del horario laboral.

- **Incrementar el uso de instrumentos de comunicación online que eviten desplazamientos.**
- **Intercambio de horas de trabajo por tiempo de descanso.** En el espectro del tiempo de trabajo algunas medidas se ignoran en los planes de igualdad como puede ser el intercambio de horas de trabajo por horas de descanso, Debemos poner el punto de mira en los riesgos psicosociales que se pueden desarrollar en la esfera del trabajo, las personas trabajadoras precisan descansar de las responsabilidades laborales y de las familiares, aún más cuando confluyen. Por ello no debemos descartar que los planes de igualdad incidan en esta medida con el fin de prever aspectos y riesgos psicosociales cuyo coste a posteriori es irreparable en muchas ocasiones.
- **Incorporar todas las causas de responsabilidad familiar,** por ejemplo, el cuidado de hermanos deficientes o con capacidades especiales.
- **Adelanto de jornadas.** En ningún plan de igualdad de los analizados, salvo error, se prevé el adelanto de jornadas en días festivos nacionales.
- **Protocolos para la solicitud y ejercicio de derechos derivados de la conciliación.** Ya en bastantes ocasiones hemos hecho referencia a la importancia del establecimiento de protocolos para la petición de derechos derivados de la conciliación por parte de las personas trabajadoras, en este sentido podemos afirmar que no en muchos casos encontramos procesos para la petición de derechos de conciliación y cuando aparecen se refieren exclusivamente a la regulación de los plazos de concesión y el modo y la obligación de justificación en caso de denegación.
- **La mejora de las condiciones de los periodos de excedencia** estatutaria es otra de las cuestiones que deben acogerse en los planes de igualdad en favor de la conciliación.  
A modo de conclusión final, parece importante traer a colación alguna de las medidas que son sin duda destacables y que al inicio de nuestra investigación no nos cuestionamos sobre estas pero que proponemos después del análisis de los planes de igualdad con el objetivo de facilitar la asunción de responsabilidades familiares.
- **El diseño de una bolsa de horas anual para corresponsabilidad** sin necesidad de justificar la causa, pero exigiendo el preaviso o la justificación acreditativa de la ausencia.

- **La realización de actividades para los hijos del personal de plantilla** con el objeto de ayudar a las personas trabajadoras a los efectos de conciliación, ejemplo: actividades en periodos vacacionales.
- **Ayudas económicas** para atender responsabilidades económicas vinculadas con la conciliación.
- **Elaboración de registros de medidas vinculadas a la conciliación y su uso corresponsable.**
- **Registro de adaptaciones de puesto de trabajo en caso de embarazo para evitar riesgos.**
- **Elaboración de protocolos especiales o planes específicos** como: “Te acercamos a tu hogar”, “Tiempo adicional para tu bebe” o “Una navidad con los tuyos” en los que el objetivo es facilitar tiempo para las personas trabajadoras con el propósito de disfrutar con familiares y amigos.
- **Acuerdos con centros de cuidados de mayores o discapacitados cercanos al centro de trabajo.**

## Capítulo IX

### CONDICIONES RETRIBUTIVAS. ESPECIAL ATENCIÓN AL TRATAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Macarena Castro Conte

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*

#### 1. CONCLUSIONES

Hay que partir de la base que los planes de igualdad tienen que incluir obligatoriamente el registro retributivo, la auditoría retributiva, y los trabajos de igual valor, con el fin de identificar aquellos aspectos de las condiciones retributivas que pueden dar lugar a desigualdades entre mujeres y hombres. El análisis de dichos instrumentos retributivos en más de trescientos cincuenta planes de igualdad nos permite afirmar la existencia de desequilibrios en las condiciones retributivas; la brecha retributiva entre hombres y mujeres existe, aunque no siempre se tenga evidencia de ello. A nivel normativo, son muchos los esfuerzos que se están haciendo, tanto en ámbito nacional como comunitario, con la aparición de nuevas normas jurídicas que establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres; así la reciente Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo es otro ejemplo de ello, y 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.

Hay que destacar que es prácticamente generalizado en la muestra de planes de igualdad analizados, la referencia a las fuentes utilizadas en su elaboración, en nuestro caso, los RD 901/2020 y RD 902/2020; y es interesante la mención al uso de la guía técnica para la realización de auditorías

retributivas con perspectiva de género elaborada por el Instituto de la Mujer. También es muy habitual que incluyan la definición de conceptos retributivos tales como: retribución adecuada, acciones positivas, discriminación directa, trabajo de igual valor, discriminación indirecta, etc. Todo ello con la intención de justificar, al menos formalmente, que las empresas cumplen con la normativa jurídica aplicable en materia retributiva.

### 1.1. Diagnósticos de situación en materia retributiva

La finalidad del diagnóstico de situación es obtener información detallada de las características del sistema retributivo de la empresa, que pasa por la aportación de datos cuantitativos y cualitativos del mismo. Se distinguen en la muestra analizada:

- **Diagnósticos de la situación retributiva con contenidos muy completos:** Sobre todo en el sector público, como es el caso del Grupo Renfe, y también grandes empresas del sector privado, como Siemens GAMESA S.A, Telefónica Hispanoamérica, S.A., ENAGAS S.A., Grupo Repsol S.A, que describen la situación de partida en materia retributiva, aportando datos cuantitativos y específicos de los porcentajes diferentes entre los salarios de las mujeres y hombres, junto con la descripción de medidas adecuadas a la situación de diagnóstico, y su seguimiento y evaluación. Además, especifican aquellas situaciones que pueden producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres, siendo las más citadas, la antigüedad en la empresa, los puestos de dirección y responsabilidad, el cobro de retribuciones variables, la negociación individual de las retribuciones, la infrarrepresentación femenina, y las prestaciones extrasalariales. En la misma línea, hay diagnósticos que se refieren a los procesos de selección, evaluación del desempeño y promoción profesional, y la valoración de los grupos de trabajo, sin olvidar la incidencia de otros factores como desencadenantes de las diferencias retributivas; así, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar y laboral, las actuaciones empresariales en materia de movilidad, o las exigencias de disponibilidad no justificadas que pudieran, en su caso, derivar en discriminación indirecta.
- **Diagnósticos con contenidos programáticos o genéricos en la descripción de la situación retributiva.** Se puede afirmar que los diagnósticos de situación en materia retributiva en la muestra de planes analizados son, en su gran mayoría, bastantes genéricos, con seis referencias comunes sin apenas contenido, que resumimos así:

- a) Declaración favorable de que el sistema retributivo está diseñado en base a los principios de igualdad de retribución, y sin que se detecte discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo.
- b) El reconocimiento de la existencia de una brecha salarial, pero aludiendo, en la práctica totalidad de las ocasiones, a diferencias justificadas.
- c) En los casos de desigualdades se establece un plan de actuación con medidas correctivas negociadas con el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- d) Declaración favorable y a modo de conclusión del diagnóstico en relación con el cumplimiento, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución, sin que se detecte discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- e) Afirmación de que la política de remuneraciones se rige por el principio de equidad y no discriminación, sin arbitrariedad alguna.

En definitiva, se ha podido comprobar con carácter general, que los diagnósticos de situación ofrecen poca información, o son bastantes imprecisos en sus contenidos, con la consolidación, con carácter general, de un principio programático sobre el cumplimiento, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución, y el reconocimiento de una brecha retributiva pero justificada. Esa imprecisión también se deduce del hecho de que en los diagnósticos de situación, apenas aparecen datos cuantitativos y cualitativos específicos de los porcentajes diferentes entre los salarios de las mujeres y hombres, y por ello, no cumplen su finalidad de aportar información detallada de las características del sistema retributivo de la empresa, que pasa por la aportación obligatoria de dichos datos.

- **Referencia a determinados factores de diferenciación retributiva que se repiten de forma continua en los distintos diagnósticos.** Se deben, fundamentalmente, a la incidencia desigual en la percepción de complementos salariales, sobre todo, los que traen su causa en la antigüedad, responsabilidad, experiencia, disponibilidad, desempeño, o valía profesional, y a la menor representación de las mujeres en las plantillas de las empresas por el acceso histórico a la empresa de los hombres, ocupando los puestos de responsabilidad, y afectando, sobre todo, a las empresas que forman parte del

sector masculinizado. Sin olvidarnos de la referencia a las prestaciones extrasalariales que, en muchas ocasiones, son percibidos por la propia antigüedad y disponibilidad de los trabajadores. Igualmente, los criterios de promoción son muy propensos también a producir desigualdades, pues los trabajadores se clasifican en grupos según el valor de la posición que ocupa, y la presencia de mujeres es más elevada en grupos de menor valor.

- **Referencia a la estructura salarial del convenio colectivo:** Son muchos los planes de igualdad que se remiten a la estructura salarial definida en los convenios colectivos aplicables a la empresa, y a su sistema de clasificación profesional. En este sentido, hay que estar atentos porque en determinadas ocasiones se incorporan cláusulas que, sin ser discriminatorias en su formulación jurídica, pueden encubrir posibles discriminaciones. Es necesario superar las diferencias generadas por la propia negociación colectiva en la valoración de los puestos de trabajo de igual valor, teniendo en cuenta factores objetivos y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. En este sentido, algunos planes de igualdad solo contemplan una declaración programática tendente a garantizar la igualdad de remuneración por la prestación de un trabajo de igual valor, pero sin establecer ninguna referencia a la determinación de los criterios que sirven para la conformación de la retribución, y sin identificar los criterios que han servido para efectuar la clasificación profesional.

## 1.2. El contenido de las medidas en materia de retribución

Es obligatorio que los planes de igualdad contengan la 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 (art. 8 RD 901/2020). En el análisis realizado se concluye que son muchos más los planes de igualdad que establecen declaraciones genéricas en materia de igualdad retributiva, que aquellos otros que hacen descripciones concretas y ejecutivas de las medidas con el fin de evitar desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

- **Principios programáticos en materia de igualdad retributiva:** Se observa en muchos Planes de Igualdad que antes de analizar las medidas concretas en materia de retribuciones, establecen los objetivos que pretenden alcanzar, y en general, son casi idénticos y redactados como principios programáticos, entre ellos, se destacan los siguientes: garantizar el principio de igualdad retributiva y no discriminación salarial, seguir avanzando en la igualdad y transparencia retributiva por trabajos de igual valor, y conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial. Y se ha podido comprobar que,

en la práctica totalidad de los casos, las medidas establecidas con carácter general son dos, esto es, la exigencia de velar por la igualdad retributiva en la empresa, y el respeto al principio de no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, pero sin establecer más concreción en relación el contenido y ejecución de estas.

- **Medidas concretas en materia de retribución y adecuación al diagnóstico de situación:** El análisis del contenido de las medidas en materia de retribución nos ha permitido comprobar que éstas atienden al diagnóstico de situación en materia retributiva según, además, las pretensiones referidas en el mismo, esto es, los casos de diagnósticos con contenidos breves o pocos precisos, le corresponden también medidas de las mismas características y descritas en el párrafo anterior. Por otro lado, en diagnósticos más exhaustivos se encuentran medidas más específicas dirigidas a analizar las diferentes percepciones retributivas desagregadas por sexo, especialmente, atendiendo a los conceptos que más diferenciaciones producen en las retribuciones de las mujeres y hombres, como son los complementos de antigüedad, por cargos directivos o de especial responsabilidad, realización de horas extraordinarias, disponibilidad, retribución flexible y beneficios sociales. También se destacan las medidas referidas a causas asociadas a la promoción o trayectoria profesional, y características de los puestos que ocupan mujeres y hombres. Si bien, se echa en falta medidas en relación con la valoración de puestos de trabajo atendiendo a la normativa legal (artículo 8 RD 902/2).

Dentro del contenido de las medidas, se destaca que la práctica totalidad de Planes de Igualdad analizados, consideran una reducción y eliminación de la brecha retributiva, aunque no cuantifican nada concreto en cantidad, o plazos para su la eliminación, salvo pocas excepciones. Se considera muy positivo una cuantificación de las medidas para la eliminación de la brecha salarial como se hace en los siguientes PI:

- PI Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (INECO); que considera una reducción mínima del 0,5 % y revisiones trimestrales del informe sobre la brecha salarial.
  - PI Siemens Gamesa S.A. que considera una eliminación total de la brecha salarial en tres años: —Primer año: Reducción de la brecha salarial en 3.000 €. —Segundo año: Reducción de hasta un 15 % de la brecha salarial remanente. — Eliminación total de la brecha salarial.
- **Indicadores de seguimiento de las condiciones retributivas:** Deben proporcionar la información necesaria para realizar un correcto seguimiento de las medidas retributivas. Se destacan, sobre todo,

los que se refieren al control y a las revisiones de las percepciones salariales y extrasalariales desagregados por sexo, la revisión de la valoración de los puestos de trabajo, y los factores de justificación de las diferencias retributivas, pues permiten un mejor seguimiento de las retribuciones en aras a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres; especialmente, los complementos de antigüedad, mando orgánico, especial responsabilidad, programas, horas extras y disponibilidad, así como cualquier otra percepción económica. Sin duda, facilitar al órgano responsable toda esta información sobre las retribuciones de manera fiel y actualizada, es un método adecuado para establecer conclusiones relevantes.

### 1.3. Seguimiento y evaluación de las medidas sobre condiciones retributivas

De igual forma, es obligatorio que los planes de igualdad identifiquen los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos y el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas de carácter retributivo.

- **Fase de seguimiento y la evaluación de las medidas de carácter retributivo:** la materialización de la mayoría de las medidas se establece en un periodo continuo. De forma favorable, y referido sobre todo al ámbito privado, salvo los sectores masculinizados, el plazo de evaluación de las medidas en los planes de igualdad es de un año, lo que permite un mayor control y eficacia. Asimismo, se destacan casos, como el PI Centro de Ayuda Especializada y el PI Samain Servicios a Comunidade S.A —ambos del sector feminizado—, que establecen la revisión de la medida en el momento en que se detecten desigualdades en materia retributiva.

Si bien, en otros casos, se establece la revisión de las medidas en plazos de dos años y tres años, con la concreción, en determinados casos, del trimestre en el que se va a realizar la revisión de las medidas. En otros se establece, sin más, la revisión una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad, o antes de su finalización.

Generalmente, se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad como órgano encargado de las acciones de seguimiento. Al respecto, son varias las figuras responsables que se nombran en los distintos Planes de Igualdad, algunas de los cuales muy interesantes por ser creadas al efecto, o contratadas de forma externa: Responsables de Compensación, Agente de Igualdad, Asesoría o Gestoría externa, Departamento de Retribución, Manager/Responsable directo, Departamento de Igualdad, Dirección Financiera, Dirección de Personas y Bienestar, Dirección Gestión del Talento, Departamento de Administración, Área de Talento y Cultura, miembros de

la Comisión de Igualdad, Representación de la plantilla, Tribunal de selección, Departamento de Contratación en Licitaciones Públicas, el Responsable o Dirección de Recursos Humanos, y el Comité de Dirección.

- **Recursos humanos:** En su mayoría, son órganos habilitados expresamente; en el caso de las empresas públicas, tienen carácter permanente (Jefatura del Servicio de Formación, Dirección de Personal, entre otros), y en el ámbito privado, en su gran mayoría, es el departamento de Recursos humanos con especificación, en ocasiones, de las horas que dedicarán a estos temas.
- **En relación con los recursos materiales,** se refieren, sobre todo, a materiales informáticos, material de oficina, internet; y respecto de los **recursos económicos** en la ejecución de estas medidas, las fórmulas utilizadas son muy distintas, se destacan por la concreción de los gastos y costes necesarios las siguientes: Consultora externa: 4.500€; Nómina del personal y pago mensual de la gestoría externa; Presupuesto asignado, determinar a la finalización de la medida, (5.000€ / año); Coste asesor externo; Coste indirectos de los recursos implicados.

#### 1.4. Análisis de los resultados de la auditoría retributiva

Entre los instrumentos que prevé el legislador para garantizar la aplicación del principio de transparencia salarial, se encuentra la obligación de realizar auditorías retributivas, como contenido necesario de los planes de igualdad, incluyendo, a su vez, un diagnóstico retributivo y un plan de corrección de desigualdades retributivas.

##### 1.4.1. Diagnósticos retributivos

Se distinguen varios diagnósticos según los contenidos:

- **Diagnósticos retributivos exhaustivos.** En general, el esquema o índice utilizado por las empresas es el siguiente: a) Solicitud de la documentación pertinente a la empresa; b) análisis de la clasificación profesional existente atendiendo al convenio colectivo aplicable; c) estudio del sistema retributivo existente en la empresa; d) revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta los factores que concurren en los puestos de trabajo, con la asignación de una puntuación; e) estudio estadístico de los datos; y f) consideración de otros factores relevantes referidos, principalmente, a la conciliación de la vida laboral y familiar y promoción profesional.

Al respecto, se destacan los planes del sector público y de las grandes empresas del sector privado, en los que los diagnósticos retributivos incluyen un análisis exhaustivo de los datos del registro retributivo, explicando la metodología utilizada, y el periodo analizado; con inclusión de los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, por categorías o grupos profesionales, y por agrupaciones de puestos de igual valor, con la revisión de las descripciones de los puestos y las funciones y responsabilidades de cada puesto. Asimismo, hacen una descripción de los datos de dicho registro con la presentación de tablas y gráficas donde se detallan la distribución de personas en función de las categorías existentes, y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos, con el análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres. De igual forma, identifican las diferencias y posibles brechas salariales con el análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres, y un análisis específico de las categorías con posible brecha salarial. También incluyen tablas de promedios de importes efectivos por escalas de valoración con su análisis específico, y los respectivos análisis y tablas de promedios de importes equiparados por categorías, y de promedios de importes equiparados por escalas de valoración. Por último, describen el sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor. En la misma línea cumplidora, están los casos que siguen las pautas indicadas en la citada Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas, o muestran una auditoría conforme a los contenidos establecidos en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

- **Diagnósticos retributivos con indicación de factores de diferenciación:** Son los casos que se refieren al cumplimiento de los requisitos formales de la auditoría retributiva, y hacen un resumen, a modo de conclusión, de los datos del diagnóstico retributivo, indicando los factores de diferenciación que aparecen en los sistemas retributivos, siendo los más comúnmente los siguientes: a) las características de la plantilla, sobre todo, si está feminizada o masculinizada; b) la edad de la plantilla de la empresa; c) antigüedad de los trabajadores de la empresa; d) número de hijos/as que tienen los trabajadores; e) nivel de estudios que posean los trabajadores; c) modalidad de contratos de trabajo, indefinidos o temporales; e) categorías profesionales establecidas en los convenios colectivos de aplicación; f) la existencia o no de brecha salarial; g) análisis por categorías y por puestos de trabajo de algunas diferencias superiores al 25 % en determinados puestos de trabajo, que coincide normalmente con la mayoría masculina en posiciones con mayor responsabilidad, y justificadas en ocasiones por el sector de actividad.

- **Diagnósticos retributivos y brecha salarial:** Muchos diagnósticos retributivos hacen referencia a la brecha salarial presentando los valores medios de los salarios de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos o categorías profesionales, y a la mediana de las mujeres como inferior en ambos casos a los de los hombres. En otros planes de igualdad, se menciona la existencia de una brecha salarial debida a diferentes factores; tipos de contrato de trabajo, jornada laboral, realización de horas extras, pero que no suponen una discriminación directa ni indirecta. Si bien, son muy pocos los Planes de Igualdad que reconocen la existencia de una posible discriminación en materia retributiva entre hombres y mujeres. De igual forma, son pocos los casos que reconociendo la existencia de brecha en materia retributiva en la empresa, expliquen los motivos por los que consideran que no existe ningún tipo de discriminación directa, o indirecta en materia retributiva entre mujeres y hombres.
- **Diagnósticos retributivos con especificación de los conceptos retributivos:** Otro grupo de diagnósticos retributivos destacan los principales problemas y diferencias detectadas en la percepción de las retribuciones entre mujeres y hombres, que vienen determinadas, principalmente, por la ocupación de los puestos de dirección, responsabilidad y segregación vertical, puestos de especialización y dedicación, la antigüedad en la empresa, y la incidencia de la conciliación de la vida familiar y laboral en la retribución.
- **Diagnósticos retributivos y recomendaciones:** Por último, en algunos diagnósticos retributivos, además, de los datos y conclusiones sobre las condiciones retributivas de la empresa, hacen una serie de recomendaciones, o establecen la necesidad de acometer una serie de mejoras, con independencia del apartado correspondiente a las medidas a aplicar en el área de actuación retributiva.

En general, se destacan de forma muy favorable, los contenidos que se consideran bastantes precisos y cumplidores con la normativa legal (artículos 7, 8 y Disposición Adicional 3ª RD 902/2020). Por el contrario, y a modo de conclusión, son más las empresas cuyos planes de igualdad no presentan contenidos tan completos en los diagnósticos retributivos, e incluso algunos, no llegan a presentar la información que se considera acorde con lo establecido en la citada norma legal.

#### *1.4.2. Contenido de los planes de actuación para la corrección de desigualdades retributivas*

En ocasiones, dicho contenido se materializa en una serie de medidas formando parte del propio informe de la auditoría retributiva. En este sentido,

se destacan los Planes de Igualdad que han tenido en cuenta los problemas derivados de la evaluación de los puestos de trabajo y de los factores desencadenantes de diferencias retributivas, tal y como viene regulado en el citado artículo 8.1.a) del RD 902/2020, con el objeto de mejorar el procedimiento de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa, y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el sistema de clasificación profesional.

- **Medidas destacadas en los distintos planes de igualdad:** Entre las medidas encontrada en los distintos planes de actuación para la corrección de desigualdades retributivas en la muestra analizada, y previstas para controlar y combatir supuestos de brecha retributiva, se destacan las siguientes: 1) Revisión del procedimiento y metodología de valoración de puestos y auditoría retributiva en base a los criterios establecidos por el Ministerio en su nueva herramienta para valoración de los puestos de trabajo; 2) revisión de las categorías profesionales de los convenios colectivos, así como de la clasificación profesional con la finalidad de evitar en el futuro posibles duplicidades, o errores respecto de algún colectivo concreto de la empresa; 3) realización, en su caso, de las modificaciones correspondientes, al objeto de mejorar la agilidad y calidad en la extracción de la información en materia retributiva, garantizando a su vez la completa inclusión de todos los conceptos retributivos y factores de diferenciación relevantes a tomar en consideración; 4) análisis y seguimiento de los distintos niveles, grupos profesionales por conceptos salariales donde se han detectado las principales diferencias salariales; 5) compromiso de justificar las brechas salariales iguales, o superiores al 20 % del total de los importes efectivos de la plantilla; 6) preservar la objetividad en la percepción de los complementos salariales de mejora en los convenios colectivos, e intentar que los complementos retributivos que sean consecuencia de un día concreto de trabajo, se garanticen con igualdad de trato entre mujeres y hombres (plus de festivos, horas extraordinarias, etc.); 7) garantizar la transparencia retributiva a través de la información y difusión de la política retributiva; 8) respetar la homogeneidad de los complementos salariales; 9) la adaptación del sistema de gestión de nóminas; 10) establecimiento de medidas correctoras de diferencias retributivas; 11) seguimiento de la evolución del resultado de los registros retributivos de cada ejercicio cerrado, y la elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la auditoría retributiva. 12) control del acceso al empleo de la mujer; 13) promoción profesional de la mujer; 14) medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad; 15) necesidad de revisar el lenguaje utilizado en la

documentación, corrigiendo el lenguaje masculino genérico utilizado en la descripción de puestos de trabajo de la empresa; 16) formación en materia de género; 17) realización de las revisiones periódicas de la auditoría retributiva según lo establecido en el Real Decreto 902/2020; 18) externalización de la auditoría retributiva como medida más eficaz en la consecución de la transparencia retributiva.

- **Puestos directivos, de especialización y responsabilidad, la promoción profesional y el acceso al empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar:** En gran parte de la muestra analizada, las actuaciones concretas del plan de corrección de desigualdades retributivas se han referido a los conceptos retributivos y a los factores que se vienen definiendo como causantes principales de las diferencias retributivas, esto es, los puestos directivos, de especialización y responsabilidad, la promoción profesional y el acceso al empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien, salvo alguna excepción ya citada, no establecen un plan concreto para la corrección de la brecha retributiva entre mujeres y hombres.
- **Equiparación de la vigencia del Plan de igualdad y de la auditoría retributiva:** Se ha podido comprobar que la vigencia de la auditoría, en la gran mayoría de los casos, es la misma que la del propio Plan de Igualdad, esto es, cuatro años. De forma favorable, se han encontrado excepciones a dicha duración con un plazo inferior que va de uno a tres años. También se destacan los casos que han decidido externalizar la auditoría retributiva pues ello permite, a nuestro entender, una mayor objetividad y eficacia en la realización de ésta, teniendo en cuenta la complejidad y diversidad de las empresas, y sus convenios colectivos de aplicación. No se puede obviar, las dudas que se suscitan en cuanto a la realización de una auditoría retributiva, además, el legislador no ha señalado las normas, ni los procedimientos que se deben llevar a cabo, y no indica tampoco el perfil del profesional auditor.

### 1.5. Análisis de la información relativa al registro retributivo

El registro retributivo es importante para la constatación, y la prueba ante prácticas por parte de las empresas que materialicen, o mantengan la brecha salarial. Y en este análisis es preciso tener en cuenta que se parte sólo de la información que han querido incorporar los distintos Planes de Igualdad respecto al registro retributivo.

- **Uso de la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social.** Son muchos los casos analizados que establecen que el registro retributivo de la empresa se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la

herramienta de Registro Retributivo (Guía de uso) del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social, y explican la brecha salarial haciendo referencia a cada uno de los puestos de trabajo, así como las causas y conceptos que la originan, y analizan uno por uno las diferencias producidas en todos los conceptos salariales manejados y reagrupando los mismos para facilitar la comprensión del registro retributivo. Asimismo, justifican las diferencias porcentuales superiores al 25 % en la modalidad de salarios promedios tanto para las categorías profesionales del convenio colectivo, como para los niveles provenientes de las valoraciones de los puestos.

En dicho uso se destacan las empresas públicas, en concreto, el II PI del Grupo RENFE. En el sector privado, se citan de distintos sectores, el PI Único de empresas de Enagás S.A, PI Vegetales Línea Verde Navarras, PI Coma Dos Miranda S.L, PI de Ilunion Sociosanitario SAU, y I PI Hacienda y Viñedos Marqués del Atrio S.L.

- **Utilización de otras herramientas en la elaboración del registro retributivo:** En determinadas ocasiones, las empresas cumpliendo con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020, han elegido el uso de otras herramientas propias o externas. Así lo reflejan los planes de igualdad de las empresas Acciona S.A, Agrimarba 2 S.L, GP Servicios Ayuda a Domicilio S.L y Fundación Cisa-Central integral de Servicios Aspanias, que de forma parecida establecen que incluso contando con el diseño de una herramienta específica y un modelo de valoración de puestos en base a un proceso analítico, han sometido dicho modelo a un proceso de revisión externa a los efectos de comprobar su adecuación a los nuevos requerimientos normativos (RD 902/2020 de 13 de octubre).
- **Registro retributivo y brecha salarial:** Algunos Planes de Igualdad se centran en la constatación de la brecha salarial haciendo referencia a las distintas categorías, grupos profesionales, escalas, o puestos de igual valor existentes en la empresa, explicando las causas de la brecha salarial que se pueden resumir, básicamente, atendiendo a los siguientes factores comúnmente reconocidos como causantes de la brecha salarial:
  - El nivel de estudios que muestra un resultado a favor de los hombres en las empresas.
  - Los puestos de trabajo de más responsabilidad ocupados en su gran mayoría por hombres con altas retribuciones.
  - La antigüedad en los puestos de mayor responsabilidad, ocupados en su mayoría por hombres de la empresa.

- La edad especialmente en la franja de más de 55 años, donde se ubican puestos de dirección en las empresas.
- Las modalidades de contrato de trabajo.
- Los conceptos salariales donde se producen las diferencias y determinan las causas las mismas, y se destaca, entre los mismos, la referencia a la valoración del puesto de trabajo donde la experiencia, competencias de trabajo, y la antigüedad determinan el salario que reciben.
- La masculinización en los puestos de trabajo.
- Las brechas salariales y percepción de determinados prestaciones salariales y extrasalariales.
- **Justificación de la brecha retributiva.** Muchos planes de igualdad hacen referencia a la necesidad de justificar las diferencias retributivas únicamente cuando se alcance una diferencia en el promedio de las retribuciones del 25 % o superior, de modo que no resulta obligatoria cuando su cuantía porcentual sea inferior. En este sentido, la práctica totalidad de los Planes de Igualdad dicen que no hay diferencias superiores al 25 % entre retribuciones de mujeres y hombre, y entre los pocos que lo afirman, continúan diciendo, que los desequilibrios están justificados, y no son discriminatorias. Efectivamente, legalmente se exige únicamente la justificación de las diferencias cuando se alcanza una diferencia en el promedio de las retribuciones del 25 % o superior. Ahora bien, el hecho de que la justificación no sea obligatoria en estos casos no impide estimar su conveniencia, sobre todo, cuando la cifra alcance dígitos muy próximos al mínimo legal establecido, como es el 20 %, y así lo establece el PI Eulen Servicios Sociosanitarios S.A.. Se trata, a nuestro entender, de una medida que mejora la normativa legal, con el objetivo de ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha retributiva no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
- **Información escueta de los registros retributivos.** En general, la información de los registros retributivos en la muestra analizada es escasa o limitada, y apenas aportan datos cuantitativos y cualitativos. Se destaca como lo más común en el contenido de los registros las siguientes anotaciones: a) en la mayoría, descripción de la estructura retributiva b) Información sobre percepciones efectivas, equiparadas y factores de diferenciación; c) información desagregada por sexo y conceptos retributivos; d) información acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia aportando datos; e) enumeración de los distintos conceptos

salariales y extrasalariales que conforman el conjunto de retribuciones que tiene la empresa; f) descripción de la brecha salarial inferior al 25 %.

### **1.6. Análisis de la información que se incorpore en relación con el preceptivo y previo proceso de valoración de puestos de trabajo**

La valoración de los puestos de trabajo es probablemente la medida más importante que debe cumplirse en materia de igualdad retributiva. Uno de los factores desencadenantes de las desigualdades retributivas en las empresas, es la discriminación indirecta por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

Las premisas más usuales referidas, con carácter general, al contenido de la valoración de puestos de trabajo en relación con el sistema retributivo de las empresas son:

- Utilización de sistemas analíticos y cuantitativos.
- Fomento de una valoración de puestos clara y transparente.
- Chequeos para que la valoración de puestos incluya todos los puestos de nueva creación, y no haya discriminaciones por razón de sexo.
- Fijación de niveles agrupando en cada uno de ellos los puestos de trabajo de igual valor, con análisis sobre si existen o no diferencias salariales en cada uno de los niveles obtenidos, así como el análisis de aquellos puestos de trabajo valorados con mayor puntuación de factores feminizados.
- Revisión de las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de factores objetivos.

Partiendo de dichas premisas, se describen los contenidos encontrados en la muestra analizada:

- **Valoración de puestos de trabajo de igual valor acorde con la normativa actual.** En este sentido, son considerables los casos que han utilizado un procedimiento basado en el sistema analítico por factores y puntos descrito que garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020. Y también se recoge el compromiso de realizar futuras valoraciones de puestos de trabajo según la actual normativa. Si bien, son mayoría los casos que establecen una valoración de puestos de trabajo según clasificación profesional del convenio colectivo aplicable a la empresa, y defienden tal evaluación en la medida que responden a factores objetivos.

- **Uso de Guía de Valoración de Puestos prevista en el Decreto 902/2020.** Son muchos los casos que se comprometen a la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo haciendo uso de la propia Guía de Valoración de Puestos prevista en la Disposición Final Primera del Real Decreto 902/2020, elaborándose una nueva auditoría retributiva, y un plan de actuación si fuera necesario en función de los resultados. Se insiste en la realización de una nueva valoración de puestos de trabajo en la que no se tengan en cuenta los factores, o criterios clásicos como la antigüedad, y la sola consecución de objetivos.
- **Empresas de consultoría externas:** Para mayor eficacia y objetividad, hay empresas que han decidido acudir a consultoras externas para realizar la valoración de puestos de trabajo.

## 2. PROPUESTA DE ACTUACIÓN PARA LOS BANCOS NEGOCIADORES

Sobre todo lo dicho sobre las condiciones retributivas se realizan las siguientes propuestas o recomendaciones a los negociadores:

1. **En relación con el diagnóstico de situación retributiva,** se ha podido comprobar, con carácter general, que los diagnósticos de situación ofrecen poca información. Por ello, es necesario que los Planes de Igualdad contengan datos cuantitativos y cualitativos específicos de los porcentajes diferentes entre los distintos conceptos retributivos. Se entiende que la mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y por ello se recomienda un diagnóstico profesional y riguroso, donde se identifiquen las diferencias, así como los factores que las originan, y se puedan adoptar medidas para revertir las situaciones de diferenciación en materia retributiva.
2. **Factores y conceptos recurrentes de diferenciación retributiva.** La brecha retributiva trae su causa en determinados factores que se repiten de forma continua en los distintos diagnósticos de situación. Se deben, fundamentalmente, a la menor representación de las mujeres en las plantillas de las empresas por el acceso histórico a la empresa de los hombres, ocupando los puestos de responsabilidad, y afectando, sobre todo, a las empresas que forman parte del sector masculinizado. Por ello, es recomendable fomentar medidas de acceso a las mujeres en sectores en que se encuentran subrepresentadas. En este sentido, la evolución de determinadas actividades como la construcción, hacia una mayor mecanización hace posible que hombres y mujeres puedan acceder y ejecutar las mismas tareas profesionales en igualdad de derechos y oportunidades. De igual forma, la

conciliación de la vida laboral y familiar es otro factor determinante de las diferencias retributivas, y por ello, se debe fomentar la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la empresa. Dichos factores deben atenderse de forma prioritaria para detectar discriminaciones potenciales, y adoptar las medidas adecuadas para lograr una política retributiva igual para mujeres y hombres. Las empresas deben utilizar otros criterios diferentes a la antigüedad, y superar que los niveles de categoría superiores estén representados mayoritariamente por hombres. Asimismo, se recomienda revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar la equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento, teniendo en cuenta la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad y garantizar en los procesos de selección una presencia femenina en posiciones de infrarrepresentación y, especialmente, en los sectores históricamente masculinizados. Sin olvidarnos de la necesidad de garantizar el acceso y promoción profesional, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos. Los procesos de selección deben orientarse a la captación de la mejor candidatura posible, sin discriminar por sexo, o por cualquier otro parámetro, y trabajar en la retención de talento, y garantizar que se mantenga una equidad retributiva con las nuevas incorporaciones, promociones y posibles cambios de la estructura organizativa de las empresas.

3. **Referencia a la estructura salarial y al sistema de clasificación profesional del convenio colectivo.** Se propone revisar de forma periódica la clasificación profesional de los convenios colectivos, pues no es solo el instrumento que determina las funciones de las personas trabajadoras, sino que también sirve para concreción de las retribuciones. Precisamente, por esta funcionalidad, el sistema clasificatorio puede configurarse como un posible instrumento de gestión empresarial antidiscriminatorio, y su revisión es una obligación reiterada en el artículo 9 RD 902/2020. No obstante, si en el convenio colectivo de ámbito supraempresarial se ha revisado el sistema de clasificación profesional en clave de valoración de puestos, y el sistema de clasificación de la empresa no presenta peculiaridad alguna respecto al del sector, se podrá acreditar el cumplimiento de esta obligación por remisión al sistema de valoración del convenio colectivo aplicable.
4. **En relación con la brecha retributiva:** Es muy recomendable el establecimiento en los planes de igualdad de la cuantía concreta y fijación de plazos progresivos para la reducción y eliminación total de la brecha, incluso antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Con la misma finalidad, es importante la presentación

de informes periódicos sobre la brecha retributiva existente en la empresa. No basta sólo con decir que no existe, sino que es necesario explicar los motivos por los que consideran que no hay ningún tipo de discriminación directa, o indirecta entre mujeres y hombres, sin limitarse a decir que las diferencias retributivas están relacionadas con el desempeño en los diferentes puestos de trabajo, y por aplicación del convenio colectivo, no evidenciando diferencias que provengan directamente del sexo.

Se propone justificar las brechas salariales iguales, o superiores al 20 % del total de los importes efectivos de la plantilla. Es una medida muy favorable que mejora la normativa legal [artículo 6 b) RD 902/2020], y que trata de ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a desigualdad retributivas por razón de sexo.

- 5. Seguimiento y evaluación de las medidas sobre condiciones retributivas.** Se recomienda la fijación de un plazo de evaluación de un año de las medidas, y debe evitarse que la revisión se haga cada cuatro años coincidiendo con la vigencia del Plan de Igualdad, o en fechas próximas a su finalización. Para mayor eficacia, se propone la revisión en el momento en que se detecten desigualdades en materia retributiva.

Respecto a los órganos encargados de las acciones de seguimiento, se propone la utilización de figuras responsables que se nombren o sean creadas al efecto, o mejor contratadas de forma externa, para mayor objetividad y por lo complejo de la materia.

Respecto de los recursos humanos, igualmente, se recomienda que sean órganos habilitados expresamente, y que los propios planes de igualdad especifiquen las horas concretas que tienen que dedicar las personas encargadas de estos temas. Respecto de los recursos económicos, se recomienda la concreción de cuantías, al menos aproximada, de los gastos y costes que se consideren necesarios, con el objetivo de adquirir un cierto compromiso.

- 6. Corrección de desigualdades retributivas.** Se propone en los casos que sean necesarios, la revisión del procedimiento y metodología de valoración de puestos y de la auditoría retributiva, en base a los criterios establecidos por los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad en su nueva herramienta para valoración de los puestos de trabajo (DF 1ª RD 902/2020), con el objetivo de comprobar la adecuación de criterios y factores del sistema retributivo de la empresa.

- 7. Realización de una nueva auditoría retributiva,** cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de asegurar la

neutralidad del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial. En este sentido, se recomienda una duración inferior a la de vigencia del plan de igualdad (cuatro años) que permita seguir evaluando las posibles diferencias que se vayan produciendo en los sistemas retributivos.

Con la misma finalidad, se propone la externalización la auditoria retributiva pues permite, a nuestro entender, una mayor objetividad y eficacia en la realización de ésta, teniendo en cuenta la complejidad y diversidad de las empresas, y sus convenios colectivos de aplicación. Y si no se externaliza la auditoría, se recomienda que las personas integrantes de la comisión negociadora reciban formación en materia de igualdad por parte de la empresa, y con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del Plan de Igualdad.

8. **Registro retributivo:** Se propone que en la realización del registro retributivo se incluya, además, de la clasificación del convenio colectivo, la resultante de un sistema de valoración de puestos que cumpla con los criterios establecidos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, y proceder a la actualización de la correspondiente auditoría retributiva.
9. **Valoración de puestos de trabajo:** Para evitar discriminaciones indirectas, se recomienda la utilización de procedimientos externalizados, que se basen en un sistema analítico por factores y puntos que garanticen el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020.

En los casos que no han utilizado dicho procedimiento analítico, o no han llegado a poder utilizar la herramienta de valoración de puestos de trabajo de los Ministerios, se recomienda la realización de una nueva valoración de puestos de trabajo de igual valor, acorde con la normativa actual, y en la que no se tengan en cuenta los factores, o criterios clásicos como la antigüedad, y la sola consecución de objetivos, elaborándose una nueva auditoría retributiva, y un plan de actuación si fuera necesario en función de los resultados. Es conveniente mantener actualizados la valoración de puestos actuales y de nueva creación según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías de uso creadas al efecto, para que el número de agrupaciones de trabajo de igual valor se ajusten a las razones debidamente justificadas.

También se propone la revisión de las descripciones de puestos y la valoración resultante de cada puesto en función de factores objetivos: amplitud de gestión; conocimientos; competencias; responsabilidad; experiencia en el puesto de trabajo y gestión de equipos; solución de problemas; formación y experiencia; autonomía

e impacto; interacción humana y habilidades de comunicación; complejidad y amplitud geográfica; condiciones de trabajo. Por último, se propone la utilización de empresas o consultoras externas para realizar la valoración de puestos de trabajo en las empresas, por su mayor eficacia y objetividad.



## Capítulo X

### **SALUD LABORAL, PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO**

Patricia Nieto Rojas  
*Profesora Derecho Trabajo*  
*Universidad Nacional de Educación a Distancia*

#### **1. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL TRATAMIENTO NEGOCIAL RESPECTO A LA PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO**

Tras la reforma operada con el RD Ley 6/2019, el art. 46 LOIEMH establece la obligación incluir en el diagnóstico de los planes de igualdad las cuestiones relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mientras que, desde el año 2007, el art. 48 de la LOIEMH establece desde el año 2007 la obligación para las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como la realización de procedimientos (protocolos) específicos para su prevención, incluyendo una declaración de tolerancia cero con estas actitudes pero también la creación de procedimientos para la canalización de denuncias. En concreto, las empresas, con independencia de su volumen de ocupación deben “promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital” (en la redacción del art. 48 LOIMH dada por el art. 12.1 LO 10/2022, obligación desarrollada en el reglamento de los planes de igualdad —art. 2.1 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, en adelante, RD 901/2020—).

En la muestra analizada, cabe aplaudir los protocolos que cuentan con una prevención primaria que implica necesariamente la realización de una evaluación de riesgos psicosociales, de la cual partir para abordar correctamente las situaciones de acoso en el entorno laboral, aunque cabe advertir que todavía son minoritarios los textos paccionados que enmarcan las medidas adoptadas en materia de acoso en el marco de su política preventiva aunque, a nuestro juicio, debiera transitarse hacia esta concepción. Sí que es bastante habitual, por el contrario, que se incorpore un procedimiento ágil de resolución si la situación de acoso se ha producido, generalmente mediante dos vías: en primer lugar, el denominado procedimiento informal, de corta duración, donde interviene un mediador o mediadora, que es una persona de la empresa con formación para la resolución de problemas de este tipo; y el procedimiento formal, más pautado y con un proceso de instrucción más protocolizado. Tanto en uno como en otro caso, es incuestionable el papel que cumple la representación legal de las personas trabajadoras en la materialización de medidas específicas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de cualquier tipo de violencia sexual en el entorno laboral.

Con un evidente ánimo pedagógico, es muy frecuente que los protocolos contemplen una declaración de tolerancia cero y también es habitual que los planes analizados contemplen la creación de un canal de denuncias, con el objetivo de investigar y perseguir conductas irregulares y la prevención de cualquier actuación contraria a la igualdad efectiva en la empresa. En la muestra analizada es muy frecuente que se garantice la accesibilidad de la plantilla al protocolo bien porque el mismo estará a disposición de todo el personal en la Intranet bien porque se mandata a la comisión negociadora la obligación de comunicar a toda la plantilla el protocolo para la prevención del acoso, así como los cauces previstos para la interposición de denuncias o reclamaciones, dándose también a conocer a la persona de referencia. Dicha información estará contenida en los folletos informativos, pero también existirá en el tablón de anuncios, web. En torno al 50 % de los planes de igualdad analizados contempla asimismo la impartición de una formación básica dirigida a la totalidad de la plantilla, centrada en la sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y mobbing, estableciéndose como indicadores del cumplimiento el número de personas, desagregado por sexo, que han recibido formación en sensibilización en materia de prevención del acoso. Mayor interés presentan los planes analizados que contemplan una formación específica para las personas directivas sobre sensibilización y detección del acoso sexual y/o por razón sexual, así como el mecanismo de denuncia acordado y los derechos que asisten a las personas involucradas.

Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, se observa en varios de los planes analizados, significadamente en los del sector sanitario, compromisos específicos tendentes a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las

consecuencias derivadas de este tipo de conductas, formando especialmente a la Dirección, y en cascada, al resto de responsables y a las personas de la representación legal con funciones en materia de igualdad y prevención.

Cabe destacar como buena práctica convencional que algunos planes ya han acogido los mandatos del CC 190 OIT —PI Urbisegur, Activex— respecto al ánimo omnicompreensivo del lugar donde la situación de acoso puede producirse. Y así, el protocolo de actuación se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo las conductas producidas en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, en los lugares donde presta servicios la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso), en el alojamiento proporcionado por la persona empleador y/o en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Con independencia del sector de actividad, los protocolos analizados tienen una estructura prácticamente idéntica, identificado, en primer lugar, su ámbito objetivo y subjetivo para seguidamente identificar un conjunto de principios y garantías que tienen por finalidad la generación de confianza de las personas trabajadoras durante todo el procedimiento, como pueden ser las garantías de confidencialidad o de indemnidad frente a posibles represalias. En el estudio extendido de este bloque se ha analizado la regulación de medidas propuestas para establecer actuaciones preventivas o correctoras frente al acoso. Para ello, se han empleado las categorías de análisis que aparecen en la siguiente tabla:

Tabla 1.  
**Categorías de análisis empleadas**

<i>Categoría</i>	<i>Descripción</i>
Ámbito subjetivo	Se describe a las personas a las que se les aplica el protocolo
Ámbito objetivo	Se describen las situaciones a las que es de aplicación el protocolo
Procedimientos de denuncia	Se observa si el protocolo establece un procedimiento para denunciar los hechos
Mecanismos de reparación	Se observa si el protocolo establece un mecanismo de reparación para las víctimas
Acciones de sensibilización	Se observa si el protocolo establece medidas de sensibilización sobre el acoso

La negociación colectiva en general, y los planes de igualdad en particular, tienen un papel fundamental en la prevención y en la tutela de las mujeres víctimas de violencia de género, habida cuenta que muchas de las medidas previstas legalmente presentan una redacción relativamente genérica o perfiles no perfectamente determinados, reclamando intuitivamente al convenio colectivo (art. 37.8 in fine ET) o, en los términos aquí analizados, al plan de igualdad concreten estos derechos, incluso mejorándolos desde la tradicional lógica de la típica relación de complementariedad. Y, en segundo lugar, lo tienen en la medida en la que la negociación colectiva, aun reiterando simplemente el contenido de estos derechos legales, están desarrollando un importantísimo papel de difusión de medidas absolutamente imprescindibles para el tratamiento multidisciplinar de estas situaciones que, a pesar de producirse en muchos casos fuera del centro y del tiempo de trabajo, tienen un indudable impacto sobre la relación laboral. Como se ha analizado en el estudio, la mayor parte de referencias a las víctimas de violencia de género en los planes analizados se concentran en el tratamiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004 y, en especial en el art. 21, aunque también algunos planes contemplan acciones dirigidas a sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género, acciones que merecen una positiva valoración.

## 2. PROPUESTAS PARA LAS PERSONAS NEGOCIADORAS

Con un evidente ánimo constructivo, se establecen una serie de orientaciones que podrían mejorar la respuesta incorporada en los planes de igualdad respecto a las situaciones de acoso. Un elemento central para garantizar la integridad de las personas trabajadoras es que sea objeto de conocimiento público el protocolo adoptado y que en él se arbitre medidas específicas, a ser posible de fácil cumplimiento, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, debieran revisarse los protocolos que siguen exigiendo la reiteración para considerar acreditada la situación de acoso, obligación que no se compadece bien con lo preceptuado en el Convenio 190 OIT. Es básico que en el procedimiento para la prevención y denuncia queden delimitadas las conductas y comportamientos que suponen acoso para facilitar su identificación. Sería igualmente conveniente que se incorporase una descripción de la tipología de cada acoso y los cauces para denunciar estas situaciones. Lamentablemente, son pocos los protocolos que establecen medidas de prevención reales como la evaluación de riesgos psicosociales que contemplen el acoso, la vigilancia de la salud, y procedimientos para la investigación y notificación de las situaciones de acoso cuando estas se produzcan, debiendo instar a la incorporación del servicio de prevención o de alguna persona del servicio

de prevención en las comisiones creadas para llevar a cabo el análisis y los procedimientos de acoso. Igualmente, convendría que los protocolos redefiniesen su ámbito espacial, de forma que no sólo se aplique al lugar habitual correspondiente (dependencias de la empresa) sino que también se active cuando el acoso se produzca en el entorno de ese lugar, es decir, también en viajes con ocasión de, en reuniones con ocasión del trabajo.

Nos parece plausible que se estableciese una cláusula en la contratación mercantil que la empresa desarrolle que garantice la obligación de observar lo dispuesto en el protocolo paccionado, de manera que cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, no se le pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, la empresa conocedora de la presunta situación de acoso pudiera dirigirse a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Y aunque ciertamente el art. 46 LOIEMH establece la obligación para las empresas de incluir en el diagnóstico de los planes de igualdad las cuestiones relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el art. 12 LO 10/2022 insta a la realización de procedimientos para la detección, prevención y reparación de conductas que atenten contra la libertad sexual, cabe plantearse si la ratificación del Convenio 190 OIT extiende esta obligación negociada a la adopción de protocolos específicos para la prevención contra cualquier tipo de violencia en el trabajo. A nuestro juicio, las empresas debieran negociar protocolos integrales que garanticen una prevención primaria con una evaluación de riesgos psicosociales para seguidamente incorporar la realización de una serie de actuaciones de concienciación y sensibilización, así como de formación e información frente a cualquier conducta de acoso y, finalmente, medidas de prevención terciaria para paliar, reponer y/o restituir a la víctima si la situación de acoso se ha producido.

Respecto a la violencia de género, algunos planes analizados que contemplan alguna mención a esta lacra social deben ser aplaudidos pues su inclusión es un reflejo de la progresiva atención y, por tanto, importancia de estos instrumentos que, seguramente, debieran de ser objeto de una más clara coordinación a nivel legal. En un análisis pormenorizado del tratamiento de la muestra y para garantizar la máxima protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, se sugiere que se incorporen en los planes de igualdad medidas específicas:

- Bien, mejorando la disciplina legal (v. gr. una compensación económica para traslados y desplazamientos o la remuneración de atención psicológica —entre otras), bien garantizando la aplicación de los derechos reconocidos en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

- Sería igualmente necesario incorporar medidas que garanticen la estricta confidencialidad y protección de datos necesaria en estos casos, habida cuenta de los bienes jurídicos protegidos en el marco de esta actuación.
- Finalmente, cabría insistir en la necesidad de avanzar en actuaciones preventivas y de rechazo contra cualquier forma de violencia contra las mujeres en línea con lo ya referido frente a cualquier conducta de acoso.

### 3. PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

A pesar de las sucesivas llamadas a la negociación colectiva, su tratamiento se caracteriza por la parquedad, y ello no solo por la abundancia y minuciosidad de la norma legal y reglamentaria, con un marcado carácter técnico, sino por la existencia de normas técnicas, protocolos, guías de actuación, etc., de variada condición, origen, contenido y calidad pero que ocupan el terreno de la aplicación práctica, de la concreción de procedimientos, deberes y responsabilidades en una tarea que compite con la que podría desempeñar el acuerdo colectivo. Sí que se observa una mayor concreción en el tratamiento efectuado por los planes de igualdad en relación con la protección de la mujer embarazada o lactante y las posibilidades que brinda el art. 26 LPRL. Los planes analizados adolecen con carácter general de un importante déficit en la adecuada implementación de la perspectiva de género en materia preventiva, pues la misma no está presente ni en el diagnóstico ni tampoco lo está en las medidas adoptadas y esta anomia conduce a que en los textos consultados no queden claramente identificados los riesgos específicos a que las mujeres puedan quedar expuestas, bien sea por las propias circunstancias físicas en las que se encuentran, bien por su presencia mayoritaria en determinados sectores u ocupaciones. Lamentablemente la recepción convencional de esta diferencia es muy escasa y entre las razones que justifican esta anomia no se puede obviar, de un lado, la perspectiva androcéntrica tradicional sobre la que se ha elaborado nuestro ordenamiento jurídico y, de otro lado, por presumir erróneamente que las patologías y sintomatologías femeninas son idénticas que las masculinas, lo cual puede resultar perjudicial para garantizar y preservar la salud de ambos sexos. Esta conclusión se refuerza a la luz del tratamiento efectuado por los planes de igualdad analizados en este estudio donde muchas de las acciones vinculadas a la integración de la perspectiva de género en materia preventiva no tienen ninguna concreción jurídica o son medidas más propias del diagnóstico. La escasa atención de los planes de igualdad a la dimensión de género en materia preventiva tiene un efecto evidente, toda vez que se subestiman los riesgos conocidos a los que están expuestas las mujeres y,

sin embargo, el éxito de la prevención y la eficacia de la formulación de políticas y estrategias residen en disponer de una buena información sobre estos riesgos. Evidentemente, la situación biológica derivada de la maternidad o, en su caso, de la lactancia es atendida por la normativa preventiva y los planes de igualdad analizados también han incidido en medidas para garantizar esta protección. Así, es muy frecuente que se establezca un protocolo ante la comunicación de un embarazo por parte de la trabajadora, en el que debe constar cómo se deberá informar al servicio de prevención, cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo, qué personal técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.

#### 4. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Este escaso tratamiento convencional nos insta a recomendar una negociación acentuadamente preventiva, con un enfoque más integral de la salud laboral e integrando en este tratamiento la dimensión de género, más allá de la protección de la faceta reproductiva de la mujer. Para la consecución de este propósito, se sugiere avanzar en una adecuada evaluación de los riesgos que integre la dimensión de género. Obviamente hay excepciones y algún plan analizado ya establece entre los factores a tener en cuenta en estas evaluaciones “los horarios y turnos de trabajo” o los “riesgos psicosociales” y convendremos que este tipo de previsiones adquieren una indudable relevancia para una visión integradora de la salud laboral con perspectiva de género por cuanto la realidad es que el cuidado de menores, personas enfermas y dependientes sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Es igualmente imprescindible que las personas que negocian planes de igualdad aborden en este marco los riesgos específicos que sufren las mujeres en mayor medida, tales como el síndrome del edificio enfermo (o mayor sensibilidad a la mala calidad del aire en espacios cerrados), daños posturales, ansiedad, estrés inducido con mayores consecuencias físicas o psicofísicas tardías, etc.) Finalmente, la intensificación del trabajo ocasionado por la tecnología, la falta de límites entre el trabajo y la vida personal debido tiene un impacto diferencial en la salud mental y el bienestar de las personas en función de su género. Como certeramente advierte el INSHT, “comparativamente, las mujeres tienden a reconocer con mayor facilidad aspectos emocionales. No obstante, más allá de las percepciones individuales, también los indicadores de salud mental emanados de las fuentes de contingencia profesional se orientan en ese sentido, reforzando la hipótesis de la brecha salud mental-género”. Parece, por tanto, evidente la necesidad urgente de profundizar en una visión de la prevención amplia que logre asegurar una investigación de la seguridad y salud laboral dentro del contenido mínimo de diagnóstico del plan de igualdad.

## 5. PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE COMUNICACIÓN

El tratamiento efectuado en la muestra analizada para establecer un uso inclusivo del lenguaje con el objetivo de no invisibilizar a las mujeres es plural, debiendo calificarse como una medida habitual que los planes dirigidos a la revisión de las documentaciones tanto externas como internas de la empresa, que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres. Para la valoración de la implementación de esta acción, es habitual que se establezcan como indicadores de seguimiento los siguientes: número de documentos revisados (comunicados de carácter interno, publicidad, ofertas de trabajo, anuncios publicados) pero también los materiales verificados o, en su caso, corregidos.

## 6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Sería necesario que toda la documentación de la empresa, es decir, todos los folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc., actuales o que se puedan crear, que pudieran tener connotaciones sexistas y/o que reprodujese estereotipos de género que perjudiquen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la promoción, formación, sea modificada. Debiera incorporarse la obligación de realizar una formación específica dirigida a las personas que deban redactar los documentos internos y externos, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.



La aprobación del RDL 6/2019 y sus desarrollos reglamentarios, contenidos en los RD 901/2020 y 902/2020, dieron un notable impulso a la función de la negociación colectiva en materia de igualdad entre hombres y mujeres, a través de manera particular de la promoción de los Planes de Igualdad. No obstante, para determinar con rigor la efectividad de sus mandatos, era necesario tomar el pulso a los Planes de Igualdad que se adoptarán a partir de la entrada en vigor de nueva normativa (14 enero 2021), que exige un activo papel de los agentes sociales, significativamente, en el ámbito negocial de las empresas. Dicho propósito es el objetivo principal de la presente obra, que, a partir de una muestra significativa de Planes de Igualdad acordados, aborda, de manera eminentemente práctica, los contenidos paccionados en los planes. Desde la fase de diagnóstico hasta todo lo relativo a los procesos de selección, contratación, formación, sistemas de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, promoción, tiempo de trabajo y conciliación, condiciones salariales, así como se ha integrado la perspectiva de género en la salud laboral.

Por otro lado, el estudio se completa con el análisis en el primer bloque de este trabajo de los aspectos más críticos que está planteando el despliegue de los planes de igualdad en las empresas tanto desde la perspectiva formal (registro, consecuencias del incumplimiento) como en relación al procedimiento de negociación propiamente dicho (reglas de interlocución, comisión de seguimiento, etc).

ISBN: 978-84-8417-634-3



PVP 8,00 €  
(IVA incluido)