

# ***El Plan de Igualdad: instrumento al servicio del principio de igualdad de trato y no discriminación***

*Fernando Sicre Gilabert*

*Doctor en Derecho y Doctor en Ciencias Económicas*

*Inspector de Trabajo y Seguridad Social*

## ***1. Principio de igualdad de trato y no discriminación.***

### **1.1 Introducción.**

La libertad de contratación es un principio implícito que acompaña con carácter general la celebración de un contrato de trabajo entre empresario y trabajador. Si bien es calificado el principio como principio general en la celebración del contrato de trabajo, encuentra limitaciones en el ámbito de la contratación laboral, límite que se recoge en otro principio propio del Derecho del trabajo, conocido como como “de no discriminación en el empleo. A tal fin, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se refiere a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, haciendo alusión en el mismo, a las siguientes definiciones, en cuya virtud se entenderá por:

a) Principio de igualdad de trato: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

b) Discriminación directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

c) Discriminación indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El principio de no discriminación, no debemos circunscribirlo al ámbito propio del Derecho patrio, sino que aparece recogido en un sinfín de disposiciones internacionales, amén de su explicitación en un amplio repertorio de normas españolas.

## **1.2 Derecho positivo: internacional y español.**

Entre las normas internacionales podemos invocar las siguientes:

a) OIT.

En la Declaración de Filadelfia de 1944 por la que se crea la OIT, se prevé expresamente el principio de no discriminación en el empleo, habiéndose dictado a continuación de ello y ya en el seno del organismo, diferentes convenios internacionales:

- 1) Convenio 11 OIT de 1958 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 2) Convenio 122 OIT de 1964 sobre políticas de empleo. Dispone al respecto que “habrá libertad para escoger el empleo sin que se tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”.

b) Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículo 2).

c) Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2.2).

d) Pacto Internacional de derechos civiles y políticos (artículo 2.1).

e) Carta Social europea (artículo 1.2).

f) Convenio Europeo de derechos humanos (artículo 14).

g) Tratado de la UE (artículos 2 y 3) y Tratado de funcionamiento de la UE (artículos 10, 153 y 157).

h) Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

i) Directiva 2010/41/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

j) Directiva 2000/43/CE, del Consejo de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

k) Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo

y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

Normas españolas:

- a) Constitución española.
  - 1) Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
  - 2) 35.1: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- b) Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. El Capítulo III, artículos 27 y siguientes tiene por objeto establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (ausencia de toda discriminación directa e indirecta).
- c) Estatuto de los Trabajadores.
  - 1) Artículos 4.2.c): En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
  - 2) Artículo 17.1 ET de no discriminación en las relaciones laborales. Estableciendo al efecto que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a

sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.

d) Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

1) Artículo 2 sobre objetivos de la política de empleo, señala que son objetivos generales de la política de empleo: garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Artículo 34, regulador de los principios básicos de la intermediación laboral. Dice que la intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

e) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 12: Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

### **1.3 Efecto práctico de la discriminación en orden a la contratación laboral.**

Sí hubiere discriminación en el momento de la contratación con el resultado de la no celebración del contrato, dado que no es posible imponer su celebración por la fuerza, conforme al artículo 1106 CC se reconducirá la situación a la de ser indemnizado por daños y perjuicios que comprende, no sólo el valor de la pérdida que hayan sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvo las disposiciones contenidas en los artículos siguientes. Además, el artículo 36 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se refiere a la carga de la prueba, disponiendo que en aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial

o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. También hay que invocar al respecto el artículo 96 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que regula en su apartado 1, la carga de la prueba en casos de discriminación. Dispone al efecto que en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Correspondiendo la prueba de los perjuicios a los perjudicados.

Ahora bien y a pesar de lo dispuesto con anterioridad, el principio de no discriminación no exige al empresario una obligación absoluta de igualdad de trato. Permite diferencias de trato que se fundamenten en motivos razonables y justificados, como el ejercicio legítimo de las facultades empresariales de organización y dirección del trabajo o la necesidad de gestión u organización de las empresas. Lo dicho se sustenta en el artículo 20 del ET, sobre dirección y control de la actividad laboral, debiendo el trabajador realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue. En cualquier caso, en la ejecución del contrato de trabajo quedan sometidos ambos en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Ocurre sin embargo que, cuando el empresario lleve a cabo un régimen diferenciado en la aplicación de condiciones de trabajo, incurriendo en causas de discriminatorias y por ende no justificadas ni apoyadas en motivos o fundamentos objetivos, la conducta del empresario será calificada de discriminatoria.

En las relaciones de trabajo no recae sobre el empresario una igualdad de trato en sentido absoluto, reservándose en consecuencia un espacio para la autonomía de la voluntad y por ende para la decisión unilateral del empresario, de tal forma que el empresario está investido legítimamente para establecer diferencias de trato que no respondan a causas discriminatorias. También la negociación colectiva está vinculada con el principio de igualdad. Y también se le permite diferencias de trato que desde luego deberán ser justificadas de manera objetiva, razonable y proporcionada. Ya lo dijo la primera sentencia publicada al efecto por el TC<sup>1</sup> que nunca ordenó una igualdad de trato en sentido absoluto. Aseverando lo manifestado, otro pronunciamiento<sup>2</sup> con citas de anteriores que recogen ya una doctrina constitucional al respecto y que vienen a decir que, el artículo 14 CE no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, basado en el respeto del principio de la autonomía de la voluntad de las partes que debe r un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en el ejercicio de sus poderes de organización de la empresa posibilite racionalmente la adecuada gestión de la empresa, que debe aspirar a la productividad del

---

<sup>1</sup> STC 34/1984.

<sup>2</sup> STC 39/2003: argumentó la diferencia de trato en materia salarial cuando no tenga una significación discriminatoria, porque no incida en algunas de las causas discriminatorias de carácter prohibida por la CE. En este caso no puede considerarse pues la diferencia salarial como causa vulneradora del principio de igualdad.

factor trabajo y a la competitividad empresarial, en una economía de mercado como es la nuestra.

## ***2. La discriminación por razón de género y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.***

### **2.1 Introducción.**

El derecho positivo contempla la cuestión en los artículos 14 y 35 CE y en el ET en los artículos 4.2.e), 17, 24.2 y 28. Además el TC y el TS han ido construyendo su particular jurisprudencia al respecto, como de igual forma lo ha hecho el TJUE.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido la encargada de actualizar nuestra legislación sobre la materia y adecuarla al sentimiento universalmente reconocido de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es considerada un principio fundamental en la UE. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la LO 3/2007. Mediante la mecánica de la transposición, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

### **2.2 Principios y conceptos que la informan.**

Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. De aplicación en el empleo público y en el privado. El artículo 5 LO 3/2007, exige garantizar en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, conforme dispone el segundo párrafo del artículo 5 LO 5/2007, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se entiende que una determinada situación es discriminatoria de manera directa por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 6 LO 3/2007, cuando una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Constituye acoso sexual a los efectos de esta LO 3/2007, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, conforme dispone el artículo 7.1 de la misma. El apartado segundo del referido artículo define el acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, lo que es previsto en el artículo 7.3.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4).

En lo concerniente a la Seguridad Social y concretamente en lo referente al acceso a la pensión contributiva de jubilación, cuando lo que se acredita en torno a la carencia necesaria son cuotas relacionadas con contratos de trabajos a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, el TJUE ha declarado contrario al artículo 4 Directiva 79/7/CEE, la legislación española sobre el acceso a la pensión contributiva de jubilación<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Nuevo sistema de cálculo de la pensión de jubilación. Se anuló por el TC el sistema de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores contratados a tiempo parcial, por lo que se hizo preciso reformar la legislación hasta entonces vigentes.

La sentencia del TC 91/2019, de 3 de julio, ha entendido que la actual regulación del cálculo de la pensión de jubilación en supuestos de cotización a través de contratos a tiempo parcial es nula por vulnerar el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, pero también por ser discriminatorio de forma indirecta por razón de sexo, dado que las personas trabajadoras a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres. No existe justificación objetiva para estas diferencias de trato. El INSS ha

La LO 3/2007, ha dado nueva redacción al artículo 90 ET, añadiendo un nuevo apartado 6, en relación con la negociación colectiva y el cumplimiento por esta del principio de igualdad de trato. A tal efecto se dispone que, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Para ello, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS).

### ***3. La igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de las empresas y su materialización.***

La igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo exige a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación relacionadas con el trabajo entre hombres y mujeres. Medidas que deberán ser negociadas y en su caso acordados con la representación de los trabajadores. Continúa diciendo el artículo 45 LO 3/2007, ahora en su apartado 2 que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral., cuestión que queda sujeta a normas de derecho transitorio.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45, es de aplicación la Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-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. A tal respecto dispone que:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad (Fecha para la elaboración del Plan de Igualdad hasta 7 de marzo de 2020).

---

emitido Criterio de gestión provisional mientras no se lleve a cabo la modificación de la Ley General de Seguridad Social (criterio 17/2019).

La STJUE de 22 de noviembre de 2012, interpretando la Directiva 79/7/CEE se opone a una regla por la cual el importe de la pensión de jubilación de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización. A dicho período se le aplica un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, por lo que el período de cotización se ve incrementado con un coeficiente del 1,5.



Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad (Fecha para la elaboración del Plan de Igualdad hasta 7 de marzo de 2021).

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad (Fecha para la elaboración del Plan de Igualdad hasta 7 de marzo de 2022).

Se prevén otros supuestos en los que se exigen la elaboración de los referidos planes de igualdad, siendo ahora recogidos en el artículo 45.3.4.5 LO 3/2007:

las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas bien por el ET directamente o por los Convenios colectivos, constituirán infracción grave (artículo 7.13 LISOS) o muy grave (artículo 8.17 LISOS).

Se prevé que, para los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, junto con la sanción pecuniaria, procede la accesoria prevista en el artículo 46. Bis. 2 LISOS, a las que se refiere el apartado anterior<sup>4</sup>, que podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

---

<sup>4</sup> Artículo 46.bis 1 LISOS: a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a) del apartado anterior, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

#### ***4. Plan de igualdad en las empresas: elaboración y casuística<sup>5</sup>.***

##### **4.1 Introducción.**

Desde la entrada en vigor del 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, la negociación del plan de igualdad, y su diagnóstico previo, es preceptiva para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De donde se infiere que la constitución de la comisión negociadora es fundamental en la elaboración del plan y constituye el centro neurálgico de actuación en los prolegómenos.

Están obligadas a negociar el diagnóstico y el plan de igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora, las siguientes empresas:

Las empresas que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.

Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.

las empresas a las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

---

<sup>5</sup> El contenido de este numeral está extractado de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, editado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Enero 2021

Para las demás empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Las obligaciones relativas a los planes de igualdad deben entenderse referidas a cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo.

## **4.2 Cómputo del número de trabajadores que exige el cumplimiento de elaboración del plan.**

El cómputo del número de trabajadoras y trabajadores se realizará sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

De lo dicho hay que hacer las siguientes aseveraciones, que incluyen a dichos trabajadores a los efectos del cómputo:

A los trabajadores con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como un trabajador más.

Se computarán como trabajadores, los contratados con contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, incluyendo aquellos que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo.

A efectos de comprobar si se alcanza el umbral de 50 trabajadores que determina la obligación de formalizar el plan, el cómputo se efectuará, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. En cualquier caso, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad nacerá en el momento en el que se alcance el umbral de trabajadores que lo hace obligatorio, cualquiera sea el momento en que esto se produzca, y se mantendrá incluso aun cuando el número de trabajadores se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo o en su caso, durante 4 años.

## **4.3 El grupo de empresa y la formalización del plan.**

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, que se negociará conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 ET, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Las empresas no incluidas en el plan del grupo deberán disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad del grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resulten de aplicación e incluir información específica de cada una de ellas extraída, de los diagnósticos de situación elaborados en el seno de cada una de las empresas que lo integran.

Deberá justificarse la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

#### **4.4 Órganos y personas que intervienen en la negociación y aprobación del plan.**

##### ***4.4.1 Representación de las empresas.***

La representación legal de la empresa cuando el plan tienen como ámbito la empresa y la representación de las distintas empresas que conforman el grupo de empresas, cuando se elabora un plan para un grupo de empresas.

##### ***4.4.2 Representación de los trabajadores.***

La representación legal y/o sindical de los trabajadores. En los grupos de empresa, de conformidad con el artículo 87 ET, los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, en este último caso, si no trasciende de dicho ámbito territorial el plan de igualdad, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. También están legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de las y los miembros de los comités de empresa o entre las delegadas y delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiera el plan de igualdad.

En caso de empresas que no cuentan con representación legal de los trabajadores y no se promuevan elecciones a órganos de representación legal de los trabajadores, la interlocución en la negociación del plan de igualdad se llevará a cabo por una representación de los trabajadores, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte. Esta comisión quedará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

Si existen centros de trabajo con representación legal o sindical de trabajadores y otros centros sin ella, la interlocución para negociar corresponderá a la representación legal de los trabajadores en los centros que cuenten con dicha representación y a la comisión sindical referida, en los centros que no cuentan con representantes legales de las personas trabajadoras.

## **4.5 Desarrollo de las actuaciones tendentes a la formalización del plan.**

Antes de que se constituya la comisión negociadora, la empresa o la representación legal de los trabajadores comunicará, a la otra parte, la iniciativa de negociación, haciendo constar en la comunicación escrita, lo que a continuación de menciona:

Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 del R D 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.<sup>6</sup>

El ámbito territorial del plan, detallando si es provincial, autonómico, estatal, así como si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.

Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.

### ***4.5.1 Constitución de la comisión negociadora.***

Existen tres diferentes supuestos por los que es obligatorio negociar un plan de igualdad, lo que conlleva tres diferentes modos y plazos para constituir la comisión negociadora:

Con carácter general y de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley, la comisión negociadora deberá constituirse en el plazo máximo de 3 meses siguientes a aquel en que se hubiese alcanzado el número de personas que lo hacen obligatorio.

Cuando es el convenio colectivo el que impone la obligación de negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, en los 3 meses siguientes a la publicación del mismo.

---

<sup>6</sup> Que modifica el R D 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad hubiese sido acordada por la autoridad laboral, en el ámbito de un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo será el fijado en dicho acuerdo.

La constitución de la comisión exige cumplir lo siguiente:

Composición paritaria de la representación de la empresa y de la representación de los trabajadores, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Todos los integrantes de la comisión paritaria tendrán derecho de voto, encontrándose todas ellas legitimadas para negociar y no excederá en 13 personas el número de integrantes de cada parte de la representación.

Sí no existiere representación legal de los trabajadores en la empresa, se constituirá una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que fuera de aplicación<sup>7</sup>. Esta comisión contará con un máximo de 6 miembros por cada parte, quedando válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días.

Los integrantes de la comisión negociadora podrán nombrar un presidente por acuerdo de la misma. En caso contrario, las partes deberán consignar en el acta constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con la persona que ostente la secretaría.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

En el momento de la formación de la comisión negociadora se deberá levantar acta de constitución, en la que se incluirá el reglamento de funcionamiento interno de aquella.

#### ***4.5.2 Proceso de negociación del diagnóstico y plan de igualdad.***

Las partes legitimadas para negociar tienen el deber de negociar durante todo el tiempo que dure el proceso de negociación del diagnóstico y del plan. Se deberá negociar con buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. El acuerdo requerirá la conformidad de la

---

<sup>7</sup> Artículo 87 ET.

empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En la fase de negociación y ante las dificultades inherentes a la misma, las partes deberán formular propuestas y alternativas por escrito, sobre todo cuando encalla la negociación.

En el contexto de negociación del plan de igualdad, se erige en elemento determinante de la negociación, elaborar el diagnóstico de situación, para lo cual, tendrán los integrantes de la comisión derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando, la dirección de la empresa, obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la LO 3/2007.

Los integrantes de la comisión tendrán en el ámbito de la negociación los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Se exige deber de sigilo a los integrantes de la comisión, así como a los expertos que les asistan. Ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La vía de los órganos de solución extrajudicial autónoma de conflictos, supone una opción para los casos de desacuerdo, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá formalizarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos en el RD 901/2020.

#### ***4.5.3 Fase de formalización del diagnóstico.***

La formalización del diagnóstico supone un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose conductas discriminatorias.

Con carácter previo a la confección del diagnóstico del plan de igualdad, es necesario abordar la auditoría retributiva en los términos dispuestos en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, ya que el resultado de la misma formará parte del diagnóstico.

El análisis se centrará en aquellas situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se procederá a la recogida de información y al debate interno que permita, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan<sup>8</sup>. La finalidad de la formalización del diagnóstico debe tender a generar una información que permitirá evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en hombres y mujeres, o produce, en su caso,

---

<sup>8</sup> Análisis que deberá formalizarse desde la perspectiva de género.

efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El diagnóstico nos permitirá identificar situaciones en las que la empresa se encuentra inmersa en relación con la igualdad entre hombres y mujeres. Ello facilita un análisis y valoración de ciertas consideraciones de importancia vital relacionada con la situación de la empresa, que posibilitará tomar medidas que quedarán plasmadas en el plan de igualdad. A saber:

Nos permitirá identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión de la empresa.

Poder visualizar la situación de la plantilla de la empresa en su doble visión horizontal y vertical, forma de ver posibles situaciones de segregación determinantes de situaciones disfuncionales desde la perspectiva de la igualdad de trato y oportunidades.

Se deberá analizar los ámbitos de los diferentes procesos productivos existentes en el seno de la empresa, la organización del trabajo y las condiciones en el que este es prestado. Además, deberá tenerse en cuenta en el análisis de situación, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

El análisis tiene como finalidad que deberá ser plasmada en el documento de diagnóstico, formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

En resumidas cuentas, la pretensión en esta fase es la de realizar un diagnóstico completo y exhaustivo, aporta una base sólida y documentada sobre la que apoyar el plan de igualdad. Se identificarán los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se propondrán medidas de mejora para solventarlas. Todo ello tendente a elaborar un informe que formará parte del contenido del plan de igualdad. Por último, se informará a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

#### **4.5.3.1 Supuestos de especial incidencia en la elaboración del diagnóstico.**

##### *4.5.3.1.1 Recogida de información.*

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán, al menos, a las siguientes materias:



Proceso de selección y contratación.  
Clasificación profesional.  
Formación.  
Promoción profesional.  
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.  
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.  
Infrarrepresentación femenina.  
Retribuciones.  
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La información deberá permitir constar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres está integrada en su sistema general de gestión.

La recopilación de información y el contenido que finalmente se traslade al informe de diagnóstico, deberán atender a los criterios definidos en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

#### *4.5.3.1.2 Información básica de la empresa.*

##### 4.5.3.1.2.1 Información cuantitativa de la plantilla.

Se analizará la información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. De igual modo se recogerá la información relativa a la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

Toda esta información puede ser analizada utilizando para ello la llamada “herramienta de análisis de la plantilla por sexo”<sup>9</sup>, considerada como un instrumento de

---

<sup>9</sup> Con ella podemos determinar las siguientes consideraciones:

- Empresa feminizada y empresa masculinizada.
- Segregación horizontal o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa o segregación vertical.
- Edad media de la plantilla, sobre si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores.
- Antigüedad de mujeres y hombres en la empresa, cruzándola con el número de hijos, permitirá valorar el grado de estabilidad y si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la empresa.
- Si existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo y si, dicho desequilibrio, afecta de manera diferente a mujeres y hombres.
- Si existen puestos en los cuales existen diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares.
- La estabilidad laboral de mujeres y hombres. Se identificarán los distintos tipos de contratos y quiénes disfrutaban de ellos en mayor medida (mujeres u hombres).

observación de la situación de igualdad entre mujeres y hombres, en términos cuantitativos.

#### 4.5.3.1.2.2 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

En la selección y contratación de personal, hay que hacer constar:

Los ingresos y ceses producidos en el último año, indicando causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.

Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

En la formación, es importante considerar:

Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.

Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.

---

-Los distintos tipos de horario (continuo o partido) así como el establecimiento de turnos de trabajo y quiénes disfrutan de ellos en mayor medida (mujeres u hombres). Asimismo, se identificarán los distintos tipos de jornada (completa o parcial).

-Los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En la promoción profesional, hay que analizar:

Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla. Si la descripción del puesto de trabajo, o de los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre los trabajadores en función de su sexo, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.

Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.

#### 4.5.3.1.2.3 Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

Será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extra salarial y el sistema de clasificación profesional. Esta información podremos obtenerla utilizando al efecto los siguientes instrumentos:

Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo.

Auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020. La Disposición final primera del referido RD 902/2020, prevé la aprobación de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, que aún no está aprobado<sup>10</sup>.

Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 ET<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> se recomienda utilizar el Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

<sup>11</sup> El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

#### 4.5.3.1.2.4 Condiciones de trabajo.

Se debe recopilar información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral. 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.

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.

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<sup>3</sup>, 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 artículo 82.3 ET.

#### 4.5.3.1.2.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Será preciso analizar y valorar información sobre:

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Permisos y excedencias del 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.

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...

#### 4.5.3.1.2.6 Infrarrepresentación femenina.

la información deberá estar desagregada por sexo, e informará sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Se analizará la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). Para ello, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

#### 4.5.3.1.2.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se comprobará si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo

se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo.

#### 4.5.3.1.2.8 Otras materias de análisis.

##### ***4.5.3.1.2.8.1 Violencia de género.***

Se recopilará información sobre las actuaciones o medidas que la empresa viene desarrollando en relación con la violencia de género, es decir, la información que la empresa ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos.

##### ***4.5.3.1.2.8.2 Comunicación incluyente.***

Se analizarán los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

##### ***4.5.3.1.2.8.3 Seguridad, salud laboral y equipamientos.***

Se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se revisará si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Se analizarán las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo.

##### ***4.5.3.1.2.8.4 Opinión de la plantilla y de la dirección.***

Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas. De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Se debe conocer cuál es la actitud de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de

compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger la opinión de la plantilla y de la dirección y, en su caso, de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras se podrán realizar encuestas o entrevistas

#### ***4.5.4 Redacción del informe diagnóstico.***

El informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose las medidas que podrían incluirse en la negociación del plan de igualdad. Estas medidas se definirán en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente. Se detallarán en concreto:

Principales problemas y dificultades detectadas.

Ámbitos prioritarios de actuación.

Objetivos generales.

Propuestas de mejora.

## **4.6 Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: redacción del plan.**

### ***4.6.1 Consideraciones previas.***

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. El plan como tal tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

La comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, diseñará las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación. También corresponde a esta comisión el impulso de la implantación del plan.

La comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

#### **4.6.2 Desarrollo de actuaciones y definición de medidas.**

Considerando la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identificarán las áreas sobre las que se deberá actuar. El orden y prioridad de dichas actuaciones se determinará, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

Las medidas que se adopten deberán responder a la situación real de la empresa y contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se definirá de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar. De tal forma que en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva<sup>12</sup> con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. También, de acuerdo con el artículo 17.4 ET, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se determinarán las medidas para su consecución. Para ello hay que tener en consideración lo siguiente:

Qué objetivo satisface.

Cómo se va a ejecutar.

A quien va dirigido.

Quién es responsable de su aplicación.

Cuándo se va a desarrollar.

Qué recursos se necesitan.

Cómo se medirá su cumplimiento.

Tras la aprobación del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento.

---

<sup>12</sup> Se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



Establecer medidas que den una respuesta adecuada a los objetivos definidos para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación es una tarea crucial del proceso de diseño de un plan de igualdad. También, habrá que definir de forma rigurosa y coherente, indicadores de seguimiento de estas medidas que permitan obtener información suficiente y realista sobre la aplicación del plan en la empresa. Así, el plan contendrá, pues, la descripción detallada de cada una de las medidas acordadas, en las que se haga constar: área de intervención, nombre de la medida, descripción de actividades, persona responsable, calendario de implantación e indicadores de seguimiento.

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

Se detallará el sistema de seguimiento, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados. Se recomienda que el procedimiento de seguimiento contenga la designación del órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, con mención expresa a su composición y atribuciones. En él participará, de forma paritaria, la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.

Procederá definir los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información. De igual forma procederá la determinación de los procedimientos para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan. Por último, se elaborarán informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

#### ***4.6.3 Redacción del plan de igualdad.***

El plan de igualdad es considerado como un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que tienen por finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Deberá estructurarse del siguiente modo, reflejando el siguiente contenido:

Presentación. Datos de la empresa.  
Partes que lo conciertan.

Ámbito personal, territorial y temporal, con indicación de la ubicación de cada uno de los centros de trabajo y el periodo de vigencia del plan.

Informe del diagnóstico. Resumen de los principales resultados del diagnóstico de la empresa.

Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de acuerdo con el Real Decreto 902/2020.

Objetivos del Plan de Igualdad, tanto si son cuantitativos como cualitativos.

Medidas de igualdad, prioridades y recursos. Se determinará los diferentes plazos de ejecución de las medidas, estableciendo de esta forma la prioridad de las actuaciones.

Seguimiento y revisión del plan de igualdad. Determinación del órgano concreto de vigilancia y seguimiento de este, con la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden por la comisión negociadora.

Evaluación del plan de igualdad. Se especificará cómo y cuándo se llevarán a cabo las tareas de evaluación del plan.

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

Calendario de actuaciones. Se concretará el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

#### ***4.6.4 Aprobación del plan de igualdad.***

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo negociar de buena fe. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito en el documento de plan de igualdad que contendrá todos los acuerdos adoptados y será firmado por las partes negociadoras. Asimismo, se firmará acta de aprobación del plan de igualdad en la reunión de la comisión negociadora que ponga fin a las negociaciones y acuerde la aprobación del plan.

#### ***4.6.5 Registro del plan de igualdad.***

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes, dentro del plazo de quince días, a partir de la firma

del plan de igualdad. Se deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente. Dicha solicitud irá acompañada del texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad.

La inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas, el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, adscrito a la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral competente, la inscripción de los planes de igualdad de ámbito estatal o supra autonómico y a la autoridad laboral autonómica competente, la inscripción de los planes de ámbito de comunidad autónoma.

## **4.7 Implantación y seguimiento del plan de igualdad.**

### ***4.7.1 Implantación del plan de igualdad.***

Aprobado el plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, incluidas las referidas a actuaciones de control y de constatación de resultados inmediatos, así como detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

La dirección de la empresa es la responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades En el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. De igual modo, la comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora que recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

Las personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, serán las encargadas de su puesta en marcha, personas que pueden o no estar integradas en el departamento de personal de la empresa, pero que, en cualquiera de los casos, podrá ser de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan. Por su parte, la representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

#### ***4.7.2 Seguimiento del plan de igualdad.***

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

En la realización de las labores de seguimiento se deberán revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, que deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan, disponiéndose de cuatro indicadores:

Indicadores de seguimiento de medidas: para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.

Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan. Hacen especial hincapié en la suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.

Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

#### **4.8 Revisión del plan de igualdad y redacción del informe de seguimiento.**

Se procederá a la revisión del plan con el objetivo de mejorar, corregir y en su caso dejar de aplicar alguna de las medidas propuestas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en cualquier caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión supondrá la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad.

La redacción del informe de seguimiento requiere considerar como contenido del mismo, toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

#### **4.9 Evaluación y redacción del informe del plan de igualdad.**

La fase de evaluación cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. Dicha evaluación se lleva a cabo a partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, Deberá permitir conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. En definitiva, deberá identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Las personas que intervienen son las mismas que en el caso de la implantación del plan, o sea, La dirección de la empresa, la comisión de seguimiento o personas responsables, la representación legal de las personas trabajadoras y la plantilla. Hay que insistir una vez más que la dirección de la empresa, es la responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.

El desarrollo de las actuaciones referentes a la evaluación, permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Se puede sintetizar con el siguiente esquema:

¿Qué se ha hecho?: Evalúa el resultado.

¿Cómo se ha hecho?: Evalúa el proceso.

¿Qué se ha conseguido?: Evalúa el impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan.

Deberán definirse los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final.

Es conveniente la redacción de un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, seguimiento y demás información obtenida de las diferentes personas y en su caso comisiones intervinientes en el proceso, con la finalidad que sea este informe, la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

La comisión de seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto. En cualquier caso, el informe como tal deberá permitir comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido, que deberán ser analizados desde una triple perspectiva: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

El informe de evaluación permitirá contrastar al unísono información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia.

### ***5. Brecha salarial y valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género<sup>13</sup>.***

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Las autoridades europeas recomiendan basarse en el Anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”. A colación con esto, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha puesto a disposición de las empresas, una Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Esta herramienta permite realizar un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen. Además, se ha puesto a disposición de las empresas un documento de “Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización”, con pautas y líneas directrices, entre las que destaca la adopción de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

---

<sup>13</sup> El contenido de este numeral está extractado de la Guía y recomendación de uso de la herramienta “Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectivas de género”, editado por el Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e igualdad (Secretaría de Estado de Igualdad e Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades).

Así es que el documento “Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género”, se presenta como complemento a la “Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género”. Se pretende, dada la casuística, la posibilidad de que las empresas diseñen su propio SVPT, incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, y así poder determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

## **5.1 información que se necesita para completar el proceso.**

Se requiere información sobre la estructura organizativa de la organización (grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes- y conocimiento sobre cada uno de los puestos de trabajo: características principales, tareas que desempeña, requisitos para su implementación...). En relación con la parte referida a salarios, se precisan datos desagregados y actualizados de cada una de las personas de la organización, su salario y su puesto de trabajo. De forma complementaria, se utilizará información del convenio de referencia.

Los diferentes puestos de trabajo deberán ser valorados. La valoración de un puesto de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento. Para ello se utilizarán procedimientos de naturaleza cualitativos y cuantitativos<sup>14</sup>:

Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previa-mente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

La pretensión es determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de las siguientes fases:

*A. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo. Hay que seguir los siguientes pasos:*

---

<sup>14</sup> Coves, A. M.; Corominas, A.; Lusa, A. y Martínez, C. La valoración de puestos de trabajo y la discriminación retributiva. C. Dpto. de Organización de Empresas-Instituto de Organización y Control de Sistemas Industriales, Universidad Politécnica de Catalunya.

Definición de los factores de valoración, agrupados en 4 tipos (A. Conocimiento y aptitudes, B. Responsabilidad, C. Esfuerzo y D. Condiciones de trabajo).

Valoración cuantificada de cada uno de ellos, de tal modo que la suma de los porcentajes asignados a cada uno de ellos, sume el 100%, amén de que la suma ponderada de los cuatro, también sume el 100%.

En relación con el análisis de género del sistema de valoración de puestos de trabajo, debemos diferenciar entre las asignaciones de valores considerados femeninos, masculinos o neutro. La pretensión es que los factores más frecuentemente asignados a actividades masculinizadas, se encuentren equilibrados con aquellos más frecuentemente feminizados.

*B. Valoración de puestos de trabajo. Hay que enumerarlos e indicar el departamento y el grupo profesional al que pertenece cada uno.*

Configurar los Departamentos que existen en la organización

Configurar los Grupos Profesionales, preferiblemente ateniéndose a la denominación del convenio que aplique en la organización

Enumeración de todos los puestos de trabajo de la organización.

A continuación, se procede a valorar los puestos de trabajo existentes, teniendo en cuenta al efecto la valoración porcentual asignada a cada factor. Partimos de niveles mínimos de exigencia exigibles para cada factor. La suma de los cuatro, determina la valoración del puesto.

En relación con los factores de valoración hemos de utilizar la Directiva 2006/54/CE y la Guía “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos”<sup>20</sup>, publicada por la OIT en 2008, recomiendan la utilización de, al menos, 4 factores, o tipos de factores, para evaluar los puestos de trabajo:

Conocimiento y aptitudes.

Responsabilidad.

Esfuerzo.

Condiciones de trabajo (designa las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo). Otros factores a tener en cuenta incluyen el malestar que provoca el entorno físico, psicológico o social, en el que se desarrolla el trabajo, así como los riesgos de lesión o enfermedad debidos a las tareas que se llevan a cabo.

*C. Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo.*



Para cada uno de los puestos de trabajo se puede detectar si hay una preponderancia de puntos obtenidos por factores femeninos o masculinos. Si un puesto obtiene la gran mayoría de sus puntos de factores considerados como masculinos, podría ser motivo para reflexionar si se trata de un puesto masculinizado. Se considera una presencia equilibrada de hombres y mujeres cuando la representación de cada sexo no supera el 60% ni es inferior al 40%. Podemos considerar que un puesto está altamente feminizado, o masculinizado, cuando la presencia de mujeres o de hombres supera el 70%.

#### *D. Determinación de salarios.*

Concluida la valoración de puestos de trabajo se procederá a definir la política retributiva. Para ello, se procede a la asignación de salarios, utilizando para ello dos alternativas:

Determinación de los salarios a través de una función, conforme a los puntos obtenidos en la valoración. Se recomienda emplear como valor mínimo el salario que corresponda a la persona con menor retribución. Para el valor máximo, se debiera emplear el de la persona con un salario mayor. Sobre esta banda de fluctuación, elegiremos una fórmula o función, a la que aplicaremos los puntos obtenidos en la correspondiente valoración y obtendremos de esa forma la asignación teórica de los diferentes salarios.

Determinando los salarios para cada grupo profesional y/o puesto de trabajo de acuerdo al convenio colectivo de referencia en la organización. Esta opción supone incorporar directamente los salarios establecidos por convenio, ya sea conforme a los Grupos Profesionales o directamente a los Puestos de trabajo, dependiendo de la información disponible en el convenio de referencia.

Se recomienda incluir aquellos conceptos (salario base y ciertos complementos, ya sean de puestos de trabajo, como aquellos de naturaleza personal) que no alteran el valor del puesto de trabajo. Sólo de esta forma se garantiza la posibilidad de comparar los diferentes salarios.

#### *E. Comparativa de salarios.*

Los salarios valorados se documentan en una tabla para su análisis. Ello nos servirá para comparar los salarios reales de los trabajadores que trabajan en la empresa, con sus salarios teóricos definidos, bien por el valor que aporta cada puesto a la organización (puntos alcanzados tras la valoración), bien por convenio de referencia (por grupo profesional y/o por puesto de trabajo).

## **5.2 Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género: guía de uso.**

El hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor, la denominada brecha salarial de género, es un fenómeno persistente y universal que afecta en mayor o menor medida a todos los mercados de

trabajo. El Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vienen a decir que, en España, la brecha salarial “no está explicada por los factores que objetivamente podrían explicarla”.

La igualdad es un derecho amparado por la Constitución, que en su artículo 14 proclama que no puede prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Compete a los poderes públicos promover las condiciones para favorecer la igualdad real en este ámbito. Consecuencia del mandato constitucional, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, fruto del compromiso del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se ha elaborado la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género. Se erige en un instrumento para orientar a las empresas a la hora de introducir la perspectiva de género en sus políticas salariales y ayudarlas a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de las mismas. Esta Herramienta es una sencilla aplicación basada en un fichero de Microsoft Excel. Ello nos va a permitir:

Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres.

Identificar los orígenes de las diferencias salariales.

Plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.

Para que la herramienta funcione correctamente, necesita información desagregada y actualizada para cada una de las personas que conforman la plantilla de la empresa, y para un periodo de referencia, en relación con su salario y las características de esas personas, tales como edad, tipo de contrato, antigüedad, o puesto.

La Herramienta proporciona a la empresa la posibilidad de identificar, de modo preciso, los casos en los que se producen las diferencias salariales y, en último término, a qué pueden deberse.

La finalidad de todo el análisis en que consiste la Herramienta consiste en permitir medir las diferencias salariales. Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

Diferencia salarial:  $(\text{Retribución hombres} - \text{retribuciones mujeres}) / \text{retribuciones hombres}$ . Se exige utilizar para ello “retribuciones normalizadas. La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las siguientes condiciones durante todo el periodo de referencia (se expresa matemáticamente de la siguiente manera:  $\text{Retribución} / \text{Horas trabajada} = \text{Horas del período}$ ):

Ha estado contratada de principio a fin del período objeto de análisis.

Su contrato es a tiempo completo.

No ha estado ningún día en situación de baja laboral.

No ha reducido su jornada laboral.

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres (Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”).

= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

## ***6. El trabajo de las mujeres: condiciones especiales por razón de la maternidad.***

La legislación española enuncia el principio de igualdad de todos los españoles con carácter general en el artículo 14 CE, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. El artículo 17 ET. Parte la legislación española de la eliminación de toda discriminación, pero al unísono esta misma normativa establece reglas especiales aplicables a mujeres, pero no es el sexo la razón de la especialidad, sino la maternidad.

Entre estas normas especialmente protectoras podemos enumerar las siguientes:

*A. Suspensión del contrato de trabajo (artículo 45.1.d) ET. La redacción actual del precepto, dispuesto por el artículo 2.10 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, hace que desaparezcan las especialidades referidas a la maternidad y las equipara en la condición de ser padres también, por lo que el elemento diferencial de la maternidad ha desaparecido. Ahora bien, se siguen manteniendo ciertas diferencias en el contenido del artículo 48.4 y 7 ET.*

A tal efecto dispone el precepto referido que, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Sin embargo, sí que se observan diferencias de tratamiento entre padre y madre en los artículos referidos de desarrollo. Así el artículo 48.4 dispone al efecto que, el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. De donde se constatan diferencias entre madre biológica y otros progenitores (concepto que integra madre adoptiva y padre). Así sigue diciendo el invocado artículo que, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 CC.

Continúan las diferencias en el caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Y, por último, la invocada norma regula otros supuestos en condiciones de igualdad, con independencia del sexo del progenitor. Así dispone que, en el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual del trabajador, con independencia de su sexo, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En otro orden de cosas, el artículo 48.7 ET regula el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). La suspensión del contrato por estas causas finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. De donde se infiere que este supuesto también establece derechos específicos de la trabajadora, en su condición de madres.

*B. El artículo 26 LPRL regula la protección de la maternidad, configurando una norma de especial protección de las trabajadoras con ocasión de la maternidad. Esto es, trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.*

El artículo 26 LPRL determina el contenido protector de la maternidad en el ámbito del trabajo relacionado con la prevención de riesgos laborales. Comienza refiriéndose a la forma de realizar la evaluación de riesgos laborales prevista en el artículo 16 LPRL, disponiendo al efecto que, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

El apartado segundo del invocado precepto se refiere a la adaptación de las condiciones de trabajo a lo prevenido en la evaluación, una vez evaluado el riesgo específico de embarazo y los atinentes al feto, considerando ahora la imposibilidad de la adaptación pretendida de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo. Así, cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

El apartado tres contempla la situación de la imposibilidad del cambio de puesto de trabajo, por resultar técnica u objetivamente imposible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) ET, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de

su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

El apartado cuatro regula determinadas especificidades protectores para el caso de que durante la lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Y, por último, el punto cinco, otorga el derecho a las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El artículo 4 RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, regula el contenido general de la evaluación. Tanto la inicial, como las adaptaciones de esta para adecuarse a las circunstancias de cada momento. Para ello, se tendrán en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones. En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 LPRL, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 LPRL, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

*C. Análisis de constitucionalidad o no de determinadas normas reguladoras de la cuestión en materia de prevención de riesgos laborales.*

1. El derecho de una mujer a ocupar una plaza de minero en el interior de la mina, una vez había superado las correspondientes pruebas de admisión. El TC<sup>15</sup> anula en amparo la Sentencia dictada por el TSJ Madrid que con fundamento en el Convenio 45 OIT, artículo 8.4.b) Carta Social Europea y Decreto 26 de julio de 1957, había declarado ajustada a derecho la decisión de la empresa de negar a una mujer el derecho a ocupar la plaza. En cualquier caso, a fecha de hoy está derogado el Decreto de 26 de julio de 1957 en lo relativo al trabajo de mujeres y el invocado artículo 8.2.b) de la Carta Social Europea fue denunciada por España con efectos de 5 de junio de 1991. La sentencia del TC, hace el alegato diferenciando el acceso al empleo y las condiciones de trabajo basadas en el orden natural para las que el sexo no puede ser irrelevante, para que esa diferencia biológica pueda justificar la disparidad de trato. Considerando al efecto que hay que tener en cuenta al respecto, que no sólo podemos considerar la protección actual, sino aquella potencialmente lesiva de los derechos e intereses de los trabajadores.

No considera contraria a la CE el TC, aquellas disposiciones que tienden a la tutela de la mujer trabajadora en relación con el embarazo o la maternidad a los que se refiere la Directiva 76/207/ CEE y que son los factores que principalmente permiten introducir distinciones de trato para la protección de la mujer.

Recordad al respecto que la Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer de 1979, dispone en su artículo 11.3 que, la legislación protectora de la mujer y su salud en lo concerniente a cuestiones atinentes a su empleo, serán examinadas periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y serán revisadas, derogadas o ampliadas, según correspondan. Así por ejemplo, indicar que el TJUE<sup>16</sup> en 1991 revisó la prohibición del trabajo nocturno de la mujer, no encontrando justificación la protección que la inspiró en su origen.

Continuaba diciendo la STC de 1991 referida que, la especial dureza del trabajo en el interior de la mina, que exige requisitos de especial fortaleza física, deberán ser las mismas para hombres y mujeres, al margen de su sexo. Compradas que la mujer dispone y cumple los requisitos de admisión (entre los que se encuentra la tenencia de una especial fortaleza física), no se puede justificar la exclusión absoluta de la mujer de este tipo de trabajo.

2. Los principales problemas de vigencia normativa en relación con el trabajo de mujeres, se refiere a materias comprensivas de la prevención o la seguridad e higiene en el trabajo. La legislación en materia de prevención es de carácter eminentemente técnico, cuando no médicos. Sin lugar a dudas, las características fisiológicas de la mujer son distintas a las del hombre. Y son precisamente en estas medidas, donde se justifican las diferencias de las distintas medidas preventivas y protectoras al respecto de la mujer. Por lo tanto, vamos a encontrar el fundamento de la prohibición en el campo estrictamente médico. De quedar acreditada la causa médica, no podríamos considerar esas diferencias de trato legislativas, como discriminatorias. Por lo que se considerarán exclusivamente discriminatorios aquellos que carezcan de base científica razonable y objetiva según el estado actual de la ciencia y no lo serán aquellos que traten de proteger sin más el empleo femenino.

---

<sup>15</sup> STC 220/92, de 14 de diciembre.

<sup>16</sup> STJUE de 25 de julio de 1991, asunto Stoeckel)

3. El esfuerzo físico como criterio de valoración de la posible discriminación es admitido, pero con carácter restringido. Se exige al respecto que el esfuerzo físico sea un elemento muy importante a considerar en la tarea a realizar según descripción de las tareas que comporta el puesto de trabajo, pero siempre que en la valoración no se tenga en cuenta de forma exclusiva el esfuerzo como único criterio, debiéndose combinar el esfuerzo con otras características más neutras en relación con el impacto de cada uno de los sexos<sup>17</sup>. Así, dispone al efecto el artículo 5 LO 3/2007 que, no constituye discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado

4. Los tratos desfavorables basados en el embarazo, en cuanto que afectan exclusivamente a la mujer, constituyen discriminación por razón de sexo<sup>18</sup>. Precisamente este es el fundamento de no prorrogar el contrato de una trabajadora alegando la empresa embarazo de aquella<sup>19</sup>. El despido de una trabajadora embarazada sin saber que lo estaba por el empresario<sup>20</sup>. Hay que añadir un importante pronunciamiento del constitucional, en la que incluye la prohibición de discriminar en los casos de maternidad, a los progenitores varones, bien por adopción o acogimiento, bien por cesión del permiso de maternidad<sup>21</sup>. Se considera nulo el cese de una mujer como funcionaria interina a causa de haber tomado la baja por maternidad<sup>22</sup>. También es nulo el cese de una mujer en un puesto administrativo de libre designación al tiempo de anunciar su embarazo. Nulidad de la suspensión del contrato de trabajo de una mujer que trabajaba como piloto para una compañía aérea porque aquélla no agotó la posibilidad de asignarle un puesto en tierra adaptado a su condición de embarazada<sup>23</sup>. Relegó a una mujer a tareas de menor entidad, a consecuencia de varios embarazos<sup>24</sup>. La nulidad objetiva del despido de la mujer embarazada no puede aplicarse al desistimiento empresarial durante el período de prueba, dada la distinta naturaleza del despido y de la extinción del contrato en dicho período. Ahora bien, la extinción del contrato en período de prueba no puede conllevar la vulneración de derechos fundamentales, pero, para valorar la conducta del empresario en estos casos, se aplicará el mismo criterio de prueba indiciaria que a las demás controversias sobre nulidad del despido por posible lesión de derechos fundamentales<sup>25</sup>.

---

<sup>17</sup> STC 250/2000, de 30 de octubre.

<sup>18</sup> STC 17/2003, de 30 de enero y STC 2/2017, de 16 de enero.

<sup>19</sup> STS 173/1994, de 7 de junio.

<sup>20</sup> STC 175/2005, de 4 de julio.

<sup>21</sup> STS 10 de enero de 2017.

<sup>22</sup> STC 20/2001.

<sup>23</sup> STC 182/2005.

<sup>24</sup> STC 92/2008.

<sup>25</sup> STC 17/2003



## Índice.

<b>1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 DERECHO POSITIVO: INTERNACIONAL Y ESPAÑOL. ....	2
1.3 EFECTO PRÁCTICO DE LA DISCRIMINACIÓN EN ORDEN A LA CONTRATACIÓN LABORAL. ....	4
<b>2. LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES.....</b>	<b>6</b>
2.1 INTRODUCCIÓN.....	6
2.2 PRINCIPIOS Y CONCEPTOS QUE LA INFORMAN. ....	6
<b>3. LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS Y SU MATERIALIZACIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>4. PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: ELABORACIÓN Y CASUÍSTICA.....</b>	<b>10</b>
4.1 INTRODUCCIÓN.....	10
4.2 CÓMPUTO DEL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EXIGE EL CUMPLIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PLAN.....	11
4.3 EL GRUPO DE EMPRESA Y LA FORMALIZACIÓN DEL PLAN.....	11
4.4 ÓRGANOS Y PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN.....	12
4.4.1 Representación de las empresas.....	12
4.4.2 Representación de los trabajadores.....	12
4.5 DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES TENDENTES A LA FORMALIZACIÓN DEL PLAN.....	13
4.5.1 Constitución de la comisión negociadora.....	13
4.5.2 Proceso de negociación del diagnóstico y plan de igualdad.....	14
4.5.3 Fase de formalización del diagnóstico.....	15
4.5.3.1 Supuestos de especial incidencia en la elaboración del diagnóstico.....	16
4.5.3.1.1 Recogida de información.....	16
4.5.3.1.2 Información básica de la empresa.....	17
4.5.3.1.2.1 Información cuantitativa de la plantilla.....	17
4.5.3.1.2.2 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	18
4.5.3.1.2.3 Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.....	19
4.5.3.1.2.4 Condiciones de trabajo.....	20
4.5.3.1.2.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	20
4.5.3.1.2.6 Infrarrepresentación femenina.....	21
4.5.3.1.2.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	21
4.5.3.1.2.8 Otras materias de análisis.....	22
4.5.3.1.2.8.1 Violencia de género.....	22
4.5.3.1.2.8.2 Comunicación incluyente.....	22
4.5.3.1.2.8.3 Seguridad, salud laboral y equipamientos.....	22
4.5.3.1.2.8.4 Opinión de la plantilla y de la dirección.....	22
4.5.4 Redacción del informe diagnóstico.....	23
4.6 DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD: REDACCIÓN DEL PLAN.....	23
4.6.1 Consideraciones previas.....	23
4.6.2 Desarrollo de actuaciones y definición de medidas.....	24
4.6.3 Redacción del plan de igualdad.....	25
4.6.4 Aprobación del plan de igualdad.....	26
4.6.5 Registro del plan de igualdad.....	26
4.7 IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	27
4.7.1 Implantación del plan de igualdad.....	27
4.7.2 Seguimiento del plan de igualdad.....	28
4.8 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y REDACCIÓN DEL INFORME DE SEGUIMIENTO.....	28
4.9 EVALUACIÓN Y REDACCIÓN DEL INFORME DEL PLAN DE IGUALDAD.....	29
<b>5. BRECHA SALARIAL Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....</b>	<b>30</b>
5.1 INFORMACIÓN QUE SE NECESITA PARA COMPLETAR EL PROCESO.....	31
5.2 HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: GUÍA DE USO.....	33

**6. EL TRABAJO DE LAS MUJERES: CONDICIONES ESPECIALES POR RAZÓN DE LA MATERNIDAD. ....35**

