

Plan de Igualdad: sin transparencia no hay igualdad

El diagnóstico del Plan de Igualdad no es un trámite: es la base sobre la que deben construirse medidas reales para corregir desigualdades. **Sin un diagnóstico riguroso no se puede cambiar nada, no se puede corregir lo que no se conoce.**

La **auditoría salarial** es fundamental para comprobar si mujeres y hombres cobran lo mismo por trabajos de igual valor. Las desigualdades salariales no siempre están en el salario base, sino en complementos, pluses y criterios opacos. Sin información clara, no hay igualdad salarial.

La valoración de puestos de trabajo debe basarse en criterios objetivos (responsabilidad, formación, esfuerzo y condiciones laborales. Históricamente, muchos puestos ocupados mayoritariamente por mujeres han sido infravalorados. El salario debe depender del trabajo, no de quién lo hace.

La transparencia salarial es imprescindible. Cuando los criterios salariales no son claros ni accesibles, se generan desigualdades e injusticias: previene la discriminación, permite detectar desigualdades y garantiza justicia salarial

¿Por qué CCOO no damos por válido el diagnóstico?

- Porque no se cumplen los mínimos de transparencia exigidos por la ley:
- No se facilita información suficiente sobre la valoración de puestos ni los criterios utilizados.
- La auditoría salarial no permite identificar el origen real de las diferencias retributivas.
- El sistema de clasificación de la plantilla no es homogéneo ni comparable.

CCOO lo tenemos claro:

sin datos completos, sin transparencia y sin participación sindical real, no hay Plan de Igualdad ni igualdad efectiva.

No podemos dar por válido un diagnóstico que no permita diseñar medidas de calidad y reales.