

El Real Decreto de Igualdad Retributiva comienza a ser efectivo en las empresas

Escrito por Aroa López Naranjo. AmecoPress / La Independent
Miércoles, 21 de Abril de 2021 00:08



"La Ministra de Igualdad, Irene Montero, ha inaugurado el acto haciendo hincapié en la importancia de la igualdad y la justicia radical en el empleo y en la vida, poniendo en relevancia la situación de las mujeres más vulnerables.

Como las empleadas del hogar, las temporeras, y la situación de empleo precarizado a la que tienen que hacer frente en su día a día, muchas veces solas, ya que las familias monoparentales están conformadas en un 80% por mujeres"

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que ganar el mismo dinero por la realización del mismo trabajo o de uno de igual valor es un derecho. Desde el 1 de abril de 2021 las empresas tendrán a su disposición la

El Real Decreto de Igualdad Retributiva comienza a ser efectivo en las empresas

Escrito por Aroa López Naranjo. AmecoPress / La Independent
Miércoles, 21 de Abril de 2021 00:08

herramienta de Igualdad Retributiva presentada esta mañana en el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Además, el decreto fijó unos plazos para que las empresas tuviesen constituidos sus Planes de Igualdad que comienzan a implantarse en el ámbito empresarial.

El acto de presentación de la Herramienta para la Igualdad Retributiva (IR) se ha llevado a cabo esta mañana desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, organizado conjuntamente con el Ministerio de Igualdad, el Instituto de las Mujeres y los agentes sociales: las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos mayoritarios: CCOO y UGT. Las participantes, además, han puesto de relevancia la importancia del diálogo social para la consecución de medidas efectivas para las trabajadoras.

Las acciones clave de esta medida son el registro retributivo y la auditoría retributiva a través de una herramienta pública, descargable y de fácil acceso, accesible también en todo momento a inspección de trabajo, los delegados sindicales, y la plantilla. Según el Gobierno "esta medida contribuirá a la lucha por una sociedad más igualitaria y justa, fomentando que las empresas actúen desde el reconocimiento del talento como verdadero motor social"

La Ministra de Igualdad, **Irene Montero**, ha inaugurado el acto haciendo hincapié en la importancia de la igualdad y la justicia radical en el empleo y en la vida, poniendo en relevancia la situación de las mujeres más vulnerables, como las empleadas del hogar, las temporeras, y la situación de empleo precarizado a la que tienen que hacer frente en su día a día, muchas veces solas, ya que las familias monoparentales están conformadas en un 80% por mujeres.

Además, Montero afirma que "hacer feminismo es reconocer el trabajo invisible de todas aquellas mujeres. Hacer hincapié en la igualdad real, sobre todo en este tiempo en el que se cuestiona la voz de las mujeres, paso a paso y conjuntamente podremos salir de esta crisis".

La vicepresidenta **Yolanda Díaz** ha procedido a presentar la herramienta: "Hace poco más de 6 meses procedimos a dar sustancia legal a uno de los ejes vertebradores de nuestras prácticas en las que la colaboración de CEOE y CEPYME, de extrema importancia. Estoy convencida de que las empresas son un gran motor para conseguir la igualdad".

"Se habla mucho de que la igualdad permite reconocer el talento, y es verdad, pero es también una cuestión de justicia y de salud, que permiten crear espacios de vida saludables. Es en este

ámbito de la vida real, de lo cotidiano, en el que surge la herramienta IR".



La brecha salarial es una deuda con las mujeres de nuestro país

La Vicesecretaria General de UGT, **Cristina Antoñanzas**, ha insistido en la importancia de la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres: "La brecha salarial de las mujeres se sitúa en el 41,2%. Podemos decir que, si el descenso de medio punto que se dio de 2017 a 2018 en la brecha salarial se sostiene en el tiempo, necesitaríamos 43 años para conseguir la igualdad salarial". Además, ha señalado la brecha salarial del 28% en los sectores más precarizados que han sido esenciales durante esta crisis sanitaria. Las mujeres que han estado en primera línea realizando trabajos esenciales cuentan con una brecha salarial del 28%. La brecha salarial es una deuda con las mujeres de nuestro país.

Mari Cruz Vicente, desde CCOO, ha señalado la importancia de que el eje central del Real Decreto 902 de 2020 para la Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres sea la transparencia "a través de tres elementos básicos: el seguimiento y registro de los datos del salario por género, el registro retributivo y la valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género. Esta última, afirma "valorará quien realiza el trabajo para que se deje de infravalorar los conocimientos de las mujeres, ya que la de sigualdad de la brecha

El Real Decreto de Igualdad Retributiva comienza a ser efectivo en las empresas

Escrito por Aroa López Naranjo. AmecoPress / La Independent
Miércoles, 21 de Abril de 2021 00:08

salarial se centra en los complementos".

La Presidenta de la Comisión de Igualdad de la CEOE ha afirmado que "la transparencia de esta medida va a ser lo que de respuesta rigurosa a todas las preguntas que están en el aire respecto a todas las tipologías de complementos salariales, para poder mejorar rápido y hacer efectiva la igualdad salarial cuanto antes". Además, **Teresa Díaz de Terán**, de la CEPYME ha señalado la igualdad como condición necesaria para la consecución del empleo, la cohesión social y el crecimiento del empleo mismo como principal elemento de integración social de las personas.

Los Planes de Igualdad en la práctica



El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, estableció, además, unos plazos para que las empresas tuviesen constituidos sus Planes de Igualdad, de obligada negociación con los representantes sindicales de los trabajadores y trabajadoras. Estos planes son de obligada elaboración y cumplimiento tanto para las empresas que ya cuentan con un Plan de Igualdad como las que deben implantarlo por primera vez.

Estos planes se están implantando paulatinamente en el conjunto de las empresas españolas mediante diferentes fases. Las empresas cuya plantilla mínima sea de 151 a 250 personas trabajadoras, han sido las primeras en implantarlos, con fecha límite el pasado 7 de marzo. Este es el caso de la empresa de Jaime, cuya empresa cuenta con 151 personas y está ampliamente masculinizada, con apenas 58 mujeres, que suman un 38% de la totalidad de la plantilla. La empresa cuenta con departamentos muy masculinizados, mientras que, en ámbitos como atención al cliente, la plantilla es extensamente femenina a excepción del puesto de dirección intermedia, ocupado por un hombre, al igual que el resto de cargos intermedios de la empresa.

El Plan de Igualdad, explica **Jaime** "se ha puesto en marcha en un mes debido a la falta de interés de la empresa a la hora de hacerlo bien y con tiempo. Convocaron al comité de empresa, que sí que es paritario, un mes antes para decirles que tenían que presentar el Plan de Igualdad, por lo que pensamos que la empresa lo ha hecho por obligación, por una cuestión burocrática y no porque exista un interés real en sacarlo adelante". La aplicación del Plan de Igualdad en la empresa ha supuesto para los trabajadores y trabajadoras reuniones continuas de hasta tres horas de duración y una implicación extra de los y las representantes de los trabajadores ante la falta de planificación de la empresa.

En cuanto al desarrollo y la implantación del Plan de Igualdad, Jaime explica que se han trabajado cuestiones como un informe de diagnóstico, la realización de una encuesta entre la plantilla sobre su percepción del centro de trabajo y si eran conocedoras del protocolo contra el acoso, que ha evidenciado el desconocimiento de las trabajadoras sobre los mecanismos de igualdad disponibles en la empresa. Además, explica "aunque de la planificación se ha ocupado la responsable de Recursos Humanos, en el seguimiento el responsable será el Director General, lo que evidencia que, al menos, de cara a la galería, están interesados en su cumplimiento".

El Real Decreto de Igualdad Retributiva comienza a ser efectivo en las empresas

Escrito por Aroa López Naranjo. AmecoPress / La Independent
Miércoles, 21 de Abril de 2021 00:08

En cuanto a las medidas incluidas, se encuentran las relacionadas con la infrarrepresentación femenina, el proceso de reclutamiento, selección y acceso, acompañadas de la formación continua para garantizar la promoción y el desarrollo profesional de las mujeres. También incluye cuestiones como la corresponsabilidad, la salud laboral con perspectiva de género, la prevención del acoso sexual y por razón de género y la prevención de la violencia de género.

Fotos: Archivo AmecoPress.