



Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para el Desarrollo de la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en el Trabajo

- El texto presentado hoy es fruto del acuerdo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos más representativos de ámbito estatal, CCOO y UGT, tras un proceso de diálogo social.
- Los nuevos reglamentos de Igualdad retributiva y de los planes de igualdad hacen efectiva esa igualdad, acomodando el ordenamiento español a las instrucciones de la UE y contribuyendo a paliar la brecha de género en el mundo laboral.

30 de julio de 2020.- La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, la ministra de Igualdad, Irene Montero, el secretario general de CCOO, Unai Sordo y el secretario general de UGT, Pepe Álvarez, han firmado este jueves el Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo tras un proceso extenso de diálogo social con los agentes sociales, consulta y participación.

Los nuevos reglamentos que han firmado hoy los ministerios de Trabajo, Igualdad y los sindicatos mayoritarios en España, garantizarán la igualdad retributiva, la efectividad de los planes de igualdad y su registro con información retributiva desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.

En este sentido, Yolanda Díaz considera que el acuerdo “refleja mecanismos y procedimientos concretos para que los registros retributivos, las auditorías y los planes de igualdad sean instrumentos eficaces para la igualdad real. Es un acuerdo efectivo, que viene a romper los sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo”, señaló la ministra de Trabajo.



Díaz resaltó también la actuación de los agentes sociales en este procedimiento normativo. "No solo han estado en el desarrollo de los textos sino que, con su presencia, se ha reforzado y asegurado la obligación de que los planes de igualdad sean negociados, garantizando así lo que ya dictaba la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva"

Por su parte, Irene Montero ha asegurado que, como ministra de Igualdad, se siente "especialmente orgullosa" de estampar su firma en un acuerdo junto a los agentes sociales y la Ministra de Trabajo, porque "este gesto sencillo es un símbolo de época".

"Queremos trabajo decente, queremos plena igualdad. Queremos derechos laborales y seguridad en el empleo. Queremos retribuciones justas. Ponemos de nuestra parte, desde el diálogo, para que esas justas reivindicaciones del feminismo y las trabajadoras de este país estén hoy más cerca que ayer; muy conscientes de todo lo que nos queda por avanzar pero muy firmes, también, en cada uno de los pasos que vamos dando", señaló la ministra de Igualdad.

Además, tanto CCOO como UGT han coincidido en señalar que se trata de un acuerdo "muy importante" que representa "un gran avance y contribuye a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres".

Los ministerios y las organizaciones sindicales destacaron la importancia del desarrollo del diálogo social, que ha sido "fundamental" procedimiento normativo, así como las aportaciones de otras entidades, asociaciones y personas que han participado en la consulta y en la audiencia.

Reglamentos

El reglamento para la igualdad retributiva establece para todas las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores la obligación de tener un registro retributivo para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto según el género. Las empresas deberán elaborar un plan de igualdad y realizar una auditoría retributiva, es decir, un diagnóstico de la situación retributiva y un plan de acción para corregir diferencias y prevenirlas.



A su vez, desde los ministerios de Trabajo e Igualdad se desarrollará, por orden ministerial, las herramientas modelo que podrán ser utilizadas de forma gratuita por las empresas para el registro retributivo y valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de tener una información desglosada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor. Además, los reglamentos establecen que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que se respetan los criterios para una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Planes de igualdad

Las empresas deberán contar con planes de igualdad efectivos y específicos que pongan el énfasis en el diagnóstico con los efectos reales y sin reproducir estereotipos de géneros.

Se reforzará el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad, por lo que se establecen reglas de legitimación y se clarifica el procedimiento de negociación, particularmente en aquellas empresas que no tienen representantes legales.