



EN SESIÓN ORDINARIA

## El Consejo de Ministros aprueba dos reales decretos que sitúan a España en la vanguardia europea de la transparencia retributiva y la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral

- La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y la ministra de Igualdad, Irene Montero, han presentado, en rueda de prensa desde La Moncloa, los reglamentos de Igualdad retributiva y de Planes de Igualdad, fruto del Diálogo Social
- Los textos aprobados adaptan el ordenamiento español a las instrucciones de la UE y contribuyen a paliar la brecha de género en las empresas, garantizando y concretando lo dispuesto por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres

13 de octubre de 2020.- La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y la ministra de Igualdad, Irene Montero, han presentado hoy, en rueda de prensa tras el Consejo de Ministros, dos reales decretos que, ha señalado la ministra Díaz, "sitúan a España en la vanguardia europea de la transparencia retributiva y de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral". Los dos textos legislativos son fruto del Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, alcanzado el pasado mes de julio tras un proceso extenso de diálogo con los agentes sociales, y otorgan rango de ley a los reglamentos de Igualdad Retributiva y de Planes de Igualdad, acordados en el marco del Diálogo Social.

Los reales decretos 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.

“Las mujeres carecíamos del derecho a la información retributiva -ha señalado la ministra Díaz, durante la rueda de prensa-. Con la incorporación de este reglamento, del acceso público al registro, va a permitir que emerjan las desigualdades”. Según la titular de Trabajo, “desde la democracia española, son escasísimas las acciones en materia de igualdad retributiva. Ahora lo que hace este reglamento es permitir entrar a un elemento clave: el derecho a la información retributiva. Cuando se conozcan los datos, conoceremos lo que realmente pasa y conoceremos nuestros derechos”.

En cuanto a los planes de igualdad, Díaz ha recordado que “por primera vez, dejamos a un lado la retórica para entrar en la acción. Los planes de igualdad estarán registrados, con acceso público, y serán negociados”. Al ser efectivos, estos planes de igualdad “sitúan el papel de la mujer en la misma mucho más allá de la igualdad retributiva: hablamos del rol principal que jugarán en la empresa del siglo XXI”.

La ministra de Igualdad, Irene Montero, ha señalado que “el horizonte de este Gobierno es indudablemente feminista y por eso mismo hoy traemos estos reales decretos que son un paso más para acabar con la brecha de género que existe en nuestra sociedad”. La brecha salarial entre hombres y mujeres, ha dicho Montero, “sigue estando por encima del 20% en España y como Gobierno feminista haremos todo lo posible para cerrar esa brecha. De ahí la importancia de los dos reales decretos que ha aprobado el Consejo de Ministras hoy. Lo que aprueba hoy este Consejo de Ministros es también una vacuna contra la desigualdad, que sabemos que es la otra pandemia que sufre nuestro país”.

“En las crisis -ha concluido Montero-, hay quienes quieren flexibilizar y desregularizar, especialmente en los avances relativos a la igualdad de género. Nuestro compromiso, sin embargo, es el contrario: el feminismo es brújula de la reconstrucción del país y desde esa perspectiva presentamos estos textos”.



## Reglamentos

El reglamento para la igualdad retributiva establece para todas las empresas la obligación de tener un registro retributivo para advertir si existe hipervaloración o infravaloración del puesto según el género. Las empresas que deban elaborar plan de igualdad, las de más de 50 trabajadoras y trabajadores, deberán también 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 género.

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.