



El 30 de julio de 2020 se firmó el Acuerdo para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres

- Todos los indicadores de 2020 en materia de empleo, retribuciones o corresponsabilidad muestran la persistencia de una importante brecha de género en nuestro país.
- El sindicato reclama a las empresas de más de 50 trabajadores que cumplan la ley y acuerden el registro de estos planes en los centros de trabajo.
- El Gobierno debe dotar de más recursos a los agentes sociales vía PGE para impulsar la igualdad laboral.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores exige la necesidad de aumentar los recursos para acabar con las brechas de género y la discriminación que existe en las empresas, con una inspección que vele por el cumplimiento de la ley, con sanciones severas para aquellas empresas que la incumplan y con una negociación colectiva que medie en las relaciones laborales para asegurar los derechos de las personas trabajadoras.

El sindicato recuerda que hoy, 30 de julio, se cumple el primer aniversario de la firma entre el Gobierno y los sindicatos del "Acuerdo para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres", que establecía una serie de medidas para lograr la igualdad de oportunidades y de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, entre las que estaban la obligatoriedad de implantar los planes de igualdad y el registro retributivo en las empresas.

Con motivo de este aniversario, y aunque la normativa entró en vigor el 14 de enero de este año, UGT señala que ya ha negociado en España 5.000 planes de igualdad en el conjunto de los sectores, participando de manera activa en el posterior desarrollo reglamentario de dichos planes. Una normativa que el sindicato considera fundamental para impulsar la igualdad en las

Un año después, UGT está negociando 5.000 planes de igualdad en las empresas

empresas y alcanzar una sociedad más justa, cuestión que se manifiesta como una necesidad social y económica.

Por ello, el sindicato demanda a las empresas de más de 50 trabajadores a acordar estos planes de igualdad de manera inmediata, además de disponer de un registro retributivo desagregado por sexos que facilite la transparencia salarial y, en materia de permisos y corresponsabilidad, equipare los permisos por nacimiento para ambos progenitores.

Las empresas deben cumplir la ley y acordar los planes con los sindicatos

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores considera que la igualdad es una lucha que nos une con Europa, ámbito en el que la Confederación Europea de Sindicatos está reclamando una Directiva Europea sobre Transparencia Salarial que sea más completa y que no vulnere la negociación colectiva y el papel de los sindicatos, y garantice la igualdad retributiva.

Además, los indicadores de 2020 muestran tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones y asunción de responsabilidades familiares en las que persisten importantes brechas de género y, junto a estos indicadores, la feminización del trabajo a tiempo parcial, del trabajo de cuidados, la segregación ocupacional y la mayor precariedad en el empleo de las mujeres continúan siendo una realidad.

Para el sindicato, los nuevos instrumentos acordados en las mesas de Diálogo Social para llevar la igualdad a las empresas constituyen un gran avance, pero se necesitan recursos para desarrollarlos y que se conviertan en una oportunidad para lograr la igualdad plena en el mercado laboral.

En este sentido, UGT considera que la patronal debe estar a la altura de las circunstancias, ya que solo podremos salir de esta crisis con mayores derechos sociales y laborales, así como con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De hecho, el propio Tribunal Supremo, ante la demanda de CEOE, ha afirmado que la negociación de los planes de igualdad está al mismo nivel que la negociación colectiva, lo que debería de servir de advertencia para cualquier empresa que no esté dispuesta a sumarse a los cambios que debemos acometer como país en materia de género.

Por tanto, el sindicato reclama a las organizaciones empresariales que registren estas medidas en los centros de trabajo, porque no están facilitando los datos a los sindicatos para poder acordar los planes de igualdad; y al Gobierno le exige que cumpla con sus obligaciones, ya que estas negociaciones se están manteniendo gracias a los recursos del sindicato y de las empresas, por los que los Presupuestos Generales del Estado deben abordar esta cuestión lo antes posible.