

SEGUNDO TRIMESTRE  
2022

# ÁREA DE IGUALDAD

ASESORAMIENTO en planes de igualdad

FORMACIÓN en materia de igualdad



# Nuevos planes registrados



## ¿Cuántos planes nuevos se han registrado?

Toda la información relacionada con los planes de igualdad y su registro se encuentra en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON). En esta página, cualquier persona puede acceder a ver qué empresas han registrado su plan de igualdad y además también se puede consultar dicho documento.

Este es el listado de las 15 empresas que han registrado en La Rioja sus planes durante el segundo cuatrimestre de 2022.

Denominación	Tipo de Trámite	Publicación	Desde	Hasta
CPC Compañía de María La Enseñanza de Logroño	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	25/07/2022	22/03/2022	22/03/2025
TOYBE, S.A.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	19/07/2022	01/06/2022	31/05/2026
CALZADOS ROBUSTA, S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	19/07/2022	13/06/2022	12/06/2026
COLEGIO PURÍSIMA CONCEPCIÓN Y STA MARÍA MICAELA (ADORATRICES)	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	05/07/2022	23/02/2022	23/02/2026
Asociación Rioja Acoge	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	05/07/2022	02/03/2022	01/03/2026
ULTRACONGELADOS DEL OJA S A	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	29/06/2022	15/07/2020	30/06/2024
PLAN DE IGUALDAD ROCARSA COMERCIALIZACIONES, S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	21/06/2022	01/04/2022	30/03/2026
MANUFACTURAS VENTAL S.A	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	16/06/2022	25/03/2022	24/03/2026
GERONTOIREGUA, S.L.U	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	15/06/2022	12/04/2022	12/04/2023
CALZADOS NUEVO MILENIO S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	31/05/2022	17/05/2022	16/05/2026
Plan de Igualdad de Antonio Morón de Blas	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	04/05/2022	07/03/2022	06/03/2026
Plan de Igualdad de Setas Vallondo, S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	22/04/2022	07/03/2022	06/03/2026
Plan de Igualdad de Inyectados y Vulcanizados, S.A.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	04/04/2022	07/03/2022	06/03/2026
Casa Institución Los Boscos	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	04/04/2022	06/03/2022	06/03/2026
PLAN DE IGUALDAD PRODUCTOS Y MANGUERAS ESPECIALES, SA	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO	04/04/2022	22/02/2022	21/02/2026

Aunque pueden parecer pocos los planes que se han registrado a lo largo de este periodo de tiempo (de abril a julio) la negociación de estos documentos conlleva muchas horas de trabajo, análisis y esfuerzo detrás. Sin olvidar el hecho de que, aunque aún no estén todos registrados, se siguen negociando con las empresas día a día. Y ese trabajo se irá plasmando a lo largo de los próximos meses en la firma y publicación de un gran número de ellos.

Mención hay que hacer respecto a los planes de igualdad:

En La Rioja existen 164 empresas de más de 50 personas trabajadoras, y que desde el 7 de marzo tienen obligación de tener un plan de Igualdad, alrededor de 3500 en toda España. Sin embargo, en La Rioja solo aparecen registrados 50 planes de Igualdad.

[Acceso al REGCON de manera directa](#)

## La Riojana Cristina Antoñanzas recibe el premio Menina MWW 2022 Almudena Grandes

La Red Transnacional de Mujeres Net Work Woman reconoció el pasado 29 de abril la lucha por la igualdad de Cristina Antoñanzas, Vicesecretaria General de UGT. Se trata de un premio otorgado en reconocimiento a su trayectoria personal y profesional en el ámbito político, a su liderazgo sindical y, entre otras cosas, por su trabajo por la igualdad.



Antoñanzas es bióloga y técnica en prevención de riesgos laborales. Ha trabajado en un laboratorio de análisis de aguas y alimentos, desarrollando diversos proyectos de investigación. Fue elegida para desempeñar la responsabilidad de dirigir la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente en la Comisión Ejecutiva de UGT-La Rioja entre los años 2007 y 2009.

El X Congreso regional de UGT-La Rioja, celebrado en 2009, la eligió Secretaria de Salud Laboral y Empleo, cargo que desempeñó hasta que el siguiente Congreso le encomendó la responsabilidad de la Secretaría General de UGT-La Rioja.

En 2016, el 42 Congreso Confederal de UGT la eligió Vicesecretaria General. Pertenece al Comité Europeo de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Y en el siguiente Congreso Confederal de la Unión General de Trabajadores, celebrado en Valencia del 18 al 20 de mayo, es reeligida de nuevo Vicesecretaria General.

# "FEMENINO PLURAL"



## UGT apuesta por impulsar planes de igualdad en todos los centros de trabajo en el podcast "Femenino Plural"

La vicesecretaria general de UGT La Rioja, Ana Victoria del Vigo, participó el 5 de mayo en el podcast "Femenino Plural" del periódico digital Rioja 2 junto a Laura Urbieta, representante de la Federación de Empresas de La Rioja (FER) y Esther González, de Comisiones Obreras de La Rioja (CCOO). En esta grabación que ya está disponible en la página oficial de Rioja 2, la vicesecretaria general de UGT ha apostado por impulsar planes de igualdad en todos los centros de trabajo para luchar contra la desigualdad.

Algunos de los temas que se trataron fueron: la desigualdad laboral, la brecha salarial, los puestos de responsabilidad y techos de cristal, los cuidados y corresponsabilidad, las excedencias de trabajo y la precaridad y los sectores feminizados.



Sobre la brecha salarial, los datos dicen que tanto en La Rioja como en el resto de España las mujeres cobran un 24% menos que los hombres. Mientras ellos cobran 26.934 euros al año, nosotras cobramos 5.000 euros menos.

También se habló del impacto que supone en nuestras carreras la falta de corresponsabilidad masculina en los cuidados, generando dolorosos techos de cristal. O la discriminación salarial por razón de sexo. Sí, es una realidad: se retribuye de forma desigual por trabajos de igual valor y de características laborales similares. La brecha aumenta además si se tienen en cuenta los complementos salariales; información que se estudia y analiza en los planes de igualdad de las empresas.

El empleo a tiempo parcial también afecta al 25% de las mujeres frente al 7% de los hombres. ¿Será casualidad que del total de excedencias para el cuidado de un familiar, el 93% sean para mujeres y apenas el 7% sean de hombres? ¿O será que la sociedad entiende que somos nosotras quienes debemos encargarnos del cuidado de hijas e hijos, personas mayores y dependientes?

[\*\*Escucha el podcast aquí\*\*](#)

# Jornada sobre Igualdad retributiva



Durante la mañana del 26 de mayo, se celebró en la sede de UGT La Rioja la jornada “Igualdad Retributiva” para explicar el contenido del Real Decreto 902/2020 con 25 personas delegadas en disposición de negociar planes de Igualdad en sus empresas.

En la rueda de prensa que precedió a la jornada, Antoñanzas y la Vicesecretaria general de UGT La Rioja, Ana Victoria Del Vigo, manifestaron que está costando mucho que se implanten planes de Igualdad en determinadas empresas de La Rioja y en toda España en general. Del Vigo afirmó que se deben valorar determinados puestos de trabajo para que existan los mismos salarios para trabajos de igual valor. “Sigue existiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres y puestos de trabajos feminizados a los que no se les da el valor que realmente tienen”, añadió la vicesecretaria general de UGT La Rioja, quien también explicó que hay convenios colectivos en sectores como el de los Cuidados, el Agropecuario y el de Comercio que están sin renovar desde hace años.



De otro lado, Antoñanzas recalcó que desde UGT se apuesta con claridad por la igualdad real entre mujeres y hombres y para ello existen dos herramientas muy importantes para abordar la igualdad real en el ámbito laboral: los RD 901 y 902 de planes de Igualdad y los Registros Retributivos.

“Los Registros Retributivos son muy importantes porque de una vez por todas las y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT) tienen acceso a los salarios que se cobran en las distintas empresas donde hay representación sindical” afirmó Antoñanzas. En este sentido, insistió en que con esta normativa “no se busca conocer lo que las personas trabajadoras cobran con nombre y apellidos”, ya que el objetivo es “diferenciar entre sexos y categorías profesionales para saber las percepciones salariales que hay en una empresa, así como las medias y medianas de los salarios”.

# Jornada sobre igualdad retributiva



En este tema se centró la primera parte de la jornada; la “Igualdad retributiva en los centros de trabajo y los registros retributivos”. La agente de Igualdad de UGT La Rioja, Leire López-Davalillo fue la encargada de explicar además la obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo de toda la plantilla y la importancia que tiene para conocer de primera mano la situación real de esta en cuanto a los datos económicos.



[Consulta AQUÍ la guía de uso del registro retributivo](#)

La vicesecretaria general de UGT, Cristina Antoñanzas, incidió en que se tienen que valorar los puestos de trabajo teniendo en cuenta la categoría profesional que ocupa una trabajadora. “Siempre ponemos un ejemplo que es muy ilustrativo para entender que las mujeres siguen estando infravaloradas salarialmente: una limpiadora y un cristalero utilizan productos químicos pero sus convenios colectivos están clasificados en distintas categorías profesionales y el cristalero cobra más que una limpiadora”, advirtió. “Este tema tenemos que abordarlo tal y como dice el Real Decreto 902 para que se pague el mismo salario para trabajos de igual valor”, añadiendo que “es una revolución” porque hace muchos años que no se abordan las categorías profesionales de los convenios colectivos.



De la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) en los convenios colectivos y en los planes de Igualdad se encargó la técnica de la Vicesecretaria General de UGT María Amor Vázquez. Quien explicó el uso de la Herramienta publicada por los Ministerios de Igualdad y Trabajo el pasado mes de abril, y que supone un material muy útil y relevante para utilizar en los planes de igualdad.

[Consulta AQUÍ la guía de uso de la VPT](#)

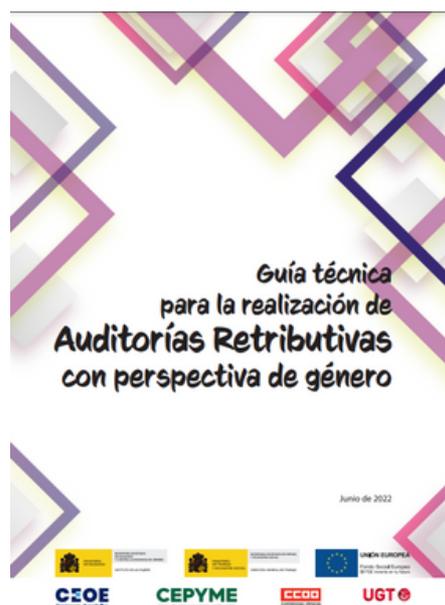
# Herramienta auditoría retributiva con perspectiva de género



El pasado 21 de junio, el Ministerio de Igualdad publicó una herramienta para poder realizar las auditorías retributivas con una perspectiva feminista, es decir, teniendo en cuenta la diferencia de valoraciones entre mujeres y hombres. Con el fin de encontrarlas si existen y en ese caso ponerles fin.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva que permita comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, la auditoría retributiva deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor está en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Conforme a este mismo artículo, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.



[Consulta AQUÍ la guía de uso de las AR](#)

Realiza tus consultas: [igualdad@larioja.ugt.org](mailto:igualdad@larioja.ugt.org)  
696 191 835

Área de Igualdad  
UGT de La Rioja

C/ Luisa Marín Lacalle 1  
26003 - Logroño  
941 24 00 22  
[igualdad@larioja.ugt.org](mailto:igualdad@larioja.ugt.org)



Síguenos en: [www.ugtrioja.org](http://www.ugtrioja.org)

Con la colaboración de:

