

PRIMER TRIMESTRE
2023

ÁREA DE IGUALDAD

ASESORAMIENTO en planes de igualdad

FORMACIÓN en materia de igualdad

Proyecto Agentes de Igualdad en el mundo laboral



Al igual que el año pasado, y continuando con el proyecto **"Agentes de Igualdad en el mundo laboral"** puesto en marcha en colaboración con el Gobierno de La Rioja, desde UGT La Rioja trabajamos en la línea de aportar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a las Empresas herramientas que sirvan para el análisis y la puesta en marcha e impulso de medidas que nos puedan llevar a establecer **"Centros de Trabajo en Igualdad"**.

Uno de los ejes principales es **realizar acciones formativas** dirigidas prioritariamente a la RLPT, que sirvan para poder adquirir los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo la sensibilización e impulso de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades en las empresas de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Este tipo de formación se basará especialmente en la elaboración y aprobación de planes de igualdad en las empresas, pero también es objetivo aportar medidas encaminadas a lograr centros de trabajo en igualdad.

Enmarcado en este eje, y teniendo claro que la formación es uno de nuestros objetivos; se han comenzado ya a impartir talleres prácticos sobre planes de Igualdad dirigidos a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con pautas para el diagnóstico y el análisis retributivo y la auditoría salarial. Nuestra pretensión es llevar a cabo más durante el resto del año, por lo tanto, **si te interesa a título personal, o también en tu empresa, escríbenos y veremos la forma de poder llevarlo a cabo.**



AGENTE DE IGUALDAD

Solicitud de información o cita:

igualdad@larioja.ugt.org

696 191 835

Recordando el concepto y las obligaciones

Según el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007:

- 46.1 “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas **después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.
- 46.2 “Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.”
- 46.4. Se crea un **Registro de Planes de Igualdad** de las Empresas.
- 46.5 Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro .

La LOIEMH en el año 2007 estableció la obligación de negociar los Planes de Igualdad para las empresas de más de 250 personas. El Real Decreto-ley 6 /2019, de 1 de marzo, extendió la obligación de negociar y elaborar planes de igualdad a empresas con más de 50 personas; creando también la obligación de registrarlos en un registro.

Los plazos para la elaboración y aprobación de los planes de igualdad según el tamaño de las empresas quedarían como refleja la tabla

Plantilla	Plazo	Fecha límite
Entre 150 y 250	1 año	07/03/2020
Entre 100 y 150	2 años	07/03/2021
Entre 50 y 100	3 años	07/03/2022

Dicha obligación de negociar también se extiende a otras dos circunstancias:

- Cuando así lo disponga el **Convenio Colectivo** aplicable en los términos previstos en el mismo.
- Cuando se haya acordado por la **Autoridad Laboral** en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.

Consulta los planes registrados



¿Cuántos planes están ya registrados?

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 empresas que han registrado sus planes **con acuerdo con la RLPT** en lo que va de 2023.

Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta
MANUTEX WINE S.L.U	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	16/03/2023	27/01/2023	26/01/2026
COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	07/03/2023	18/01/2023	31/12/2026
HERCHAMP 2017 S.L	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	07/03/2023	16/02/2023	16/02/2027
ESPARTERO MANTENIMIENTOS INTEGRALES, SL	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	07/03/2023	09/12/2022	08/12/2026
CMP AUTOMOTIVE GROUP 2013 S.L	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	13/02/2023	01/01/2023	31/12/2026
CMP AUTOMOTIVE ANTIVIBRATION SPAIN S.L	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	13/02/2023	13/12/2022	01/01/2026
CLINICA LOS MANZANOS S.L	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	30/01/2023	12/12/2022	12/12/2026

Las empresas también pueden registrar sus planes de igualdad **sin acuerdo con la RLPT**. Durante el año 2022 ninguna empresa lo hizo de esta manera, sorprende que durante los tres primeros meses de este año han sido 3. Resaltando que en total son 4 empresas las figuran en el REGCON con los planes de igualdad registrados sin acuerdo con la RLPT. Este es el listado de empresas que los han registrado de esta manera.

Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
STANDARD PROFIL SPAIN , S.A.	PLAN DE IGUALDAD NO ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	16/03/2023	01/01/2023	31/12/2026	Ver
CALZADOS FAL S.A.	PLAN DE IGUALDAD NO ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	16/03/2023	01/02/2023	31/01/2027	Ver
CMP AUTOMOTIVE HANDLING S.L.	PLAN DE IGUALDAD NO ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	13/02/2023	01/01/2023	31/12/2026	Ver
TALLERES LISPAR, S.L.U.	PLAN DE IGUALDAD NO ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	02/02/2022	22/12/2021	21/12/2025	Ver

[Acceso al REGCON de forma directa](#)

Consulta los planes registrados



¿Cómo consultar los planes registrados?

Al entrar en la página, clicar con el ratón en la opción "consulta pública", elegir si se quiere ver los planes registrados con acuerdo o sin acuerdo con la RLPT. La siguiente opción (autoridad laboral) marcar "Rioja, La" y finalmente pinchar en "Buscar".

Aparecerá entonces el listado de todos los planes existentes hasta ese momento.

En la columna Tipo de trámite se hace referencia a si es un plan nuevo (Plan de igualdad acordado con la RLPT) o si se trata de una actualización del que ya se tenía (modificación). En las siguientes columnas aparece la fecha de inscripción, el período de vigencia y en la columna ver, al pinchar con el ratón sobre dicha palabra aparece esta ventana

Para descargar el documento final del plan de igualdad tan solo hay que clicar sobre ese icono. Automáticamente se descargará dicho plan.

Cristina Antoñanzas “La igualdad es un derecho fundamental y una cuestión de justicia”

El 27 de enero se ha celebrado en el Parlamento Riojano la comparecencia de Cristina Antoñanzas Peñalva, vicesecretaria general de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, en la Comisión del Proyecto de Ley de Igualdad efectiva en mujeres y hombres de La Rioja, con el fin de responder a las cuestiones planteadas por los grupos parlamentarios riojanos. Para Cristina, es imprescindible impulsar más inversiones en infraestructuras públicas adecuadas, suficientes, asequibles y de calidad para el cuidado de familiares, así como fortalecer la oferta pública y los servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, sanidad, servicios sociales) con empleo y recursos públicos.

Además, ha considerado necesaria la creación de un Instituto de las Mujeres en La Rioja como paso esencial para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la región. Un Instituto que participe transversalmente en todas las Instituciones riojanas como faro hacia la consecución de la igualdad.

"La IGUALDAD se tiene que escribir con mayúsculas"

Cristina Antoñanzas
Vicesecretaria general UGT Confederal



Respecto al Real Decreto 901 sobre planes de igualdad, que recoge la obligatoriedad por parte de las empresas de más de 50 personas trabajadoras a que elaboren y apliquen Planes de Igualdad, así como su posterior diagnóstico, Antoñanzas ha analizado los datos recogidos por el REGCON.

Los datos ponen de manifiesto que de las 173 empresas riojanas que cuentan con más de 50 personas trabajadoras, solo el 29,5% tienen diseñado, elaborado y registrado un plan de igualdad (tanto acordado como no acordado), cuya obligatoriedad es vigente desde el 7 de marzo de 2022, recuerda. Respecto al ámbito nacional, la cifra se sitúa en un 32,20% del total (24.710 empresas).

Para UGT La Rioja, la subida del SMI acelera el proceso de lograr la igualdad salarial

Como cada año desde 2010, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de La Rioja presenta su informe sobre Brecha Salarial. Se utiliza como base la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística. Esta encuesta permite analizar la información sobre salarios desagregados por sexo con dos años de retraso.

El Parlamento Europeo aprobó en 2008 una resolución en la que pedía a las Instituciones Europeas la declaración de un Día Europeo por la Igualdad Salarial en todos los países de la Unión. En España, al igual que los países de nuestro entorno, se calcula cada año los días que las mujeres deberían trabajar para percibir las mismas cantidades que los hombres. El Día por la Igualdad Salarial se aprobó por el Gobierno en 2010, hasta que se reduzca o elimine la brecha en las retribuciones de mujeres y hombres.

Si el descenso de la brecha salarial producido en 2020 respecto de 2019, fuera constante, las mujeres que nazcan en 2022, podrían conocer la igualdad retributiva en el año 2.047. De los 735,9 euros mensuales de SMI, en 2018, pasamos a los 900 en 2019 y a los 950 euros en 2020. Este aumento de 214,10 euros, un 27,9 % de subida en dos años se ha traducido en un descenso de la brecha salarial de 3,63 puntos.



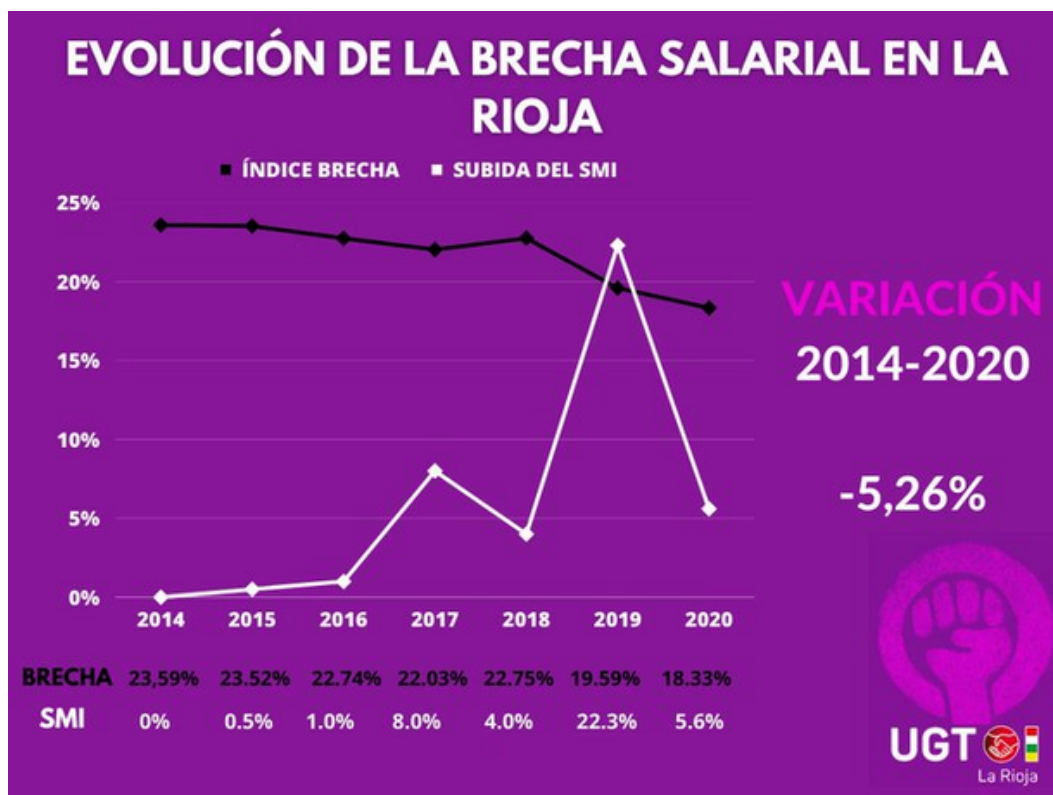
De las sucesivas subidas, más moderadas de 2021 (965), 2022 (1.000) y 2023 (1080), aún no conocemos su efecto. Si la relación fuera totalmente directa, el Salario Mínimo Interprofesional debe situarse en 2.054 euros para que desaparezca la brecha salarial. La subida del SMI, afecta de manera directa a los salarios más bajos cuyas perceptoras mayoritarias son las mujeres.

[Consulta el informe completo aquí](#)

22/02 Día de la igualdad salarial



Es importante saber distinguir la terminología de brecha salarial y discriminación salarial, La brecha salarial hace referencia a las diferencias de salarios entre mujeres y hombres. La discriminación salarial comporta un trato desigual hacia las mujeres.



La Rioja se sitúa como la séptima Comunidad Autónoma con menor porcentaje de brecha salarial, con un 18,33%. El salario medio anual riojano se sitúa en 23.292,63€, las mujeres (20.959,44€) cobran de media 4.705,44€ menos que los hombres (25.664,88) en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En La Rioja, en el transcurso de los años 2019-2020 la brecha se ha reducido en un 1,26%, apoyada en la fuerte subida del Salario Mínimo Interprofesional. Los datos reflejan cierta mejora, no obstante, el 18,33% de brecha salarial sigue siendo una cifra preocupante. El salario medio de los hombres riojanos se sitúa por encima de la media nacional, mientras que el de las mujeres, no.

[Consulta el informe completo aquí](#)

8M: DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA



Con motivo del día de la mujer trabajadora se ha procedido a hacer una concentración y lectura de un manifiesto en el que se pone de relieve las situaciones discriminatorias de las mujeres, que sucede por el mero hecho de serlo. En el manifiesto se pone en valor el aumento del SMI hasta 1.080 euros y aseguramos que es una “medida indispensable que reducirá la brecha de género y podría beneficiar al 14.5% del total de personas asalariadas” y permitirá “que se reduzca en mayor medida la brecha salarial existente”, pues “las mujeres siguen teniendo en general salarios más bajos y ocupan mayoritariamente sectores muy afectados por el SMI”.

Denunciamos que las mujeres siguen siendo las que trabajan a tiempo parcial y las que asumen mayoritariamente los permisos por cuidados. Destacamos que, pese a los avances legales, “es imperativo” que estos permisos sean retribuidos y que se avance en otras políticas y medidas de corresponsabilidad.

También insistimos en la necesidad de impulsar medidas de igualdad en la negociación colectiva, exigimos el cumplimiento de los planes de igualdad, combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, incrementar y mejorar las políticas activas de empleo y adoptar políticas con perspectiva feminista y la plena equiparación en derechos de las trabajadoras del hogar.

Desde UGT demandamos invertir en educación en igualdad; que se garantice el derecho al aborto, sin ningún tipo de coacción; y reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.

Ante las violencias machistas, la misoginia, el racismo y el sexismo que afecta a las mujeres, instamos a unir “nuestras voces en este 8M junto al movimiento feminista nacional e internacional”.

[Acceso al manifiesto conjunto](#)

Las mujeres en la historia de UGT



El 8 de marzo se ha celebrado también un encuentro intergeneracional en que se han abordado diferentes temas. Sobre ellos han compartido opiniones y experiencias cuatro mujeres de diversas edades, para así poder conocer de primera mano cuál eran sus luchas y reivindicaciones en algunos momentos de su vida.



En el coloquio han participado compañeras de RUGE y UJP de la Rioja. Han compartido mesa para hablar de sus vivencias como mujeres trabajadoras. Distintas historias que nos han llevado a varias conclusiones. Una de ellas es que debemos permanecer unidas y seguir luchando hasta alcanzar la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres.

Además, se ha proyectado un vídeo, realizado por UGT, sobre la historia de las mujeres en el sindicato, con el fin de hacer un repaso histórico a grandes referentes, muchas veces olvidadas.

[Puedes ver el vídeo aquí](#)

Área de Igualdad
UGT de La Rioja

C/ Luisa Marín Lacalle 1
26003 - Logroño
696 191 835 _ 941 24 00 22
igualdad@larioja.ugt.org

UGT   La Rioja



Síguenos en: www.ugtrioja.org

Con la colaboración de:

