

Valoración de los nuevos reglamentos en materia de Igualdad



“Más del 90% de las empresas ya tiene implantado el registro salarial que exige la normativa de igualdad pero en otros campos sigue existiendo una importante brecha de género”

- Estas valoraciones han sido dadas a conocer hoy por el Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, debido a la publicación en el B.O.E. de dos nuevos reglamentos en materia de Igualdad, que regulan, por un lado, los planes de igualdad y sus registros y, por otro, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- En palabras de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute: *“como dimos a conocer en la presentación del Observatorio de Igualdad hace unos meses, más del 90% de las empresas encuestadas ya tiene implantado el registro salarial que exige la normativa de igualdad, pero hay otros muchos aspectos donde se sigue apreciando la brecha de género. Por ejemplo, sólo el 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de graduarse, frente al 60% de los hombres”*.
- Javier Blasco añade: *“más allá de las cifras y las evidencias que arrojan, estos dos reglamentos que hoy se han publicado, son la prueba de que asistimos a un marco regulador en continua génesis. Aunque el “hábito no hace al monje” ni los boletines oficiales siempre crean cultura, no cabe duda del interés del legislador, a todos los niveles, en hacer de palanca de cambio para acelerar el ritmo de la igualdad efectiva. Sin duda que estos dos Reales Decretos-leyes darán más seguridad jurídica al escenario anterior, aunque ya se nos antojan muchas dudas de interpretación”*.
- Aunque Blasco recuerda que: *“hubiera sido deseable que normas de tanto calado hubiesen sido fruto del consenso de todas las partes que conforman el diálogo social. No podemos construir un futuro del trabajo ilusionante para todos, y donde se integren todos los talentos por igual, sin la participación y aportación de las empresas, que en definitiva son quienes generan riqueza y empleo”*.
- Entre las novedades más reseñables de estos decretos hay que destacar que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, identificando en su caso las discriminaciones; así como la existencia de un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, con el objeto de garantizar la transparencia, y que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Madrid, 14 de octubre de 2020.- No cabe duda de que, aunque se ha avanzado mucho desde que en 2007 viera la luz la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sigue habiendo aún importantes desigualdades entre ambos sexos en los lugares de trabajo. El índice global de brecha de género del Foro Económico Mundial (Global Gender Gap 2020) sitúa ya a España en octava posición, sólo por detrás de países como Islandia, Noruega, Finlandia, Suecia, Irlanda y Nueva Zelanda.

En el mercado laboral actual se conforma por un 51% de mujeres y un 49% de hombres. Sin embargo, sólo el 19% de los proyectos de emprendimiento son abordados por ellas, frente al 81% que realizan los hombres. El 62% de ellas los crean además en solitario, frente sólo al 26% de hombres, que suelen acompañarse de otros socios.

Las mujeres obtienen mejores resultados en la universidad, pero acceden a puestos de trabajo menos estables. Más de la mitad de los estudiantes universitarios son mujeres (55%). Dejando momentáneamente de lado la brecha salarial, sólo el 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de graduarse, frente al 60% de los hombres.

En este contexto, hoy se han publicado dos nuevos Reales Decretos-leyes en materia de Igualdad, que regulan, por un lado, los planes de igualdad y sus registros y, por otro, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Y el [Adecco Group Institute](#), el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, quiere valorar la aprobación de estas medidas que seguirán marcando un antes y un después en el mercado laboral de nuestro país.

En palabras de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute: “como dimos a conocer en la presentación del Observatorio de Igualdad hace unos meses, más del 90% de las empresas encuestadas ya tiene implantado el registro salarial que exige la normativa de igualdad, pero hay otros muchos aspectos donde se sigue apreciando la brecha de género”.

Javier Blasco añade: “más allá de las cifras y las evidencias que arrojan, estos dos reglamentos que hoy se han publicado, son la prueba de que asistimos a un marco regulador en continua génesis. Aunque el “hábito no hace al monje” ni los boletines oficiales siempre crean cultura, no cabe duda del interés del legislador, a todos los niveles, en hacer de palanca de cambio para acelerar el ritmo de la igualdad efectiva. Sin duda que estos dos Reales Decretos-leyes darán más seguridad jurídica al escenario anterior, aunque ya se nos antojan muchas dudas de interpretación”.

Blasco recuerda también que en la negociación de estas medidas: “hubiera sido deseable que normas de tanto calado hubiesen sido fruto del consenso de todas las partes que conforman el diálogo social. No podemos construir un futuro del trabajo ilusionante para todos, y donde se integren todos los talentos por igual, sin la participación y aportación de las empresas, que en definitiva son quienes generan riqueza y empleo”.

La Resolución entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 14 de abril de 2021. Entre las novedades más reseñables de estos decretos hay que destacar que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, identificando en su caso las discriminaciones; así como la existencia de un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, con el objeto de garantizar la transparencia, y que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Algunos datos sobre la Igualdad en la empresa española

Hace solo unos meses, el Adecco Group Institute presentó su *Observatorio de Igualdad*¹, una entidad que pretende tomar el pulso a la situación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de empleo y condiciones de trabajo en nuestro país. En su lanzamiento se presentó un informe para el que se encuestaron a más de 20.000 empresas que operan en España y algunos de los datos recogidos muestran la existencia de desigualdades aun latentes en la empresa española.

Por ejemplo, las empresas están anticipando la implantación de los planes de igualdad: de un 41% del total de empresas, que desde el 7-3-2020 ya tienen obligación de tener Plan de Igualdad, más de esa cifra, el 47% de las empresas, afirma tenerlo, el 9% están en fase de negociación y el 25% están en fase de diagnóstico previo.

Eso sí, más del 90% de las empresas encuestadas ya tiene implantado el registro salarial que exige la normativa de igualdad.

Sobre el impulso de la corresponsabilidad, antes de la pandemia, en el 68% de las empresas existían sistemas de flexibilidad horaria, en el 21% programas de teletrabajo y sólo en 1 de cada 10 existía un plan de promoción de la corresponsabilidad en las cargas familiares.

En un 56% de las empresas los planes de carrera contemplan la posibilidad de periodos de ausencia por causas familiares como permisos o excedencias por razones de filiación. Pero cuando se pregunta a las empresas por el porcentaje de hombres que han pedido reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares este es inferior al 5% en el 81% de las empresas, e inferior al 25% -si se amplía el rango- en el 97% de las mismas.

El 32% de las empresas no tiene un sistema de monitorización o seguimiento del Plan de Igualdad tras su implantación y en el 46% de las empresas no existe un plan específico que garantice la igualdad en los procesos de promoción profesional.

Sobre la gestión de los datos de la plantilla relevantes de cara al Plan de Igualdad, sólo un 12% de las empresas tiene una herramienta o software específicos para su tratamiento y análisis, si bien el 56% entiende que existe disponibilidad de aquellos datos imprescindibles para el diagnóstico previo y/o la implantación del Plan de Igualdad.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

¹ Ver nota de prensa: https://www.adeccogroup.es/wp-content/uploads/NdP-Observatorio-Adecco-de-Igualdad_web.pdf

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com

Miriam Sarralde / Ana Mailló
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.mailló@trescom.es