

al día

La reparación del Templo empieza la próxima semana



No es que tengo pasión por el parque Abeardo Sánchez, porque ya escribí largo y tendido sobre el Refrescante, pero esperaba como agua de mayo que se anunciasen las obras de reparación del Templo, porque no sólo forma parte del patrimonio de la ciudad, sino que además está incluido en el Catálogo de Bienes y Es-

pacios Protegidos del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU), y a mí me dolía pasar por allí y ver su estado. Como dicen que todo llega, el contrato con la empresa adjudicataria ya está firmado y los trabajos comenzarán la próxima semana y, como el plazo de ejecución es de seis meses, este verano ya podremos disfrutarlo. Seguro que nos luce más. / MOCHILERO

! DECLARACIONES

PILAR CALLADO
DIPUTADA DE IGUALDAD

«Extraemos buenas prácticas, visibilizamos, compartimos y proponemos recomendaciones»

NICOLÁS MERINO
DELEGADO ECONOMÍA
EMPRESAS Y EMPLEO

«375 empresas de 20 y 50 trabajadores han registrado planes de igualdad, por lo que sí podemos decir que existe compromiso»

GALA DE LA CALZADA
CONCEJAL DE IGUALDAD

«La brecha salarial es una cadena de desigualdades como la sobrecarga de cuidados y/o la falta de corresponsabilidad»

PACO GÓMEZ
SECRETARIO PROVINCIAL
CCOO

«Solamente el 27% de las empresas declaran que hay plantillas paritarias, nos tenemos que implicar»

**FRANCISCO JAVIER
GONZÁLEZ**
SECRETARIO PROVINCIAL UGT

«Hay que mejorar la representación legal de los trabajadores, porque es una herramienta fundamental para luchar contra la discriminación»

VICENTE GARCÍA
SECRETARIO GENERAL FEDA

«Es revelador que se haya multiplicado por tres el índice de cumplimiento de la normativa en materia de igualdad»



declara que hay un equilibrio en las plantillas y son paritarias, y nos tenemos que implicar».

El secretario provincial de UGT incidió en que «hay que mejorar la representación legal de los trabajadores porque es una herramienta fundamental para luchar contra la discriminación».

Desde la patronal, Vicente García, apuntó que «es revelador que se haya multiplicado por tres el índice de cumplimiento de la normativa en materia de igualdad». También, indicó que hay trabajar «en la erradicación de los patrones sexistas por sectores».

El informe revela una progresiva en igualdad, ya que en el primer año, 2020 sólo dos de cada 10 empresas participantes contaban con un Plan de Igualdad.

Además, el Observatorio precisa en su plan de acciones de 2025 que se emitieron 34 certificados de empresas y equipos que apuestan por la igualdad laboral.



Imagen de la rueda de prensa de presentación del sexto informe del OPI. / JOSÉ MIGUEL ESPARCA

El Observatorio de Igualdad impulsa la formación en materia de brecha salarial y de género

Presentaron una nueva guía, disponible para todos los ciudadanos, con la que combatirán las desigualdades en materia retributiva de las mujeres

M. RODENAS / ALBACETE

En la lucha por frenar la brecha salarial y de género el Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales en Albacete ha implementado también una nueva guía con la que informar y formar a la población trabajadora en este ámbito.

De esta manera, la diputada provincial de Igualdad, Pilar Callado, señaló en la presentación del sexto informe que se suma «otra nueva guía con el trabajo técnico que han hecho los agentes sociales, con recursos e información para combatir la brecha salarial de género».

La guía está dirigida a los agentes sociales, a las empresas, a las personas autónomas, a organizaciones, a administraciones públicas, «pero en general a toda la ciudadanía», expuso Callado.

El manual revela que aunque con el paso de los años existe una menor brecha en la tasa de actividad entre las mujeres y hombres motivada por distintos factores socioeconómicos, el desempleo, el desempleo femenino es supe-

CAUSAS

El documento señala cuales son los problemas que hacen que en sociedad exista la brecha salarial de género, como la dificultad para conciliar vida personal y laboral, dedicación al tiempo de cuidados, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo y la falta de transparencia en las retribuciones.

rior al masculino, de hecho como reflejan los últimos datos de Paro a mes de diciembre, dos tercios de los parados en la provincia de Albacete se tratan de mujeres, especialmente trabajadoras que superan los 45 años, donde el desempleo es más significativo. Por eso, la guía habla sobre las realidades paralelas como la discriminación salarial, el acoso, el techo de cristal, la segregación, la ausencia de presencia femenina en los procesos decisarios o el desequilibrado uso de los derechos laborales en materia de género.

Además, el documento señala

que los hombres perciben mayores ingresos medios que las mujeres en casi todas las secciones de actividad económica. La mayores brechas retributivas se encuentran en actividades administrativas y servicios auxiliares con un 26,69% y después las actividades profesionales, científicas y técnicas con un 26,07%.

OBJETIVO. El Objetivo marcado por el OPI AB según Pilar Callado es «promover el empleo de las mujeres, contribuir a aumentar su participación en el mercado laboral, reducir la pobreza, la exclusión social y la inactividad».

En la guía sobre la brecha salarial y de género el lector puede encontrar información sobre la terminología para estar al tanto de todo, sus causas, las medidas a tomar para prevenir y eliminarla o los planes de igualdad y las negociaciones colectivas.

El documento está disponible para todo el que quiera obtenerlo a través de la propia página web del OPI, para un mayor alcance de la población y una disponibilidad completa.